

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR - 2020

Proyecto de tesis para obtener el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Leoncio Bazán Collas

Br Luz Amelia Vega Mestanza

ASESOR

Dra. Teresita Del Rosario Merino Salazar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Acreditación Educativa

TRUJILLO, PERÚ
2022

Autoridades Universitarias

Excmo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Dr. Alfredo Rubén Saavedra Rodríguez

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

Secretaria General

Página de conformidad del asesor

Conformidad del asesor

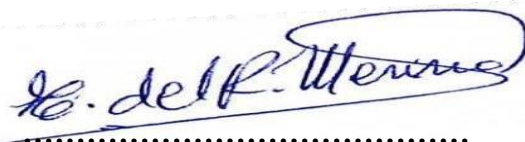
Yo, Dra. Teresita Del Rosario Merino Salazar, con DNI N° 17903361, asesora de la Tesis de Maestría titulada:

“Motivación y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar – 2020”, presentado por los maestrandos: Luz Amelia Vega Mestanza, con DNI N° 18066076 y Leoncio Bazán Collas, con DNI. N° 19322556, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 10 de enero de 2022



.....
Teresita del Rosario Merino Salazar

Asesora

Dedicatoria

A nuestros familiares, fuente de inspiración y motivación para seguir adelante en esta hermosa carrera docente.

Los autores

Agradecimiento

A los educadores de la Universidad Católica Benedito XVI, de la ciudad de Trujillo, por el esmero y dedicación puesta de manifiesto para lograr fortalecer mi formación profesional.

Los autores

Declaración de autenticidad

Nosotros, Luz Amelia Vega Mestanza, identificada con DNI 18066076 y Leoncio Bazán Collas, identificada con DNI.19322556 educandos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, del programa de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, doy fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación del trabajo de investigación: Motivación y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar – 2020.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico.

Los autores



Luz Amelia Vega Mestanza

DNI 18066076



Br. Leoncio Bazán Collas

DNI 19322556

Índice general de contenidos

	Pág.
Página de autoridades universitarias	ii
Página de conformidad del asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autenticidad.....	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Planteamiento el problema	11
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación	15
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. A nivel internacional	17
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.1.3. A nivel regional y/o local	21
2.2. Bases teórico científicas	23
2.2.1. Motivación docente	23
2.2.2. Desempeño docente.....	33
2.3. Definición de términos básicos	35
2.4. Identificación de dimensiones.....	37
2.5. Formulación de hipótesis	38
2.5.1. Hipótesis general	38
2.5.2. Hipótesis específicas	38
2.6. Operacionalización de variables	39
Capítulo III: MÉTODOLOGÍA	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Métodos de investigación.....	41

3.3.	Diseño de investigación	42
3.4.	Población, muestra y muestreo	42
3.4.1.	Población.....	42
3.4.2.	Muestra.....	43
3.5.	Técnicas e instrumentos de recojo de datos	43
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
3.7.	Ética investigativa.....	46
Capítulo IV: RESULTADOS		47
4.1.	Presentación y análisis de resultados	48.
4.1.1.	Análisis e interpretación de los resultados de la Motivación.....	49.
4.1.2.	Análisis e interpretación de los resultados del desempeño docente.....	52.
4.2.	Prueba de hipótesis	47
4.2.1.	Prueba de normalidad.....	47
4.2.2.	Prueba de hipótesis general	48
4.2.3.	Prueba de las hipótesis específicas	49
4.3.	Discusión de resultados.....	61
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		64
4.4.	Conclusiones	64
4.5.	Sugerencias	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		67
ANEXOS Y/O APÉNDICES		73
Anexo 1: Instrumentos de medición		74
Anexo 2: Ficha técnica de instrumentos de medición		78
Anexo 3: Matriz de consistencia.....		82
Anexo 4: Validez de los instrumentos		83
Anexo 5: Resultado de la validación por juicio de expertos.....		98

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación de la Motivación y el desempeño docente, en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, del distrito de Uchamarca, Bolívar 2020. La muestra estuvo conformada por 14 educandos de la indicada institución superior de estudios.

El tipo de investigación utilizado fue descriptiva correlacional, asimismo, la técnica para recolectar los datos necesarios fue una encuesta, conformada por dos cuestionarios de encuesta, uno para la variable motivación y otro para valorar el desempeño docente, en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, del distrito de Uchamarca, Bolívar 2020.

Las conclusiones más importantes de esta investigación señalan que se logró determinar que la Motivación se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, del distrito de Uchamarca, Bolívar 2020, visualizándose que el resultado del coeficiente de Spearman es $r = 0,674$; presentándose una correlación moderada favorable y el resultado de Signif. calculada (0,000) fue inferior al enunciado (0,05), apreciándose correlación significativa.

Palabra clave: Motivación, desempeño docente, enseñanza – aprendizaje.

ABSTRACT

The main objective of the present study was to determine the relationship between Motivation and teacher performance, in the I.E. N ° 80105 “Max Gonzales Navarro”, from the district of Uchumarca, Bolívar 2020. The sample consisted of 14 students from the indicated higher institution of studies.

The type of research used was descriptive correlational, likewise, the technique to collect the necessary data was a survey, made up of two survey questionnaires, one for the motivation variable and the other to measure teacher performance, in the I.E. N ° 80105 “Max Gonzales Navarro”, from the district of Uchumarca, Bolívar 2020.

The most important conclusions of this research indicate that it was possible to determine that Motivation is significantly related to teaching performance, in the I.E. N ° 80105 “Max Gonzales Navarro”, from the district of Uchumarca, Bolívar 2020, observing that the value of the Spearman coefficient is $r = 0.674$; presenting a moderate positive correlation and the calculated significance value (0.000) was lower than that formulated (0.05), showing a significant correlation.

Key Words: Motivation, teacher performance, teaching - learning

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento el problema

Actualmente, evidenciamos que la educación ha sufrido grandes cambios, debido a la dinámica de la sociedad, así como el progreso científico y tecnológico, lo cual demuestran un gran desafío para los educadores y muchos más con la pandemia producto del Covid 19, demanda un trabajo en conjunto para que pueda enfrentar estos retos, esto supone desarrollar la capacidad para trabajo en equipo, así como habilidades para autorregular sus emociones, para poder de esta manera responder a la demanda que la cambiante y tecnológica sociedad nos demanda (Romero, 2016).

Por ese motivo en los múltiples países, la preocupación sobre la problemática educativa se ha centrado en el docente y su desempeño profesional como pedagogo, tal es el caso de países como Finlandia, Canadá, Japón, China y otros, donde la capacidad de motivación y automotivación docente, orientada al logro de metas y objetivos, constituyen un de los mejores impulsos para que los pedagogos saquen lo mejor de sí mismos y optimicen su desempeño docente y por consiguiente favorecer el perfeccionamiento del desempeño del educador, lo cual repercutirá favorablemente en la formación de los estudiantes, futuro ciudadanos de las naciones (Escribano, 2018).

Respecto al Perú, el desempeño de los educadores ha sido investigado y analizados bajo diversas perspectivas y enfoques, los cuales han seleccionados una diversidad de componentes, generalmente focalizado en los aspectos cognitivos y formativos de los educadores, deponiendo en un segundo lugar el componente afectivo y afectivo. A pesar de la relevancia que tiene, tal como lo recalca Schmelkes (1995) quien señala que la optimización de la calidad en el campo educativo, se relaciona con el profesionalismo que demuestran los formadores, más que de las programaciones o políticas que en educación se han diseñado, de allí la relevancia que estos profesionales se encuentren motivados y comprometidos.

Así mismo encontramos estudios como el efectuado por Chávez, Cabrera y Chávarry (2020), quienes en su indagación señala que del 100% de los educadores indagados, el 20% de ellos afirman que jamás han podido desarrollar en un 100% las competencias planificadas, el 40% sostiene que no están comprometidos con el proceso educativo y en relación a la satisfacción que perciben los formadores en la organización educativa, el 55% sostiene que en forma ocasional se han sentido laboralmente satisfechos, igualmente el 35% contestaron que nunca se sintieron satisfechos. Resultados que nos invitan a reflexionar sobre la falta de motivación docente y nos interrogación sobre la incidencia que tiene en su desempeño.

Estas indagaciones, nos hacen reflexionar sobre la relevancia de examinar y reflexionar sobre la relación entre componentes relacionados con el desarrollo emocional y afectivos de los educadores o educadores, con su desempeño profesional pedagógico, aspecto que ha pasado en un segundo plano en las investigaciones sobre el desempeño de los pedagogos, pero que es trascendental examinar para reorientar la adopción de disposiciones de los múltiples programas de formación, adiestramiento y especialización de los educadores que en la actualidad desarrollar el ministerio de educación, en convenio con diversas universidades e institutos, igualmente de haberse planificado una diversidad de evaluaciones para valorar el desempeño pedagógico de los formadores.

Existe múltiples investigaciones desarrolladas que se orientan a diagnosticar las peculiaridades de las organizaciones escolares eficaces, es decir las entidades que contribuyen para forjar valía en la formación y desarrollo de los escolares, sustentan que la capacidad pedagógica, social y emocional de los educadores es una característica que los identifica y diferencia de otras. En este marco se considera que las organizaciones escolares calificadas como deficientes se transforman en organizaciones de excelencia, cuando tienen una adecuada orientación y dirección, lo cual destaca el rol trascendental que cumple el liderazgo directivo, y sobre todo la labor de motivación y compromiso que debe inspirar en los educadores, como aspecto trascendental para mejorar la calidad y excelencia (Flores, 2008).

De lo anotado se evidencia la necesidad en el Perú de tener una plana docente de primer nivel, por la relevancia que asume la educación en el progreso de la población y su repercusión en la formación y desarrollo de los seres humanos, lo cual demanda la necesidad de mejorar el desempeño de los formadores, conociendo los múltiples componentes cognitivos, sociales y emocionales que repercuten su labor académica la cual se desarrolla en un ambiente donde el modo de liderazgo y sobre todo el ejercicio de este expresado en la motivación y gestión escolar se relaciona con habilidades afectivas y emocionales, las cuales se han identificado que son más relevantes que la infraestructura y equipamiento que las organizaciones escolares posean (Escribano Hervis, 2018).

Institucionalmente encontramos de la provincia de Bolívar, distrito de Uchumarca, en la valoración primaria, que en la organización escolar focalizada en esta indagación, que los educadores que en ella laboran vienen disminuyen sus niveles de motivación, aspecto que se evidencia por el desánimo que muestran, así como el poco esfuerzo que efectúan en su labor docente, e inclusive se ha podido apreciar que muestran poco interés en brindar retroalimentación a los estudiantes, evitando efectuar innovaciones y muchas veces conformándose con las sesiones que brinda el ministerio de educación.

Entre las posibles causas, encontramos problemas de tipo familiar, económico y la actual pandemia del Covid 19 que viene afectando a todo el orbe, que ha generado un ambiente de pesimismo, por las noticias y casos que se incrementan día a día, igualmente la pérdida de oportunidades de empleos tradicionales, incluso algunos de ellos adoptar posturas conformistas y de desaliento por sus circunstancias docente.

La consecuencia que generan esta falta de motivación puede repercutir negativamente en su cualificación profesional, interacción con escolares, familiares de los escolares y por consiguiente en el desempeño profesional de los formadores.

En este contexto se deduce la necesidad de analizar en los educadores en la valoración de motivación, como un elemento significativo para conseguir el éxito, e impulsor para formar las cosas bien, empleando al máximo las capacidades para efectuar las diligencias de la vida, por la satisfacción de efectuar las en forma correcta, porque

debemos tener presente que la actitud del pedagogo y en la valoración de motivación que éste tenga repercute igualmente en los estudiantes. Del contexto señalado estimamos que, al estudiarse la relación entre la estimulación de los educadores y su desempeño profesional pedagógico, se ha diseñado la actual indagación con el propósito de determinar en la valoración de la correspondencia entre las variables indicadas, planteándose la siguiente pregunta de indagación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es en la valoración de desarrollo de la motivación en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020?
- b) ¿Cuál es en la valoración de desarrollo del desempeño docente?
- c) ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación de logro, con el desempeño docente?;
- d) ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación afiliativa o de asociación, con el desempeño docente?,
- e) ¿Qué la relación existe entre la dimensión motivación por el poder, con el desempeño docente?,

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchamarca, Bolívar - 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Diagnosticar en la valoración de desarrollo de la motivación en una institución educativa del distrito de Uchamarca, Bolívar - 2020?
- b) Identificar en la valoración de desarrollo del desempeño docente.
- c) Analizar la relación entre la dimensión motivación de logro, con el desempeño docente.
- d) Examinar la relación entre la dimensión motivación afiliativa o de asociación, con el desempeño docente.
- e) Establecer la relación entre la dimensión motivación por el poder, con el desempeño docente.

1.4. Justificación de la investigación

Sobre la justificación, de una indagación Hernández, et al. (2019) sostiene que debemos describir la pertinencia, así como el aporte teórico, práctico, metodológico y social. En relación a la pertinencia, la indagación busca analizar en la valoración de asociación de las variables que se estudian, para adoptar medidas adecuadas en la optimización del desempeño de los educadores. En este sentido la relevancia de la indagación, tenemos que nos va a permitir guiar a los agentes educativos en la toma de decisiones adecuadas. En el plano teórico la finalidad de la indagación se centra en afianzar el conocimiento de las teorías asociadas con la motivación y sus dimensiones. Igualmente se busca examinar y manejar las teorías relacionadas del desempeño de los profesores y las dimensiones que lo conforman.

De esta manera se aporta a un marco científico de las variables, así como de las teorías que las sustentan.

En el aspecto metodológico, se ha tenido en cuenta en la elaboración de instrumentos de acopio de datos, las indagaciones efectuadas, realizándose la adaptación y validación de cuestionarios, orientados a la valoración de la motivación y desempeño docente, esbozados con el fin de ser empleados en educación secundaria, que servirán de referentes a otras indagaciones que se realicen. Conjuntamente, el beneficio social de la indagación central que al analizar en la valoración de correspondencia entre las variables indagadas, se busca sensibilizar y concientizar a los agentes educativos, sobre la necesidad de impulsar la mejora del desempeño de los educadores, aspecto que beneficiara a la comunidad educativa y sobre todo contribuye a la optimización del servicio pedagógico y el logro del aprendizaje de los educandos.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

En Ecuador Yagual (2019), desarrolló el estudio: Programa de Estrategias Afectivas para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa del Guayas, 2019, donde se propuso establecer de qué manera el programa de estrategias diseñado optimiza el desempeño de los educadores como muestra, en la organización indicada. Esta indagación fue experimental e involucró a 30 pedagogos, empleando y el instrumento fue de indagación la encuesta, que se empleada antes de la administración del programa, es decir el pretest y el postest, usando la prueba T de Student, como prueba de validación de hipótesis principal. En base a la indagación efectuada el autor concluye que la administración del programa de estrategias efectivas optimiza significativamente el desempeño de los pedagogos, dado que permite que los pedagogos alcancen la valoración óptimo en sus funciones encargadas.

López (2018), en su artículo: Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a instituciones públicas de la provincia de Carchi – Ecuador, buscó examinar la influencia del clima escolar emerge en el logro académico de los educandos en circunstancias de pobreza y en el adecuado desempeño de sus formadores. Partiendo de ello, se efectuó una encuesta a 207 educadores de 13 instituciones estatales de esta provincia para examinar la percepción sobre las particularidades que repercuten el clima escolar de las entidades. De esta manera se estableció la significancia que tienen las relaciones inter personal, la satisfacción en relación al trabajo efectuado y el ambiente laboral para su adecuado desempeño. Por el contrario, los recursos materiales el salario y la infraestructura de las entidades y, surgen con bajos porcentajes de satisfacción. en base a los hallazgos se concluye que la motivación de los pedagogos se fortifica al poseer un adecuado clima escolar cotidianamente, secundando a los recursos físicos o limitaciones encontradas, siendo trascendental reforzar actividades encaminadas en estas temáticas para lograr consolidar instituciones eficientes.

Camargo y Mayorga (2017), en la indagación La motivación y la labor docente un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. Estudio de enfoque hermenéutico e interpretativo y alcance exploratorio. Se usó una muestra de 40 pedagogos, se utilizó la entrevista como técnica y el instrumento fue la encuesta. En sus conclusiones, sostienen que se debe dar prelación a los intereses y exaltaciones de los implicados, para que la organización y el formador logren dar respuesta al encargo social. Conjuntamente, se demostró que se muestran múltiples componentes por los cuales, los pedagogos no están satisfechos, ni inspirados al efectuar su vivencia pedagógica, no obstante, algunos pedagogos a pesar de las conflictos que enfrenta, demuestran la capacidad de desempeñarse en forma eficiente por la vocación que como educador posee.

