

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

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



**Influencia de la motivación, en el desempeño docente de la
I.E. “C.F.B.”, Huamas - Yungay, 2018**

**Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

JOHNNY RICHARD GERÓNIMO PAREDES

Asesor:

**GONZÁLEZ CHÁVEZ CARLOS MANUEL
Código de ORCID: 0000-0003-4279-7145**

HUARAZ – PERÚ

2022

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Motivación y desempeño docente
Especialidad	Educación Secundaria
Línea de Investigación	Preparación docente y desarrollo profesional
Área	Ciencias Sociales.
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General (incluye capacitación pedagógica)
Keywords	
Theme	Teaching motivation and performance
Specialty	Secondary education
Research Line	Teacher preparation and professional development Social Sciences.
Area	
Sub area	Education Sciences
Discipline	General Education (includes pedagogical training)

2. TITULO

Influencia de la motivación, en el desempeño docente de la I.E. "C.F.B.", Huamas-Yungay, 2018

TITLE

Influence of motivation in the teaching performance of the I.E. "C.F.B.", Huamas-Yungay, 2018

3. RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación, en el desempeño docente de la Institución educativa “Coronel Francisco Bolognesi” de Huamas- Yungay, 2018; fue una investigación básica, de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal; se trabajó con una población de 41 docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa antes mencionada, para recopilar la información se utilizó la encuesta y como instrumento el Cuestionario de Motivación y desempeño docente; presenta validez de contenido y altos índices de confiabilidad. Como resultados se muestra una correlación positiva fuerte (0,729 donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01; aceptándose la hipótesis alterna que indica que existe una correlación positiva y altamente significativa entre motivación y desempeño docente; asimismo, existe correlaciones positivas entre las tres dimensiones de la motivación con el desempeño de los profesores; también se muestran resultados descriptivos donde observa un predominio de los niveles medios en ambas variables.

Palabras clave: Motivación, desempeño docente, dirección, intensidad y persistencia.

4. ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of motivation on the teaching performance of the Educational Institution “Coronel Francisco Bolognesi” de Huamas-Yungay, 2018; It was a basic research, correlational level and non-experimental - cross-sectional design; We worked with a population of 41 teachers at the primary and secondary level of the aforementioned educational institution. The survey was used to collect the information and the Motivation and Teacher Performance Questionnaire was used as an instrument; it presents content validity and high reliability indexes. As results a strong positive correlation is shown (0.729 where the p-value (0.000) is less than 0.01; accepting the alternative hypothesis that indicates that there is a positive and highly significant correlation between motivation and teacher performance; likewise, there are positive correlations between the three dimensions of motivation with the performance of teachers; descriptive results are also shown where a predominance of the average levels in both variables is observed.

Keywords: Motivation, teacher performance, direction, intensity and persistence.

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PALABRAS CLAVE	ii
TÍTULO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación de la Investigación	18
Problema	19
Conceptuación y Operacionalización de las variables	19
Hipótesis	22
Objetivos	22
METODOLOGÍA	23
Tipo y diseño de investigación	23
Población y muestra	23
Técnicas e instrumento de investigación	24
Procesamiento y análisis de la información	24
RESULTADOS	25
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	31
CONCLUSIONES Y ROMENDACIONES	36
AGRADECIMIENTOS	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	39
APENDICES Y ANEXOS	48

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	
Matriz de operacionalización de variables	20
Tabla 2	
Relación entre la motivación y el desempeño docente	25
Tabla 3	
Relación entre la dimensión dirección motivacional y el desempeño docente	26
Tabla 4	
Relación entre la Intensidad de la motivación y el desempeño docente	27
Tabla 5	
Relación entre la Persistencia de la motivación y el desempeño docente	28
Tabla 6	
Nivel de motivación general y por dimensiones de los docentes	29
Tabla 7	
Niveles de desempeño de los docentes	30

5. INTRODUCCION

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

El desempeño docente es un tema mundialmente debatido, ya que se encuentran muchas disimilitudes en caso de que se llegue a comparar con países que son grandes potencias, como lo son Rusia, China, Francia, Estados Unidos, Alemania, entre otros (Campos, 2018).

En Europa, se realizó un trabajo durante los últimos años con el objetivo de perfeccionar las políticas educativas de ese continente para así mejorar la calidad educativa, a través del reforzamiento, apoyo a la innovación pedagógica y la capacitación de los docentes” (Comisión Europea, 2015).

Vargas (2016) menciona que en algunos países europeos cuenta con independencia docente en el desempeño, un aspecto importante en la educación es brindar un armonioso clima laboral, en el cual tanto los docentes y estudiantes sientan confianza y seguridad. Un adecuado ambiente laboral tiene como resultado un adecuado rendimiento del docente en estos países de Europa.

En Latinoamérica, a partir desde el año 2000 se empezó a tomar importancia y a reflexionar sobre el desempeño docente, el cual se modifica de acuerdo al requerimiento y al incremento del compromiso en el salón de clases; la interrelación con la colectividad para que así ellos puedan involucrarse más con la autoformación (Cuenca et al., 2010). En referencia a la motivación, recién cobró importancia a mediados del siglo XX, ya que el factor humano también desempeña una gran función dentro de las organizaciones educativas ya que esta presta un servicio y deben de ser de forma eficaz y eficiente (Castillo, 2018).

Vidal et al. (2010) investigaron la motivación en el contexto educativo realizados de Europa en 2007 y 2008. Se tomaron en cuenta el género, educación, estado civil y título de grado para agrupar las diferencias. Los investigadores encontraron que el 73% docentes encuestados indicaron que se sentían motivados con la descripción clara y con un propósito

importante. Un 63% indicó que se siente motivado al contar con un grupo de apoyo. Los instrumentos usados fueron el Cuestionario, entrevistas a través de SAES y el LMT-J. Tanto los años de experiencia y la competencia entre los docentes es un factor que también los motiva. Concluyeron que cada logro del docente está en relación con la motivación y el responsable de ello es la administración educativa.

La UNESCO (2006) menciona que varios países han desarrollado sistemas de evaluación del desempeño docente, que se basan en supervisión o inspección escolar. Cada país desarrolla sus propuestas y compromisos para tomar las mejores decisiones de acuerdo a sus planteamientos y desarrollo, para así contribuir tanto al desarrollo del docente y la mejora de la enseñanza. A su vez indica que 50 países de América y Europa valoran y reconocen el esfuerzo y buen desempeño de los docentes, para ello cuentan con un sistema el cual les impulsa a progresar. Este sistema los hace protagonistas y corresponsables de los cambios educativos. En estos países se maneja un escalafón para la carrera magisterial.

Gálvez y Milla (2018) revelan que los países latinoamericanos y del Caribe son punto de referencia para la transformación de la educación, ya que se ha conseguido un considerable avance en las políticas educativas. En el cual, se han visto involucrados todas las personas que conforman las instituciones educativas, incluidos los padres y la comunidad, siendo el personaje principal el profesor. Así mismo, los autores refieren que el progreso de la calidad de la educación tiene que estimar la variación del modelo respecto al papel de los profesores en la escuela.

Roque (2017) manifiesta que un 31% de los países latinoamericanos realizan evaluaciones de desempeño docente, la forma principal de esa evaluación es a través de la observación directa de las clases que se brindan en las aulas. A su vez indica que durante esta última década los sistemas educativos latinos han realizado esfuerzos para mejorar la calidad de la educación y que el desempeño docente es un factor muy valioso en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por su parte el gobierno de Chile cuenta con un Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente y su objetivo es consolidar la carrera del docente para así contribuir en la mejora de la calidad educativa. Se evaluaron a un total de 21,197 docentes de todo el país. Cuenta con niveles de desempeño, destacado, competente, básico e insatisfactorio. Los dos primeros se reevalúan después de cuatros años, el tercero luego de dos años y el último al año siguiente. Se obtuvo que un 1% obtuvo un nivel de insatisfactorio, un 24% básico, el 66% competente y solo el 9% obtuvo un nivel destacado.

En este año el Ministerio de Educación (Minedu) iba a realizar una evaluación a más de 13 mil profesores de primaria de la Educación Básica Regular que están en las escalas 4, 5, 6 y 7 del Magisterio para ofrecer un diagnóstico conciso del desempeño dentro de los salones de clase, la institución y toda la comunidad educativa.

Antecedentes

Ansah y Sarpong (2017) es su investigación sobre los determinantes de la motivación de los profesores en el desempeño laboral en las escuelas secundarias públicas en el Municipio de Agona West, Ghana. El estudio tuvo como objetivo la motivación y cómo influía en el docente de esta institución educativa. Fue un estudio de diseño transversal, la población de 170 docentes, 4 asistentes de directores y 2 directores, de muestreo censal. Utilizo 2 cuestionarios y una guía de observación para la recopilación de datos. Los principales resultados fueron que encontraron la relación significativamente positiva entre la motivación y el docente entre otras áreas. Aunque encontraron una relación negativa entre salario y desempeño del docente. Los docentes estaban más motivados por factores extrínsecos y las docentes están más motivadas que los docentes. Se concluyó que la motivación en esa institución educativa no fue satisfactoria ni atractiva. Condori (2018), en su investigación Influencia de la motivación en el desempeño docente en la Institución Educativa Walter Peñaloza Ramella

del distrito de Mariano Melgar. Tuvo como objetivo analizar la influencia entre ambas variables. Fue un estudio de tipo correlacional, la población fue de seiscientos estudiantes y cuarenta y dos docentes, la muestra fue de 152 estudiantes y 42 docentes y el muestreo fue No probabilístico Censal Estratificado, los instrumentos empleados fueron la Ficha de Diagnóstico de desempeño laboral y la Ficha de diagnóstico de motivación y satisfacción laboral. Obtuvo como resultado que, si existe una relación lineal positiva entre ambas variables, es decir si el nivel de motivación es bajo el desempeño laboral también será bajo.

Gallardo (2017), investigó la motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. Su objetivo fue establecer la influencia entre las variables de ese colegio. Estudio de tipo descriptiva y explicativa, la población de 31 profesores de esa institución se desarrolló de forma censal. Los instrumentos usados fueron Ficha de evaluación en el Marco de buen desempeño docente y Cuestionario aplicado al docente sobre motivación. Obtuvo como resultado que los docentes alcanzaron un puntaje aprobatorio en la evaluación del desempeño docente. Se concluyó que tanto los factores de motivación e higiénicos si influyen sobre el desempeño docente, así mismo reconoces que ambos factores de motivación son de gran significancia en el desempeño docente, sin excluir al factor higiénico.

