

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Motivación profesional y desempeño de docentes del
Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020**

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación, con
mención en Ciencias de la Educación Superior**

Autora

Bazán Vásquez, Paula Del Carmen

Asesor (ORCID: 0000-0002-6467-7913)

Salas Berrospi, Ronald Jesús

Cajamarca – Perú

2021

ÍNDICE

PALABRA CLAVE.....	iii
TÍTULO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	20
RESULTADOS.....	22
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	26
CONCLUSIONES.....	27
RECOMENDACIONES.....	28
AGRADECIMIENTO.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS.....	33

PALABRAS CLAVE

Tema: Motivación profesional, desempeño de docentes

Especialidad Educación

KEY WORDS

Theme: Professional motivation, teacher performance

Specialty Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de Preparación de docentes y desarrollo profesional

Área Ciencias Sociales

Sub área Ciencias de la Educación

Disciplina Educación General

TÍTULO

**Motivación profesional y desempeño de docentes del
Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020**

**Professional motivation and performance of teachers of the
Higher Pedagogical Institute of Celendín, 2020**

RESUMEN

La presente tesis titulada: Motivación profesional y desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020; tiene el propósito de determinar la relación entre la motivación profesional y el desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020; y la hipótesis, que la motivación profesional se relaciona de manera significativa con el desempeño de docentes, del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020; la cual fue contrastada a través del coeficiente de correlación rho de Spearman en una investigación de cohorte transversal. La investigación, de nivel descriptivo correlacional, consideró un grupo muestra conformado por 16 docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020, y como resultado se obtuvo que la motivación profesional no se relaciona con el desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020; al obtener un valor de $p = 0.298 > 0.05$.

ABSTRACT

This thesis entitled: Professional motivation and performance of teachers of the Higher Pedagogical Institute of Celendín, 2020; has the purpose of determining the relationship between professional motivation and the performance of teachers of the Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020; and the hypothesis that professional motivation is significantly related to the performance of teachers, from the Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020; which was contrasted through Spearman's rho correlation coefficient in a cross-sectional cohort investigation. The research, of a descriptive correlational level, considered a sample group made up of 16 teachers from the Higher Pedagogical Institute of Celendín, 2020, and as a result it was obtained that professional motivation is not related to the performance of teachers from the Higher Pedagogical Institute of Celendín, 2020 ; when obtaining a value of $p = 0.298 > 0.05$.

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas a nivel nacional y mundial es la deficiente motivación que tienen los trabajadores para desempeñar eficientemente sus tareas en todos los ámbitos laborales; radicando la causa para desarrollar el presente estudio con respecto a la motivación y desempeño docentes que hoy en día en el Perú viene siendo muy criticado por muchos estudiosos. Para recabar información recurrimos a antecedentes de diferentes repositorios tanto nacionales como internacionales.

Entre los antecedentes encontrados tenemos; a López (2015) con el propósito de ver la influencia motivacional en el trabajo docente en la Unidad Educativa Carabobo. La investigación se enmarcó en un diseño no experimental, con observación o medición de variables en unidades de estudio tal como se dan en su contexto natural, sin manipularlas; se orientó hacia una investigación de campo basada en un nivel descriptivo transeccional. Se indican las siguientes conclusiones: a) En relación al primer objetivo en el cual se pretendía diagnosticar la motivación actual de los docentes de la U.E Carabobo, se pudo expresar que la misma no está en los niveles deseados puesto que hay ciertas condiciones o factores que influyen en este suceso (en la organización se promueve un ambiente desfavorable para la motivación); decir no existen incentivos propuestos por la gerencia que se combinen con las necesidades humanas y la obtención de metas y objetivos. b) Con respecto al segundo objetivo, que plantea conocer las causas que influyen en la motivación de los docentes de la UE Carabobo, se establece la carencia de condiciones para satisfacer las necesidades fisiológicas y de salud, ya que 82% de los docentes encuestados así lo confirmaron, otra causa corresponde al salario percibido, 75% de los encuestados expresaron que si el sueldo percibido fuera más elevado, influiría de manera positiva en su motivación hacia el trabajo. Así mismo, 52% de los docentes señalaron la poca sensación de seguridad en su puesto de trabajo, también las condiciones de la estructura física no se encuentran en las condiciones más óptimas, apoyada esta idea por 61% de los docentes encuestados. c) Haciendo referencia tercer objetivo que tiene que ver con describir la motivación como un factor influyente en el desempeño laboral, no queda duda de que es necesario que las autoridades en materia de educación en todos los niveles y

modalidades, se avoquen a la tarea de promover y mantener una motivación sostenida en los docentes para brindarle a los estudiantes una educación cónsona con la realidad actual y donde los docentes sean remunerados y reconocidos como lo merecen porque esto incidirá positivamente en la forma como llevan a cabo sus labores.

El autor Solórzano (2016), realizando su investigación en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, se plantea el objetivo de diseñar un plan de capacitación motivacional institucional para los docentes. La investigación se desarrolló bajo un método analítico sintético de carácter descriptivo, determinándose factores que inciden en el desempeño profesional del docente, evaluando la motivación en el proceso educativo, así como también determinando el criterio de los estudiantes respecto del desenvolvimiento en los profesores durante el transcurso de enseñanza-aprendizaje. Además, se utilizó el método inductivo deductivo el cual resaltó las características del fenómeno de estudio aportando con las conclusiones que sirve para conocer la realidad investigativa. Se señalan las siguientes conclusiones: a) Existen circunstancias que desmotivan a los profesores como la escasa disciplina, el no realizar las tareas, la no colaboración en el aula, y la mínima participación. Con todos estos eventos no se lograría un aprendizaje en el salón de clase. b) un profesor desmotivado, es incapaz de verter conocimientos interesantes, que obtengan logros reconocimientos y, promociones; que sean necesarios para la sociedad, el saber que es útil, las capacitaciones en políticas de gobierno han creado nuevas ideas y esto apoyado por los que practican la docencia. c) son pocos los profesores que usan acciones motivadoras dentro de los temas por tanto no hay respuesta de participación por los estudiantes no existió una respuesta positiva activa y participativa. Este problema surge a raíz del desconocimiento sobre la motivación que no fue dada en los primeros años de formación , de aquí parte su formación por ello tenemos estudiantes poco divertidos, desmotivados, les incomoda y reflejan la escaso interés.