Rojas (2017), efectuó la indagación denominado: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los educadores de formación superior. indagación de nivel descriptivo y de tipo no experimental y transeccional, para efectuar el acopio de la información se empleó la encuesta y como instrumentos el cuestionario. La población involucrada fue constituida por treintinueve pedagogos. Los datos recolectaron, permitieron al investigador establecer como derivación que, el desempeño profesional se asocia con la motivación de los colaboradores, que igualmente repercute en la calidad de vida de ellos.

Medina (2017), elaboró la indagación: Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los formadores de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, donde asumió como finalidad establecer si se presenta repercusión del clima organizacional en el desempeño de los educadores. Esta indagación fue descriptiva y empleó el programa estadístico SPSS con la estadística de correlación de Spearman., participando 50 sujetos que se involucran como población. La valoración del clima organizacional se efectuó con un cuestionario y la valoración del desempeño de los formadores se efectuó según a los lineamientos del Ministerio de Educación de este país. Los resultados revelan que se presenta incidencia favorable del clima organizacional en el desempeño de los educadores. Igualmente se demostró que se presenta una brecha considerando la escala, referente a la dimensión recompensa, se halló que no repercute en el desempeño.

2.1.2. A nivel nacional

Olivera (2019), en la tesis Motivación y desempeño de los educadores de una Institución educativa, Los Aquijes - Ica. Indagación de enfoque cuantitativo y no experimental, diseño descriptivo correlacional; la población y la muestra estuvieron integrada por la totalidad el personal formador de secundaria y primaria, se empleó la encuesta, para el acopio de información, con el cuestionario como instrumento sobre motivación y desempeño de los educadores. Los hallazgos permiten concluir que se presenta correspondencia significativa entre motivación y desempeño de los pedagogos en la organización escolar estudiada, significando que si existe un adecuado nivel de motivación, se impulsará un adecuado desempeño de los formadores y viceversa.

Calvo (2018), en su estudio: La motivación organizacional y en la valoración de desempeño en los educadores de la I.E. N° 88071, se propuso establecer en la valoración de motivación organizacional y en la valoración de desempeño de los formadores, de la institución focalizada. Para lograr esta finalidad se efectuó una indagación descriptiva - correlacional, la población censal quedó compuesta por 17 maestros, para el acopio de información se usó un cuestionario diseñado en escala tipo Likert de motivación, y la ficha de desempeño de los educadores, según el Marco del Adecuado Desempeño de los educadores, permitiendo valorar la variable motivación organizacional y desempeño de los educadores. Se administraron los instrumentos, y se examinaron con la estadística descriptiva y el programa SPSS 23. Indistintamente, se diseñaron tablas y figuras. Se concluye que se presenta una moderada correlación de 0.5-1%, donde determinándose que el 47% de los pedagogos se ubican en la valoración media de desempeño de los educadores, el 29 % en la valoración “baja” y el 23,53 % muestran un desempeño adecuado; Relativo a la motivación organizacional el 53% se ubicó en la valoración media, 35% en la valoración baja y el 12% se ubicó en la valoración alta.

Sumiri (2018), en la tesis: Motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa – 2017, buscó establecer la asociación entre la motivación y el desempeño de los formadores en la organización educativa indicada. La indagación es no experimental, teórico, transversal, el diseño de contrastación es correlacional. La población censal, considera a los formadores de la I.E. seleccionada, usando la técnica de la encuesta, y instrumento: cuestionario, para examinar los datos se utilizó el programa SPSS, v. 23. La indagación arriba a la conclusión que se presenta correspondencia entre motivación y desempeño de los educadores, con un valor de Rho de Spearman ($r: 0.901$) refiriendo una asociación significativa, resultado que permite admitir la hipótesis formulada en el estudio.

Gallardo (2017), en el estudio: Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria, tuvo como finalidad establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal formador de la indicada organización, para la valoración del desempeño de los educadores. Para analizar la motivación del personal formador se administró un cuestionario, considerando la escala de Likert. Los hallazgos se procesaron a través del programa estadístico SPSS v. 23, y fueron presentados en tablas y figuras. El investigador arriba a la conclusión principal de que los componentes motivacionales e higiénicos influyen el desempeño de los educadores, reconociendo que los componentes motivacionales son más significativos, pero no significa que se deba prescindir de los componentes higiénicos. Así mismo, se logró identificar que los pedagogos indagados muestran un puntaje aprobatorio, en la medición del desempeño y se formula un programa de motivación para los pedagogos de esta organización escolar.

López (2017), en la tesis: Motivación laboral de los educadores de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016. Se propuso diagnosticar en la valoración de motivación laboral de los educadores de esta Institución escolar. Esta indagación se enmarca en el paradigma cuantitativo, El diseño asumido es el diseño transversal o transaccional descriptivo simple. La población censal involucra a 24 pedagogos de la valoración secundaria. La encuesta sirvió como técnica y el cuestionario como herramienta para valorar la motivación laboral de los pedagogos. Considerando los hallazgos se establece que la motivación laboral de los educadores debería tener atención prioritaria para que los

formadores laboren buscando continuamente el bienestar de todos; de esta manera actuarían motivados por la trascendencia de su labor y su función formadora. Igualmente se debe evitar desarrollar motivación extrínseca.

2.1.3. A nivel regional y/o local

Burgos y Cabieses (2020), en el trabajo: Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Virú – 2019, tuvo la finalidad de establecer la asociación entre motivación en el trabajo y satisfacción laboral, indagación correlacional, de diseño transversal y método inductivo - deductivo. La muestra implicó a 90 maestros, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario y la Escala de Satisfacción Laboral y motivación. Los autores concluyen que el factor motivación en el trabajo presenta un adecuado nivel de confiabilidad. Así mismo considerando los valores Sif. obtenidos, se admite la hipótesis alternativa, confirmándose que la motivación en el trabajo está en asociación con la satisfacción de los maestros que conformaron el grupo de estudio.

Terrones (2020), en la tesis: Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, donde se planteó examinar la asociación entre la motivación en el trabajo y desempeño de los formadores de las organizaciones seleccionadas. Se involucró a una muestra conformada por 48 pedagogos, de un total de 70 educadores. Para el acopio de datos se usó un cuestionario de motivación y ficha de desempeño de los educadores. Los hallazgos permitieron concluir que se presenta asociación positiva de la motivación laboral y el desempeño de los formadores en las entidades escolares focalizadas; Así como de los componentes de la motivación laboral, con el desempeño de los educadores de esta organización.

Saldaña (2019), desarrolló el trabajo de indagación: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de jornada completa de SENATI Trujillo. 2018, donde se propuso establecer la repercusión de la motivación en el desempeño laboral de los pedagogos de esta institución superior; trabajando con un diseño no experimental, transeccional, implicando como muestra a 66 pedagogos, a quienes se les administró un test de motivación y cuestionario de desempeño en el trabajo, en el marco de la escala de Likert; los datos fueron examinados en forma descriptiva empleado tablas y figuras estadísticas y a

nivel inferencial, considerando la estadística de correlación de Spearman. De la indagación se concluye que: La motivación repercute positivamente en el desempeño de los pedagogos, identificando la relevancia de los factores intrínsecos, las cuales deben tenerse presentes para que la motivación se traduzca en compromiso y acción por arte de los educadores.

García (2019), elaboró la tesis: Motivación y desempeño docente en la institución educativa “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019, donde buscó establecer la asociación entre la motivación y el desempeño de los formadores de esta organización. La indagación es aplicado, no experimental, empleando diseño descriptivo correlacional, presentando como muestra a 42 pedagogos. Para recopilar datos usaron 02 cuestionarios, para valorar la motivación y el desempeño de los educadores. Los datos recopilados fueron tratados con el uso de la estadística de tipo descriptivo e inferencial, usándose la prueba de Spearman. Finalmente considerando los hallazgos, se arriba a la conclusión de se presenta correspondencia inversa muy débil de las variables en estudio en los formadores con un valor de Spearman de -0.120 y valor Sig.: 0,449 (p valor>0,05).

Marino (2017), en la tesis magistral: Motivación laboral y desempeño de los educadores de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015, proponiéndose establecer si la motivación laboral mantiene correspondencia significativa respecto al desempeño de los educadores; involucrando para lograr su propósito a una población muestral de 39 educadores focalizados para el estudio, y se empleando un diseño correlacional. En el proceso de acopio de datos, empleo dos cuestionarios , los cuales permitieron valorar la motivación laboral y el desempeño de los pedagogos; los hallazgos permiten deducir que se establecer en base al valor de la prueba estadística $R= 0.820$ que se presenta asociación alta significativa, entre la motivación laboral y el desempeño de los educadores.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Motivación docente

A. Marco histórico de la motivación

A través de la historia la motivación, se ha constituido en uno de los temas más tratados en diversos campos, sobre todo en la filosofía y psicología, en esta perspectiva Palmero (2008), resalta que entre los principales postulados que se han dado a nivel cronológico tenemos los siguientes:

Aristóteles. señalaba todos comportamiento tiene una causalidad. en base a esta reflexión plantea dos ideas sustanciales para estudiar la motivación; aseverando que el espíritu es libre y que la mente al momento de nacer, es una tabla rasa, Descartes, señala que los sujetos, son las únicas personas vivas, que poseen alma, y que son impulsados por éstas, denominando estos movimientos como la voluntad y el cuerpo (Palmero, 2008).

A mediados del siglo pasado, Abraham Maslow, asevera que el hombre posee 5 necesidades esenciales: sociales, fisiológicas, autorrealización, de ego y de seguridad. A estas necesidades le asigna una jerarquía, considerando las más urgentes que son priorizadas sobre las importantes, luego Herzberg: analiza la naturaleza de la motivación de los seres humanos, identificados dos elementos sustanciales: los denominados componentes motivacionales y los higiénicos. Este autor indica que si logramos controlarlos y atenderlos, podremos conseguir un nivel de satisfacción superior en los sujetos, de lo contrario las personas no se sentirían motivadas.

Así mismo Skinner, en su teoría asociacionista o de condicionamiento operante, estudió la motivación, encontrando como fundamento el refuerzo que tiene que ser positivo, a este estímulo le denomina la recompensa y se otorga por el trabajo adecuadamente desarrollado, el cual produce un cambio en el comportamiento del individuo. Igualmente señala que cuando se efectúa algo coaccionado por castigos o amenazas, se generan conductas indeseables.

Por su parte Mc Gregor: analizar la teoría “x” y la denominada teoría “y”, donde identifica que en la teoría “x”, las personas se emplean los castigos y premios para que en forma forzada cumplan sus funciones. En el caso de la teoría “y”, los colaboradores encuentran satisfacción por el cumplimiento de sus labores. Además Mc Clelland: elabora una taxonomía de las teorías de la motivación ubicándola en tres categorías: necesidad de afiliación, necesidad de logro por el éxito y necesidad de poder y Guellerman: señala que las personas tienen necesidades como logro y reconocimiento, status, dinero, aseverando que si estas necesidades no son satisfechas el sujeto se encuentra motivado para satisfacerla, igualmente analizar la relevancia de lograr estas necesidades en su conjunto las cuales considera vinculantes (Palmero, 2008).

B. Teorías de la motivación

Las teorías que existe respecto a la motivación se centran en el develamiento de múltiples componentes o estímulos que repercuten el modo de actuación de los sujetos. Se distinguen dos clases de motivación, considerando el objeto de estudio que se quiere lograr:

- Teorías de motivación de contenido. Que se avocan al análisis de los componentes que generan motivación en los individuos.
- Teorías de motivación de proceso. Estudio la motivación como proceso, es decir como ésta se desarrolla, así como el origen de ella, entre otros aspectos.

A continuación se describen cada una de ellas para analizar su relevancia y administración en el manejo de la motivación.

a. Teorías de contenido

Lagos (2015), señala que estas teorías se centran en la relevancia de los componentes del individualidad del ser humano, considerando que estos factores establecer los parámetros que impulsan a las personas a desarrollar determinadas actividades. Destacan entre estas clases de teorías:

- Maslow : Jerarquía de necesidades.
- Herzberg : Bifactorial.

- McClelland: Necesidades aprendidas.
- Alderfer : Jerarquía

Maslow: Teoría de la jerarquía de necesidades

Este autor concibe a la motivación que conforma un grupo de necesidades que tienen un orden o jerarquía, considerando la relevancia que cada sujeto le asigna a las circunstancias o función. Este investigador ubicó las necesidades en una pirámide de forma ascendente, considerando en la valoración de motivación y complejidad de éstas, las cuales se describen a continuación:

- Necesidades básicas. constituyen necesidades elementales, y son esenciales para la supervivencia de las personas.
- Necesidades de seguridad. Asociadas con el amparo que los sujetos necesitan para salvaguardarse de los diversos peligros a los cuales se exponen.
- Necesidades de relación social. Los sujetos poseen la necesidad de interactuar con otros individuos, se parte y sobre todo admitido por los diversos grupos sociales.
- Necesidades estima o ego. Referido a la necesidad de reconocimiento y estima que debe tener la persona por sí mismo.
- Necesidades de autorrealización. Es el último escalón y en este estado la persona es autónoma, no depende de los demás y máxima su momento actual para lograr su felicidad.

Herzberg: Teoría bifactorial

Este investigador sustenta su teoría de motivación en base a dos componentes:

- Componentes de higiene, coligados con el desagrado.
- Componentes motivadores, inscritos con la satisfacción.

Su teoría se encuentra sustentada en el equilibrio que encontramos entre los componentes de higiene y los motivadores. Por consiguiente, si un sujeto labora en

situaciones de higiene inconvenientes, tendría sensaciones de desagrado laboral. Si estas situaciones se perfeccionan, se garantizaría la satisfacción del individuo.

A partir de sus investigaciones Herzberg arriba a la derivación de que las contestaciones que brindaban las personas cuando se están en sus puestos son significativamente discrepantes con las contestaciones que brindan en circunstancia donde se sienten mal.

Referente a los componentes de higiene se encuentran en el ambiente en que los sujetos desenvuelven su labor, siendo factores exógenos al mismo. Generalmente son coligados al desagrado, entre otros se pueden citar:

- Situaciones laborales.
- Sueldos y salarios.
- Relación en el entorno laboral.
- Cultura empresarial.
- Normas del trabajo cotidiano.
- Seguridad en el contexto del trabajo.
- Privacidad.

Así mismo encontramos los componentes motivadores que son el primordial origen de la satisfacción en el trabajo.

Herzberg consideran los componentes:

- Reconocimientos.
- Responsabilidad.
- Crecimiento personal laboral.
- Desarrollo y logros.
- Trabajos.

McClelland: Teoría de las necesidades aprendidas

Sostiene que generalmente las necesidades de los sujetos se adquieren o aprenden a nivel intersubjetivos implicados por el medio, cultural o social.

Los sujetos pueden conducirse en función de cuatro componentes motivadores caracterizados:

- Motivador de afiliación. Se sitúa al desarrollo de relaciones cordiales y lograr llevarse bien con otros sujetos.
- Motivador de logro. Orientado a que las personas se esfuercen por lograr el mayor éxitos en los diversos aspectos de su vida.
- Motivador de poder. Busca tener poder para poder controlar a otras personas y adaptar las situaciones a sus intereses.
- Motivador de la competencia. Tiene como propósito distinguirse de las otras personas, para ser vistos como personas auténticas.

Teoría de Jerarquía de Alderfer

Este estudioso efectúa una remodelación de la teoría de Maslow, planteando tres grupos de necesidades primaria, como son:

La indagación efectuada por Alderfer sugiere tres grupos de necesidades primarias:

- Necesidades existenciales
- Necesidades para lograr relacionarse
- Necesidades orientados al crecimiento

Las necesidades existenciales, busca satisfacer las carencias básicas incluyendo la de seguridad y fisiológicas.

Las necesidades de las relaciones, se relaciona con las relaciones humanas e interacción con personas y grupo social, se refiere al nivel de autoestima y aceptación social.

Las necesidades de crecimiento, busca el desarrollo de la persona, incluyendo a la estima y autorrealización.

b. Teorías de proceso

Según Lagos (2015), estas teorías buscan examinar el proceso de motivación que se presentan en el cumplimiento de las labores, considerando las perspectivas del colaborador, destacando entre ellas.:

- Vroom: Expectativa.
- Locke. Finalidad.
- Adams: Justicia o equidad laboral.