Arratia (2010) investigó el Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente de Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. El objetivo del estudio fue indagar y caracterizar las percepciones respecto a la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores que influyen en el desempeño laboral, asimismo analizar la relación que existe con los resultados de la Evaluación de Desempeño en docentes de la región metropolitana chilena Chile en el 2003 y 2004. Fue un tipo de estudio descriptivo y de muestreo intencional. El instrumento empleado fue la entrevista semi-estructurada. Se concluyó que la profesión de la docencia va a depender de la forma en la que se caracteriza, el bajo desempeño

docente se debía a que no había una conciencia de las condiciones de trabajo, las condiciones del material de trabajo y la satisfacción laboral que están relacionados con la vocación docente. Los profesores con un buen desempeño mencionaron que lo importante es el aspecto profesional y resaltaron la importancia de realizar las evaluaciones del docente, lo cual relaciona la relación entre esos elementos.

Arévalo (2011) indagó sobre la evaluación de la calidad del desempeño docente del nivel secundario en el aula en el CESPM Martín de Porres No 60019 – Iquitos. Su objetivo fue evaluar el desempeño de los docentes de la institución educativa en mención. Fue un estudio de tipo descriptivo correlacional, la población de estudio fue 33 docentes y 712 estudiantes; los instrumentos utilizados fueron un cuestionario (tipo Likert) y ficha de observación. Se concluyó que para el proceso de evaluación de la calidad del desempeño del docente en el aula debe existir una relación estrecha entre el evaluador y el docente, acompañado con el instrumento, técnicas y procedimientos adecuados. Al evaluar la calidad de la enseñanza si presenta un impacto significativo en la mejora de la calidad educativa en la institución evaluada. Sostienen que es legítimo la elaboración de un marco metodológico de investigación para desarrollar la evaluación de la calidad del desempeño docente en el aula.

Quispe (2011) investigó la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Su objetivo fue demostrar la existencia entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño educativo de 5 instituciones educativas estatales de secundaria del segundo sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 durante los años 2009 y 2010. Fue un estudio de tipo descriptiva, correlacional, explicativa y transeccional, la población fue de 307 docentes y 6731 alumnos, la muestra probabilística estratificada fue de 156 docentes y 367 alumnos; los instrumentos fueron Cuestionario de opinión del docente sobre el director, cuestionario de autoevaluación del docente y el Cuestionario de opinión del alumno sobre el director. Se

concluyó que, si existe la relación entre las variables, los estilos de liderazgo del director influyen representativo en el desempeño docente. A un buen estilo de liderazgo se obtendrá un buen desempeño docente. El que predominó fue el estilo autoritario, luego el democrático y por último el liberal. Un 41% de los docentes obtuvo un nivel competente y destacado y el 59% niveles bajos.

Vera (2013) investigó la motivación y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la red 3 de San Juan de Lurigancho. Su objetivo fue determinar el grado de las dos variables en esas instituciones educativas. Fue un estudio de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, la población de 201 docentes y de muestra censal, el instrumento empleado el cuestionario de escala tipo Likert. Los principales resultados fueron que la motivación del docente tuvo una relación positiva y de significancia con su desempeño, capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales de los docentes de esa institución educativa.

Cáceres y Dextre (2013) investigó la motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Bellavista. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Fue un estudio de tipo no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la población de 150 docentes, la muestra fue aleatorio y estratificado conformado por 109 docentes; el instrumento usado fue el cuestionario tipo Likert. Obtuvo como resultado que la motivación se relaciona tanto positivamente y significativamente con la práctica pedagógica en esa institución. La motivación extrínseca si se vincula con la práctica pedagógica, la motivación intrínseca si se correlaciona con la planificación de la enseñanza y el aprendizaje. Por último, mencionan que no existe asociación entre la variable motivación intrínseca y las prácticas pedagógicas.

Montañez (2019), en su investigación Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en 6 instituciones educativas de secundaria de Puno. Su objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio. Fue un

estudio de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional de 64 docentes y muestreo no probabilístico y censal; los instrumentos empleados una encuesta y su instrumento el cuestionario tipo Likert. Como resultado encontraron una correlación significativa entre las variables. En el liderazgo directivo y la motivación fue (0,65), nivel de significancia Tc de (6,84); liderazgo directivo y desempeño docente fue de (0,61), con un nivel de significancia Tc de (6,157), mientras que motivación y desempeño docente fue (0,49) con un nivel de significancia Tc de (4,426). En conclusión, la correlación que se encontró fue moderada y significativa, en el que se logró demostrar su hipótesis alterna resultado de la correlación significativa entre las variables.

Gabino (2018), investigó la motivación y desempeño docente de acuerdo a las rúbricas en una institución de Huánuco. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. Fue un tipo de estudio básico y correlacional, la muestra fue 29 docentes; los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Motivación” y la “Ficha de monitoreo al desempeño docente” del MINEDU. Se obtuvo como resultado un PV (0,694) es mayor pt (0,05). Se concluye que no existe relación de significancia entre ambas variables. La correlación entre las variables es nula ($Rho = 0,076$) se encuentra entre -0,09 y 0,09, el nivel de significancia de 0,05.

Delgado (2018), en su investigación sobre la motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18 de la UGEL 04 de Comas. Su objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio. Fue un estudio de tipo básica y descriptiva, la población de estudio de 174 docentes, la muestra de fue 120 docentes y muestreo fue probabilístico estratificado; los instrumentos empleados el Cuestionario de motivación y el Cuestionario sobre desempeño. Se concluye que, si existe una correlación significativa entre las variables, es decir existe una correlación positiva alta.

Aguilar (2018) investigó el liderazgo directivo y el desempeño en una institución educativa de La Molina. Su objetivo fue conocer las relaciones que existen entre las variables de estudio. Fue un estudio de tipo no experimental y el diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 36 docentes; los instrumentos fueron cuestionarios. Concluyó que se encontró una relación significativa entre ambas variables de la institución en mención.

Villafana (2018), investigó la motivación organizacional y el nivel de desempeño de los docentes de una institución de Chimbote. Tuvo como objetivo determinar el nivel de ambas variables. La muestra estuvo compuesta por 17 docentes; el instrumento fue el Cuestionario de evaluación de la motivación y la Ficha de evaluación en el Marco del Buen desempeño Docente. De acuerdo a los resultados se concluye que, si se evidencia una correlación, el 47% de los docentes y un 23,53% presentaron un buen nivel y un 29% un bajo nivel de desempeño docente. Respecto a la motivación un 53% obtuvo un nivel regular, el 35% bajo y tan solo un 12% logró un nivel alto.

Fundamentación científica

La Motivación

La motivación laboral se entiende como el ánimo para realizar un gran nivel de esfuerzo, que también abarca tanto los sentimientos de realización y perspectiva profesional, el cual se manifiesta cuando se ejerce responsabilidades que involucran desafíos para el trabajo (Quintero, 2008). Sin embargo, Chiavenato (2014) considera a la motivación como uno más de los elementos del proceso psicológico básico, este constructo hipotético nos ayuda a entender el comportamiento de las personas, el cual se relaciona con el entorno y con distintos procesos mediadores. Por otra parte, los autores Robbins, y Coulter, (2014) refieren que la motivación son aquellos procesos que influyen en la dirección, la energía y en la perseverar del esfuerzo que efectúa el individuo para alcanzar una meta.

Existen diversas teorías de la motivación, en este caso se utilizará el modelo teórico propuesto por McClelland quien se conoce como las teorías de las necesidades que se mencionan a continuación

Necesidad de Logro: Es el que se ve evidenciado en el comportamiento que está distinguido por la búsqueda de metas en determinados plazos, se busca adquirir un determinado nivel de grandiosidad para tener cierta ventaja ante los demás. Esta necesidad se da cuando se encuentra una actividad que cuenta con un nivel medio de dificultad o existe una probabilidad de alcanzar el éxito en lo que se emprende (Ángulo, 2008). Existen individuos que tiene una gran capacidad de realizar acciones ya que tienen ímpetu insuperable por alcanzar el éxito y de conseguir una mejora constante. Así mismo asumen la responsabilidad en la toma de decisiones e intentan encontrar la mejor solución para los problemas (Tijerina, 2011).

Necesidad de Poder: Es un factor fundamental para lograr ser un directivo exitoso. Se describe como el afán de predominio o influencia a las demás personas hasta puede cambiar situaciones (Newstrom, 2011); así mismo, la necesidad de poder coincide con la necesidad de un individuo para controlar su entorno (Dowaman, 2019). McClelland (1985) identificó dos tipos de poder:

Poder personalizado: Kirkpatrick y Locke (1991) sustenta que, aunque es deseable una necesidad de poder, la eficacia depende de lo que hay detrás. Un líder con un motivo de poder personalizado busca el poder como un fin en sí mismo. Las personas que tienen este tipo de poder poseen poco autocontrol, suelen ser impulsivos, se centran en coleccionar símbolos de prestigio personal y adquirir poder únicamente por el bien de dominar a otros puede basarse en una profunda duda de sí mismo. El motivo de poder personalizado está relacionado con la dominación de los demás y conduce a seguidores dependientes y sumisos.

Poder socializado: Es un conjunto de estrategias de influencia, directas o indirectas, la cual es utilizada por los individuos para producir resultados

tanto individuales o en equipo que impactan a la organización. El poder socializado se considera que tiene como finalidad favorecer al colectivo y las acciones de influencia que se ejercen ellos integrantes legitimadas por la colectividad, en el cual todos los integrantes aceptan recibir y ejercer las influencias (Padrón y Polanco, 2006).

Necesidades de Afiliación: Rodríguez (2017) menciona que es una motivación social, en la cual el individuo siente satisfacción cuando comparte momentos agradables con otras personas o es parte de un grupo, para así sentir aceptación, amor, estima, aprobación, por último, apoyan a los demás y esperan que eso sea retribuido. La estimulación social influye el lenguaje y pensamiento. Las necesidades de afiliación se conservan a lo largo de toda la vida. De la misma forma, Tijerina (2011) sustenta que las personas con este tipo de necesidad escogen los ambientes de cooperación que les favorezca el entablar amistades antes que entrar en competencias, que les facilite hacer amigos antes que entrar en competencias, se caracterizan por buscar relaciones de comprensión recíproca

Dimensiones de Motivación

Dirección

La dirección orienta al esfuerzo para poder desarrollar o realizar una meta trazada, está relacionado con las actividades que se deben de elegir para que así puedan centrar su esfuerzo para cumplir metas específicas. (Robbin, 2004).

Intensidad

La intensidad es la dosis de esfuerzo que la persona emplea para ejecutar las metas que se ha propuesto, no se toma en cuenta la calidad de la intensidad del esfuerzo (Chiavenato, 2015).