Por su parte el autor Astráin (2018), en su investigación titulada “La motivación docente como elemento clave”, se plantea varios objetivos principales, rescatando alguno de ellos: a) Debemos de entender como importante la figura del profesor y como elemento fundamental la motivación dentro del proceso de enseñanza

y aprendizaje. b) Reconocer los obstáculos que se relacionan a la motivación del docente, en el ámbito personal, grupal o en la institución que labora c) Propiciar el conocimiento propio y de los compañeros. d) Elaborar estrategias personales con la finalidad de mantener el bienestar personal. El autor da a conocer de manera teórica como es que la motivación docente influye en la calidad educativa. Así mismo recomienda ciertos puntos para desarrollar la motivación docente en un ambiente de formación. Es decir, tiene como referente al método explicativo, prospectivo, desde un enfoque pedagógico. Dentro de las conclusiones abordadas refiere: a) Que se ha determinado el vínculo entre educación y calidad. La educación separada de la calidad no es educación. Además, hablar de calidad es estar en continua transformación, mejoramiento y perfeccionamiento, además adaptarnos a los distintos cambios circunstanciales. b) En el transcurso de los años los diferentes cambios a nivel educativo a considerado importante la calidad, ya sea de modo general o específico a través de la legislación educativa en España. Por el año 2002 la LOCE (Ley Orgánica de Calidad Educativa) considera como primordial objetivo a la calidad. Aunque no tuvo vigencia aun se sigue considerando como en, la LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa), y cree lograrlo. c) Existen diversos decretos donde se destaca el rol docente como principal contribuyente para el logro de la calidad dentro del proceso enseñanza aprendizaje. El docente tiene la responsabilidad de impartir conocimientos de la mejor manera y hacerlo llegar a sus alumnos. Es preciso resaltar lo escrito en la LOPEG, (Ley Orgánica de Participación, Evaluación y Gobierno de los Centros Docentes), donde la figura del docente es relevante y ha creado estrategias para su desarrollo profesional.

Matías (2018) en su estudio sobre motivación laboral y desenvolvimiento del profesor en una Institución Educativa Ugel 1, se planteó como fin hallar la concordancia respecto a la motivación laboral y el desenvolvimiento en docentes en una institución educativa en un distrito de la capital. La metodología empleada fue de tipo hipotético deductivo, básico o fundamental, correlacional y enfoque cualitativo transversal. Las conclusiones a las que se abordó se mencionan: a) se tuvo como consecuencia concordancia positiva y significativa entre la estimulación y el desempeño docente (correlación $r= 0,392$ y $p=0,000$). b) hay concordancia positiva y

significativa respecto a motivación intrínseca y ocupación educativa en la institución (correlación positiva y moderada con $r=0,507$ y $p=0,000$). c) finalmente coexiste una reciprocidad efectiva y corroborativo entre la exaltación accidental y desenvolvimiento docente (correlación con $r=0,038$ y $r=0,011$).

Moncada (2019), en su estudio con el propósito de saber como es expresado la motivación y desempeño laboral en profesores que enseñan a universitarios en una institución privada de Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo cualitativo, diseño fenomenológico. La obtención de los datos fue a través de entrevistas semiestructuradas en 16 docentes su culminación se hizo a través del software especializado Atlas. Ti 7.5 para el estudio de datos cualitativos. Los resultados fueron que algunos puntos de vista como el ser reconocido, las remuneraciones y el ambiente organizacional afectan la motivación en el trabajo. Y se concluye que les dan mayor valor a las remuneraciones que los otros tipos de reconocimiento, estando disconformes con el salario percibido porque consideran que no está acorde a las horas de clase dictadas. También se resalta la infraestructura donde se desempeña y las aptitudes hacia su trabajo consignando algunas conclusiones: a) Para ellos las retribuciones económicas son más resaltantes que las sociales y están disconformes. b) Incomodidad respecto a la infraestructura donde se desempeñan, y poco involucramiento de la coordinación para mejorarlo, no afectando su finalidad ser parte del aprendizaje en los estudiantes c) sobrecarga laboral no impide asumir responsabilidades, ven la forma de organizarse. Así mismo a pesar de no contar con los materiales necesarios para su jornada laboral, ellos se las ingenian para impartir una sesión de clase dinámica, donde existe comunicación, interacción alumno - docente.

El autor Aduato (2016), realiza su investigación científica en la Universidad Nacional del Centro del Perú, planteándose como fin describir y establecer las diferencias significativas de la motivación laboral que presentan los docentes según género, edad, años de servicio, condición laboral, procedencia de estudio, ubicación de trabajo, especialización, estado civil y números de hijos. Se aplicó el método científico de nivel descriptivo comparativo. Cuya técnica usada de tipo psicométrica

como instrumento, se utilizó el test de Motivación Laboral de McClellan. En 287 profesores. Los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva y la prueba de hipótesis fue mediante la técnica estadística χ^2 . Los resultados obtenidos muestran que los profesores tienen motivación laboral media y se verifica la existencia de diferencia significativa según la variable condición laboral. Así mismo, el autor llega a las siguientes conclusiones: a) El cuestionario que evaluó motivación laboral en profesores de secundaria de las instituciones educativas estatales en Pichanaqui, encontrando nivel medio (Ma = 72,11). Así mismo, se identificó que del 100% (287) de profesores entrevistados, el 0% (0) con baja motivación laboral; un 55,4% (159) nivel medio y el 44,6% (128) un nivel alto. b) Respecto a género, masculino (Ma = 71,75) y femenino (Ma = 72,49). c) Para edad, los profesores entrevistados con edades menores a 40 poseen alto nivel motivacional; y los que poseen más de 40 tienen un nivel medio de motivación laboral (Ma = 71,22).

La Fundamentación científica está dado mediante el análisis de motivación profesional y desenvolvimiento del docente que a continuación pasamos a detallar:

Motivación Profesional. no se debe entender como un instrumento constantemente interrumpido, sino que debe tener un curso permanente de comportamiento que puedan ser guiados de diversas formas. (Petri y Govern, 2006).

Reeve (2010), señala que las motivaciones generan energía y curso en el comportamiento. Hablar de energía es tener poder; gestión, objetivo, rumbo al logro de metas y resultados. El que desarrolla una actividad con este poder puede lograrlo, y es este dominio interior que hace posible lo imposible.

Según, Robbins (2004), hablar de motivación es considerarlo como la agrupación de procesos que describen la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de un individuo para lograr un objetivo. Una persona motivada logrará sus objetivos a pesar de los obstáculos que pueda encontrar porque tiene la energía para hacerlos alcanzar.

Chiavenato (2002), refiere respecto a la motivación como resultado de la interacción de la persona con el ambiente que lo rodea. Cabe precisar que un solo

individuo puede tener diversos tipos de motivación que pueden cambiar en el tiempo, es decir, pueden encontrarse muy motivados en un momento determinado y en otro no. Por ello deducimos que los niveles motivacionales difieren de una persona y otra y de ellas mismas.