Vroom: Teoría de la expectativa

Sostiene que la motivación del colaborador en el ambiente de trabajo, se encuentra en función a los propósitos que debe conseguirse y logros objetivos. Es decir en relación a como su estudio, contribuye al logro de los propósitos corporativos. Este esfuerzo está orientado en base a tres relaciones:

- Relac. esfuerzo - desempeño.
- Relac. desempeño - recompensa.
- Relac. recompensas - metas personales.

Locke: Teoría del establecimiento de metas

Este estudioso considera que la motivación del colaborador de una organización en relación al cargo que tiene en la empresa, es un acto consciente, igualmente señala que en la valoración de esfuerzo que él va a realizar se encuentra asociado al grado de complejidad de las metas que busca lograr. Esta teoría viene siendo aplicada en la actualidad en las área de recursos humanos, porque va a producir que se establezcan

objetivos y metas concretas y permitan que los colaboradores desarrollen su trabajo en función a esas metas, siendo un aspecto importante tener presente las capacidades y actitudes que ellos posean para el logro de sus propósitos.

Adams: Teoría de la justicia laboral o equidad

Esta teoría complementa las anteriores, considerando inclusive la valoración del rol que verifica el esfuerzo en el logro de los propósitos, así como la recompensa.

Adams señala que la valoración que hace el colaborador compara la recompensa que obtiene a nivel individual por parte de la organización, así como las que obtienen los compañeros de la empresa que labora u otras empresas, donde se desenvuelven trabajadores de la competencia, que desarrollan funciones similares. En estas comparaciones los colaboradores desarrollan comportamientos relacionados con la equidad, modificación de esfuerzos, entre otras.

Otras teorías

En el marco del proceso de motivación, encontramos una diversidad de teoría, complementarias a las estudiadas entre ellas tenemos:

- Katz y Kahn: Motivación del comportamiento organizacional
- Shein: El Hombre Complejo
- Csikszentmihalyi: Modelo de FLUIR
- Skinner: Teoría del reforzamiento
- Teoría del logro de metas.

En el presente trabajo, por la naturaleza de la indagación solo se enuncian estas teorías, habiéndose seleccionado para la indagación la teoría de contenido como en el caso de la teoría de Herzberg.

C. **Fundamento filosófico, psicológico y normativo**

Fundamento filosófico

En cierta medida, la psicología moderna es la cristalización del pensamiento filosófico, y su comienzo se encumbra al origen del ser humano. Los pensadores griegos Aristóteles y Platón, quienes forjaron transcendentales aportes, jugaron un papel importante en el progreso de la psicología y la indagación sobre motivación. Platón contrastó el universo de los sentidos (el cuerpo) con el universo de las ideas (el alma). Le da considerable relevancia al alma e ignora el universo sensorial, ya que cree que la experiencia es insuficiente para explicar todo lo que sabemos sobre el universo. Instruirse es acordarse de los conocimientos que el alma tuvo en vidas anteriores. En cambio, Aristóteles estaba interesado en el universo sensorial, argumentando que el conocimiento proviene de nuestra experiencia y que las ideas son conceptos que creamos. Para Aristóteles, el alma es autónoma y está en los seres vivos. contra el determinismo.

La psicología refutó esto y escogió el determinismo, sin embargo el animismo persistió hasta el siglo XVII cuando comenzó a creer que la totalidad los seres vivos son máquinas automáticas y tienden a estar formados por fuerzas internas energéticas debido a la intervención motora del comportamiento. Descartes instituyó los principios de la filosofía moderna. El dualismo cartesiano sostiene que el comportamiento humano es la derivación del alma racional libre y el proceso automático del cuerpo irracional. La personas es elevada por su alma y cuerpo. Ataca el animismo (cree que solo los humanos tienen alma) y protege el mecanismo. Impulsó la célebre polémica sobre la experiencia genética. En el constructivismo de Kant, todo conocimiento está relacionado con la práctica, aunque no todo proviene de la experiencia, pues las impresiones del exterior deben ser secuenciadas en el pensamiento.

La personas mediante el conocimiento consigue edificar bosquejos y paradigmas de la realidad en base a sus prácticas. Instituyó tres condiciones psicológicas: conocimiento (intelectivo), sentimiento (afección) y conación

(motivación). A partir del siglo XIX, el positivismo, efectúa la discriminación entre el comportamiento animal y la humana; los primeros generalmente son ocasionados por el instinto; los segundos manifiestan en su comportamiento, producto de la experiencia, como los instintos; solamente mediante el examen de lo específico a lo principal se pueden instituir leyes universales y generales) intentó legalizar la indagación científico del ser humano.

Fundamento psicológico

Los primeros estudiosos de la psicología se interesaron por la investigación sobre el fenómeno de la motivación, como James, lo denominaron "voluntad". Distinguir entre voluntad y costumbre. La voluntad implica deliberación, toma de decisiones y pensamiento, y ofrece la capacidad de iniciar, conservar y transformar una explícita disposición de conducta según la derivación de una situación. Sus ideas presienten la relevancia de los procesos intelectivos en la comprensión de la motivación (Palmero, 2002). En Estados Unidos, la corriente funcionalista lo llamó "impulso": Woodworth lo empleó como un proceso mecánico para destacar la relevancia de la energía depositada en el organismo en la actuación de los sujetos. En Europa, los psicoanalistas lo llaman "la fuerza motriz". La psicología utilizó por primera vez el concepto de "motivación" para referirse a eventos internos hipotéticos que no son directamente observables, pero que están relacionados teórica y empírico con eventos exógenos conspicuos.

McDougal lo denomina "instinto", para reseñarse a las propensiones biológicas más inconstantes del comportamiento, manifestando incluido el comportamiento social humana. Los conductistas al refutar el instinto, asentaron las bases para examinar la contribución del aprendizaje a la motivación, e infiltraron el surgimiento de la motivación por "incentivos". En este contexto, la psicología cognitiva, la indagación de la motivación quedó rebajado en favor de la indagación de los procesos intelectivos. Actualmente la motivación es un tema trascendental y en su indagación se circunscribe aglomeración de elementos cognitivos, neurofisiológicos, cultural y social (Palmero, 2002).

D. Definición de motivación

Motivación proviene del latín motus, que representa "mover", o de motio, que significa "movimiento". Moore, citado por Díaz y Hernández (2003), afirma que la propia motivación conlleva impulsos o fuerzas que nos empoderan y nos dirigen a comportarnos a nuestra manera. Según García (2015), la motivación es un conjunto de múltiples procesos a través de los cuales las personas son impulsadas por una serie de fuerzas internas y externas y buscan proceder en consecuencia. Esta es gestada, encaminada y sostenida por una conducta encaminada a obtener algún tipo de incentivo que satisfaga sus demandas. De esta forma, se consiguen al mismo tiempo los propósitos propuestos. Feldman (2009) planteó que esta variable guía y activa el comportamiento de todo ser existente en el ser humano, considerando a todo individuo con causas genéticas naturales o universales.

Coffer (2007), sostiene que “la motivación es un proceso relacionado con la afeción, a través del cual un sujeto adquiere conciencia de una privación o de una necesidad, asemeja la meta que la solucionará, simboliza a nivel mental la meta ansiada, despliega un plan para obtenerla, y arremete las actividades convenientes” (p. 47). Para Woolfolk (1999), la motivación suele precisarse como un estado intrínseco que estimula, rige y conserva el comportamiento.

E. Dimensiones de la motivación

McClelland, citado en la Teoría de las Tres Necesidades de Alcaraz (2013), propone un bosquejo de categorización en el que se destacan tres componentes que influyen la motivación: la motivación de logro, ésta motiva a los sujetos a conseguir sus metas, hacer conforme su trabajo y conseguir las metas propuestas. Motivación de afiliación o asociación, es esta propulsión el que hace que los sujetos se vinculen socialmente con otros, les gusta ser reconocidos y se sienten mal cuando trabajan solos. También buscó el trabajo colaborativo porque le satisfacía. Motivos de poder, resulta que este es un impulso que puede influir en otras personas, les gusta competir y asumir responsabilidades de los demás, buscan el prestigio, lo que les incumbe más que mostrar su desempeño. Este impulso es ventajoso en la medida en que se inclina hacia el poder

corporativo, ya que es necesario buscar repercutir en otros para lograr los propósitos de la organización.

Considerando lo aseverado por el estudioso, se especifica que es trascendental tener en consideración que tipo de motivación se consigue apreciar un sujeto y la amplitud, en que repercute en ésta.

2.2.2. Desempeño docente

A. Teorías del desempeño docente

El desempeño docente, se sustenta en el presente estudio en la teoría culturalista de Vigostky, quien describe como parte de ella, la Zona de desarrollo próximo, la necesidad que tiene la persona de ser acompañada en su aprendizaje, creándose un espacio de interculturalidad cognitivo y afectivo para transitar un nivel de desarrollo real a otro denominado potencial. En este marco de ideas, estimamos que la teoría se centra en potencializar las capacidades de las personas, con el acompañamiento de compañeros más talentos, docentes u otros sujetos del entorno.

B. Definición de desempeño docente

El desempeño de los educadores o docentes, se refiere a una conjunto de acciones que desarrolla el educador al momento de efectuar el trabajo relacionado con su función pedagógica, relacionado a sus roles y funciones, para lograr conseguir propósitos y metas educativas. Las características de las acciones que efectúa el formador son productivas, reflexivas y particulares (Pérez, 2007).

El Minedu (2012), sostiene que el desempeño de los educadores se refiere al modo en que actúan como profesionales de la educación, el cual es observable y por ende puede evaluarse, describirse y expresarse a través del desarrollo de competencias. Así mismo comprende el desarrollo de sus funciones inherentes a su cargo, así como la forma como desarrolla sus labores demostrando competencias en función a las dimensiones consideradas.

Respecto al desempeño pedagógico profesional de los formadores, se asocia al dominio relacionado con el manejo de conocimientos particulares sobre la docencia, encontrándose procesos asociados con la psicología del estudiante, procesos pedagógicos y didácticos propios de la enseñanza y manejo de las áreas curriculares. Este desempeño se relaciona con los procesos de planeación, trabajo colegiado, empleo de estrategias de mediación del aprendizaje, de soporte socio emocional, de evaluación y retroalimentación, las cuales se orientan a impulsar el progreso del pensamiento creativo y crítico de los escolares (Enrique, 2008).

Zarate (2011), sostiene que el desempeño de los educadores, se refiere al desarrollo de los cargos relacionados con el proceso educativo. Así mismo señala que para el ejercicio de estas funciones tiene que tener presente el entorno socio cultural, características de los estudiantes, debiendo realizar una práctica educativa pertinente, reflexiva y crítica (p76).

C. Dimensiones del desempeño docente

Los componentes del desempeño docente según a lo señalado por Minedu (2012) son los siguientes:

Preparación para el aprendizaje. Dimensión que tiene relación con la labor que deben realizar los educadores para promover el aprendizaje de los estudiantes. Entre ellos se considera la indagación del contexto, la planificación en forma colegiada, igualmente la caracterización de los estudiantes, es sustancial, para cumplir con lo requerido por este dominio.

Enseñanza para el aprendizaje: El manejo de este dominio se corresponde con la práctica de enseñante que ejerce el educador, el cual requiere en un primer momento la promoción de un clima psicológico adecuado para la enseñanza – aprendizaje y en un segundo momento el empleo de estrategias de medicación de los aprendizajes, así como de evaluación.

Participación en la gestión de la I.E. relacionada a la comunidad: Dimensión que se asocia a la intervención del maestros en las diversas actividades relacionadas a la gestión escolar, así como su participación en las diligencias de la colectividad.

Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente: Los educadores deben impulsar su desarrollo profesional e identidad magisterial, en este plano se requiere del desarrollo de trabajo colaborativo, actualizaciones, y desempeñarse en otras área como puede ser gestión, capacitación, entre otras.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación: Variedad de estímulo que percibe una persona, ocasionado por una diversidad de deseos, impulsos, anhelos y fuerzas análogas, que fomenta cambios en las personas, atribuidas a estímulos externos, e internos (Heredia, 2004). Así mismo la motivación de un sujeto se logra generar por la indagación de la satisfacción de necesidades, sobre todo la necesidades de afiliación, poder y de logro (Rodríguez, 2017).

Motivación de Afiliación: Este tipo de motivación se centran en las necesidades que tienen las personas de mantener adecuadas relaciones interpersonales con los demás. McClelland creía que una fuerte necesidad de afiliación reduce la capacidad de los gerentes para ser objetivos y para la adoptar decisiones adecuadas (Rodríguez, 2017).

Motivación de poder: Motivación que se asocia con la necesidad de tener poder. Es característica en las personas que les gusta los cargos. Según a lo destacado por McClelland, esta categoría se presenta cuando se quiere controlar e influir en otras personas o colectivos, buscando igualmente el reconocimiento de otras personas (Rodríguez, 2017).

Motivación de logro: Se ubica en la valoración más alta de la motivación y se asocia con la necesidad de logro. este nivel constituye el más alto y que impulsa a las personas a enfrentarse a situaciones desafiantes, confiando en sus capacidades y sin dejarse influir negativamente por otras personas. (Becerra & Morales, 2015).

Motivación docente: Moquillaza (2014) sostiene que esta dimensión es en la valoración de compromiso del educador, donde se constituye el proceso que logra impulsar, orientar, activar y mantener el comportamiento de los sujetos hacia el acatamiento de un propósito determinado.

Desempeño docente: Es un conjunto de actividades cotidianas que ejecuta el educador en la organización y conducción del proceso educativo, así como en la interacción con sus educandos, la comunidad escolar y la comunidad, con el propósito de conseguir logros significativos relacionados al aprendizaje y cambios de comportamientos (Velásquez, 2015).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Dimensiones del desempeño del capacitador, incluida la planificación del trabajo educativo, a través del desarrollo de planes de lecciones, experiencias de aprendizaje y en el contexto de enfoques interculturales, ambientales e inclusión. Comprensión de las primordiales particularidades culturales, sociales, físicas e intelectuales de los estudiantes descripción de los escolares, dominio de la temática disciplinaria, pedagógica y selección de recursos y materiales didácticos, así como estrategias encaminadas a mejorar el aprendizaje (Minedu, 2012).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Una dimensión del desempeño del educador, percibiendo el comportamiento del proceso de instrucción a través de una orientación que valora la inclusión y la pluralidad en todos los modos de expresión. Se refiere a la mediación académica de los formadores en la creación de un clima favorable que impulse el aprendizaje, la motivación de las escuelas, la gestión de contenidos, el desarrollo de estrategias y el uso de recursos didácticos adecuados y significativos. Circunscribe el empleo de múltiples estándares y herramientas para facilitar la tipificación de logros y retos en el proceso educativo, además de componentes relacionados a la enseñanza que necesitan ser optimizados (Minedu, 2012).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Incluye la colaboración en la gerencia de una red escolar o institucional desde un enfoque

democrático, para alinear la colectividad de aprendizaje. Se describe a la comunicación positiva con los numerosos agentes de la colectividad escolar, la colaboración en la formulación, implementación y valoración de los programas educativos, y la contribución a la organización de un clima organizacional sano. Contiene estima y respeto por la colectividad y sus peculiaridades, y la responsabilidad intervenida de las familias hacia los resultados de aprendizaje (Minedu, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Incluye los procesos y prácticas que definen la formación y progreso de comunidades profesionales de docentes. Informa reflexiones sistemáticas sobre su experiencia docente, la experiencia docente de sus colegas, la colaboración con sus compañeros, el trabajo en equipo, y su colaboración en acciones relacionadas al desarrollo profesional. Contiene la responsabilidad del proceso de aprendizaje y descubrimiento, así como la gestión de la información para el delineación e ejecución de políticas escolares nacionales y regionales (Minedu, 2012).

2.4. Identificación de dimensiones

V1: Motivación docente:

- Motivación de logro
- Motivación de asociación o afiliativa.
- Motivación por el poder

V2: Desempeño docente

- Preparación para el Aprendizaje
- Enseñanza para el Aprendizaje
- Participación en la Gerencia de la I.E., articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar – 2020

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar – 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

H.E.1: El nivel de desarrollo de la motivación docente, se ubica esencialmente en la valoración regular.

H.E. 2: El nivel de desarrollo del desempeño docente, se ubica esencialmente en la valoración regular.