Persistencia

La persistencia es el tiempo en el que la persona sostiene el esfuerzo. El individuo motivado acostumbra a continuar con sus metas hasta que finalmente lo logra (Muchisky, 2011).

El Desempeño docente

El desempeño está relacionado con el modo en que el trabajador cumple día a día con las funciones (roles) y obligaciones (responsabilidades) que le exige su cargo o posición asignada, de acuerdo al cumplimiento de los fines de éste y de la organización (Urquijo y Bonilla, 2008).

Comellas (2012) afirma que el del desempeño involucra la tenencia de ciertos intelectos como la práctica en la resolución de tareas, ante ello se puede inferir que la persona competente es apta de “saber, saber hacer y saber estar” a través de un grupo de comportamientos que le posibilita realizar de forma eficaz actividades que son consideradas en su mayoría complejas.

Bichi (2017), El desempeño docente es un proceso puntual, se emplea para realizar revisiones y calificaciones del desempeño y la efectividad de los docentes dentro del aula. El resultado de esto nos ayuda a brindar retroalimentación a los docentes y dirigir su crecimiento profesional. Por otra parte, Estrada (2017) agrega que el desempeño docente es el punto principal que convoca a todo el proceso de formación dentro del sector educativo. El docente durante de sus clases debe de desarrollar un desempeño de acuerdo al nivel de los alumnos y en base a los objetivos de cada sesión.

Características del desempeño docente:

Tabúas y Estacio (citado por Romero, 2014) define que un docente de buen desempeño cumple con las siguientes características:

- Conocedor de la materia que enseña sin requerir de un libro.
- Contesta a las preguntas que se le hace y en caso de desconocer la respuesta, acepta e indaga la información solicitada por el alumno.

- Se actualiza constantemente.
 - Tiene la capacidad de desarrollar clases entendibles para sus alumnos.
 - Es ingenioso, realiza clases atrayente para los alumnos.
 - Diseña evaluaciones que impulsan el pensamiento de los alumnos.
 - Posee un adecuado nivel de autoestima
 - Es un actor social que tiene la gran labor de formar a la sociedad y está comprometido con la comunidad esto lo hace sentir útil ante la sociedad.
- Así mismo Murillo (2003) menciona que los docentes que impactan en el aprendizaje de sus estudiantes demuestran un buen desempeño y cumplen las siguientes características por sus prácticas educativas: enseñanzas ingeniosas, innovadoras, positivas y efectivas.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Los factores del desempeño docentes se encuentran delimitados por factores asociados al propio docente, alumno y el entorno (Montenegro, 2003). Mientras que Caballero (2013) refiere que los factores que repercuten o afectan el desarrollo del desempeño docente pueden ser más o menos tratables para su labor, ellos son:

- Las condiciones físicas (ruido, ventilación, iluminación y temperatura)
- La promoción
- El reconocimiento
- La retribución
- La estabilidad.

Lafourcade (1974) sostiene que los factores son:

- Motivación
- Estructura
- Dominio del contenido
- Habilidades para enseñar

Por otra parte, dentro de los factores se relacionan la formación profesional, su salud, la motivación y el compromiso con su profesión. El primero en mención que brinda conocimientos precisos, organizados para su labor docente así mismo le ayudará a realizar evaluaciones. Mientras el

docente obtenga mayor información de calidad, esto le facilitara a desempeñar eficientemente su labor. En caso de contar con una buena salud tanto física y mental incrementará la posibilidad de ejecutar sus funciones sin dificultades, esto también está relacionado con las condiciones de vida y la satisfacción de las necesidades básicas, incluye el afecto (Benites, 2017; Arroyo, 2018).

Preparación para la enseñanza

Es una de las principales competencias que está vinculado con la comprensión y conocimiento de los alumnos, así mismo está relacionado a los enfoques netamente pedagógicos. En el que tiene como objetivo promocionar capacidades integrales. La planificación del aprendizaje podrá hacer uso de los recursos con los que se cuenta y va de acuerdo a la evaluación del desempeño, por el cual es importante la verificación del currículo (Vera, 2017).

Desarrollo de la enseñanza

Djur et al., señalan que es importante tener en cuenta los objetivos que describen las competencias que adquirirán los alumnos, cada uno especificados por curso o las tareas asignadas. El objetivo de cada actividad debe de estar relacionado con los objetivos finales de cada curso y estos se puedan evaluar y desarrollar (citado en Centro de Enseñanza Virtual de la Universidad de Burgos, 2013).

Existen estrategias que ayudan a que los docentes dirijan, generen o activen los conocimientos que existan o no en sus estudiantes, son esenciales para que el docente llegue a cumplir las intenciones educativas que se deben de realizar al fin del ciclo educativo (Díaz y Hernández, 1999).

Asistencia y puntualidad

El docente debe de respetar la ética educativa, debe de mostrar tanto su profesionalismo, compromiso y cumplir las reglas y normas que se tiene

dentro y fuera del salón de clase, ya que los docentes son ejemplo para sus alumnos. Para ello debe de llegar a tiempo a su clase, cumplir su horario, deben de preparar sus actividades a tiempo, entre otros (Benavides, 2016).

Articulación de la gestión docente con las familias y la comunidad

Minedu (2019) indica que esta dimensión promueve la articulación entre la comunidad educativa y la familia para que ambos actores estén involucrados en la formación de los alumnos. Es importante que los padres interactúen, se comuniquen y aprendan sobre los procesos de aprendizaje de sus hijos, de esta forma la comunidad se convierte en un ambiente acogedor y proporcione a los logros del aprendizaje.

Planeamiento Educativo

Las unidades y sesiones de aprendizaje son secuencias pedagógicas a modo de ejemplos para potenciar el trabajo docente. Son consideradas herramientas curriculares, dado que en las unidades se expresan los aprendizajes esperados y el total de secuencias sugeridas para lograrlos durante el año escolar, así como los momentos sugeridos para el desarrollo de cada sesión. (Minedu, 2016).

Cuellar (2015) refiere que la programación curricular es un documento e instrumento del ámbito educativo, importante para la actividad diaria del docente, guía el proceso de aprendizaje de cada asignatura.

Organización del Espacio

Los mobiliarios escolares son más que un simple mueble, ya que es un instrumento forma parte del aprendizaje de los alumnos, para poder cumplir con las necesidades de forma versátil y flexible. Contribuye con la organización y su entorno, cubre las necesidades pedagógicas o apoya a las actividades desarrolladas de enseñanza aprendizaje que han sido planificadas por los docentes. El mobiliario debe de permitir el desarrollo

de la lectura, escritura, dibujo y las diversas actividades (Villarreal y Gutiérrez, 2015).

Organización de los alumnos

Dentro de las instituciones educativas se deben de garantizar las condiciones de higiene, seguridad y la buena convivencia. Los acuerdos deberán ser respetados por los docentes y los alumnos deberán de aprender de ellos. En el aula debe ser un espacio en el que se propicie la comunicación, bienestar, seguridad y confianza, así mismo deberá de contar con actividades que permitan la expresión de las ideas y sentimientos de los alumnos de la comunidad educativa. Las actividades de alimentación deben de darse de forma organizada e higiénica para prevenir enfermedades o incidentes.

La comunidad escolar debe priorizar el cuidado, mejora y regular el uso de los espacios educativos, todos son responsables de ello (Blanco, et al. 2015).

Interacción con los materiales

El material educativo es todo objeto que puede servir de apoyo para la enseñanza aprendizaje detallados en el currículo escolar. El material curricular son los programas y planes de estudio, textos tanto para los estudiantes y docentes. Los materiales didácticos son recursos de apoyo pedagógicos que están en las bibliotecas de las escuelas. Estas deben asegurar la equidad e inclusión en la educación (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2016).

La interacción entre el docente y sus alumnos es sumamente importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La comunicación permite transmitir, transferir, construir el conocimiento y brindar una formación de autonomía e independencia (Granja, 2013).

El docente reporta a los padres sobre los programas, progresos, diagnósticos y/o aspectos relevantes de sus hijos, esta comunicación que

se desarrolla es favorable para la educación y a las familias. Es más, los padres deben de informar a los docentes sobre aspectos relevantes de sus hijos ya que estos pueden ser tomados en cuenta para su aprendizaje (Ochoa, 2018).

Recursos

El ambiente positivo facilita el logro de las metas y genera la identificación con la organización a la que se pertenece. Así mismo, propicia la ausencia de conflictos, inasistencias, ineficacia o bajo desempeño laboral (Salazar, et al. 2009).

Se puede considerar entre un método de enseñanza y/o aprendizaje que debe de dar de forma autónoma que se desarrollan desde la modificación cognitiva. Esto involucra tanto a los valores y capacidades de todos los que están inmersos en el proceso educativo (Chávez, 2010).

El trabajo en equipo se da mediante la integración de personas bien organizadas, en la que cada persona tiene sus propias responsabilidades, actividades definidas, la cual tiene un líder que dirige al equipo mediante reglas, dirige sus esfuerzos y se compromete en un mismo sentido (Vilca, 2017).

La actividad extracurricular son aquellas actividades relacionadas al deporte, artística, cultural o académico que no se ve limitada por el programa de estudios, aunque son un complemento de las actividades curriculares para así brindar una formación completa a los alumnos (Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la calidad Educativa, 2016).

Evaluación del Educando

La evaluación posee propósitos importantes. Uno de ellos es reconocer el estado de los procesos de enseñanza-aprendizaje, mediante los resultados de experiencia en los alumnos; una evaluación tanto de la evaluación como de su importancia. Nos permite reconocer en general todas las actividades

de los individuos que integran la comunidad educativa. (Avendaño y Parada, 2012)

La motivación y el desempeño docente

La educación es una herramienta de gran importancia para la sociedad, ya que ésta garantiza que las generaciones obtengan conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para el desarrollo futuro de cada individuo. Debido a su importancia, se ha llegado a evaluar por medio de exámenes y estos puntajes reflejan el rendimiento académico que corresponde al desempeño demostrado por los maestros (Owan, 2017).

Latt (2008) menciona que tanto la motivación y el desempeño laboral son factores de gran importancia para las organizaciones, ya que ambas permiten el éxito y logro de los objetivos o metas que manejan las organizaciones. Estas deberán de adaptarse a ciertos cambios externos ya que ello les otorgará ventajas competitivas. Por lo cual, es importante que las personas que laboran dentro de las organizaciones cuenten con ciertas habilidades y que sean competentes.