Entre las características de la motivación profesional se tiene según Aداuto (2016):

a. Desarrollo personal. Tiene que ver con el crecimiento personal, es el logro de objetivos, a alcanzar, por lo que se considera importante el esfuerzo de la persona, su persistencia y la planificación.

b. Compromiso con la tarea. La tarea de desarrollo personal y de asesoramiento y superación de las deficiencias evolutivas, que tiene en cuenta las capacidades y habilidades que posee la persona para el desempeño de las actividades y su interés permanente por buscar su desarrollo.

c. Afiliación básica. Percepciones e influencias relacionadas con el interés por construir relaciones personales amistosas en las organizaciones y el sector educativo.

d. Poder benigno. Influencia positiva y percepción del uso altruista del poder. Considera los buenos comportamientos que benefician a los demás, como comprender y reflejar sus actitudes en el desempeño de las tareas, buscar mejoras en los subordinados, apoyarlos en el logro de las metas, etc.

e. Poder explotador. Uso egocéntrico y no altruista del poder para manipular, engañar y aprovecharse de las personas. Aquí hay que tener en cuenta que, por hacer uso inadecuado del poder, puede producir una fila de desórdenes en la personalidad de una persona en la empresa que le es beneficiosa, y si el subordinado está insatisfecho o insatisfecho, es no le interesa cómo lograr su propósito. No, indiferente a él (el jefe).

Es importante para Espada (2006), la motivación como un factor humano fundamental, en su vida diaria y como profesional. Una persona que motivada hará su trabajo de manera satisfactoria, logrando sus metas, sin esfuerzo significa carga

compulsiva. La motivación es fundamental porque enriquece las ganas de seguir consiguiendo la meta propuesta para que el esfuerzo no tenga muchas dificultades.

Para Bateman (2004), entre las características de la motivación se tiene:

- Se alimenta el trabajo de las personas por lograr sus metas.
- Se considera como proceso que corresponde al campo psicológico.
- Desencadena diversos requerimientos que pueden ser psíquica, social o física.
- Se encamina al logro de metas que se propone la persona.
- Logra mantener la energía hasta el logro de sus objetivos.
- Sin embargo, mostrar una buena motivación te ayudará a alcanzar las metas que te propongas con empeño y celo, y satisfará algunas peculiaridades de confort de tu desarrollo mental, social y físico

Entre los factores influyentes de la motivación tenemos lo señalado por Robbins y Judge (2009), quienes lo clasifican en:

- La variedad de aptitud, referida a la ganancia y cantidad de una valerosa aptitud y talentos que maneja el empleado.
- La autenticidad en la tarea, que viene hacer el resultado del nivel que requiere un puesto de trabajo siendo total y reconocido.
- Significancia de la tarea, son los niveles de labor producto de una serie de resultados que son esenciales en la vida del hombre.
- Autonomía, es donde la persona tiene decisiones para programar su labor de manera adecuada y llevándolos con responsabilidad.
- Retroalimentación, es donde el colaborador recibe información de manera natural, ilustre y necesaria sobre la eficiencia de su desempeño.

En base a lo expuesto por Robbins citado por Ríos (2018), se dimensiona la motivación profesional, considerando para ello las siguientes dimensiones:

Necesidad de logro. Son estímulos para resaltar y tener logros asociados a reglas y además es quien se esfuerza para lograr el éxito.

La necesidad de poder. Viene hacer lograr que los demás se comporten como lo que uno requiere o necesita.

La necesidad de afiliación. Consiste en tener una buena relación interpersonal con los demás, siendo estas amistosas y cercanas.

Desempeño de Docentes. En MINEDU (2014) se define de la siguiente manera: “deliberación acerca de la praxis, y adueñamiento del desenvolvimiento característica fundamental de la profesión con visión compartida de enseñanza, revaloración social y profesional fortaleciendo su imagen de profesional competente que están en continuo aprendizaje y crecen en la praxis de la enseñanza” (p.17).

Para Guzmán (2015) el desenvolvimiento profesional en los docentes se da a conocer de la siguiente manera: “ el uso de destrezas y conocimientos al momento de hacer frente las situaciones hipotéticas durante el desempeño laboral, en eventos reales y contextualizadas” (p. 25).

Según la Real Academia Española (2003), “realizar” es el acto de hacer o realizar; y “realizar” se asocia al cumplimiento de las responsabilidades propias de una determinada ocupación o función; pero significa en americanismo: acción, trabajo, desempeño de una actividad.

El desempeño instruccional considerado como desarrollo de movilización de habilidades, voluntad y obligaciones para vincular con eficacia entre los estudiantes miembros de la instrucción, los involucrados de la gestión educativa, refuerzan la etnia de las instituciones educativas de manera equitativa, y el diseño, implementación y evaluación de intervenciones. están sujetos a la regulación regional y nacional una política educativa que tiene como objetivo promover el aprendizaje de los estudiantes y desarrollar conocimientos y habilidades para que sirvan en su vida (Rizo, 2005).

El desenvolvimiento instruccional debe ser demostrado y realizado en un entorno educativo y es responsabilidad del docente como profesionales del ámbito educativo, incluyendo temas técnicos, como la planificación curricular, guías instruccionales que deben ser aplicadas, herramientas a utilizar, materiales

didácticos a utilizar y evaluación como parte del conjunto completo del trabajo instruccional. Los procesos tecnológicos y metodológicos van a estar en entornos educativos, sus inferencias y resultados del curso de enseñanza serán medidos, subordinados a la forma de organizar y aplicar el proceso (Díaz y Hernández, 2003).

Entre los principales constructos del rendimiento docente se tiene a las siguientes teorías:

La teoría Jean Piaget (Constructivismo). El estudiante construye su propio conocimiento, este constructivismo lo realiza todos los días, pues luego aprenderá a tener su experiencia personal y relacionarse con su entorno, este constructivismo se deriva de la estructura gráfica de los conocimientos previos que trae el estudiante. Los docentes fomentan el desarrollo y la independencia del trabajo en los estudiantes, y tienen como principal función crear un entorno de trabajo mutuo, con respeto, y confianza construyendo sus propios valores morales (Piaget, 2006).

La teoría conductista de Watson. refiere que el aprendizaje depende de los estímulos ambientales. Los docentes deben manejar hábilmente los recursos tecnológicos conductuales (procedimientos, principios, procedimientos conductuales) en condiciones ideales para implementar efectivamente los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes (Watson, 1973).

Maslow teoría Humanista. hace referencia a la satisfacción de necesidades y utiliza un orden jerárquico para la satisfacción de las necesidades de menor a mayor que se basa en las prioridades de autorrealización. Los profesores no deben dudar en proporcionar materiales didácticos para estimular el aprendizaje autónomo y la creatividad de los alumnos. Los profesores se convierten en facilitadores del potencial de autorrealización de los estudiantes (Maslow, 1975).

teoría cognitivista de Ausubel, menciona que el aprendizaje es importante porque existe la asimilación de nuevos conocimientos y estos se vinculan con los antiguos creando conocimientos, cuando los estudiantes quieren aprender, esto se logra en un nivel superior. Presenta diseños organizadores previos, mapas conceptuales para la función docente, a través de los cuales los estudiantes

construyen relaciones. Los docentes deben experimentar y reflexionar sobre temas de interés para los estudiantes y brindar ayuda de retroalimentación, cierto tiempo que permita un aprendizaje adecuado; haciendo uso de muchas estrategias en el proceso enseñanza y aprendizaje (Ausubel, 1978).