H.E. 3: Existe relación significativa entre la motivación de logro, con el desempeño docente

Ho: No existe relación entre la motivación de logro, con el desempeño docente

H.E. 4: Existe relación significativa entre la motivación afiliativa o de asociación, con el desempeño docente

Ho: No existe relación entre la motivación afiliativa o de asociación, con el desempeño docente.

H.E. 5: Existe relación significativa entre la motivación por el poder, con el desempeño docente.

Ho: No existe relación entre la motivación por el poder, con el desempeño docente.

2.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Instru-mento	Escala de Medición
Variable 1: Motivación docente	Moquillaza (2014) sostiene que la motivación de los formadores, es el grado de compromiso de los formadores, que logra activar, orientar, fortalecer y conservar el comportamiento de los educadores, hacia el cumplimiento de un propósito determinado.	Variable que se operacionaliza a través de sus componentes: La motivación de logro, motivación afiliativa o de asociación y motivación por el poder. Se mide con un cuestionario.	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> - Destaca en su trabajo - Asume retos - Analiza logros - Alcanza metas 	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	Cuestio- nario de motivación docente	Ordinal
			Motivación afiliativa	<ul style="list-style-type: none"> - Resalta las bondades de la organización - Responsabilidad - Relaciones adecuadas - Integra equipos. 	9, 10 11, 12 13, 14 15, 16		
			Motivación por el poder	<ul style="list-style-type: none"> - Compite y destaca - Liderazgo - Expresa discrepancias. - Controla actividades 	17, 18 19, 20 21, 22 23, 24		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instru-mento	Escala de medición
Variable 2: Desempeño docente	Se refiere al dominio determinado, que como profesional de la pedagogía debe demostrar el educador, referidos a las diversas dimensiones de su desempeño relacionados al desarrollo de su profesionalidad e identificación profesional, colaborando en la gestión e interacción con la comunidad (Enrique, 2008).	La operacionaliza de esta variable se relaciona con los componentes: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Para su valoración se empleó un cuestionario.	Preparación para el aprendizaje	- Particularidades del escolar. - Conocimiento actualizado. - Elabora la diversificación.	1, 2 3, 4 5, 6	Cuestionario de desempeño docente	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	- Expectativas de aprendizaje. - Convivencia adecuada al aprendizaje. - Desarrollo de experiencias de aprendizaje.	7, 8 9, 10 11, 12		
			Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Coordinación. - Actitud democrática. - Participación en gestión de proyectos. - Reuniones con padres de familia	13, 14 15 16, 17 18		
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad	- Deliberación sobre la praxis educativa - Capacitación continua - Promueve valores	19, 20 21, 22 23, 24		

Capítulo III: MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo de investigación

El paradigma de la indagación es cuantitativa, debido a que tiene en cuenta un conjunto de procesos progresivos, iniciando de una idea, que va a dar orienta a la derivación de la finalidad e interrogantes de indagación, se examina la literatura y se cimenta un fundamento teórico. Se enuncian hipótesis y determinan variables; se diseña un procedimiento para comprobarlos; se valoran las variables; se analizan las valoraciones realizadas a través de metodologías estadísticas, y se extrae un conjunto de derivaciones (Hernández & Otros, 2019, pág. 4).

Respecto al tipo de indagación corresponde al tipo no experimental y transeccional, se efectuará sin la manipulación intencional de alguna de las variables y utilizará información recogida en una sola oportunidad (Hernández & Otros, 2016).

Igualmente se considera respecto al nivel, que la presente indagación es descriptiva – correlacional. Descriptivo, observándose está encaminada a determinar el proceder de las variables y sus componentes; y correlacional, por su disposición a establecer la vinculación entre las variables involucradas y sus componentes (Cabezas, 2018, pág. 40).

3.2. Métodos de investigación

En el presente trabajo de indagación se empleará el método analítico y estadístico, porque tras describir dos particularidades de cada uno de los miembros de nuestra población se procederá a buscar una probable relación, teniendo como base las herramientas estadísticas que se poseen según las variables en estudio (Cabezas, 2018).

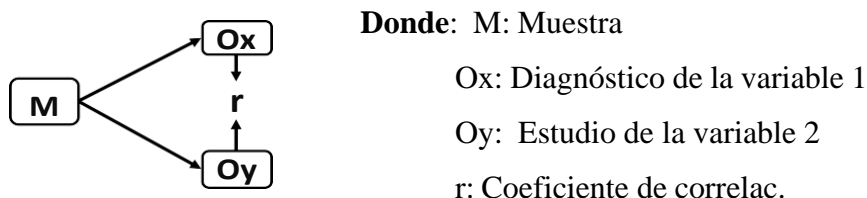
Se empleará igualmente el método hipotético deductivo, porque con el precedente de las teorías descritas se planteará como hipótesis que se presenta correspondencia entre motivación, respecto al desempeño de los educadores, intentando demostrar igualmente que en

nuestra población en estudio en la valoración alto de motivación debería relacionarse con un mejor desempeño de los formadores (Hernández & Otros, 2019).

3.3. Diseño de investigación

El diseño de indagación es descriptivo – correlacional y no experimental,. De acuerdo a lo anotado por Hernández y Mendoza (2018), la búsqueda es no experimental es un estudio que se efectúa sin manipular variables. No podemos tener influencia, ni tampoco realizar el control de las variables. Motivo por el cual la indagación es de diseño no experimental, considerando que no existe la manipulación de las variables involucradas en la indagación. Así mismo, es descriptivo correlacional, porque se determinan las variables en sus categorías predeterminadas; y se determinará en la valoración de correspondencia de las variables y sus componentes (Hernández & Otros, 2019).

Se muestra el esquema de este diseño de contrastación en la figura siguiente:



3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

De acuerdo a Solís (2019) la población es el conjunto limitado (los datos que pueden contabilizarse) o ilimitado (los datos que no se contabilizan) de acontecimientos o ideas, objeto o sujetos.

Estuvo conformada por 14 pedagogos den la valoración primario de la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, del distrito de Uchumarca, que se encuentran laborando en el presente año lectivo 2020, según al detalle siguiente:

Tabla 1

Distribución de educadores de la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca

Varones	%	Mujeres	%	Total de educadores
6	42.86%	8	57.14%	14

Nota. Datos obtenidos del C.A.P. I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”.

3.4.2. Muestra

La muestra, según a Fresno (2019) es una parte representativa de una población, la cual se va a investigar, que resume las peculiaridades que tiene. En la indagación efectuada se tuvo en consideración de que la cifra sujetos es pequeña, se trabaja con la población muestral. En este contexto la muestra fue conformada por la totalidad de educadores (14) que laboran actualmente en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, en el año 2020, es por ello que se considera una muestra censal o universal.

Muestreo

El muestreo empleado fue el muestreo no probabilístico, con su modalidad “muestreo por conveniencia”.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnicas

Según a Ladrón (2019), la técnica es un conjunto de procedimientos y actividades que permite hallar información sobre los sujetos a estudiar.

Como técnica utilizada para recoger datos se utilizó:

- a. Encuesta: Instrumentos que tuvo el propósito de diagnosticar la valoración de desarrollo de las variables de la presente indagación.

3.5.2. Instrumentos

Como instrumentos se utilizó el cuestionario, el cual según a Fresno (2019), es la forma que permite recolectar información, el cuestionario es un conjunto de incógnitas de una o más variables a medir. En la indagación se utilizó y el instrumento para la recopilación de la información se empleó dos cuestionarios, uno por variable.

Los cuestionarios empleados fueron:

- a. Cuestionario de motivación docente: El cual fue empleado para valorar en la valoración de motivación en los educadores seleccionados, considerando 24 ítems distribuidos en tres componentes: Motivación de logro (8 ítems), Motivación afiliativa o de asociación (8 ítems) y Motivación por el poder (8 ítems).
- b. Cuestionario de desempeño docente: Instrumento que fue usado para valorar en la valoración del desempeño de los educadores focalizados para el estudio. Este instrumentos estuvo estructurado por 24 ítems, considerando como dimensiones: Enseñanza para el aprendizaje (6 ítems), Preparación para el aprendizaje (6 ítems); Desarrollo de la profesionalidad e identidad (6 ítems) e Intervención en la gerencia de la I.E. articulada a la comunidad (6 ítems).

3.5.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de acopio de datos se validaron, mediante el empleo de la técnica de “Juicio de expertos”. Fresno (2019), sostiene que la validez es el grado en que el instrumento efectúa la valoración de las variables que tiene como finalidad medir.

Sobre la validez, Fresno (2019), sostiene que es el valor en que un instrumento valoran las características que las variables deben medir.

Sobre la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba piloto, y el coeficiente Alfa de Cronbach, trabajados en SPSS, v. 26.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se emplearon técnicas de estadística descriptiva y de estadística inferencial, según al detalle siguientes:

3.6.1. Técnica estadísticas descriptivas

Se emplearon para codificar los datos, presentarlo y efectuar la debida interpretación de ellos. Entre estas técnicas tenemos:

- Tablas estadísticas, que se emplearon para organizar los datos.
- Figuras estadísticas, que fueron usadas para presentar la información en forma gráfica y facilitar su lectura e interpretación.

3.6.2. Técnica estadísticas inferenciales

Fueron empleadas para identificar la normalidad de la forma como se distribuyen los datos, analizar en la valoración de asociación entre las variables y validar las hipótesis, entre ellas tenemos:

- Prueba de normalidad de Shapiro Wilk, considerando que la muestra fue menor a 50 elementos, se usó para analizar la normalidad que presentan los datos.
- coeficiente de Spearman como prueba estadística, fue seleccionado teniendo presente que los datos no presentaban una distribución normal. Se utilizó para analizar en la valoración de correspondencia entre las variables y sus componentes.
- Prueba estadística t de Student, se usó para validar las hipótesis planteadas en el trabajo desarrollado.

Así mismo es trascendental resaltar que los datos serán procesados empleando el software SPSS, versión 25.

3.7. Ética investigativa

En la actual indagación se tuvo en consideración salvaguardar la identidad de los participantes de la investigación, teniendo en cuenta los principios como confidencialidad, la ética, participación voluntaria, así como tener en cuenta el anonimato y el consentimiento informado.

Confidencialidad: Se considera que los hallazgos obtenidos son comunicables con finalidad investigativos, considerando los objetivos de esta indagación.

Consentimiento informado: Fue necesario considerarlo, desde el inicio de la indagación es decir la petición para la administración de la indagación, así mismo se coordinó con la dirección y educadores participantes, con el objetivo de que conozcan la finalidad del estudio.

Libre participación: Se tuvo en cuenta la participación voluntaria y espontánea de los educadores de la organización que fue seleccionada para la indagación efectuada.

Anonimidad: Este aspecto fue considerado en forma permanente, como parte esencial de la indagación efectuada.

Así mismo se está respetando la guía de la conciencia ambiental, observándose todo el trabajo se efectuó en forma virtual.

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1. Prueba de hipótesis

4.1.1. Prueba de normalidad

Fue seleccionado a Shapiro Wilk, ($m < 50$), involucrando las siguientes hipótesis:

Para la variable clima organizacional

Ho: La motivación no presenta distribución normal

H1: La motivación presenta distribución normal

Para la variable gestión pedagógica

Ho: El desempeño docente no asume distribución normal

H1: El desempeño docente asume distribución normal.

La regla para adoptar la decisión se efectuó en base a los parámetros siguientes:

la significancia preestablecida de $\alpha=0.05$, con en la valoración de confianza del 95%:

a) Si Sig. p < Sig. a = Admitir Ho.

b) Si Sig. p > Sig. a = Refutar Ho.

Tabla 2: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,407	14	,000	,616	14	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,323	14	,000	,769	14	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Del estadístico de Shapiro-Wilk, para la motivación la relevancia asintótica, es menor al valor de relevancia ($\alpha = 0,05$), admitiéndose Ho, lo cual significa que los datos no muestran distribución normal. En el caso del desempeño de los formadores la relevancia asintótica es menor al nivel de relevancia ($\alpha = 0,05$), admitiéndose Ho, significando que los datos no tienen una distribución normal. Considerando los hallazgos exhibidos, se eligió la prueba de asociación de Spearman.

4.1.2. Resultados del objetivo general

✓ Objetivo General

Determinar la relación de la Motivación y el desempeño docente, en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, del distrito de Uchumarca, Bolívar 2020.

✓ Hipótesis general

Hi: La Motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente.

Ho: La Motivación no se relaciona de manera directa con el desempeño docente.

Significancia: $\alpha = ,05$

Coefficiente de correlación: Spearman.

Tabla 3

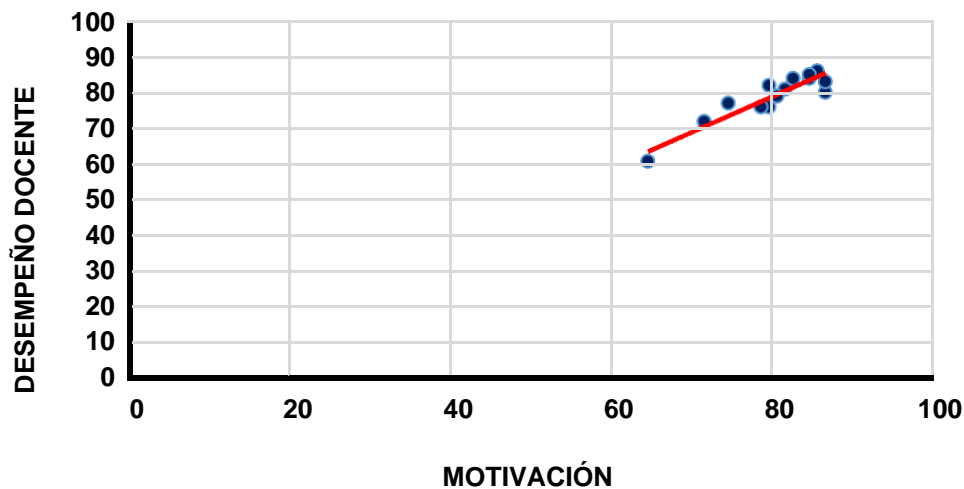
Prueba estadística de Spearman de la relación de la Motivación y desempeño docente

		DESEMPEÑO DOC.
	Correlac. Spearman	,674**
MOTIVAC.	Sig.	,000
	N	14

Nota. Elaborado por los investigadores.

Figura 1

Relación de la Motivación y el desempeño docente.



Nota: Elaborado por los investigadores.

Estimamos en la Tabla 3, que se presenta una asociación moderada y favorable entre la motivación y el desempeño de los educadores, de la organización escolar indagada, obteniendo como resultado del estadístico de Spearman de 0.674 lo que muestra que cuanto mayor sea en la valoración de motivación mayor será el desempeño de los educadores, de esta organización educativa.

Además en base al valor obtenido de p ; inferior a 0,05 se admite la hipótesis de indagación; evidenciando suficiencia de sustento estadístico para refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa.

Igualmente se observa en la Figura 6, se evidencia una asociación directa y fuerte de la motivación, con el desempeño de los educadores, en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, del distrito de Uchumarca, Bolívar 2020, observándose los puntos se orientan a la parte superior derecha.

4.1.3. Resultados de la hipótesis específicas

✓ Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de desarrollo de la motivación en una organización educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020?

Tabla 4

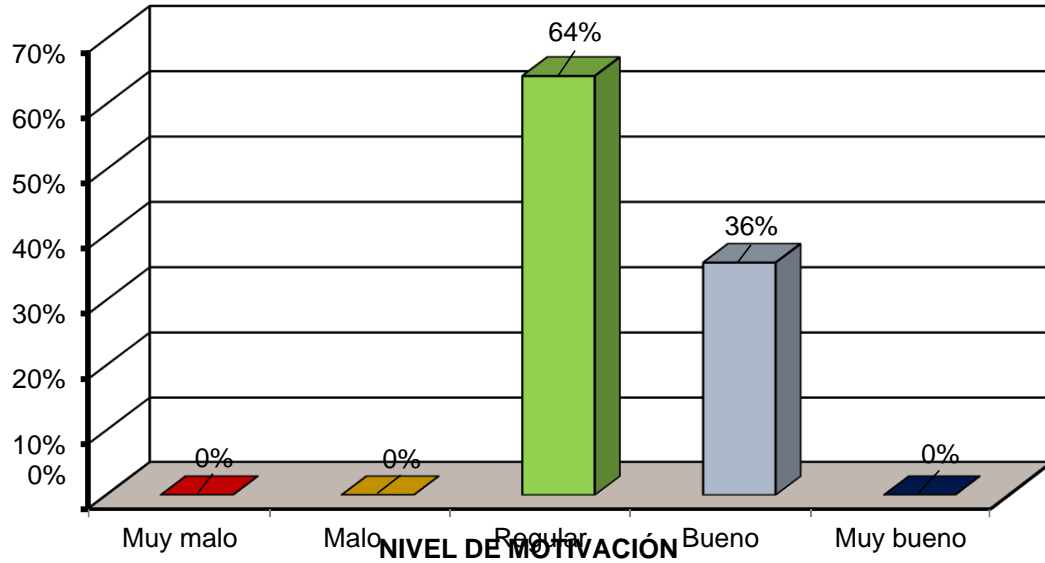
Nivel de desarrollo de la motivación de los educadores.