Acosta (2019) refiere que un profesor motivado se caracteriza por la forma en la que enseña, en la cual hace uso de diversas herramientas para dictar sus clases, con metas claras y relevantes en las que abarque las necesidades de los alumnos. Estos docentes se muestran con una actitud positiva, enérgica y vital durante cada clase. Los docentes motivados desarrollarán tanto la enseñanza, aprendizaje, emociones y no tendrá dificultad en crear alumnos que se desenvuelven de una misma forma.

La motivación juega un papel importante para los profesores porque ayuda a lograr el objetivo de manera eficiente, mejora las habilidades y el conocimiento de los profesores, este último influye directamente en el logro de los alumnos (Mustafa y Othman, 2010).

El docente actualizado no asegura un buen desempeño docente; lo importante es que el docente reconozca que es importante la construcción de la sociedad, es más ellos cumplen un papel protagónico en el cambio

educativo (Cuenca et al. 2011). El proporcionar diferentes formas de incentivos a los maestros para motivarlos ayuda a que busquen oportunidades de generar aptitudes y tengan mejores posibilidades de alcanzar los estándares (Lavy, 2009).

5.2. Justificación

El presente trabajo se justifica teóricamente, debido a que aporta información para el conocimiento de la motivación y el desempeño docente, además de proporcionar los resultados de la realidad de los docentes de esta institución educativa, con la finalidad de orientar en el futuro mejoras en el desempeño del docente en el aula. En una realidad globalizada, los docentes de las Instituciones Educativas necesitan conocer las diferencias individuales y sociales, así como las culturales y económicas para ajustar a ellas la gestión educativa. En este sentido, la relevancia teórica, aporta no solo a la educación y la psicología, sino también a los aspectos relacionados a la gestión de las personas, y por ello también resulta novedoso, debido a que es uno de los primeros estudios que se realizan en esta zona de la región Ancash, por ello llenaría un vacío del conocimiento sobre estas variables.

Tiene una justificación metodológica, ya que se realizó la construcción y validación de dos instrumentos, para medir las variables de estudio, se hace referencia por lo tanto a un cuestionario de motivación y un cuestionario de desempeño docente, los mismos que han sido validados por jueces y cuentan con validez y confiabilidad para su utilización.

También se justifica socialmente en la que brindará un beneficio social, desde los resultados que se obtengan, así mismo se ampliará la información, la cual podrá ser empleada como antecedentes en futuras investigaciones, por consiguiente, será beneficioso para las personas,

instituciones o la comunidad científica que deseen conocer más de estos temas, es decir de esta forma pueda recobrar un interés en la sociedad. Es más, el docente que labora con el objetivo de mejorar la calidad de la educación, brindará a la sociedad buenas personas y ciudadanos.

Por último, tiene una justificación práctica, en la que, de acuerdo con los objetivos de estudio y los resultados que se obtuvieron, se podrán utilizar en futuras investigación para desarrollar actividades de mejora principalmente para la I.E. “C.F.B”, Huamasv- Yungay; con la finalidad de mejorar el sistema de la motivación y el desempeño docente.

5.3. Problema

¿De qué manera la motivación influye, en el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay - periodo 2018?

5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Motivación. – Robbins y Coulter (2014) refieren que la motivación son aquellos procesos que influyen en la dirección, la energía y en la perseverar del esfuerzo que efectúa el individuo para alcanzar una meta.

Desempeño docente. – Estrada (2017), agrega que el desempeño docente es el punto principal que convoca a todo el proceso de formación dentro del sector educativo. El docente durante de sus clases debe de desarrollar un desempeño de acuerdo al nivel de los alumnos y en base a los objetivos de cada sesión.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
MOTIVACIÓN	Refieren que la motivación son aquellos procesos que influyen en la dirección, la energía y en la perseverar del esfuerzo que efectúa el individuo para alcanzar una meta (Robbins y Coulter, 2014).	Dirección Intensidad Persistencia	Actividades Orientación Compromiso Energía aplicada a las actividades Trabajos motivadores Tiempo que se mantiene Interés Constancia	Escala ordinal y Categorica cualitativa
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es el punto principal que convoca a todo el proceso de formación dentro del sector educativo. El docente durante de sus clases debe de desarrollar un desempeño de acuerdo al nivel	Preparación para la enseñanza Desarrollo de la enseñanza Asistencia y puntualidad	Conocimiento disciplinar Inteligencia emocional Formular los objetivos Manejo de estrategias Puntual	Escala ordinal, cualitativa categorica

de los alumnos y en base a los objetivos de cada sesión (Estrada 2017).	Articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad	Responsabilidad compartida en los procesos pedagógicos
	Planeamiento Educativo	Material didáctico Unidad de aprendizaje Programación curricular
	Organización Espacio	Del Mobiliario Distribución de materiales
	Organización Alumnos	De Los Hábitos de higiene. Cuadro de responsabilidades. Libertad para expresarse
	Interacción Materiales	Con Los Material de apoyo Interacción alumno docente Interacción docente PP.FF
	Recursos	Ambiente positivo Dinamismo Trabajo en equipo Participa en actividades extra curriculares
	Evaluación Educando	Del Selecciona indicadores. Evaluación

5.5. Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

5.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la dirección de la motivación en el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

Determinar la influencia de la intensidad de la motivación en el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

Determinar la influencia de la persistencia de la motivación en el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

Identificar el nivel de motivación de los docentes de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay, 2018.

6. METODOLOGIA

6.1. Tipo de investigación.

Es una investigación básica, porque únicamente se realizará la recopilación información para así acrecentarla, no resolverá los problemas de la realidad y no contará con fines prácticos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014). Así mismo es correlacional causal o explicativo, según Hernández et al. (2014) tiene la finalidad de comprender la relación o grado de asociación entre dos o más variables. Por ello se mide, cuantifica, analiza y se establecen las vinculaciones.

6.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que carece de manipulación deliberada de variable independiente (Universidad de Minnesota, 2016). De acuerdo al tiempo y la secuencia de la investigación, es transversal, debido a que se efectuó la recolección de datos en un tiempo determinado (Brannon y Feist, 2010; Ñaupas et al., 2014).

6.3. Población y muestra

La población es el conjunto de personas que poseen características semejantes la población es todo el conjunto de personas que tienen características en común (Hernández et al., 2014). Para el presente trabajo de investigación, la población estuvo constituida por 41 profesores de los niveles de primaria y secundaria pertenecientes a la I.E “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas – Yungay.

La muestra es el subgrupo del universo o población del cual se recolecta los datos y que deben ser representativos de esta (Hernández et al., 2014). En esta oportunidad se trabajó no se trabajó con muestra sino con toda la población por ser accesible y el número reducido suficiente para acceder a la totalidad de docentes de la institución educativa.

6.4. Técnica e instrumentos

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, ya que posibilita la recolección de información para su análisis, así mismo cada individuo contestan bajo los mismos estándares de valoración (Soto, 2015). Cabe mencionar que la encuesta creada por el autor de la presente fue validada por expertos.

Instrumentos

El instrumento empleado fue el cuestionario, ya que permite la recolección de información, ha sido estructurado según el problema, las variables y los objetivos de estudio (Soto, 2015).

El presente instrumento ha sido elaborado por el autor de la investigación y está compuesto por 36 ítems, dividido en dos partes, el primero mide la motivación y la segunda mide el desempeño docente. El subtest motivación cuenta con 13 ítem y tres dimensiones (Dirección, intensidad y persistencia) y el subtest de desempeño docente tiene 23 ítems y 10 dimensiones. La validez ha sido realizada por tres profesionales que realizaron las veces de jueces expertos, así mismo de obtuvo confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach. En primer término la confiabilidad del cuestionario de motivación tuvo un coeficiente total de 0,941 y sus dimensiones fluctuaron entre 0,881 y 0,924, para el cuestionario de desempeño docente la fiabilidad fue de 0,976, los cuales demuestran que son altamente confiables para su utilización (ver anexos); así mismo, se establecieron baremos percentilares, con niveles de baja, media y alta Motivación y por su parte también para el desempeño docente.

6.7. Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS versión 24. Los resultados de ese proceso fueron tratados en un primer momento a través de la prueba de normalidad, luego su utilizó prueba de análisis de regresión logística para probar la influencia de la variable motivación en el desempeño docente cuyos resultados se presentan en tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados e interpretadas.

7. RESULTADOS

Tabla 2

Relación entre la motivación y el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay.

Motivación		Desempeño docente			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	8	2	0	10
	Porcentaje	19,5%	4,9%	0%	24,4%
Media	Frecuencia	6	10	2	18
	Porcentaje	14,6%	24,4%	4,9%	43,9%
Alta	Frecuencia	0	3	10	13
	Porcentaje	0%	7,3%	24,4%	31,7%
Total	Frecuencia	14	15	12	41
	Porcentaje	34,1%	36,6%	29,3%	100%
		Rho de Spearman		p	
		0,729		0,000	

Descripción:

En la tabla 2 se observa el 24,4% de los docentes presentan motivación regular y desempeño regular y la misma cantidad una alta motivación con un alto desempeño. Por otro lado, observa una correlación positiva fuerte (0,729) entre motivación y desempeño docente, donde p es menor que 0,01; se acepta la hipótesis alternativa indicando una correlación positiva fuerte y altamente significativa.

Tabla 3

Relación entre la dimensión dirección motivacional y el desempeño docente

Dirección de la motivación		Desempeño docente			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	11	3	1	15
	Porcentaje	26,8%	7,3%	2,4%	36,6%
Media	Frecuencia	3	9	4	16
	Porcentaje	7,3%	22%	9,8%	39%
Alta	Frecuencia	0	3	7	10
	Porcentaje	0%	7,3%	17,1%	24,4%
Total	Frecuencia	14	15	12	41
	Porcentaje	34,1%	36,6%	29,3%	100%
		Rho de Spearman		p	
		0,681		0,000	

Descripción:

En la tabla 3 se observa que el 26,8% de los docentes presentan una baja dirección motivacional y un bajo desempeño, 22% muestran motivación media y regular desempeño y solo un 17,1% de ellos presentan alta motivación y alto desempeño. Asimismo, se observa una correlación positiva moderada (0,681) entre dichas variables donde p es menor que 0,01. Se acepta la hipótesis alternativa indicando que existe una correlación positiva moderada y altamente significativa

Tabla 4

Relación entre la Intensidad de la motivación y el desempeño docente

Intensidad de la motivación		Desempeño docente			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	7	5	0	12
	Porcentaje	17,1%	12,2%	0%	29,3%
Media	Frecuencia	6	6	5	17
	Porcentaje	14,6%	14,6%	12,2%	41,5%
Alta	Frecuencia	1	4	7	12
	Porcentaje	2,4%	9,8%	17,1%	29,3%
Total	Frecuencia	14	15	12	41
	Porcentaje	34,1%	36,6%	29,3%	100%
		Rho de Spearman		p	
		0,662		0,000	

Descripción:

En la tabla 4, se observa en los profesores un el 17,1% con baja intensidad de motivación y bajo desempeño; también un 14% en bajo y regular desempeño e intensidad media y un 17.1% de alta intensidad y alto desempeño docente. Asimismo, existe una correlación positiva moderada (0,662) entre la intensidad de la motivación y desempeño docente, donde p es menor que 0,01. Se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa.