Teoría de interacción social de Vygotsky. señala que el aprendizaje de los estudiantes es importante para su crecimiento y el interactuar en sociedad se vuelve una fuerza para ello, en este proceso existen intervenciones mediadoras para guiar a los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades cognitivas, denominándola espacios de proximidad. donde el estudiante realiza sus actividades con apoyo de otros. Los docentes son mediadores en el desarrollo de las estructuras psicológicas de los estudiantes para garantizar que los estudiantes puedan crear aprendizajes complejos (Vigotsky, 1988).

Teoría de campo de vida por Kurt Lewin, los individuos visualizan el lugar donde están como un lugar donde pueden desarrollarse, su modo de ser, sus conocimientos y los eventos inestables lo regularizan, se parte de ahí, todos los comportamientos son función de la vida espacial, y depende de o depende de factores y motivos inmateriales tales como motivos, necesidades y factores psicológicos.

El estudiante crece y comprende que puede confiar en sí, además de lograr su independencia y mejorar su destreza para estructurarlo y distinguirlo de su entorno vital. El estudiante tiene la necesidad de ser autónomo, pero al mismo tiempo necesita ser dependiente para que pueda tener la estructura y dirección necesarias para desarrollar su carácter (Lewin, 2000).

La Teoría de Liberación por Freire. Los individuos en la educación personas humanizan, transforman y liberan al mundo, además de construir su propia historia de liberación, en su vida diaria, si reflexionan y buscan nuevos conocimientos, estos se establecerán, articularán y practicarán en los cuales la educación del oprimido y opresor se libera. Situaciones suficientes para alcanzar la enseñanza liberadora son: a) destreza intelectual del profesor; b) la intuición; c) misión humanista; d) por la invención de sus técnicas de enseñanza (Freire, 1999).

La Teoría Humanista de Peñaloza. El conocimiento es una sucesión de adentro hacia afuera, lo que una persona puede llegar a ser y qué tipo de persona puede llegar a ser una persona, para sentir y vivir. La educación es una sucesión de personalización, socialización y culturalización, esforzándose por desarrollar las capacidades y características humanas en cada alumno, para que las personas se conviertan en personas reales. Este proceso se da en la relación indisoluble de las personas, la sociedad y la cultura, reforzándose mutuamente, teniendo en cuenta que, la separación de alguno de estos ocasionaría una deseducación, por ello busca que los estudiantes se formen como seres humanos capaces de vivir solos. La cultura se transmite a la siguiente generación a través de la herencia genética, donde las características biológicas se transmiten a la siguiente generación a través de comportamientos hechos por el hombre o creaciones culturales que cambian y se vuelven más complejas con el tiempo y serán Asumir y vivir (Peñaloza, 2005).

Teoría Pedagogía emocional de Zubiría el aprendizaje se da en un ambiente amable y alegre, lo cual se aplica actualmente porque el estudiante siente un modo de hospitalidad brindada al ingresar al entorno educativo. La pedagogía emocional, dice, que no es casual, sino que, es parte del corazón de la educación humanística, el propósito no es educar futuros trabajadores, sino formar buenas personas con sentido humano. (Zubiría, 2002).

Modelo de Actuación Docente. de acuerdo con Valdés y Vaillant (2008), hay cuatro patrones de rendimiento instruccional, los cuales son están estructuradas como organigramas respecto a la situación educativa que simbolizan y ordenan todas las partes de la tarea de un docente para luego presentar los cuatro modelos.

Énfasis en los perfiles docentes. El constructo evalúa el desenvolvimiento del profesor en base a las características del docente modelo. Estas características pueden formarse mediante el desarrollo de perfiles de las percepciones de los estudiantes, supervisores y maestros sobre lo que constituye un buen maestro o permitiendo que las observaciones resalten las características esenciales de los maestros relacionadas con el rendimiento de los estudiantes. Luego se aplican

cuestionarios en forma de autoevaluaciones, elaborados por los alumnos y otras personas que forman de la educación.

Destacar los resultados obtenidos. Se caracteriza porque evalúa el desenvolvimiento docente y comprobar el aprendizaje de los alumnos; el criterio para evaluar a los docentes no es prestar atención a lo que hacen los docentes, sino observar lo que les sucede a los alumnos a causa de lo que hacen los docentes. El riesgo es ignorar los procesos de enseñanza y aprendizaje que van a establecer la calidad de los servicios educacionales. Discutir que el único responsable del progreso del alumno es referente y el efecto alcanzado por el alumno son provocados por muchos factores, uno de los cuales es el docente. Las razones de las calificaciones no pueden evaluarse únicamente desde la perspectiva de los resultados de la evaluación de los estudiantes.

Prestar atención al comportamiento de los profesores en el aula. Se recomienda evaluar la efectividad de los docentes para identificar los comportamientos de los docentes en concordancia al desempeño en estudiantes. Se vincula a la capacidad de los maestros para establecer un entorno de aprendizaje positivo en el aula. El modelo utiliza guías de observación, fichas interactivas o diversas escalas para medir el proceder docente. Así mismo, no revela la competencia de los docentes en los campos de la ciencia y la enseñanza, está basada más en las actitudes de los docentes en el aula y no revela los aspectos objetivos que pueden formar una evaluación integral del desempeño de los docentes. Los maestros, pueden calificarse como excelentes frente a los alumnos, pero esto no está basado en el poder de la planificar y el funcionar ejecutivamente dentro del proceso de enseñanza.

Hincapié en la práctica reflexiva. El constructo está basado en sesiones observacionales y conversaciones reflexivas para comentar lo observado y hacer preguntas para descubrir la positividad y coherencia de la práctica observada. En esta etapa se realizan conversaciones sobre temas discutidos y actividades acordadas, necesarias y beneficiosas, y se realizan y registran nuevas observaciones, el modelo enfatiza el seguimiento del sistema, asignando personas y tiempo. Podría decirse que no hay mejor constructo para evaluar en comparación con los demás, cada forma de

evaluar esta argumentado en el objetivo principal y se pueden combinar, o puede haber mejores formas de evaluación y permitir que el programa sea activo. Estos últimos expresan la necesidad de vincular los procesos de apoyo a la mejora del desempeño docente en la práctica educativa (Valdés y Vaillant, 2008).

El documento normativo Marco del Buen desempeño Docente, se tomó en cuenta para determinar las dimensiones. (MINEDU, 2014)

Dimensión reflexiva. Consiste en que el maestro buscará su identificación profesional durante el desarrollo de su trabajo como formador; a partir de la reflexión desde su propia práctica y que hacer educativo. (MINEDU, 2014).

Dimensión relacional. Es la relación interpersonal que un docente logra establecer con diversos agentes del transcurso de aprendizaje. Siendo planificadas, dirigidos y evaluados por quienes están frente de la enseñanza. (MINEDU, 2014).