Variable	Niveles	Nro.	%
Motivación	Muy malo	0	0%
	Malo	0	0%
	Regular	9	64%
	Bueno	5	36%
	Muy bueno	0	0%
TOTAL		14	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de Motivación.

Figura 2

Distribución porcentual del desarrollo de la motivación.



Nota. Elaborado por los investigadores.

En la tabla 4 y figura 2, se aprecia en la valoración de desarrollo de la motivación, evidenciándose que el 36% de los indagados lo localiza en la calificación de bueno, el 64% en la valoración. Estos datos explican que preferentemente en un 64%, la percepción de los indagados sobre en la valoración de la motivación de esta organización educativa se ubica en la valoración regular.

Tabla 5

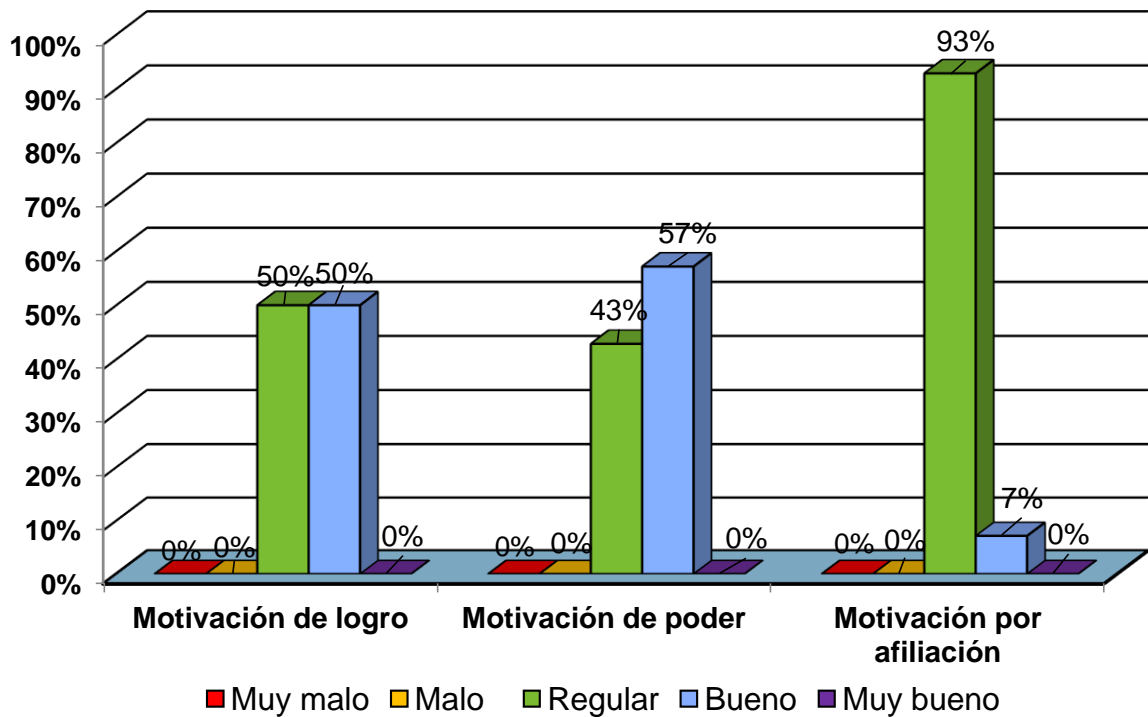
Nivel de desarrollo de las dimensiones de la motivación.

Nivel	Dimensiones de la motivación					
	Motivación de logro		Motivación de poder		Motivación por afiliación	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	7	50%	6	43%	13	93%
Bueno	7	50%	8	57%	1	7%
Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%
Total	14	100%	14	100%	14	100%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de Motivación.

Figura 3

Distribución porcentual de las dimensiones de la motivación.



Nota: Elaborado por los investigadores.

En la tabla 5 y figura 3, estimamos en la valoración de desarrollo de las dimensiones de la Motivación, donde se observa:

Respecto al componente Motivación de logro, en un 50% se ubica en la valoración bueno, en un 25% en la valoración regular.

Respecto a la motivación de poder, en un 57% se encuentra en la valoración bueno, en un 43% en la valoración regular.

Sobre el componente motivación por afiliación, en un 93% lo localiza en la apreciación de regular, el 7% en la apreciación bueno.

Los hallazgos nos indica que preferentemente los indagados disponen a las dimensiones de la Motivación en la valoración regular, a excepción del componente motivación de poder, donde estimamos una prevalencia den la valoración bueno.

✓ Objetivo específico 2

Diagnosticar el nivel de desarrollo del desempeño docente

Tabla 6

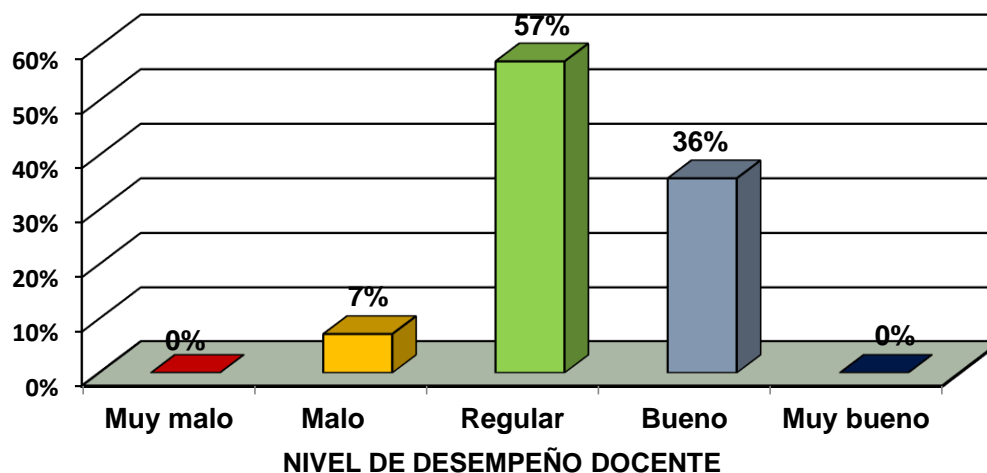
Nivel de desarrollo de la variable Desempeño docente.

Variable	Niveles	Nro.	%
Desempeño docente	Muy malo	0	0%
	Malo	1	7%
	Regular	8	57%
	Bueno	5	36%
	Muy bueno	0	0%
TOTAL		14	100%

Nota: Cuestionario de desempeño docente.

Figura 4

Distribución porcentual del desarrollo del desempeño docente.



Nota: Elaborado por los investigadores.

En la tabla 6 y figura 4, estimamos el análisis efectuado a los indagados, en asociación al nivel de la variable Desempeño docente, que el 36%, señalan que se ubica en la valoración bueno, el 57%, lo localiza en la valoración regular y el 7%, en la valoración malo, visualizándose una recurrencia preferentemente a situándose en la valoración regular (57%).

Tabla 7

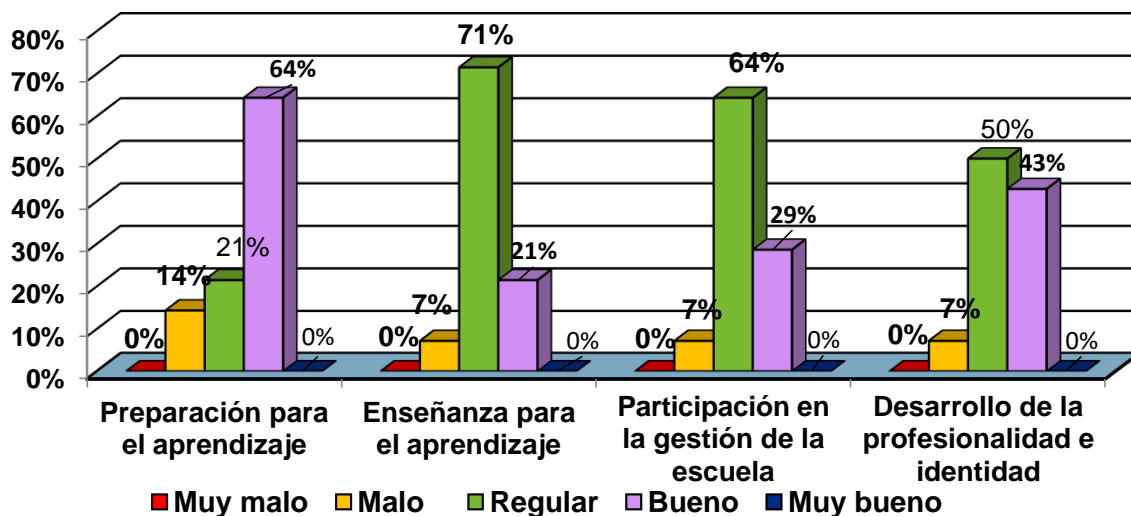
Nivel de desarrollo de las dimensiones del desempeño docente.

Nivel	Dimensiones							
	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participac. en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad e identidad	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	2	14%	1	7%	1	7%	1	7%
Regular	3	21%	10	71%	9	64%	7	50%
Bueno	9	64%	3	21%	4	29%	6	43%
Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	14	100%	14	100%	14	100%	14	100%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de desempeño docente.

Figura 5

Distribución porcentual de los componentes del desempeño docente.



Nota: Elaborado por los investigadores.

En la tabla 7 y figura 5, concebimos los niveles de desarrollo de los componentes del desempeño de los educadores, donde apreciamos:

Observamos que en el componente preparación para el aprendizaje, el 21% de los indagados discurren que se encuentra en la valoración regular en un 64%, lo sitúa en la valoración bueno y 14% señala que se sitúa en la valoración malo.

En el componente enseñanza para el aprendizaje, apreciamos que el 21% lo sitúa en la valoración bueno, el 71% en la ponderación regular y el 7% en la apreciación malo.

Estimamos igualmente que en el componente participación en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad, se visualiza que el 43% de los indagados opinan que se ubica en la valoración bueno, el 50% lo ubica en la apreciación regular y el 7% en la ponderación malo.

Estos hallazgos explican que esencialmente en la valoración de desarrollo recurrente es la valoración regular en las dimensiones de la variable Desempeño de los educadores, en la organización escolar indagada, a excepción del componente preparación

para el aprendizaje, donde estimamos una recurrencia preferentemente a ubicarse en la valoración bueno.

✓ **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el componente motivación de logro, con el desempeño docente.

✓ **Hipótesis específica 3**

Hi: La Motivación de logro se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente.

Ho: La Motivación de logro no se relaciona con el desempeño docente.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Coef. e correlación: Spearman.

Tabla 8

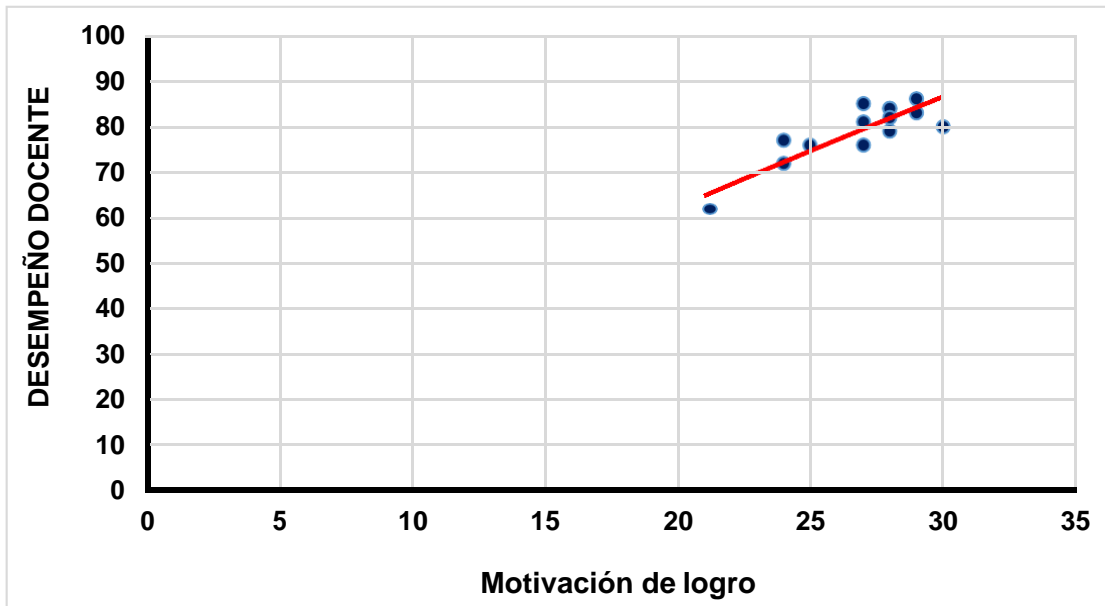
Correlación de Spearman de la asociación del componente motivación de logro y el desempeño docente.

		DESEMPEÑO DOC.
Motivación de logro	Correlación de Spearman	,484**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	14

Nota: Elaborado por los investigadores.

Figura 6

Relación del componente motivación de logro y el desempeño docente



Nota: Elaborado por los investigadores.

Estimamos en la Tabla 8 que se presenta una asociación moderada y favorable entre el componente motivación de logro y el desempeño de los educadores, obteniendo como resultado del estadístico de Spearman de ,484 lo que muestra que si se incrementa el desarrollo de la Motivación de logro, consiguientemente se incrementa el desempeño de los educadores.

Conjuntamente, considerando que el p-valor es inferior a ,05 se consiente la hipótesis de indagación; evidenciando suficiencia de sustento estadístico para refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa.

Observamos en la Figura 7, se evidencia una asociación directa y fuerte entre el componente Motivación de logro y el desempeño de los educadores, observándose los puntos se orientan a la parte superior derecha.

✓ **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre motivación afiliativa o de asociación, con el desempeño docente.

✓ **Hipótesis específica 4**

Hi: La motivación de poder de la Motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente.

Ho: La motivación de poder de la Motivación no se relaciona con el desempeño docente.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Coef. de correlación: Spearman.

Tabla 9

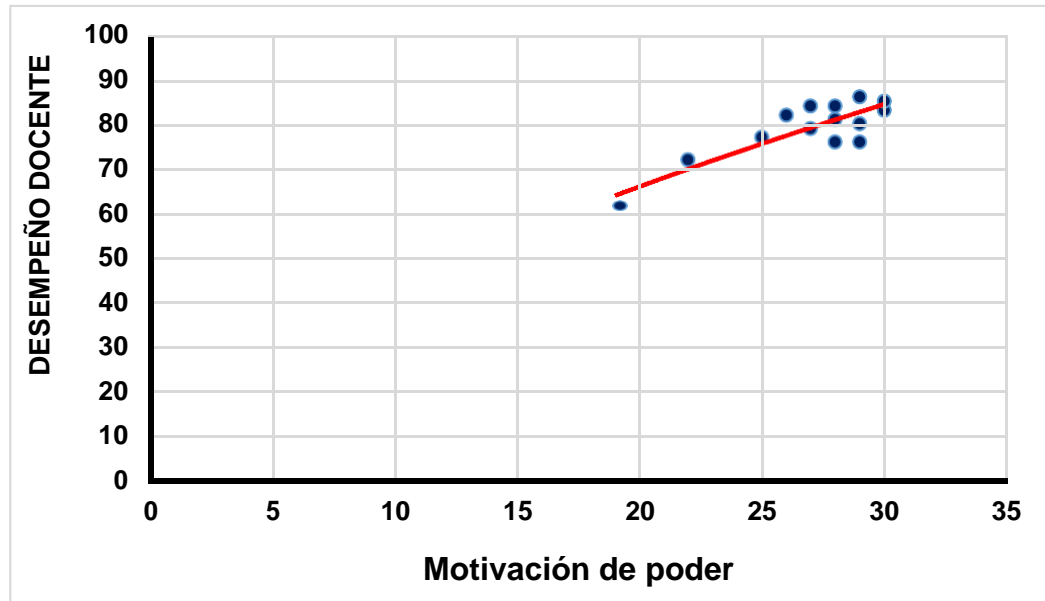
Prueba estadística de Spearman de la asociación de la motivación de poder y el desempeño docente.