Tabla 5

Relación entre la Persistencia de la motivación y el desempeño docente

Persistencia de la motivación		Desempeño docente			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	12	10	1	23
	Porcentaje	29,3%	24,4%	2,4%	56,1%
Media	Frecuencia	2	4	5	11
	Porcentaje	4,9%	9,8%	12,2%	26,8%
Alta	Frecuencia	0	1	6	7
	Porcentaje	0%	2,4%	14,6%	17,1%
Total	Frecuencia	14	15	12	41
	Porcentaje	34,1%	36,6%	29,3%	100%
		Rho de Spearman		p	
		0,588		0,000	

Descripción:

En la tabla 5 se percibe en los docentes, 29.3% de baja persistencia y bajo desempeño; así también 24.4% de baja persistencia y regular desempeño y 14,6% de alta persistencia y alto desempeño docente; por otro lado se evidencia también, una correlación positiva moderada (0,588) entre persistencia de la motivación y el desempeño docente, donde p es menor que 0,01. Se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables.

Tabla 6

Nivel de motivación general y por dimensiones de los docentes

	Niveles	Docentes	
		N°	%
Motivación	Baja	10	24,4
	Media	18	43,9
	Alta	13	31,7
Dirección de la motivación	Baja	15	36,6
	Media	16	39
	Alta	10	24,4
Intensidad de la motivación	Baja	12	29,3
	Media	17	41,4
	Alta	12	29,3
Persistencia de la motivación	Baja	23	56,1
	Media	11	26,8
	Alta	7	17,1

Descripción:

En la tabla 6 se observa en la motivación general un predominio del nivel medio con 43,9% de los docentes, seguido del 31,7% en el nivel alto y 24,4% en el bajo. En todas las dimensiones de la motivación predomina el nivel medio, en la dimensión dirección se tiene el 39%, en la dimensión intensidad un 41,4% y en la dimensión persistencia el 56,1% también en niveles medios.

Tabla 7

Niveles de desempeño de los docentes de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay.

	Niveles	Docentes	
		N°	%
Desempeño docente	Bajo	14	34,1
	Regular	15	36,6
	Alto	12	29,3
Total		41	100

Descripción:

En la tabla 11 se observa que el 36,6% de los docentes presentan nivel regular de desempeño docente, el 34,1% nivel bajo y el 29,3% nivel alto

8. ANALISIS Y DISCUSION

El presente estudio hace referencia a la influencia de la motivación en el desempeño docente de una institución educativa de Yungay, en este sentido a la luz de los resultados se observa de manera general que existe una correlación positiva fuerte (0,729) entre la motivación y el desempeño docente, donde $p(0,000)$ es menor que 0,01; por lo que se acepta la hipótesis que indica la existencia de una correlación positiva moderada y altamente significativa; así mismo, se observa que el 24,4% de los docentes presentan motivación regular y un regular desempeño, la misma cantidad expresa un nivel alto de motivación con un alto desempeño y un 19,5% que presenta baja motivación y bajo desempeño; se entiende en este caso, que la motivación es el proceso que influye en la dirección, en la energía y en perseverar el esfuerzo que efectúa el individuo para alcanzar una meta (Robbins, y Coulter, 2014).

Por su parte el desempeño docente presenta algunas características particulares que consisten en conocer la materia que enseña, responder a las preguntas que se le hace y en caso de desconocer la respuesta, acepta e indaga la información solicitada por el alumno, se actualiza constantemente, posee capacidad para desarrollar sesiones entendibles para sus alumnos, es ingenioso, realiza clases atrayente, diseña evaluaciones que impulsan el pensamiento crítico y es un actor social con visión de formar personas que beneficie a la sociedad (Tabúas y Estacio, citado por Romero, 2014).

En esta misma línea, Ansah y Sarpong (2017) en docentes de una escuela pública del Municipio de Agona West de Ghana, encontraron una relación significativa positiva entre la motivación y el desempeño docente en todas las dimensiones, a excepción de una relación negativa entre el salario y el desempeño, resaltando que los trabajadores se encontraban más motivados por factores extrínsecos; así también destacan, que las mujeres estuvieron más motivadas que los varones, concluyendo que la motivación no fue satisfactoria ni atractiva para la

mayoría de los docentes, Entre estos dos resultados muy a pesar de existir una correlación positiva en ambos estudios, en el caso de Ghana, resalta la desmotivación en los docentes, siendo la más notoria, la dimensión salario que es inversa, es decir que a menor salario mayor desmotivación en los docentes, así también, en el caso de los docentes de Yungay, también se observa casi el 25% de ellos presentan una baja motivación y 34 % bajo desempeño, estos resultados pueden estar asociados a otros factores que sería importantes estudiarlos.

Cabe señalar que Condori (2018), encontró una relación lineal positiva entre ambas variables, esto significa que si la motivación es baja el desempeño laboral también será bajo, por su parte Gallardo (2017), obtuvo como resultado un puntaje aprobatorio en el desempeño docente, concluyendo que tanto los factores motivacionales e higiénicos influyen en el desempeño docente, así mismo reconoce, que ambos factores de la motivación son de gran significancia en el desempeño docente; ante esto, Vera (2013) en San Juan de Lurigancho de Lima, reportó también una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño, específicamente con las capacidades pedagógicas y las relaciones interpersonales de los docentes; por su parte, Cáceres y Dextre (2013), en el distrito de Bellavista (Callao) halló una relación positiva y significativa con la práctica pedagógica; así también da a entender que la motivación extrínseca se vincula con la práctica pedagógica, a través de la planificación de la enseñanza y el aprendizaje, sin embargo no encontró asociación entre la motivación intrínseca y las prácticas pedagógicas.

Más adelante, Gabino (2018), en Huánuco, obtuvo como resultado un p-valor (0,694) mayor pt (0,05), donde muestra que no existe relación significativa entre la motivación y el desempeño en la elaboración de rúbricas; contrariamente Delgado (2018), en docentes de la UGEL de Comas, sí encontró una correlación positiva alta y significativa entre las variables; por consiguiente, el desempeño en la docencia depende de la forma en que se caracteriza, se ha encontrado que un bajo desempeño docente se debe a que no existe conciencia de las condiciones de trabajo y del

material, así también tiene que ver con la satisfacción laboral que está relacionada con la vocación docente; en este sentido, los profesores con buen desempeño señalan que lo importante es el aspecto profesional y resaltaron la importancia de realizar las evaluaciones docente para mejorar (Arratia, 2010).

En la medida que la motivación es el estado de ánimo para realizar el esfuerzo, que además abarca los sentimientos de realización y perspectiva profesional, estas se manifiesta cuando se ejerce responsabilidades que involucran desafíos para el trabajo (Quintero, 2008); por su parte, Chiavenato (2014) asume que la motivación, es uno de los elementos del proceso psicológico básico; es un constructo hipotético que nos ayuda a entender el comportamiento de las personas, el cual se relaciona con el entorno y con los distintos procesos mediadores; por otro lado, hay que agregar que la motivación se ve expresada cuando los docentes logran impactar en el aprendizaje de sus estudiantes y además cumplen ciertas prácticas educativas a través de la puesta en marcha de una enseñanza ingeniosas, positiva, innovadoras y efectivas (Murillo, 2003).

Cabe considerar por otra parte, que entre la dimensión dirección de la motivación y el desempeño docente, se encontró una correlación positiva moderada (0,681), donde $p(0,000)$ es menor que 0,01, aquí se acepta la hipótesis alterna indicando una correlación positiva moderada y altamente significativa, además se observa que el 26,8% de los docentes presentan una baja dirección motivacional y un bajo desempeño, 22% muestran motivación media y regular desempeño y solo un 17,1% de ellos presentan alta motivación en dirección y alto desempeño docente. Debe señalarse que la dirección orienta al esfuerzo para desarrollar o realizar una meta trazada, está muy relacionada con las actividades que se eligen para poder centrar el esfuerzo para cumplir metas específicas (Robbin, 2004); por su parte el desempeño involucra la tenencia de ciertos intelectos como la práctica en la resolución de tareas, por ello se puede inferir que la persona competente en este caso el docente, está apta para “saber ser, saber hacer y saber estar” en su accionar

que le posibilita realizar de forma eficaz actividades que son consideradas en su mayoría complejas (Comellas 2012).

Al mismo tiempo, en la intensidad y el desempeño docente, se obtuvo una correlación positiva moderada (0,662) donde el p (0,000) es menor que 0,01, que indica que una correlación positiva moderada y altamente significativa; además se observa que el 17,1% de los docentes tienen baja intensidad de motivación y bajo desempeño, este mismo porcentaje se repite con una alta motivación y alto desempeño; además se hace hincapié, en que la intensidad es la porción de esfuerzo que la persona emplea para ejecutar las metas que se ha propuesto, sin tener en cuenta la calidad de la intensidad del esfuerzo (Chiavenato, 2015), de igual forma, el desempeño docente es un proceso puntual, que se utiliza para visualizar las calificaciones y la efectividad de los docentes dentro del aula, cuyo resultado nos permitirá brindar retroalimentación a los docentes y dirigir su crecimiento profesional (Bichi, 2017), así también, Estrada (2017), agrega que el desempeño docente es el punto principal que convoca a todo el proceso de formación dentro del sector educativo.

De igual manera, se observó una correlación positiva moderada (0,588) entre persistencia de la motivación y el desempeño docente, donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01; estos datos, indican una correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables, además se muestra un predominio del nivel bajo de persistencia motivacional en los docentes (56,1%), de esto 29.3% está con baja motivación y bajo desempeño y otro 24.4% en baja motivación y regular desempeño. Desde el entendimiento de la persistencia, esto indica que es el tiempo en el que la persona sostiene el esfuerzo y donde el individuo motivado acostumbra a continuar con sus metas hasta que finalmente lo puede lograr (Muchisnky, 2011). En esta misma línea, se evidencia la necesidad de logro que a decir de McClelland (1985) se evidencia en el comportamiento que se distingue por la búsqueda de metas en determinados plazos, busca adquirir un nivel de grandiosidad para tener cierta ventaja ante los demás. Esta necesidad se da cuando se encuentra una actividad que

cuenta con un nivel medio de dificultad o existe la probabilidad de alcanzar el éxito en lo que se emprende (Angulo, 2008).