La dimensión colegida. Viene hacer el trabajo organizado y secuencial que ejecuta el docente o formador con el objetivo de asegurar el aprendizaje de sus estudiantes y el logro de las competencias en los mismo. (MINEDU, 2014).

Dimensión Ética. Viene hacer el compromiso y responsabilidad moral que asume frente a su labor y sus estudiantes para lograr mejores aprendizaje y formación humana. (MINEDU, 2014).

La justificación de la presente investigación tiene que ver con los aportes teóricos que devienen de ella, y manifiestas en sus respectivas conclusiones, en las que se responden a objetivos planteados que relacionan a las variables motivación profesional y desempeño de docentes. Esta investigación, también plantea procedimientos prácticos de creación y validación de instrumentos orientados a recoger la información necesaria para su posterior procesamiento. El beneficio social, queda implícito en el buen uso que podrían dar las autoridades educativas de la zona, a los resultados sobre el nivel de relación existente entre las variables motivación laboral y desempeño docente; buen uso en el sentido de establecimiento de estrategias que conlleven a consolidar el desempeño docente a partir de buenas políticas de motivación.

El aporte científico está dado porque contribuirá al conocimiento con referente teórico a la motivación profesional relacionada al desempeño docente; asimismo servirá de antecedentes para nuevos estudios y en otros contextos.

El problema de la docencia. La docencia, siendo una de las labores inherentes a la educación, exige ciertas acciones como por ejemplo el de dar seguimiento no solo del aprendizaje que logran los alumnos, sino también de la efectividad de los procesos de enseñanza que ponen en práctica. Se torna tan importante la necesidad de detectar dificultades particulares que puedan repercutir en el proceso de enseñanza. Lo mencionado, está en estrecha relación con la calidad de desempeño que los docentes deben poseer; un desempeño que no sólo garantice el aprendizaje significativo de capacidades y actitudes de los estudiantes, sino también, que permita mostrarse como un profesional competente, de ejemplo hacia sus estudiantes, y reconocido ante la sociedad. En ese contexto, la presente investigación busca amenguar los problemas de desempeño docente existente no sólo en el Instituto Superior Pedagógico de Celendín, sino también de algunos otros centros de educación superior, a partir de la toma de ciencia de la existencia de una estrecha relación con la motivación.

Para efectos de la presente investigación nos formulamos el presente problema:

¿Qué relacionan existe entre la motivación profesional, y el desempeño del docente del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020?

La conceptualización y operacionalización de variables, quedó determinada y definida de la siguiente manera:

Motivación profesional. La motivación laboral es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño (Orellana, 2021).

Desempeño de docentes. Para aclarar el concepto, tiene sentido identificarlo en cuanto a los componentes que se le atribuyen y la forma en que se juzga; puede haber un buen desempeño en relación con un mal desempeño, pero no hay duda de que, en la descripción del concepto, el buen desempeño El desempeño docente es

dominante porque representa las acciones que los docentes deben realizar en su práctica docente. (Martínez, 2017).

Operacionalmente quedó definida las variables:

Motivación profesional. Variable cualitativa que será valorada por medio de una ficha de encuesta aplicada a cada docente, teniendo en cuenta las dimensiones.

Desempeño de docentes. Variable cualitativa que será valorada por medio de una ficha de encuesta aplicada a cada docente, teniendo en cuenta las dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada, ética; con sus respectivos valores finales: bajo, regular, bueno, sobresaliente.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables.

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación profesional	Necesidad de logro	- Reconocimiento - Estimulación - Interés	1, 2, 3, 4, 5 y 6
	Necesidad de poder	- Participación - Motivación	7, 8, 9, 19, 11 y 12
	Necesidad de afiliación	- Socialización - Relaciones	13, 14, 15, 16, 17 y 18
Desempeño de docentes	Reflexiva	- Identificación - Reflexión - Juicio	1, 2, 3, 4, y 5
	Relacional	- Socialización - Interacción - Valoración	6, 7, 8, 9 y 10
	Colegiada	- Interacción - Participación - Voluntad	11, 12, 13, 14 y 15
	Ética	- Respeto - Comportamiento - Pluralidad	16, 17, 18, 19 y 20

Hipótesis: La motivación profesional se asocia de manera directa y significativa con el desempeño en docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.

Objetivos:

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación profesional con el desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.

Objetivos específicos:

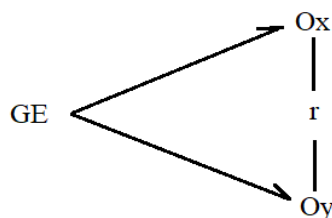
- Identificar el nivel de motivación profesional de los docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.
- Identificar el nivel de desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.
- Establecer la relación entre la motivación profesional y el desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.

METODOLOGÍA

La metodología empleada está sustentada bajo un enfoque cuantitativo basada en procedimientos del método científico para la selección del tipo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos y técnicas de procesamiento y análisis del cual pasamos a describir.

El tipo de investigación que más se adecuó al presente estudio es de carácter básica optada de la clasificación realizada por (Sánchez & Reyes, 2015), quien también denomina como fundamental cuyo propósito es buscar el conocimiento de una realidad o fenómeno con el fin de contribuir a mejorar o responder a retos de la humanidad.

Asimismo, se optó por un diseño no experimental, transversal correlacional cuyo propósito es describir la relación entre dos variables en un tiempo determinado pudiendo ser causales y no causales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); cuyo esquema es:



Donde:

GE – Grupo de estudio.

Ox – Motivación profesional

Oy – Desempeño docentes.

r – Relación entre ambas variables.

La población y la muestra estuvieron establecidas por el total de docentes que trabajan en el Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020, que son en número de 16 docentes; como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2*Muestra de estudio, docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.*

Turno	Nº de docentes
Turno mañana	10
Turno tarde	06
Total	16

Fuente: Planilla de Trabajo del año 2020.

Con respecto a las técnicas e instrumentos e recojo de información. Cómo técnica se optó por la encuesta, que viene hacer un método utilizado para la realización de esta investigación que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, como lo manifestado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El instrumento empleado es la ficha de encuesta, cuyo propósito está enmarcada dentro de las denominadas encuestas personales (Batis Consultores, 2020).

Para el análisis y procesamiento de información. El procesamiento de la información se llevará a cabo con uso y aplicación del software estadístico SPSS v 24; teniendo en cuenta medidas tanto de la estadística descriptiva para caracterizar cada una de las variables de estudio a partir de sus respectivas dimensiones, así como de la estadística inferencial para generalizar los resultados de la muestra hacia la población. La hipótesis definida fue contrastada mediante la herramienta estadística de Spearman, para variables cualitativas que no requirieron prueba de normalidad.

RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de motivación profesional de los docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.

Nivel de motivación profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0
Medio	3	18,8	18,8
Alto	13	81,3	100,0
Total	16	100,0	

Fuente: Tabla 14 de base de datos.