		DESEMPEÑO DOC.
Motivación de poder	Correlación de Spearman	,408**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota: Elaborado por los investigadores.

Figura 7

Relación de la motivación de poder y el desempeño docente



Nota: Elaborado por los investigadores.

Estimamos en la Tabla 9 que se presenta una asociación moderada y favorable entre la motivación de poder de la Motivación y el desempeño de los educadores, obteniendo como resultado del estadístico de Spearman de 0.408 lo que muestra que si se incrementa el desarrollo de la Motivación de poder, consiguientemente se incrementa el desempeño de los educadores.

Igualmente, considerando que el p-valor es inferior a ,05 se admite la hipótesis de indagación; lo cual significa que se presenta suficiente sustento estadístico para refutar la hipótesis nula y admitir la alterna.

Observamos en la Figura 8, estimamos una asociación directa y fuerte entre la motivación de poder de la Motivación y el desempeño de los educadores, observándose los puntos se orientan a la parte superior derecha.

✓ Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la motivación por el poder, con el desempeño docente.

✓ **Hipótesis específica 5**

Hi: La motivación por afiliación de la motivación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente.

Ho: La motivación por afiliación de la Motivación no se relaciona con el desempeño docente.

Significancia: $\alpha = 0,05$

Coefficiente de correlación: Spearman.

Tabla 10

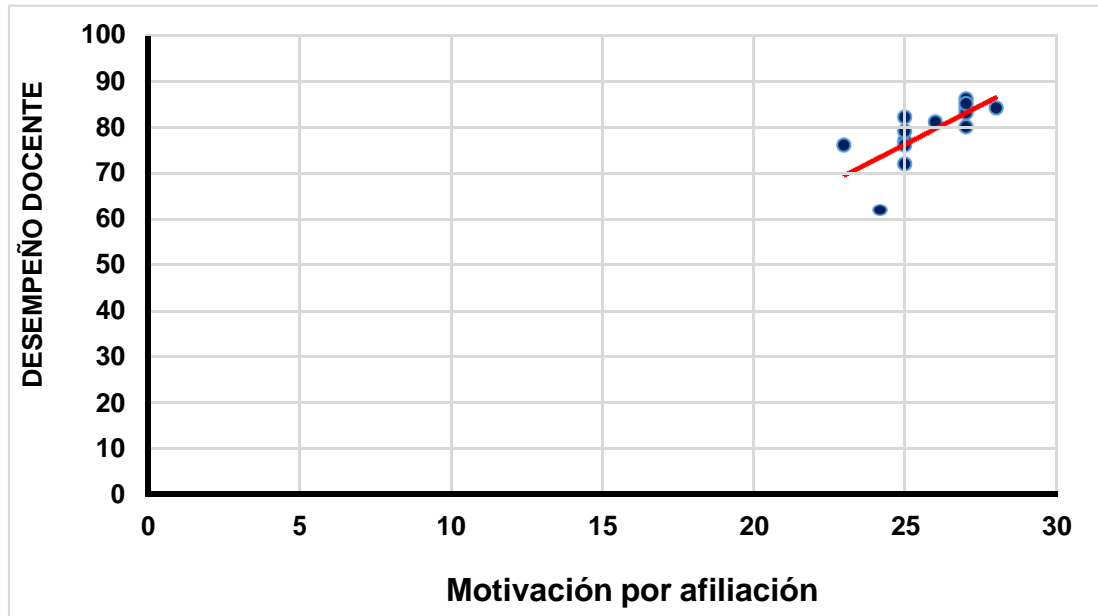
Prueba de asociación de Spearman de la relación del componente motivación por afiliación y el desempeño docente.

		DESEMPEÑO DOC.
Motivación por afiliación	Correlación de Spearman	,353**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota: Elaborado por los investigadores.

Figura 8

Relación del componente motivación por afiliación y desempeño docente



Nota: Elaborado por los investigadores.

Estimamos en la Tabla 10 que se presenta una asociación baja favorable entre la motivación de poder de la Motivación y el desempeño de los educadores, indagados, obteniendo como resultado del estadístico de Spearman de 0.353 lo que indica que si se incrementa en la valoración de Motivación de poder, consiguientemente se incrementa el desempeño de los educadores.

Conjuntamente, considerando que el p-valor es menor a 0.05 se admite la hipótesis de indagación; evidenciando suficiencia de sustento estadístico para refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa.

Visualizamos en la figura 9, estimamos una asociación directa y fuerte entre la motivación de poder de la Motivación y el desempeño de los educadores, en la organización indagada, observándose los puntos se orientan a la parte superior derecha.

4.2. Discusión de resultados

En la indagación se efectuó el paralelo de los resultados, en correspondencia a las indagaciones previas, y las teorías consideradas, estableciéndose lo siguiente:

En concordancia al propósito general, se determina que existe correspondencia de la Motivación y el desempeño docente, en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, de Uchumarca, Bolívar 2020, considerando que el resultado del coeficiente de Spearman es $r = ,674$; mostrándose una correspondencia moderada positiva. Además el resultado de Signif. calculada ($,000$) fue inferior al enunciado ($,05$), estimándose una asociación significativa.

Los hallazgos descritos, respecto a la asociación de la motivación y el desempeño de los educadores, hallan semejanza con el trabajo de indagación efectuado por Sumiri (2018), en la tesis: Motivación y el desempeño docente en la Organización Escolar que se indagó, buscó identificar la correspondencia de la motivación con el desempeño de los formadores en esta Organización Escolar, concluyendo que se presenta asociación alta de la motivación, con el desempeño de los educadores, valorado mediante la prueba de Spearman: $,901$.

En este orden de ideas se encontró algunas diferencias en asociación al nivel de asociación entre variables en la indagación de Terrones (2020), quien su tesis: Motivación laboral y desempeño de los educadores en entidades escolares estatales del distrito de Huanchaco, Trujillo - Perú, donde se propuso examinar la asociación de la motivación en el trabajo, con el desempeño de los formadores en entidades escolares estatales del distrito indicado, concluye que se presenta un bajo nivel de asociación entre la motivación laboral y el desempeño de los formadores en las entidades escolares del distrito que se seleccionó para el estudio, donde el valor de correspondencia fue: $,3142$.

Además se encontró diferencias con la indagación efectuada por García (2019), quien la tesis: Motivación y desempeño de los formadores en la institución educativa “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019, donde buscó establecer la asociación entre la motivación y desempeño de los formadores en la organización focalizada para la indagación, donde concluye que se presenta correspondencia inversa muy débil de las variables objeto del estudio,

encontrando un valor de la estadística de correspondencia utilizada (Spearman) de -0.120 y el Sign. : 0.449 (p valor>0,05).

Sobre en la valoración de desarrollo de la variable motivación docente, en la I.E. N° 80105 “de Uchamarca, Bolívar 2020, se determina en la valoración de Motivación en esta organización de los formadores, de acuerdo a la sistematización realizada, en un 36% los indagados lo valoran como bueno y el 64% señalan que es regular. Hallazgos que refieren una preferencia de los indagados por la valoración de regular, significando que es importante mejorar la motivación en este personal, para un mejor desempeño.

Estos hallazgos encuentran coincidencia con la indagación efectuado por López (2017), quien su tesis: Motivación laboral de los educadores de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016. Se propuso especificar la motivación laboral de los educadores de la Organización Escolar incluida en la indagación, concluyendo que se logró identificar que esencialmente los educadores se ubican en la valoración regular y por en consecuencia la motivación laboral de los formadores, merece tener la atención debido para impulsar el desarrollo de los educadores.

Así mismo se efectuó el diagnóstico den la valoración de desempeño de los educadores, en la organización escolar seleccionada para la indagación, estimamos del análisis efectuado que el 7% se localiza en la valoración malo, el 36%, alcanza la valoración bueno, el 57%, lo sitúa en la valoración regular y ningún formador se ubica en la valoración muy bueno, visualizándose una propensión preferentemente a ubicarse o valorarse como bueno (68%).

Así mismo en relación al objetivo específico 3, que buscaba determinar en la valoración de correspondencia del componente Motivación de logro y el desempeño docente, en la organización escolar seleccionada; observamos que se muestra una asociación alta positiva, considerando que el cálculo del estadístico de asociación de Spearman es $r = ,484$, indicando la una asociación moderada y significativa entre la motivación de logro y el desempeño de los educadores, en la organización escolar indagada.

Respecto al objetivo específico 4, que buscó identificar la asociación de la motivación de poder de la Motivación y el desempeño docente; del análisis de la información acopiada y examinada en esta indagación se establece en base a los hallazgos de la prueba de prueba Spearman (0,408) demuestran una asociación positiva moderada, conjuntamente, el resultado de Signif. calculada (0,000) fue menor al enunciado (0,05), refiriendo significancia en la asociación entre las variables.

Sobre el objetivo específico 5, orientado a establecer en la valoración de relación entre la motivación por afiliación, de la Motivación y el desempeño docente, se estudió considerando los hallazgos encontramos, donde se puede destacar que el resultado del valor del coeficiente empleado fue de 0,353;, refiriendo que se presenta asociación baja positiva, entre el componente Motivación por afiliación y el desempeño de los educadores, igualmente el resultado de Signif. calculada (0,00) fue menor al enunciado (0,05), refiriendo asociación significativa.

Así mismo es trascendental resaltar que la correspondencia encontrada entre las variables en indagación es necesario enfatizar que la motivación repercute en el desempeño de los formadores en la satisfacción laboral de los educadores, tal como lo señala Burgos y Cabieses (2020), en su trabajo de indagación: Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una I.E. de Virú – 2019, donde tuvieron la finalidad de establecer la asociación entre la motivación que presentaban sus maestros con en la valoración de satisfacción en el trabajo, concluyendo que el factor motivación en el trabajo está en asociación directa con la satisfacción laboral de los educadores de la muestra (n= 90) en la Organización Educativa N° 80092 “Carlos Wiese”; distrito de Chao, Virú, 2019.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

4.3. Conclusiones

1. Se determinó que la motivación se corresponde en forma significativa con el desempeño de los docentes, en la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro”, de Uchumarca, Bolívar 2020, visualizándose que el resultado del coeficiente de Spearman es $r = ,674$; apreciándose una correspondencia moderada favorable y el resultado de Signif. calculada (,000) fue menor al enunciado (,05), estimándose correlación significativa. Esto nos indica que, si se incrementa en la valoración de motivación, entonces se incrementará en la valoración de Desempeño de los educadores, en esta Organización educativa.
2. En la valoración de desarrollo de la variable motivación docente, en la I.E. N° 80105 de Uchumarca, Bolívar 2020, se localiza en un 36% en la valoración bueno y el 64% de los educadores señalan que es regular. Apreciándose que preferentemente los educadores indagados lo ubican como regular.
3. Se identificó que en la valoración de desempeño de los formadores, en la I.E. N° 80105 “de Uchumarca, Bolívar 2020, en un 7% se localiza en la valoración malo, el 36%, se ubica en la valoración bueno, el 57%, lo sitúa en la ponderación regular y ningún formador se ubica en la valoración muy bueno, visualizándose una predisposición a ubicarse en la valoración bueno (68%).
4. Se determinó que en la valoración de asociación del componente motivación de logro y el desempeño de los educadores, en la I.E. N° 80105 de Uchumarca, Bolívar 2020 es moderada, significativa y favorable, considerando que el resultado del valor de la medida de correlación de Spearman es $r = ,484$.
5. Determinándose que en la valoración de correspondencia de la motivación de poder de la motivación y el desempeño de los educadores de la I.E. N° 80105 de Uchumarca, Bolívar

2020; es significativa y moderada, según a lo advertido en la prueba de correlación de Spearman (0,408), conjuntamente, el resultado de Signif. calculada (0,000) fue menor al enunciado (0,05), refiriendo significancia en la asociación de las variables.

6. En la valoración de asociación del componente Motivación por afiliación, de la Motivación y el desempeño docente, en la I.E. N° 80105 de Uchumarca, Bolívar 2020, es baja significativa, según al resultado del coeficiente de Spearman (0,353), igualmente el resultado de Signif. calculada (0.00) fue menor al enunciado (0,05), refiriendo asociación significativa.

4.4. Sugerencias

Se recomienda:

A los Directores de las entidades educativas:

- Tener presente la asociación entre motivación y desempeño de los formadores para impulsen políticas y estrategias dentro del PEI., que impulsen un ambiente motivacional que repercute en un mejor desempeño profesional de los educadores.
- Efectuar un diagnóstico de la valoración de desarrollo de la motivación en sus entidades escolares, teniendo presente las dimensiones trabajadas en esta indagación.

A los educadores de las entidades educativas de la valoración primaria:

- Tener presente la relevancia que tiene el desarrollo de la motivación y por ende deben participar en talleres de autosuperación personal, para impulsar el desarrollo de las diversas dimensiones de esta variable, la cual incidirá favorablemente en el logro de un mejor desempeño.

A los investigadores:

- Se recomienda continuar con estos tipos de estudios para poder analizar a profundidad las variables sociales y personales que repercuten el desempeño de los educadores, con el fin de optimizar el trabajo que efectúan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaraz, A. (2013). *Educación y motivación para mejorar la productividad y la calidad del servicio en recaudación de rentas del municipio de Ahome Sinaloa*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma Indígena de México.
- Becerra, C., & Morales, M. (2015). Validación de la Escala de Motivación de Logro Escolar (EME-E) en estudiantes de bachillerato en México. *Innovación Educativa*, 15(68), 135 - 153.
- Burgos, G., & Cabieses, W. (2020). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Virú - 2019*. (Tesis de maestría en educación, mención: Gestión y acreditación educativa). Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Cabezas, E. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: ESPE. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Calvo, R. (2018). *La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E. N°88071*. (Tesis de Maestría en Educación, mención: Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad). Chimbote: Universidad San Pedro.
- Camargo, A., & Mayorga, L. (2017). *Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá*. Colombia: Cuaderno de contabilidad.
- Chávez, P., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). *Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una Institución Pública*. (Tesis de Pos Grado). Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Coffer, C. (2007). *Motivación y emoción*. México: Limusa.
- Díaz, F., & Hernández, G. (2003). *Estrategias para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill.

- Enrique, y. (2008). *Diseño curricular y competencias laborales*. México: Mc Graw Hill.
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. doi:DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, Vol. 42, N° 2.
- Felman, A. (2009). *Psicología con aplicación en países de habla hispana*. México: Mc Graw Hill.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis Doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la Investigación: así de fácil*. Argentina: Ariel.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. (Tesis de maestría en Administración). Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina.
- García, F., et al. (2015). Cuando se pierde la motivación escolar de los adolescentes con mejor autoconcepto. *Revista de psicodidáctica*, 305 - 320. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/168123>
- García, N. (2019). *Motivación y desempeño docente en la institución educativa "Jesús Nazareno", Chocope – 2019*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R., & Otros. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Otros. (2019). *Metología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/14/libro-de-sampieri-sobre-metodologia-de-investigacion-6ta-edicion/>
- Ladrón, M. (2019). *Evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje en formación profesional para el empleo*. Argentina: Trillas.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. (Tesis). Chillán, Chile: Universidad del Bío - Bío.
- López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas*. (Tesis de Maestría, mención: Gestión Educativa). Piura: Universidad de Piura.
- López, M. (05 de mayo de 2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi - Ecuador. *Espacios*, 39(35), 5 - 60. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural "San Pedro" Quiruvilca, 2015*. (Tesis de Maestría en Educación, mención: Gestión y Autoevaluación de la Calidad Educativa). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. (Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Minedu. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

Moquillaza, M. (2014). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, año 2013*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una Institución educativa, Los Aquijes - Ica*. (Tesis Doctoral). Lima: Universidad César Vallejo.

Palmero, F. (2002). *Psicología de la motivación y la emoción*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Palmero, F. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Scielo*, Vol. 26, N° 2.

Pérez, E. (2007). *Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. Informe de resultado de Investigación Científica*. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

Rodríguez, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima - Perú en el 2015*. (Tesis de Maestría en Computamiento Organizacional y Recursos Humanos). Lima: Universidad Ricardo Palma.

Rojas, Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior. Caso estudio: docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara*. (Tesis de maestría). Guacara - Venezuela: Instituto Universitario de Tecnología Industrial.