Con referencia a los descriptivos de la motivación general un predominio del nivel medio con 43,9% de los docentes, seguido del 31,7% en el nivel alto y 24,4% en el bajo. En todas las dimensiones de la motivación predomina el nivel medio, en la dimensión dirección se tiene el 39%, en la dimensión intensidad un 41,4% y en la dimensión persistencia el 56,1% también en niveles medios; en esta misma dirección, Villafana (2018) encontró en la motivación un 53% nivel regular, el 35% bajo y tan solo un 12% logró un nivel alto.

En relación al desempeño docente los resultados reportaron un 36,6% de los docentes presentan nivel regular, el 34,1% nivel bajo y el 29,3% alto; estos datos son coincidentes con Villafana (2018) donde el 47% de los docentes se ubican en niveles promedios, el 23,53% en buen nivel y un 29% un bajo nivel de desempeño docente. Al respecto, Arévalo (2011), indica que para evaluar la calidad del desempeño docente en el aula, debe de existir una relación estrecha entre el evaluador y el docente, a través del acompañado con instrumentos, técnicas y procedimientos adecuados, porque la calidad de la enseñanza si presenta un impacto significativo en la mejora de la calidad educativa.

Como instancia final, hay que tener presente que en el desempeño docente se encuentra delimitado por factores asociados al propio docente, al estudiante, y al contexto (Montenegro, 2003); así también existen otros factores que repercuten o afectan el desarrollo del desempeño docente que pueden ser más o menos tratables para su labor, entre estos se encuentran las condiciones físicas, la promoción, la retribución, el reconocimiento y la estabilidad laboral y otras (Caballero, 2013); sin embargo esto no atemoriza, ni desmotiva a los docentes, por ello esta información básica, se debe continuar desarrollando en trabajos futuros en los docentes para obtener información actualizada y poder profundizarla y ampliarla a otros contextos regionales y nacionales.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

Existe una correlación positiva fuerte (0,729) entre motivación y desempeño docente, donde p (0,000) es menor que 0,01; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa que indica que existe una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre variables.

Existe una correlación positiva moderada (0,681) entre la dirección de la motivación y el desempeño docente, donde p (0,000) es menor que 0,01. Se acepta la hipótesis alternativa indicando que existe una correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables.

Existe una correlación positiva moderada (0,662) entre intensidad de la motivación y desempeño docente, donde p (0,000) es menor que 0,01. Se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables.

Existe una correlación positiva moderada (0,588) entre persistencia de la motivación y el desempeño docente, donde p (0,000) es menor que 0,01. Se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables.

En la motivación general predomina el nivel medio con 43,9% de los docentes, seguido del 31,7% en el nivel alto y 24,4% en el bajo. En las dimensiones de la motivación predomina el nivel medio, en la dimensión dirección se tiene el 39%, en la dimensión intensidad un 41,4% y en la dimensión persistencia el 56,1%.

El desempeño docente indica un 36,6% están en nivel regular, 34,1% en nivel bajo y el 29,3% nivel alto.

9.2. Recomendaciones

Se recomienda para futuras investigaciones ampliar el estudio con otras poblaciones de docentes de la región Ancash, con el propósito de contrastar la información obtenida; asimismo, incluir variables sociodemográficas personales, organizacionales y educacionales

Para futuros investigadores e instituciones universitarias, continuar profundizando el estudio a través de esta línea y otras que generen información actualizada respecto a la variable desempeño docente y motivación.

A partir del presente estudio se sugiere utilizar otras técnicas, métodos y diseños complejas, como los explicativos, experimentales y aplicativos que respondan a resolver los problemas, necesidades y exigencias sociales actuales

Respecto a las técnicas e instrumentos, se sugiere validarlos o adaptarlos a la población docente de diversos contextos geográficos y socio-culturales.

Tener en cuenta los resultados del presente estudio para que las autoridades educativas y el personal docente tenga conocimiento de la información con el propósito de desarrollar propuestas de intervención y toma de decisiones.

10. AGRADECIMIENTOS

A Dios por iluminarme cada día, a mis padres Mauricio y Vilma, quienes me enseñaron a luchar y superarme constantemente.

A mi familia por apoyarme, constante e incondicionalmente; a mis compañeros de la Universidad; a mis docentes quienes me ayudaron a realizar este trabajo apoyado en la ciencia.

El autor

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, J. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM* (tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2383/Angulo_rj.pdf?sequence=1
- Ansah, S. & Sarpong, E. (2017). Determinants of Teacher Motivation for Job Performance in Public Senior High Schools in the Agona West Municipality. *Journal of Innovation in Education in Africa (JIEA)*, 1(2), 104-122. Recuperado de: http://www.rocare.org/docs/JIEA_journal2.pdf#page=116
- Arévalo, M. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño docente del nivel secundario en el aula en el CEPSM San de Martín Porres N.º 60019 – Iquitos* (tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1677/Arevalo_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados* (tesis de maestría) Universidad de Chile, Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105805>
- Avendaño, W., y Parada, A. (2012). *El mapa cognitivo en los Procesos de Evaluación del Aprendizaje*. *Investigación y Desarrollo*, 20 (2), 334-365. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/3726/2941>.
- Benavides, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Callao, 2016* (tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://docplayer.es/82529535->

Clima-organizacional-y-desempeno-docente-en-la-institucion-educativa-politecnico-nacional-del-callao.html

Benites, J. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener* (tesis de doctorado), Universidad Privada Norbert Wiener, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1648>

Bichi, A. (2017). *Evaluation of Teacher Performance in Schools: Implication for Sustainable Development Goals*. *Northwest J. Educ. Stud*, 2(1). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/330117286_Evaluation_of_Teacher_Performance_in_Schools_Implication_for_Sustainable_Development_Goals

Brannon, L. & Feist, J. (2010). *Health Psychology: An introduction to Behavior and Health*. (7a ed). United Kingdom: Wadsworth Cengage Learning. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=NfCDR_YI7f0C&pg=PA26&dq=Cross-sectional+Study+psychology&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjA0bHxisHpAhU5HLkGHeVDApgQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Cross-sectional%20Study%20psychology&f=false

Caballero, W. (2013). *Tópicos de investigación en psicología*. Santiago: Chile.

Cáceres, M. & Dextre, C. (2013). *Motivación y desempeño laboral docentes en las Instituciones educativas de nivel secundario del distrito del Bellavista-Callao 2013*. (tesis de doctorado) Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9684/C%c3%a1ceres_MMS-Dextre_MCW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manrique, D., & Aponte, L. (junio de 2011). *Evolución en el estudio y conceptualización de la consciencia*. En H. Castillo (Presidencia), *El psicoanálisis en Latinoamérica*. Simposio llevado a cabo en el XXXIII Congreso Iberoamericano de Psicología, Medellín, Colombia.

- Chávez, E. (2010). *El dinamismo pedagógico. II Congr s Internacional de DID CTIQUES Congreso*. Congreso llevado a cabo en Girona, España. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/132550141.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3a ed.). México: McGraw-Hill.
- Comellas, M. J. (2012). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Editorial Praxis.
- Delgado López Lavalle, E. R. (2018). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18 Ugel 04 Comas* (tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19272>
- Donawa, Z. (2019). *Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela*, NOVUM, 1(9), 58 - 73. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/download/70744/69122>
- Estrada, L. (2017). *El desempeño docente en el aula*. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- European Commission. (2015). *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de: http://www.cerm.es/wpcontent/uploads/2018/02/Laprofesiondocenteeneuropa_1.pdf

- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* (tesis de maestría), Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Granja Palacios, Consuelo (2013). Caracterización de la comunicación pedagógica en la interacción docente-alumno. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 15(2),65-93. [fecha de Consulta 9 de septiembre de 2020]. ISSN: 0124-2059. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1452/145229803005>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2016). *Infraestructura, mobiliario y materiales de apoyo educativo para el bienestar y aprendizaje de los estudiantes*. ECEA Primaria. México
- Kirkpatrick, S. & Locke, E. Leadership: Do Traits Matter? (1999) *The Academy of Management Executive*, Vol. 5 Issue 2; Ada; May, 1991. Recuperado de: <https://sites.fas.harvard.edu/~soc186/AssignedReadings/Kirkpatrick-Traits.pdf>
- Lafourcade, P. (1974). *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*. Buenos Aires: Kapelusz.

- Mayurí, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación-FEBAN, Lima 2006*. (tesis de doctorado), Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/mayuri_bj/pdf/mayuri_bj.pdf
- Ministerio de Educación. (10 de setiembre, 2019). *Minedu promoverá articulación de la escuela con la familia* [Comunicado de prensa]. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/50728-minedupromovera-articulacion-de-la-escuela-con-la-familia>
- Ministerio de Educación. (2017). *Evaluación docente*. Recuperado de: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/relacion-consolidada-de-docentes-sujetos-a-evaluacion-en-el-2017/>
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno*. (tesis de doctorado), Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4139/TD%20CE%202190%20M1%20-%20Monta%3%bl%20Agromonte%20Edwar%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montenegro, I (2003) *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio
- Murillo, J. (2003). Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 2003,1(1),0. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55110104>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F.: McGraw-Hill /Interamericana Editores S.A.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4a. ed.). Ediciones de la U. Recuperado de: <https://download.e-bookshelf.de/download/0003/5873/05/L-G-0003587305-0006913492.pdf>
- Ochoa, H. (2018). *Participación de los padres de familia como corresponsables de la educación de sus hijos en Una Institución Educativa del Callao* (tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3352/1/2018_OCHOA-NINAPAIT%C3%81N.pdf
- Owan, V. (2017). *Influence of Motivation on Teachers' Work Performance in Secondary Schools in Obubra Local Government Area, Cross River State*. ResearchGate, 1-25.DOI: 10.13140/RG.2.2.14577.53608
- Padrón, G.; Polanco, E. (2006) Crecimiento psicológico y motivaciones sociales. Una aproximación prospectiva en estudiantes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 10 (1), 238-254 Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt Cabimas, Venezuela Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/309/30910114.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago*. *Negotium*, 3(9),33-51. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=782/78230903>
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010* (tesis de maestría), Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispe_qp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México, S.A. de C.V.: Pearson educación.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima* (tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rueda, M. (2011). *La investigación sobre la planeación educativa*. Perfiles educativos, 33(131), 3-6. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000100001&lng=es&tlng=es.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). *Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Acimed, 20(4), 67-75. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2a ed.). Lima: Diograf.
- Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Lima, Perú: Autor. Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>
- Torrelles, C, Coiduras, J., Isus, S., F., Carrera, X., París, G. y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(30), 329-344. Recuperado de:

<https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46434/017556.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente* (tesis de Maestría), Universidad Autónoma De Nuevo León, México. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>

University of Minnesota. (2016). *Research Methods in Psychology*. Editorial de Bibliotecas de la Universidad de Minnesota. Recuperado de: <https://open.lib.umn.edu/psychologyresearchmethods/>

Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). *La Remuneración Del Trabajo: manual para la gestión de sueldos y salarios*. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/Relacionesind44.pdf>

Centro de Enseñanza Virtual de la Universidad de Burgos. (2013). *Definición de los objetivos de aprendizaje*. Recuperado de: https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/b.-ayuda-para-definir-los-objetivos-de-aprendizaje.pdf

Vera, H. (2013). *Motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas De Educación secundaria de la Red III, San Juan de Lurigancho – 2013* (tesis de doctorado), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9207/Vera_LH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, G. J. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa No 18-UGEL 06, Lurigancho, 2017* (tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31717?locale-attribute=es>

- Vidal, F., García, J., Pacheco, D. (2010). La motivación en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1),937-942. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349832326098>
- Vilca, J. (2014). *El método de trabajo en equipo para desarrollar el liderazgo en los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la I.E. No 80146 "Manuel González Prada" del centro poblado de Chuyugual distrito de Sanagorán en el año 2014* (tesis de maestría), Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3708/1/RE_MAEST_EDU_JUSTO.VILCA_TRABAJO.EN.EQUIPO_DATOS.pdf
- Villarreal, M. & Gutiérrez, J. (2018). *Espacios educativos y aprendizaje. Programa Escuelas de Tiempo Completo en el Distrito Federal. Orientaciones para Fortalecer la Gestión Escolar. Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal, a través de la Dirección General de Innovación y Fortalecimiento Académico*. México. Recuperado de: <https://educra.cl/wp-content/uploads/2019/07/espacios-aprendizaje.pdf>

ANEXOS Y APENDICES

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE MOTIVACION Y DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) Colega:

Te agradezco anticipadamente por tu colaboración, por dar tu opinión sobre nuestra I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, para el trabajo de investigación titulado: “Relación de la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”, Huamas, Yungay, 2018”.

Responde las alternativas de respuesta según corresponda. Asimismo, te garantizo que los datos que me proporcionas serán absolutamente confidenciales y para uso exclusivamente académico,

DATOS INFORMATIVOS

Edad:	Sexo:
Nivel de enseñanza: Primaria () Secundaria ()	Tiempo de servicio en años: _____

INSTRUCCIONES:

Marca con una “+” o una “x” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS: MOTIVACION	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Dirección						
1	¿Cree usted que el comportamiento ético en las actividades de dirección influye en la motivación del docente?					

2	¿El saber escuchar durante las actividades de la dirección, influye en la motivación del docente?					
3	¿El definir prioridades en las actividades de la dirección influye en la motivación de los docentes?					
4	¿El liderazgo y orientación del director influye en la motivación del docente?					
5	¿La independencia y orientación de la dirección, motiva a los docentes?					
6	¿Los conocimientos actualizados y la disposición de la dirección intervienen en la mejora de la motivación del docente?					
7	¿La responsabilidad y el compromiso de la dirección influyen en la motivación docente?					
DIMENSIÓN 2: Intensidad de la motivación		1	2	3	4	5
8	¿La toma de decisiones y la energía aplicada a las actividades con intensidad mejora la motivación del docente?					
9	¿La mayor producción de trabajos innovadores con intensidad incrementa la motivación del docente?					
10	¿Un mejor clima laboral con trabajos motivadores e intensidad acrecienta la motivación docente?					
DIMENSIÓN 3: Persistencia de la motivación		1	2	3	4	5
11	¿El éxito que se mantiene con la persistencia, incrementa el desempeño docente?					
12	¿La conducta e interés persistente mejora la motivación docente?					
13	¿El reconocimiento e incentivos de los directivos motivan a los docentes?					
ITEMS: DESEMPEÑO DOCENTE		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Preparación de la enseñanza						
14	¿El logro de objetivos mediante el conocimiento disciplinar para la preparación de la enseñanza mejora el desempeño docente?					
15	¿La identificación de la inteligencia emocional y la preparación para la enseñanza influyen en el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de la enseñanza		1	2	3	4	5

16	¿El observar, evaluar y formular los objetivos para el desarrollo de la enseñanza mejora el desempeño docente?					
17	¿La reflexión crítica sobre el manejo de estrategias en el desarrollo de la enseñanza influye en el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 3: Asistencia y puntualidad		1	2	3	4	5
18	¿El respeto y puntualidad en la asistencia mejora el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 4: Articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad						
19	¿La colaboración mutua con responsabilidad compartida durante la gestión escolar con las familias y la comunidad influye en el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 5: Planeamiento educativo						
20	¿Facilitar el desarrollo de las actividades formativas con material didáctico y planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?					
21	¿La planificación del proceso E-A en una UA con planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?					
22	¿El tratamiento pedagógico de una PC en el planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 6: Organización del espacio educativo						
23	¿El adecuado entorno y mobiliario en la organización del espacio educativo influye en el desempeño docente?					
24	¿La organización y distribución de materiales dentro del espacio educativo influye en el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 7: Organización de los alumnos						
25	¿Los estilos de vida saludable y los hábitos de higiene en la organización de los alumnos mejoran el desempeño docente?					
26	¿La autorregulación del grupo en el cuadro de responsabilidades en la organización de los alumnos influye en el desempeño de los docentes?					
27	¿El respeto y la libertad para expresarse en la organización de los alumnos influyen en el desempeño de los docentes?					
DIMENSIÓN 8: Interacción con los materiales						

28	¿La fortaleza y aprovechamiento del material de apoyo influyen en el desempeño de los docentes?					
29	¿La Interacción personal e impersonal del alumno y docente influyen en el desempeño de los docentes?					
30	¿El trabajo organizado en interacción de los docentes y PPF mejoran el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 9: Recursos						
31	¿El máximo potencial de los recursos en un ambiente positivo influye en el desempeño docente?					
32	¿La flexibilidad, dinamismo e innovación con los recursos influye en el desempeño docente?					
33	¿El logro de objetivos del trabajo en equipo con los recursos influye en el desempeño docente?					
34	¿El nivel de satisfacción cuando participan en actividades extracurriculares con los recursos mejora el desempeño docente?					
DIMENSIÓN 10: Evaluación del educando						
35	¿La adecuada selección de los indicadores en la evaluación de los educandos influye en el desempeño docente?					
36	¿Plantear criterios conocidos en la evaluación de los educandos mejora el desempeño docente?					

¡¡Gracias por tu colaboración, estimado(a) colega!!

Coefficiente de confiabilidad de la escala de Motivación

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	0,941	13
Dirección de la motivación	0,881	7
Intensidad de la motivación	0,895	3
Persistencia de la motivación	0,924	3

*Tabla 2**Coefficiente de confiabilidad de la Escala de desempeño docente*

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño docente	0,976	23

Baremos percentilares de la escala de motivación

	Motivación	Dirección	Intensidad	Persistencia	
Mínimo	17	11	3	3	
Máximo	65	35	15	15	
	1	17,00	11,00	3,00	3,00
	5	30,50	21,20	3,30	3,70
	10	46,20	24,00	8,00	10,00
	15	47,00	25,30	9,00	11,30
	20	48,40	26,40	10,00	12,00
	25	50,00	28,00	10,50	12,00
	30	51,00	28,00	11,60	12,00
Percentiles	35	52,00	28,00	12,00	12,00
	40	52,80	29,00	12,00	12,00
	45	54,00	29,00	12,00	12,00
	50	54,00	29,00	13,00	12,00
	55	54,10	30,10	13,00	12,10
	60	55,20	32,00	13,00	13,00
	65	56,90	32,00	13,00	13,30
	70	60,00	32,00	13,40	14,00

75	60,00	32,50	14,00	14,00
80	61,00	33,60	14,00	14,00
85	61,70	34,00	14,00	15,00
90	64,00	34,80	15,00	15,00
95	64,90	35,00	15,00	15,00
99

Niveles	Dirección de la motivación	Intensidad de la motivación	Persistencia de la motivación	Motivación
Baja	11-28	3-11	3-12	17-50
Media	29-32	12-13	13-14	51-59
Alta	33-35	14-15	15	60-65

Baremos percentilares de la escala de desempeño docente

Desempeño docente	
Mínimo	27
Máximo	115
	1
	5
	10
	15
	20
	25
	30
Percentiles	35
	40
	45
	50
	55
	60
	65
	70

75	100,50
80	104,00
85	109,80
90	114,80
95	115,00
99	.

Niveles	Desempeño docente
Bajo	27-92
Regular	93-99
Alto	100-115

Prueba de normalidad de las puntuaciones de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Motivación	0,145	41	0,030
Desempeño docente	0,273	41	0,000

Descripción:

En los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el p-valor en las puntuaciones de motivación y desempeño docentes es 0,030 y 0,000 respectivamente, siendo menores que 0,05 se establece que las puntuaciones no tienden a una distribución normal, por lo que al realizar el análisis de correlación se usa el coeficiente Rho de Spearman y su respectivo análisis inferencial.

Anexo



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSTGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1. TITULO DEL PROYECTO:

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN, EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. “C.F.B. – HUAMAS- YUNGAY, 2018.

2. INVESTIGADOR

Johnny Richard Gerónimo Paredes

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.

3.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la dirección de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.

Determinar la influencia de la intensidad de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.

Determinar la influencia de la persistencia de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.

Identificar el nivel de motivación de los docentes de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.

Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.

4. CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN

Población. Estará conformada por los docentes de educación Primaria y Secundaria que

pertenecen a la Institución Educativa “Francisco Bolognesi” del caserío de Huamas, distrito de Yanama y provincia de Yungay, en el año 2018.

5. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Estará conformada por los docentes de educación Primaria y Secundaria que pertenecen a la Institución Educativa “Francisco Bolognesi” del caserío de Huamas, distrito de Yanama y provincia de Yungay, en el año 2018.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

El instrumento empleado fue el cuestionario ya que permite la recolección de información, ha sido estructurado según el problema, las variables y los objetivos de estudio (Soto, 2015).