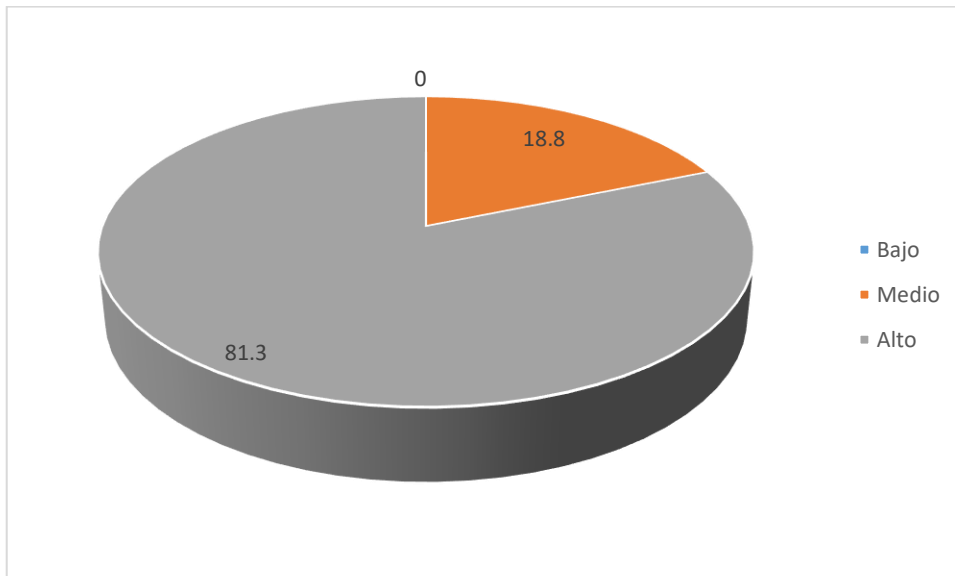


Figura 1

Nivel de Motivación profesional.

Fuente: Tabla 4

En relación con el primer objetivo específico, la Tabla 4, indica que del 100% de los docentes encuestados, el 81.3 %, se ubicaron en el nivel alto (entre 25 y 36 puntos) de la escala valorativa definida para la variable 1 en forma global; es decir, considerando todas las dimensiones; y sólo el 18.8 % se ubicaron en el nivel medio (entre 13 y 24 puntos). En términos del significado de la variable motivación profesional, este resultado, pone de manifiesto que los docentes participantes, en el momento de la encuesta, se encontraron motivados en un nivel de regular a alto.

Así mismo, en relación con el primer objetivo específico, la Figura 1, muestra las puntuaciones en cada una de las dimensiones, de los docentes participantes. En este caso, la dimensión: Necesidad de Poder, referida básicamente al reconocimiento que el docente tiene sobre el dominio de su profesión, plasmado en la impartición de conocimientos profundos a sus estudiantes y preocupación por las acciones positivas de los mismos, alcanzó la mayor puntuación (167 puntos de 192 posibles). Aquí, la dimensión: Necesidad de Logro, referida a los estímulos recibidos por parte de las autoridades de la institución, así como sobre la necesidad de capacitación personal profesional, obtiene la menor puntuación (92 puntos de 192 posibles).

Tabla 4

Nivel de desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.

Nivel de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0
Regular	0	0	0
Bueno	12	75,0	75,0
Sobresaliente	4	25,0	100,0
Total	16	100,0	

Fuente: Tabla 15 de base de datos.

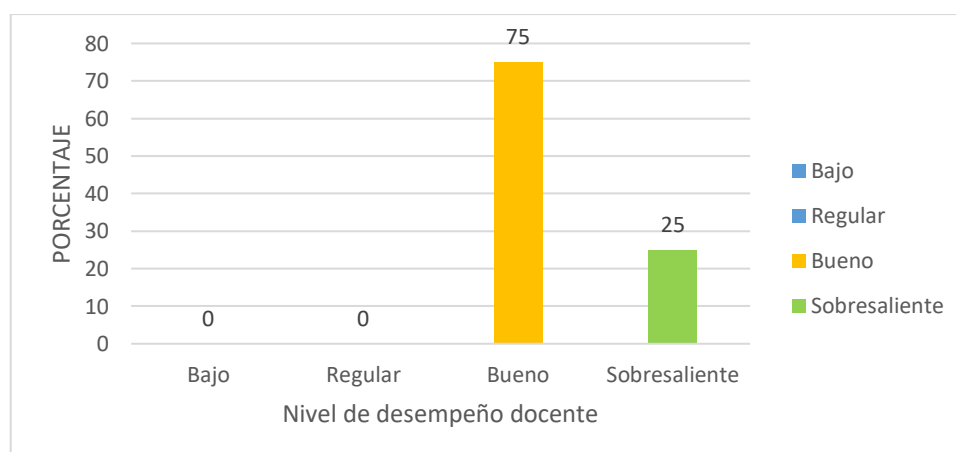


Figura 2

Nivel de desempeño de docentes.

Fuente: Tabla 5

En relación con el segundo objetivo específico, la Tabla 5, indica que del 100% de los docentes encuestados, el 75.0 %, se ubicaron en el nivel bueno (entre 21 y 30 puntos) de la escala valorativa definida para la variable 2 en forma global; es decir, considerando todas las dimensiones; y sólo el 25.0 % se ubicaron en el nivel sobresaliente (entre 31 y 40 puntos). En términos del significado de la variable: Desempeño de docentes, este resultado, también pone de manifiesto que los docentes participantes, en el momento de la encuesta, tenían un desempeño aceptable a bueno.

Por su parte, en la Figura 2, y en relación con el segundo objetivo específico, las puntuaciones en cada una de las dimensiones, empleadas para el desenvolvimiento docente, ubica a la ética, básicamente referida al respeto de derechos y dignidad de los estudiantes entre otras cosas, como la de mayor puntuación (154 puntos de 160 posibles), en contraposición a la dimensión: Reflexiva, orientada más a la identificación del docente con su trabajo, que ostenta la menor calificación (80 puntos de 160 posibles).

Prueba de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H0: La motivación profesional, no se relaciona con el desempeño de docentes, del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.

H1: La motivación profesional, se relaciona con el desempeño de docentes, del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020. Nivel de significancia

El nivel de significancia, convencionalmente: $\text{Alpha} = 5\% = 0.05$

Prueba estadística

Debido a que las variables tienen características ordinales, elegimos Rho de Spearman.

Cálculo del p valor y toma de decisión

Para calcular el p value se utilizó el software estadístico SPSS v. 25, a través de la secuencia: analizar, pruebas no paramétricas, cuadros de diálogo antiguos, muestras relacionadas.

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman. Variable: Motivación profesional - Variable: Desempeño de docentes.