- Romero, M. (2016). *Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Estudiantes de 6º grado de Primaria – Institución Educativa N° 60057 “Petronila Perea de Ferrando” - Punchana, 2016*. (Tesis de Maestría en Educación). Iquitos: Universidad César Vallejo.
- Saldaña, D. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de jornada completa de SENATI Trujillo en el año 2018*. (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Schmelkes, S. (1995). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. Biblioteca para la actualización del maestro*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Solís, D. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica*. Bloomington, EE.UU.: Palibrio.
- Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa - 2017*. (Tesis de Maestría en Educación). Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Terrones, M. (2020). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. *Magister Science Journal*, 2(1). Obtenido de <https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/54>
- Velásquez, A. (2015). *Caracterización del desempeño profesional del docente pre universitario*. Obtenido de www.cubaeduca.cu/medias/pdf/2866.pdf
- Woolfolk. (1999). *Psicología educativa*. México: Editorial Producción Service Kathy Smith.
- Yagual, P. (2019). *Programa de Estrategias Afectivas para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa del Guayas, 2019*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Piura: Universidad César Vallejo.
- Zárate Ramírez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Uniuersidad Nacional Mayorde San Marcos. Obtenido de

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3176/Zarate_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y/O APENDICES

Anexo 1: Instrumentos de medición

1.1. Cuestionario de motivación docente

Estimado Docente:

A continuación, aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto esta Ud. según con cada de las presentes afirmaciones. Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas

Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (AV) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Nunca 1	Casi nunca 2	Casi siempre 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
	MOTIVACIÓN DE LOGRO					
1.	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la institución educativa					
2.	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente					
3.	Me gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia					
4.	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en institución educativa					
5.	Me gusta saber mis progresos en el ejercicio de la función docente					
6.	Acostumbro autoevaluar mi trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular					
7.	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente					
8.	Despliego mi mejor esfuerzo para conseguir las metas que he fijado					
	MOTIVACIÓN DE PODER					
9.	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente					
10.	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar					
11.	Tomo la incoativa para marginar el trabajo en la institución educativa					
12.	Tengo capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo					
13.	Tengo capacidad para enfrentar a las sujetos que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					

14.	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de otros colegas					
15.	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor					
16.	Me gusta tener bajo control las actividades que debo efectuar en la institución educativa					
MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN						
17.	Me doy cuenta de que hablo con las sujetos a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo					
18.	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las sujetos con quienes interactué					
19.	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa					
20.	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa					
21.	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo					
22.	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa					
23.	Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo					
24.	Me gusta más trabajar con otras sujetos de la institución que sólo.					

1.2. Cuestionario de desempeño docente

Estimado Director(a):

Estimado colega a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto esta Ud. según con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas

1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (AV) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S)

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una “x” en la opción que considere conveniente. Recuerde que no hay contestaciones correctas o incorrectas, ni contestaciones buenas o malas. Responde honestamente y sinceramente como eres, No como te gustaría ser, no como otros te gustaría que te vieran. Por favor conteste todas las oraciones

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1.	Demuestra conocimiento de las particularidades individuales y socio culturales de los estudiantes.					
2.	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.					
3.	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.					
4.	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
5.	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.					
6.	Planifica la valoración en concordancia con las particularidades de los estudiantes.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
7.	Comunica a los educandos la relevancia de los temas tratados para su formación.					
8.	Genera relaciones de respeto y colaboración entre estudiantes.					
9.	Resuelve conflictos entre los educandos empleando el diálogo y las normas éticas.					

10.	Promueve la participación de los educandos al poner en práctica los conocimientos.					
11.	Comprueba mediante el monitoreo que los educandos logren el finalidad de la sesión					
12.	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA, ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
13.	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					
14.	Se reúne con sus pares para efectuar propuestas al currículo escolar.					
15.	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					
16.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).					
17.	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa					
18.	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD						
19.	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.					
20.	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos					
21.	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución					
22.	Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.					
23.	Ha efectuado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.					
24.	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.					

Anexo 2: Ficha técnica de instrumentos de medición

2.1. Ficha técnica del cuestionario de motivación docente

Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar la motivación
Autor y año:	ORIGINAL: Mg. Olivera Machado, María Luisa (2019). ADAPTACIÓN: Br. Leoncio Bazán Collas y Br Luz Amelia Vega Mestanza (2021).
Objetivo del instrumento	Diagnosticar de manera individual en la valoración de la motivación docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021.
Usuarios:	Educadores de la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca.
Forma de Administración o modo de administración:	Forma individual. Duración de 20 a 30 minutos aproximadamente.
Validez:	La validación fue de contenido, validada por tres expertos, dos de ellos tienen el grado de maestros en administración Educativa y un experto tiene el grado de doctor en Educación, a quienes se les brindó el instrumento con su respectiva ficha técnica y de validación para que realicen el “Juicio de Expertos” y valoren la aplicabilidad de los ítems elaborados.
Confiabilidad:	Se administró una prueba piloto, en una muestra aleatoria de 10 educadores de la provincia de Bolívar. La confiabilidad se efectuó por el método de la administración de un test de consistencia interna, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se evidencia un coeficiente de confiabilidad mayor a 0.75, tal como estimamos a continuación:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,8917	24

ESCALA:

Escala general

Escala	Intervalo
Muy bajo	24 – 43
Bajo	44 – 62
Medio	63 – 82
Alto	83 – 101
Muy alto	102 – 120

Escala específica

Escala	Motivación de logro	Motivación de poder	Motivación por afiliación
Muy bajo	08 – 14	08 – 14	08 – 14
Bajo	15 - 21	15 – 21	15 - 21
Medio	22 - 27	22 – 27	22 - 27
Alto	28 - 34	28 – 34	28 - 34
Muy alto	35 - 40	35 – 40	35 - 40

2.2. Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes.
Autor y año:	ORIGINAL: Mg. Olivera Machado, María Luisa (2019). ADAPTACIÓN: Br. Leoncio Bazán Collas y Br Luz Amelia Vega Mestanza (2021).
Objetivo del instrumento	Diagnosticar de manera individual en la valoración de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021.
Usuarios:	Educadores de la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca.
Forma de Administración o modo de administración:	Forma individual. Duración de 20 a 30 minutos aproximadamente.
Validez:	La validación fue de contenido, validada por tres expertos, dos de ellos tienen el grado de maestros en administración Educativa y un experto tiene el grado de doctor en Educación, a quienes se les brindó el instrumento con su respectiva ficha técnica y de validación para que realicen el “Juicio de Expertos” y valoren la aplicabilidad de los ítems elaborados.
Confiabilidad:	Se administró una prueba piloto, en una muestra aleatoria de 10 educadores de la provincia de Bolívar. La confiabilidad se efectuó por el método de la administración de un test de consistencia interna, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se evidencia un coeficiente de confiabilidad mayor a 0.75, tal como estimamos a continuación:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,8849	24

ESCALA:**Escala general**

Escala	Intervalo
Muy deficiente	24 – 43
Deficiente	44 – 62
Medio	63 – 82
Bueno	83 – 101
Muy bueno	102 – 120

Escala específica

Escala	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad
Muy deficiente	06 – 11	06 – 11	06 – 11	06 – 11
Deficiente	12 - 16	12 - 16	12 – 16	12 - 16
Medio	17 - 20	17 - 20	17 – 20	17 - 20
Bueno	21 - 25	21 - 25	21 – 25	21 - 25
Muy bueno	26 - 30	26 - 30	26 – 30	26 - 30

Anexo 3: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020</p> <p>Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Motivación docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivación de logro Motivación afiliativa o de asociación Motivación por el poder 	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva - correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación: Diseño Descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M[M] --> Ox[Ox] M --> Oy[Oy] Ox -- r -- Oy </pre>
<p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020?;</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la dimensión afiliativa o de asociación, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020?;</p> <p>c) ¿Qué la relación existe entre la dimensión motivación por el poder, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020?;</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la dimensión afiliativa o de asociación, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación por el poder, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E. 1: Existe relación significativa entre la dimensión motivación, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020</p> <p>H.E. 2: Existe relación significativa entre la dimensión afiliativa o de asociación, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020</p> <p>H.E. 3: Existe relación significativa entre la dimensión motivación por el poder, con el desempeño docente, en una institución educativa del distrito de Uchumarca, Bolívar - 2020</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad. 	<p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>Ox = Observación de variable = Motivación.</p> <p>Oy = Observación de variable = Desempeño docente.</p> <p>R = Relación entre las dos variables</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: 14 educadores de la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca.</p> <p>Muestra: No probabilística, conformado por una muestra de 14 educadores de la I.E. N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</p> <p>Encuestas – Cuestionarios de encuestas.</p> <p>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</p> <p>Medidas de Recurrencia Central, de Dispersión.</p> <p>Coeficiente de correlación.</p> <p>Prueba estadística.</p> <p>Conjuntamente, se efectuará con el software MS-Excel 2016 y el SPSS V.25 para el procesamiento de datos.</p> <p>Criterio de validez:</p> <p>Criterio de confiabilidad:</p>

Anexo 4: Validez de los instrumentos

4.1. Validez del cuestionario de motivación docente



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DOCENTE

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Motivación docente	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none">• Gusta destacar en su trabajo• Apuesta por los retos• Busca conocer sus logros• Busca fijarse y alcanzar metas	8	x	
	Motivación afiliativa o de asociación	<ul style="list-style-type: none">• Habla bien de la institución• Expresa compromiso• Establece relaciones armoniosas• Integra grupos de trabajo	8	x	
	Motivación por el poder	<ul style="list-style-type: none">• Busca competir y destacar• Asume el liderazgo• Expresa su punto de vista discrepante• Mantiene el control de sus actividades	8	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la institución educativa	X					
2	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente		X				
3	Me gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia	X					
4	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en institución educativa	X					
5	Me gusta saber mis progresos en el ejercicio de la función docente		X				
6	Acostumbro autoevaluar mi trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular	X					
7	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente		X				
8	Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado		X				
9	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente	X					
10	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar	X					
11	Tomo la incoactiva para marginar el trabajo en la institución educativa	X					
12	Tengo capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo		X				
13	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	X					
14	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de otros colegas	X					
15	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor						
16	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución educativa	X					
17	Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo	X					
18	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactúo	X					
19	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa		X				
20	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa	X					
21	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo	X					
22	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa	X					
23	Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo	X					
24	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que solo.	X					
Total:		18	06				

Evaluado por: GUILLERMO BRINGAS, José Antonio

D.N.I.: 19321522

Fecha: 22 / 01 / 2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Antonio GUILLERMO BRINGAS, con Documento Nacional de Identidad N° 19321522, de profesión Profesor de Educación Primaria, grado académico de Maestría en Educación, mención: Administración de la Educación, labor que ejerzo actualmente como Docente de Educación Superior, en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de **Validación el Instrumento** denominado “**Cuestionario de Motivación Docente**”, cuyo propósito es medir de manera individual el nivel de la motivación docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021, a los efectos de su aplicación a los docentes de esta Institución Educativa.


Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (5)	BA (4)	A (3)	PA (2)	NA (1)
Calidad de redacción de los ítems.		x			
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 22 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: GUILLERMO BRINGAS, José Antonio DNI: 19321522 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la institución educativa	X					
2	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente		X				
3	Me gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia	X					
4	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en institución educativa		X				
5	Me gusta saber mis progresos en el ejercicio de la función docente		X				
6	Acostumbro autoevaluar mi trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular	X					
7	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente		X				
8	Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado		X				
9	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente	X					
10	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar	X					
11	Tomo la iniciativa para marginar el trabajo en la institución educativa	X					
12	Tengo capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo		X				
13	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	X					
14	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de otros colegas		X				
15	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor						
16	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución educativa	X					
17	Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo	X					
18	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactúo		X				
19	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa	X					
20	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa	X					
21	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo	X					
22	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa	X					
23	Busco integrar y participar activamente en los grupos de trabajo	X					
24	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que sólo.	X					
Total:		16	08				

Evaluado por: LICHAM ABANTO, Arturo

D.N.I.: 19328027

Fecha: 23 / 01 / 2021

Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Arturo LICHAM ABANTO, con Documento Nacional de Identidad N° 19328027, de profesión Lic. en Computación e Informática, matemática y física, grado académico de Doctor en Educación, labor que ejerzo actualmente como Docente de Educación Superior, en el Instituto Superior Tecnológico Público “Ciro Alegría Bazán”, de la ciudad de Chepén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de **Validación el Instrumento** denominado “**Cuestionario de Motivación Docente**”, cuyo propósito es medir de manera individual el nivel de la motivación docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021, a los efectos de su aplicación a los docentes de esta Institución Educativa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (5)	BA (4)	A (3)	PA (2)	NA (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 23 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: LICHAM ABANTO, Arturo

DNI: 19328027

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la institución educativa	X					
2	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente		X				
3	Me gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia	X					
4	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en institución educativa	X					
5	Me gusta saber mis progresos en el ejercicio de la función docente		X				
6	Acostumbro autoevaluar mi trabajo de planificación, ejecución y evaluación curricular	X					
7	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente	X					
8	Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado		X				
9	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente	X					
10	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar	X					
11	Tomo la iniciativa para marginar el trabajo en la institución educativa	X					
12	Tengo capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo		X				
13	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	X					
14	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de otros colegas	X					
15	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor						
16	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución educativa	X					
17	Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo	X					
18	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactúo	X					
19	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa	X					
20	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa	X					
21	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo	X					
22	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa	X					
23	Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo	X					
24	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que sólo.	X					
Total:		20	04				

Evaluado por: QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo

D.N.I.: 01308574

Fecha: 25 / 01 / 2021

Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Roberto Wilfredo QUISPE QUISPE, con Documento Nacional de Identidad N° 01308574, de profesión Profesor de Educación Secundaria, especialidad Comunicación, grado académico de Maestría en Educación, mención: Administración de la Educación, labor que ejerzo actualmente como Docente de Educación Secundaria en la Institución Educativa “Cristo Rey”, del C.P. de Pacanguilla, distrito y provincia de Chepén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de **Validación el Instrumento** denominado “**Cuestionario de Motivación Docente**”, cuyo propósito es medir de manera individual el nivel de la motivación docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021, a los efectos de su aplicación a los docentes de esta Institución Educativa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (5)	BA (4)	A (3)	PA (2)	NA (1)
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 25 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo DNI: 01308574 Firma: _____

4.2. Validez del cuestionario de desempeño docente



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Características del estudiante. • Conocimiento actualizado. • Ejecuta proceso de diversificación 	6	x	
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de aprendizaje. • Convivencia para el aprendizaje. • Desarrollo de la sesión de aprendizaje. 	6	x	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con sus pares. • Actitud democrática con su entorno. • Participación en la gestión de proyectos. • Reuniones con padres de familia 	6	x	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión de la práctica pedagógica • Capacitación permanente • Promueve los valores 	6	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Demuestra conocimiento de las características individuales y socio culturales de los estudiantes.	X					
2	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.		X				
3	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.	X					
4	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.		X				
5	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.		X				
6	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.	X					
7	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.		X				
8	Genera relaciones de respeto y colaboración entre estudiantes.		X				
9	Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.	X					
10	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.	X					
11	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión	X					
12	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.		X				
13	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución	X					
14	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.	X					
15	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.						
16	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X					
17	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa	X					
18	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas	X					
19	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.	X					
20	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos	X					
21	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución		X				
22	Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.	X					
23	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.	X					
24	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.	X					
Total:		17	07				

Evaluado por: GUILLERMO BRINGAS, José Antonio

D.N.I.: 19321522

Fecha: 22 / 01 / 2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Antonio GUILLERMO BRINGAS, con Documento Nacional de Identidad N° 19321522, de profesión Profesor de Educación Primaria, grado académico de Maestría en Educación, mención: Administración de la Educación, labor que ejerzo actualmente como Docente de Educación Superior, en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “Indoamérica”, de la ciudad de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de **Validación el Instrumento** denominado “**Cuestionario de Desempeño Docente**”, cuyo propósito es medir de manera individual el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021, a los efectos de su aplicación a los docentes de esta Institución Educativa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (5)	BA (4)	A (3)	PA (2)	NA (1)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 22 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: GUILLERMO BRINGAS, José Antonio DNI: 19321522 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Demuestra conocimiento de las características individuales y socio culturales de los estudiantes.	X					
2	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.		X				
3	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.	X					
4	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.		X				
5	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.		X				
6	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.	X					
7	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.		X				
8	Genera relaciones de respeto y colaboración entre estudiantes.		X				
9	Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.	X					
10	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.	X					
11	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión	X					
12	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.		X				
13	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución	X					
14	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.	X					
15	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.						
16	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X					
17	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa	X					
18	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas	X					
19	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.	X					
20	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos	X					
21	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución		X				
22	Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.	X					
23	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.	X					
24	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.	X					
Total:		17	07				