			Nivel de motivación	Nivel desempeño docente
Rho de Spearman	Nivel de motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,277
		Sig. (bilateral)	.	,298
		N	16	16
	Nivel desempeño docente	Coeficiente de correlación	,277	1,000
		Sig. (bilateral)	,298	.
		N	16	16

Fuente: Tabla 3 y 4 de base de datos

La Tabla 6, presenta el valor de $p = 0.298 > 0.05$ para la prueba rho de Spearman, significa que, con un nivel de margen de error al 5%, no existe asociación significativa entre la Motivación profesional y el desempeño en docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020; es decir son muy independientes las variables.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados muestran que no existe concordancia significativa entre la motivación del profesional y el desenvolvimiento docente, con un nivel de significancia $0,298 > 0,05$, rechazando la hipótesis alternativa.

Haciendo referencia a los antecedentes, en su relación con el trabajo realizado, mencionamos a López (2015), Matías (2018), Moncada (2019), entre otros, que buscan no sólo estudiar la relación motivación profesional- desempeño de docentes; sino también encontrar causas de posibles resultados relacionados con dichas variables. Algunos de los autores citados muestran casos de desmotivación en docentes, siendo las principales causas de ello, la carencia de condiciones para satisfacer necesidades fisiológicas y de salud, el sueldo percibido, seguridad en el puesto de trabajo, etc. Matías (2018), por ejemplo, con la finalidad de hallar la concordancia entre motivación laboral y el desenvolvimiento del docentes; metodología basada en un método hipotético deductivo, de básico o fundamental, de nivel correlacional y enfoque cualitativo transversal; encuentra una asociación positiva ,significativa en algunas dimensiones de la variable motivación profesional y desempeño docente; como por ejemplo: la estimulación y el trabajo docente, motivación intrínseca y ocupación educativa; pero carentes de relación en otras dimensiones. Es interesante mencionar dicho resultado, teniendo en cuenta que en gran medida difiere del obtenido en el presente trabajo, en el que, con las dimensiones consideradas e instrumentos utilizados, sólo se encontró una cierta propensión hacia la realidad de una posible concordancia entre la dimensiones: de necesidad de afiliación (de la variable: motivación profesional) y la variable Desempeño de docentes.

CONCLUSIONES

La investigación permitió abordar a las siguientes conclusiones:

El nivel de motivación profesional de los docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020, es de regular a alto: del 100% de los docentes encuestados, el 81.3 %, se ubicaron en el nivel alto (entre 25 y 36 puntos) de la escala valorativa definida para la variable 1 en forma global; es decir, considerando todas las dimensiones; y sólo el 18.8 % se ubicaron en el nivel medio (entre 13 y 24 puntos).

El nivel de desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020, es aceptable a bueno: del 100% de los docentes encuestados, el 75.0 %, se ubicaron en el nivel bueno (entre 21 y 30 puntos) de la escala valorativa definida para la variable 2 en forma global; es decir, considerando todas las dimensiones; y sólo el 25.0 % se ubicaron en el nivel sobresaliente (entre 31 y 40 puntos).

Para Spearman Rho con valor de $p = 0.298 > 0.05$, no existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación profesional y el desempeño de docentes del Instituto Superior Pedagógico de Celendín, 2020.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones obtenidas se recomienda:

Realizar estudios complementarios de investigación en los que el nivel de Motivación Profesional sea preponderante en el nivel bajo, medio y alto, respectivamente.

Realizar estudios complementarios de investigación en los que el nivel de Desempeño de docentes, sea preponderante en el nivel bajo, medio y alto, respectivamente.

Realizar trabajos de investigación complementarios, en los que las tablas cruzadas puedan mostrar más variantes de comparación entre las variables.

Repetir investigaciones con la misma población, a fin de ir validando de manera más objetiva los instrumentos de recojo de información.

AGRADECIMIENTO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes*. Huancayo, Peru: Universidad Nacional del centro del Perú.
- Astráin, S. (2018). *Calidad educativa: La motivación docente como elemento clave*. España : Universidad de Navarra .
- Ausubel, D. (1978). In defense of advance organizers. *A reply to the critics*, 251-257.
- Bateman, T. (2004). *Administración, una ventaja competitiva*. México: McGraw-Hill.
- Batis Consultores. (02 de marzo de 2020). *Online Tesis*. Obtenido de Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación: shorturl.at/imnO9
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Díaz, F., & Hernández, G. (2003). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: MC Graw-Hill.
- Espada, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Editorial Díaz de Santos.
- Freire, P. (1999). *Pedagogía del oprimido*. México: Editorial Siglo XXI.
- Guzmán, R. (2015). *Autorreflexión y evaluación de la práctica docente*. México: Universidad del Salvador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Lewin, K. (2000). *Lewin*. USA: Sociedad Nacional para el Estudio de la Educación en los Estados Unidos de América.
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. Bárbula: Universidad de Carabobo.

- Martínez, S. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. San Luis De Potosí: XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Maslow, A. (1975). *Motivación y Personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- Matías, M. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1*. Perú: Universidad César Vallejo.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moncada, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Orellana, P. (2021). *Economipedia*. Obtenido de Motivación Laboral: shorturl.at/hxW04
- Peñaloza, W. (2005). *El currículo integral*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Petri, H., & Govern, J. (2006). *Motivación. Teoría, investigación y aplicaciones*. México: International Thomson Editores.
- Piaget, J. (2006). *Construcción de lo real en el niño*. Editorial Crítica.
- Real Academia Española. (2003). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Santillana.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Ríos, J. (2018). *Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa*. Huánuco: Universidad César Vallejo.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente*. PRELAC.
- Robbins, & Judge. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.

- Solórzano, C. (2016). *Niveles de motivación del docente en el proceso educativo*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Valdés, H., & Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación educativa*.
- Vigotsky, L. (1988). Interacción entre enseñanza y desarrollo. *Selección de Lecturas de Psicología de las Edades*, 3.
- Watson, J. (1973). *¿Qué es el conductismo?* Paidós.
- Zubiría, M. (2002). *Estructura de la pedagogía conceptual*. Bogotá: Fondo de publicaciones Bernardo Herrera Merino.

ANEXO 1

Ficha de encuesta – variable: Motivación profesional

Instituto Superior Pedagógico de Celendín.

Docente evaluador:

0 = Nunca, 1 = A veces, 2 = Siempre

N°	Variable: Motivación Profesional	N (0)	Av (1)	Si (2)
Dimensión 1: Necesidad de logro				
1	¿Ha recibido algún reconocimiento o estímulo por parte de su institución por hacer un buen trabajo?			
2	¿Se siente estimulado por sus estudiantes y padres de familia en su desarrollo laboral?			
3	¿Ha demostrado interés su institución por sus logros profesionales?			
4	¿Se preocupa usted por seguir creciendo profesionalmente en su vida laboral?			
5	¿Demuestra usted interés para obtener éxitos académicos?			
6	¿Cree usted que es importante para su institución actualizarse académicamente?			
Dimensión 2: Necesidad de poder				
7	¿Realiza trabajos en, pares, en grupos e individual demostrando un comportamiento positivo?			
8	¿Desarrolla usted de forma permanente los procesos de motivación con sus estudiantes durante el desarrollo de la sesión de clases?			
9	¿Demuestra usted dominio en sus clases expositivas?			
10	¿Transmite usted sus conocimientos con profundidad, demostrando una secuencia lógica en el desarrollo de las actividades de aprendizajes?			
11	¿Se preocupa usted para que sus estudiantes realicen acciones positivas?			
12	¿Crea usted materiales con sus alumnos para ambientar su institución educativa, con mensajes positivos o motivadores?			
Dimensión 3: Necesidad de afiliación				
13	¿Se le es fácil establecer amistad con sus colegas?			