Evaluado por: LICHAM ABANTO, Arturo

D.N.I: 19328027

Fecha: 23 / 01 / 2021

Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Arturo LICHAM ABANTO, con Documento Nacional de Identidad N° 19328027, de profesión Licenciado en Computación e Informática, matemática y física, grado académico de Doctor en Educación, labor que ejerzo actualmente como Docente de Educación Superior, en el Instituto Superior Tecnológico Público “Ciro Alegría Bazán”, de la ciudad de Chepén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de **Validación el Instrumento** denominado “**Cuestionario de Desempeño Docente**”, cuyo propósito es medir de manera individual el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021, a los efectos de su aplicación a los docentes de esta Institución Educativa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (5)	BA (4)	A (3)	PA (2)	NA (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.		x			
Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 23 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: LICHAM ABANTO, Arturo DNI: 19328027 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Demuestra conocimiento de las características individuales y socio culturales de los estudiantes.	X					
2	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.		X				
3	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.	X					
4	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.		X				
5	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.		X				
6	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.	X					
7	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.	X					
8	Genera relaciones de respeto y colaboración entre estudiantes.		X				
9	Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.	X					
10	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.	X					
11	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión	X					
12	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.	X					
13	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución	X					
14	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.	X					
15	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.						
16	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X					
17	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa	X					
18	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas	X					
19	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.	X					
20	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos	X					
21	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución		X				
22	Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.	X					
23	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.	X					
24	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.	X					
Total:		19	05				

Evaluado por: QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo

D.N.I: 01308574

Fecha: 25 / 01 / 2021

Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Roberto Wilfredo QUISPE QUISPE, con Documento Nacional de Identidad N° 01308574, de profesión Profesor de Educación Secundaria, especialidad Comunicación, grado académico de Maestría en Educación, mención: Administración de la Educación, labor que ejerzo actualmente como Docente de Educación Secundaria en la Institución Educativa “Cristo Rey”, del C.P. de Pacanguilla, distrito y provincia de Chepén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de **Validación el Instrumento** denominado “**Cuestionario de Desempeño Docente**”, cuyo propósito es medir de manera individual el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80105 “Max Gonzales Navarro” de Uchumarca – Bolívar, 2021, a los efectos de su aplicación a los docentes de esta Institución Educativa.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (5)	BA (4)	A (3)	PA (2)	NA (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.		x			
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 25 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo DNI: 01308574 Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítem: Colocar en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítem	MA	BA	A	PA	NA	
1	Demuestra conocimiento de las características individuales y socio-culturales de los estudiantes.	X					
2	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.		X				
3	Relaciona contenidos de enseñanza en familia a los aprendizajes fundamentales del curso cursado.	X					
4	Evalúa la programación curricular en relación con los objetivos del PGC.		X				
5	Evalúa las unidades didácticas en relación a las demandas educativas del estudiante.		X				
6	Planifica la enseñanza en concordancia con las características de los estudiantes.	X					
7	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados por su formación.	X					
8	Genera relaciones de respeto y colaboración con estudiantes.		X				
9	Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas dadas.	X					
10	Promueve la participación de los estudiantes al punto en prácticas de aprendizaje.	X					
11	Comparte mediante el momento que los estudiantes logran el propósito de la sesión.	X					
12	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.	X					
13	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemáticas educativas de la institución.	X					
14	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.	X					
15	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.						
16	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X					
17	Participa en la formulación de propuestas de acciones en la Institución Educativa.	X					
18	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.	X					
19	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en momentos con sus colegas.	X					
20	Promueve la formación de acciones de auto aprendizaje para tener prácticas educativas.	X					
21	Participa en la reflexión y formulación de las prácticas educativas de la institución.		X				
22	Se reúne al menos una vez al año en reuniones de enseñanza.	X					
23	Ha realizado al menos un trabajo de post grado para mejorar su nivel académico.	X					
24	Tiene documentada oportunamente las demandas de los padres, transmitiendo al momento de la comunidad educativa.	X					
Total:		19	05				

Evaluado por: **QUESPE QUESPE, Roberto Wilfredo**

D.N.I.: 01308574

Fecha: 25 / 01 / 2021

Firma: _____

Anexo 5: Resultado de la validación por juicio de expertos

5.1. Resultados de la validación del cuestionario de motivación docente

PERTINENCIA, VALIDEZ DE CONSTRUCTO Y DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DOCENTE

Pertinencia del cuestionario de motivación docente

Tabla 02. *Pertinencia del cuestionario de motivación docente.*

Criterios	Motivación de logro Coherencia		Motivación de poder Coherencia		Motivac. por afiliación Coherencia	
	Si	No	Si	No	Si	No
Promedio	3.00	0.00	3.00	0.00	3.00	0.00
Porcentaje	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Nota: Validación de expertos aplicada el 25/01/2021.

En la tabla N° 2, se puede apreciar que los criterios del cuestionario a evaluar referido al criterio coherencia interna de las preguntas y entre dimensiones es de 100% de admiteción, por consiguiente, se concluye que este criterio sometido a evaluación por parte de los expertos tiene adecuado nivel de admiteción y las preguntas del cuestionario cumplen con el requisito de pertinencia para ser aplicados a la muestra de investigación.

Validez de contenido del cuestionario de motivación docente

En lo que respecta a la validación de contenido, de los ítems se efectuó mediante el criterio de Lawshe, a través de la siguiente fórmula:

$$CVR = \frac{\frac{N}{n_e} - \frac{1}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Dónde:

n_e = número de expertos que tienen acuerdo en la categoría “Muy adecuado”

N = número total de expertos.

La fórmula para obtener la Razón de Validez de Contenido modificada (CVR') se utiliza para eliminar la influencia del número de jueces o expertos que evalúan el instrumento, para ello se utiliza la siguiente fórmula:

$$CVR' = \frac{CVR + 1}{2}$$

Así, según este indicador, se considera que una pregunta es válida cuando CVR' es superior o igual a 0,5823.

Para valorar la validez de todo el instrumento se obtuvo el índice de validez de contenido (CVI). La expresión utilizada para el CVI fue:

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVR_i}{M}$$

Donde:

CVR_i = razón de validez de contenido de los ítems admitibles con el criterio de Lawshe.

M = Total de ítems admitibles de la prueba.

Tabla 03. Validez de contenido del cuestionario de motivación docente.

CATEGORÍA	Motivación de logro									Motivación de poder									Motivación por afiliación								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
Muy adecuado	3	2	3	2	3	3	2	2	20	3	3	3	1	3	2	3	3	21	3	3	2	3	2	3	3	3	22
Bastante adecuado	0	1	0	1	0	0	1	1	4	0	0	0	2	0	1	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Adecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Poco adecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No adecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CVR	1.0	0.3	1.0	0.3	1.0	1.0	0.3	0.3	5.33	1	1	1	-0.3	1	0.33	1	1	6.00	1.0	1.0	0.3	1.0	0.3	1.0	1.0	1.0	6.67
CVR'	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	0.67	6.67	1.00	1.00	1.00	0.33	1.00	0.67	1.00	1.00	7.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	7.33
IVC total	0.83									0.88									0.92								
IVC total	0.8750																										

Nota: Validación de expertos aplicada el 25/01/2021.

En la tabla 3, se observa que los 3 expertos, opinan que los ítems enunciados en las 03 dimensiones del cuestionario de motivación docente son muy adecuadas y bastante adecuadas, siendo por lo tanto válido para la valoración de la motivación docente. Obteniendo un valor de IVC, de 0,8750.

Validez de constructo del cuestionario de motivación docente

Para validar el instrumento de recojo de información, se utilizó el juicio por expertos, con el finalidad de validar los ÍTEMS propuestos y para esto se pidió la opinión de 3 profesionales expertos que fueron 2 educadores con el grado de maestría en Administración de la educación y 1 doctor en educación, quienes efectuaron la valoración del instrumento elaborado: cuestionario de motivación docente, el cual estuvo estructurado en base a 3 dimensiones: Motivación de logro, motivación de poder y motivación por afiliación, considerando como criterios a evaluarse: calidad de la redacción de los ítems, amplitud del contenido a evaluar, congruencia con los indicadores y coherencia con las dimensiones. Como apreciación de esta evaluación se ha considerado: muy adecuado (5), bastante adecuado (4), adecuado (3), poco adecuado (2) y no aporta (1). Después de su evaluación, se procesó la información haciendo uso de los estadísticos de Lawshe, cuyos resultados se muestran a continuación:

Matriz de consolidado de ponderación de juicio de expertos

Jurado	Apellidos y nombres	Calidad de la redacción de los ítems		Amplitud del contenido a evaluar		Congruencia con los indicadores		Coherencia con las dimensiones		Total	%
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%		
1	GUILLERMO BRINGAS, José Antonio	4.0	80%	4.00	80%	5.00	100%	4.0	80%	17.0	85.0%
2	LICHAM ABANTO, Arturo	5.0	100%	4.00	80%	5.00	100%	4.0	80%	18.0	90.0%
3	QUISPE, Roberto	4.0	80%	4.00	80%	5.00	100%	4.0	80%	17.0	85.0%
	Promedio	4.3	86.7%	4.00	80%	5.00	100%	4.0	80%	17.3	86.7%

Nota: Validación de expertos aplicada el 25/01/2021.

En la presente matriz, estimamos que en consolidado de ponderación del juicio de los 03 expertos que evaluaron el instrumento: cuestionario de motivación docente, el promedio de valoración es de 86,7%, lo cual nos indica que dicho instrumento es válido.

5.2. Resultados de la validación del cuestionario de desempeño docente

PERTINENCIA, VALIDEZ DE CONSTRUCTO Y DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Pertinencia del cuestionario de desempeño docente

Tabla 04. *Pertinencia del cuestionario de desempeño docente.*

Criterios	Motivación de logro Coherencia		Motivación de poder Coherencia		Motivac. por afiliación Coherencia	
	Si	No	Si	No	Si	No
Promedio	3.00	0.00	3.00	0.00	3.00	0.00
Porcentaje	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Nota: Validación de expertos aplicada el 25/01/2021.

En la tabla N° 6, se visualiza que respecto a la pertinencia del cuestionario de desempeño educadores y la valoración referida al criterio de coherencia interna de las preguntas y entre dimensiones es de 100% de admiteción, por consiguiente, se concluye que este criterio sometido a evaluación por parte de los expertos tiene adecuado nivel de admiteción y las preguntas del cuestionario cumplen con el requisito de pertinencia para ser aplicados a la muestra de investigación.

Validez de contenido del cuestionario de desempeño docente

En lo que respecta a la validación de contenido, de los ítems se efectuó mediante el criterio de Lawshe, a través de la siguiente fórmula:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Donde:

n_e =número de expertos que tienen acuerdo en la categoría “Muy adecuado”

N = número total de expertos.

La fórmula para obtener la Razón de Validez de Contenido modificada (CVR') se utiliza para eliminar la influencia del número de jueces o expertos que evalúan el instrumento, para ello se utiliza la siguiente fórmula:

$$CVR' = \frac{CVR + 1}{2}$$

Así, según este indicador, se considera que una pregunta es válida cuando CVR' es superior o igual a 0,5823.

Para valorar la validez de todo el instrumento se obtuvo el índice de validez de contenido (CVI). La expresión utilizada para el CVI fue:

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVR_i}{M}$$

Donde:

CVR_i = razón de validez de contenido de los ítems admitebles con el criterio de Lawshe.

M = Total de ítems admitebles de la prueba.

Tabla 07. Validez de contenido del cuestionario de desempeño docente.

CATEGORÍA	Preparación para el aprendizaje							Enseñanza para el aprendizaje							Participación en la gestión de la escuela, articulada a la comunidad							Desarrollo de la profesionalidad e identidad						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Total
Muy adecuado	3	2	3	2	2	3	15	2	1	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17
Bastante adecuado	0	1	0	1	1	0	3	1	2	0	0	0	1	4	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	1
Adecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Poco adecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No adecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CVR	1.0	0.3	1.0	0.3	0.3	1.0	4.00	0.33	-0.33	1	1	1	0.33	3.33	1.0	0.3	1.0	1.0	1.0	0.3	4.67	0.3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	5.33
CVR´	1.00	0.67	1.00	0.67	0.67	1.00	5.00	0.67	0.33	1.00	1.00	1.00	0.67	4.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	5.33	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.67
IVC total	0.83							0.14							0.89							0.94						
IVC total	0.8611																											

Nota: Validación de expertos aplicada el 25/01/2021.

En la tabla 4, se observa que los 3 expertos, opinan que los ítems enunciados en las 03 dimensiones del cuestionario de desempeño docente son muy adecuadas y bastante adecuadas, siendo por lo tanto válido para la valoración del desempeño docente. Obteniendo un valor de IVC, de 0,8611.

Validez de constructo del cuestionario de desempeño docente

Para validar el instrumento de recojo de información, se utilizó el juicio por expertos, con el propósito de validar los ÍTEMS propuestos y para esto se pidió la opinión de 3 profesionales expertos que fueron 2 educadores con el grado de maestría en Administración de la educación y 1 doctor en educación, quienes efectuaron la valoración del instrumento elaborado: cuestionario de desempeño docente, el cual estuvo estructurado en base a 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad, considerando como criterios a evaluarse: calidad de la redacción de los ítems, amplitud del contenido a evaluar, congruencia con los indicadores y coherencia con las dimensiones. Como apreciación de esta evaluación se ha considerado: muy adecuado (5), bastante adecuado (4), adecuado (3), poco adecuado (2) y no aporta (1). Después de su evaluación, se procesó la información haciendo uso de los estadísticos de Lawshe, cuyos resultados se muestran a continuación:

Matriz de consolidado de ponderación de juicio de expertos

Jurado	Apellidos y nombres	Calidad de la redacción de los ítems		Amplitud del contenido a evaluar		Congruencia con los indicadores		Coherencia con las dimensiones		Total	%
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%		
1	GUILLERMO BRINGAS, José Antonio	5.0	100.0%	4.0	80.0%	4.0	80.0%	4.0	80.0%	17.0	85.0%
2	LICHAM ABANTO, Arturo	5.0	100.0%	4.0	80.0%	4.0	80.0%	4.0	80.0%	17.0	85.0%
3	QUISPE, Roberto	5.0	100.0%	4.0	80.0%	4.0	80.0%	5.0	100.0%	18.0	90.0%
	Promedio	5.0	100.0%	4.0	80.0%	4.0	80.0%	4.3	86.7%	17.3	86.7%

Nota: Validación de expertos aplicada el 25/01/2021.

En la presente matriz, estimamos que en consolidado de ponderación del juicio de los 03 expertos que evaluaron el instrumento: cuestionario de desempeño docente, el promedio de valoración es de 86,7%, lo cual nos indica que dicho instrumento es válido.

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

6.1. Confiabilidad del cuestionario de motivación docente

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DOCENTE “ α ” de Cronbach

Prueba piloto

Para analizar la fiabilidad del instrumento: Cuestionario de motivación docente, se administró una prueba piloto a 10 educadores de otra Institución Educativa den la valoración primaria, según al detalle siguiente:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach

Formula

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

s_i^2 : Varianza de cada ítem

s_i^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
24	7.41	50.94

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \times \left(1 - \frac{7.41}{50.94}\right) = 0,8917 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8917	24

Conclusión

Según al cálculo efectuado, se obtuvo para el instrumento, en total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8917$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DOCENTE, es confiable.

6.1. Confiabilidad del cuestionario de desempeño docente

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE “ α ” de Cronbach

Prueba piloto

Para analizar la fiabilidad del instrumento: Cuestionario de desempeño docente, se administró una prueba piloto a 10 educadores de otra Institución Educativa den la valoración primaria, según al detalle siguiente:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach

Formula

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

s_i^2 : Varianza de cada ítem

s_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S^2_i)$	S^2_t
24	7.41	48.77

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \times \left(1 - \frac{7.41}{48.77}\right) = 0,8849 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8849	24

Conclusión

Según al cálculo efectuado, se obtuvo para el instrumento, en total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8849$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, es confiable.