14	¿Siente usted interés especial por los problemas sociales y humanos que ocurren en su institución?			
15	¿Su institución le brinda prestaciones sociales de forma adecuada?			
16	¿Recibe un trato amable por parte de sus colegas?			
17	¿Las relaciones con sus colegas le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?			
18	¿Cree usted que su director tiene buenas relaciones en el aspecto laboral?			

Escala de valores	
Bajo	0 – 12
Medio	13 – 24
Alto	25 - 36

Anexo 2

Ficha de encuesta – variable: Desempeño de docentes

Institución Educativa : Instituto Superior Pedagógico de Celendín,
2020

Sección :

Temática : Desempeño de docentes

Docente responsable :

Fecha :

0 = Nunca, 1 = A veces, 2 = Siempre

N°	Ítem	N (0)	Av (1)	S (2)
	Dimensión Reflexiva			
1	Se identifica a diario con su trabajo profesional en el aula.			
2	Cada día busca de auto reflexionar desde su experiencia pedagógica.			
3	Otorga tiempo para poder investigar más sobre el tema y otros saberes pedagógicos y disciplinares.			
4	Busca de informarse de como conocer las características de sus estudiantes y su contexto.			
5	Emite siempre un juicio crítico sobre su propia práctica y la de sus colegas.			
	Dimensión Relacional			
6	Buscas de construir vínculos cognitivos, afectivos y sociales para fortalecer la			
7	Demuestra respeto, cuidado e interés por sus estudiantes, viéndolos como sujeto de derechos.			
8	Interactúa de una manera concreta con sus estudiantes a través de la enseñanza en el aula y en la institución.			
9	Desarrolla con sus estudiantes los procesos afectivos y emocionales, la tolerancia			
10	Valora sus diferencias individuales y características socioculturales de sus estudiantes.			
	Dimensión Colegiada			
11	Interactúa con sus colegas y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos.			
12	Comparte usted la visión y misión de su institución, se apropia de los valores.			
13	Se lo convoca para tomar decisiones relevantes sobre la institución educativa.			

14	Expresa su voluntad y decisión mediante las comisiones, grupos de trabajo y reuniones.			
15	Acepta que la práctica individual de enseñanza se entiende mejor desde una perspectiva colegiada.			
	Dimensión Ética			
16	Respeto los derechos y dignidad de sus estudiantes.			
17	Demuestra idoneidad profesional, comportamiento moral y busca medios y estrategias que promueve el aprendizaje			
18	Reconoce la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país.			
19	Construye buenas conductas y actitudes éticas frente a la sociedad, lo cultural y vida social.			
20	Demuestra compromiso y responsabilidad moral con sus estudiantes, frente a los aprendizajes y a su formación humana.			

Escala de valores	
Bajo	0 - 10
Regular	11 – 20
Bueno	21 – 30
Sobresaliente	31 - 40

Anexo 3

Tabla 5

Valoración de dimensiones; variable: Motivación profesional.

	Necesidad de logro						Necesidad de poder						Necesidad de afiliación						Total			
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	S1	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	S2	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16		lt 17	lt 18	S3
1	0	0	1	1	2	2	6	2	2	2	2	2	1	11	1	2	0	2	2	2	9	26
2	0	1	1	2	1	2	6	1	2	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	1	7	22
3	0	0	0	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	1	10	27
4	0	0	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	2	2	2	11	29
5	0	1	1	2	2	2	7	1	2	2	1	2	1	9	2	2	0	2	2	2	10	26
6	1	0	1	2	1	2	6	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	2	1	9	26
7	0	0	1	1	1	2	5	1	1	2	2	2	2	10	2	2	1	2	1	2	10	25
8	0	0	0	1	2	1	4	1	2	2	2	2	1	10	1	1	0	2	2	2	8	22
9	1	1	1	2	2	2	7	1	2	2	2	2	1	10	1	2	1	2	2	2	10	27
10	0	0	1	2	1	2	6	2	2	2	1	2	1	10	2	2	1	2	2	2	11	27
11	1	1	1	1	2	1	5	1	1	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	1	9	24
12	0	0	0	1	1	2	4	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	2	2	2	11	26
13	0	1	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	1	1	8	26
14	0	1	1	1	2	2	6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	0	2	2	2	10	26
15	0	0	0	1	2	2	5	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	1	10	26
16	1	1	1	2	2	1	6	2	2	2	2	2	1	11	2	2	0	2	2	2	10	27
							<u>92</u>							<u>167</u>							<u>153</u>	<u>412</u>

Anexo 4

	Reflexiva					Relacional					Colegiada					Ética					Total					
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	S1	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	S2	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	S3	It 16	It 17		It 18	It 19	It 20	S4	
1	2	1	0	1	1	3	1	2	2	1	2	8	0	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	27	
2	2	1	1	2	2	6	1	2	2	2	1	8	0	2	0	1	2	5	2	2	2	1	2	9	28	
3	2	1	1	1	2	5	1	2	2	2	2	9	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	31	
4	2	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	2	9	30	
5	2	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	9	1	2	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	29	
6	2	1	0	2	1	4	2	2	2	2	2	10	0	2	0	1	2	5	2	2	2	2	2	10	29	
7	2	2	1	2	2	7	1	2	2	2	1	8	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	32	
8	2	1	1	1	2	5	1	2	2	2	2	9	0	2	0	1	2	5	2	2	2	2	2	10	29	
9	2	1	1	1	2	5	1	2	2	1	2	8	0	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	30	
10	2	1	0	1	1	3	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	30	
11	2	2	0	2	2	6	1	2	2	2	2	9	1	2	0	1	2	6	2	2	2	1	2	9	30	
12	2	1	1	1	2	5	1	2	2	2	1	8	1	2	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	29	
13	2	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	9	0	2	1	1	2	6	2	2	2	1	2	9	28	
14	2	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	1	2	0	2	2	7	2	2	2	2	2	10	34	
15	2	1	1	2	1	5	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	2	9	31	
16	2	1	1	2	2	6	1	2	2	1	2	8	1	2	0	1	1	5	2	2	2	1	2	9	28	
						<u>80</u>						<u>140</u>						<u>101</u>							<u>154</u>	<u>475</u>