El presente instrumento ha sido elaborado por el autor de la investigación y está compuesto por dos partes, el primero mide la motivación y la segunda mide el desempeño docente. El subtest motivación cuenta con 13 ítem y tres dimensiones (Dirección, intensidad y persistencia) y el subtest de desempeño docente tiene 23 ítems y 10 dimensiones. La validez ha sido realizada por profesiones que realizaron a través de jueces expertos, así mismo se obtuvo confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Siccha Cuisano Rosa Elvira

2. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO

Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA

Unidad de Gestión Educativa Local - Yungay (UGEL YUNGAY)

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador e ítem		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION	Dirección	Actividades	1.¿Cree usted que el comportamiento ético en las actividades de dirección influye en la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Actividades	2.¿El saber escuchar durante las actividades de la dirección, influye en la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Orientación	3.¿El definir prioridades en las actividades de la dirección influye en la motivación de los docentes?	X		X		X		X		
		Orientación	4.¿El liderazgo y orientación del director influye en la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Orientación	5.¿La independencia y orientación de la dirección, motiva a los docentes?	X		X		X		X		
		Compromiso	6.¿Los conocimientos actualizados y la disposición de la dirección intervienen en la mejora de la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Compromiso	7.¿La responsabilidad y el compromiso de la dirección influyen en la motivación docente?	X		X		X		X		
	Intensidad de la motivación	Energía aplicada a las actividades	8.¿La toma de decisiones y la energía aplicada a las actividades con intensidad mejora la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Trabajos motivadores	9.¿La mayor producción de trabajos innovadores con intensidad incrementa la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Trabajos motivadores	10.¿Un mejor clima laboral con trabajos motivadores e intensidad acrecienta la motivación docente?	X		X		X		X		
	Persistencia de la motivación	Tiempo que se mantiene	11.¿El éxito que se mantiene con la persistencia, incrementa el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Interés	12.¿La conducta e interés persistente mejora la motivación docente?	X		X		X		X		

		Constancia	13.¿El reconocimiento e incentivos de los directivos motivan a los docentes?	X		X		X		X		
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación de la enseñanza	Conocimiento disciplinar	14.¿El logro de objetivos mediante el conocimiento disciplinar para la preparación de la enseñanza mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Inteligencia emocional	15.¿La identificación de la inteligencia emocional y la preparación para la enseñanza influyen en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Desarrollo de la enseñanza	Formular los objetivos	16.¿El observar, evaluar y formular los objetivos para el desarrollo de la enseñanza mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Manejo de estrategias	17.¿La reflexión crítica sobre el manejo de estrategias en el desarrollo de la enseñanza influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Asistencia y puntualidad	Puntual	18.¿El respeto y puntualidad en la asistencia mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Articulación de la gestión escolar con las familias	Responsabilidad compartida en los procesos pedagógicos	19.¿La colaboración mutua con responsabilidad compartida durante la gestión escolar con las familias y la comunidad influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Planeamiento educativo	Material didáctico	20.¿Facilitar el desarrollo de las actividades formativas con material didáctico y planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Unidad de aprendizaje	21.¿La planificación del proceso E-A en una UA con planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Programación curricular	22.¿El tratamiento pedagógico de una PC en el planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Organización del espacio educativo	Mobiliario	23.¿El adecuado entorno y mobiliario en la organización del espacio educativo influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Distribución de materiales	24.¿La organización y distribución de materiales dentro del espacio educativo influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Organización de los alumnos	Hábitos de higiene	25.¿Los estilos de vida saludable y los hábitos de higiene en la organización de los alumnos mejoran el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Cuadro de responsabilidades	26.¿La autorregulación del grupo en el cuadro de responsabilidades en la organización de los alumnos influye en el desempeño de los docentes?	X		X		X		X		


	Libertad para expresarse	27.¿El respeto y la libertad para expresarse en la organización de los alumnos influyen en el desempeño de los docentes?	X		X		X		X		
Interacción con los materiales	Material de apoyo	28.¿La fortaleza y aprovechamiento del material de apoyo influyen en el desempeño de los docentes?	X		X		X		X		
	Interacción alumno docente	29.¿La Interacción personal e impersonal del alumno y docente influyen en el desempeño de los docentes?	X		X		X		X		
	Interacción docente PP.FF	30.¿El trabajo organizado en interacción de los docentes y PFFF mejoran el desempeño docente?	X		X		X		X		
Recursos	Ambiente positivo	31.¿El máximo potencial de los recursos en un ambiente positivo influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Dinamismo	32.¿La flexibilidad, dinamismo e innovación con los recursos influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Participa en actividades extra curriculares	33.¿El logro de objetivos del trabajo en equipo con los recursos influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Participa en actividades extra curriculares	34.¿El nivel de satisfacción cuando participan en actividades extracurriculares con los recursos mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		
Evaluación del educando	Selecciona indicadores	35.¿La adecuada selección de los indicadores en la evaluación de los educandos influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Evaluación	36.¿Plantear criterios conocidos en la evaluación de los educandos mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		

Observaciones: _____

Nombres y apellidos del Juez: Siccha Cuisano Rosa Elvira

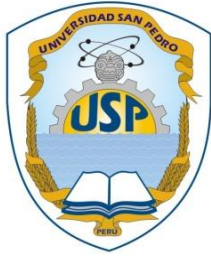
Firma

DNI 32956440



 Lic. Rosa E. Siccha Cuisano
 Especialista en Educación Primaria
 UGEL - YUNGAY

Fecha de validación: 13/11/2020



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

INFORME DE OPINIÓN
(JUICIO DE EXPERTO)

IV. DATOS GENERALES:

5. TITULO DEL PROYECTO:

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN, EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. “C.F.B. – HUAMAS- YUNGAY, 2018.

6. INVESTIGADOR

Johnny Richard Gerónimo Paredes

7. CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN

Población. Estará conformada por los docentes de educación Primaria y Secundaria que pertenecen a la Institución Educativa “Francisco Bolognesi” del caserío de Huamas, distrito de Yanama y provincia de Yungay, en el año 2018.

6. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Estará conformada por los docentes de educación Primaria y Secundaria que pertenecen a la Institución Educativa “Francisco Bolognesi” del caserío de Huamas, distrito de Yanama y provincia de Yungay, en el año 2018.

7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

El instrumento empleado fue el cuestionario ya que permite la recolección de información, ha sido estructurado según el problema, las variables y los objetivos de estudio (Soto, 2015).

El presente instrumento ha sido elaborado por el autor de la investigación y está compuesto por dos partes, el primero mide la motivación y la segunda mide el desempeño docente. El subtest motivación cuenta con 13 ítem y tres dimensiones (Dirección, intensidad y persistencia) y el subtest de desempeño docente tiene 23 ítems y 10 dimensiones. La validez ha sido realizada por profesiones que realizaron a través de jueces expertos, así mismo se obtuvo confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach

V. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Granados Hinostraza, Carmen Rosa

5. PROFESIÓN Y/O GRADO ACADÉMICO

Magister en Educación con mención en Investigación y Docencia.

6. INSTITUCIÓN DONDE LABORA

Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL Huaylas)

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador e ítem		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION	Dirección	Actividades	1.¿Cree usted que el comportamiento ético en las actividades de dirección influye en la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Actividades	2.¿El saber escuchar durante las actividades de la dirección, influye en la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Orientación	3.¿El definir prioridades en las actividades de la dirección influye en la motivación de los docentes?	X		X		X		X		
		Orientación	4.¿El liderazgo y orientación del director influye en la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Orientación	5.¿La independencia y orientación de la dirección, motiva a los docentes?	X		X		X		X		
		Compromiso	6.¿Los conocimientos actualizados y la disposición de la dirección intervienen en la mejora de la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Compromiso	7.¿La responsabilidad y el compromiso de la dirección influyen en la motivación docente?	X		X		X		X		
	Intensidad de la motivación	Energía aplicada a las actividades	8.¿La toma de decisiones y la energía aplicada a las actividades con intensidad mejora la motivación del docente?	X		X		X		X		
		Trabajos motivadores	9.¿La mayor producción de trabajos innovadores con intensidad incrementa la motivación del docente?	X		X		X		X		

DESEMPEÑO DOCENTE		Trabajos motivadores	10.¿Un mejor clima laboral con trabajos motivadores e intensidad acrecienta la motivación docente?	X		X		X		X		
	Persistencia de la motivación	Tiempo que se mantiene	11.¿El éxito que se mantiene con la persistencia, incrementa el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Interés	12.¿La conducta e interés persistente mejora la motivación docente?	X		X		X		X		
		Constancia	13.¿El reconocimiento e incentivos de los directivos motivan a los docentes?	X		X		X		X		
	Preparación de la enseñanza	Conocimiento disciplinar	14.¿El logro de objetivos mediante el conocimiento disciplinar para la preparación de la enseñanza mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Inteligencia emocional	15.¿La identificación de la inteligencia emocional y la preparación para la enseñanza influyen en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Desarrollo de la enseñanza	Formular los objetivos	16.¿El observar, evaluar y formular los objetivos para el desarrollo de la enseñanza mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Manejo de estrategias	17.¿La reflexión crítica sobre el manejo de estrategias en el desarrollo de la enseñanza influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Asistencia y puntualidad	Puntual	18.¿El respeto y puntualidad en la asistencia mejora el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Articulación de la gestión escolar con las familias	Responsabilidad compartida en los procesos pedagógico	19.¿La colaboración mutua con responsabilidad compartida durante la gestión escolar con las familias y la comunidad influye en el desempeño docente?	X		X		X		X		
	Planeamiento educativo	Material didáctico	20.¿Facilitar el desarrollo de las actividades formativas con material didáctico y planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?	X		X		X		X		
		Unidad de aprendizaje	21.¿La planificación del proceso E-A en una UA con planeamiento educativo incrementa el desempeño docente?	X		X		X		X		

Evaluación del educando	Participa en actividades extra curriculares	34.¿El nivel de satisfacción cuando participan en actividades extracurriculares con los recursos mejora el desempeño docente?	X										
	Selecciona indicadores	35.¿La adecuada selección de los indicadores en la evaluación de los educandos influye en el desempeño docente?	X										
	Evaluación	36.¿Plantear criterios conocidos en la evaluación de los educandos mejora el desempeño docente?	X										

Observaciones: _____

Nombres y apellidos del Juez: _ Granados Hinostraza, Carmen Rosa

DNI: 32402957

Firma _____

Mg. Carmen R. Granados Hinostraza
Especialista en Conv. Escolar
UGEL - HUAYLAS

Fecha de validación: 13/11/2020

Anexo - Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	VARIABLES
Influencia de la motivación, en el desempeño docente de la I.E. “C.F.B. – Huamas- Yungay, 2018	¿De qué manera la motivación influye, en el desempeño docente de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay- periodo 2018?	<p>Objetivo General Determinar la influencia de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la influencia de la dirección de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.</p> <p>Determinar la influencia de la intensidad de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.</p>	<p>H1: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la I.E “C.F.B”- Huamas – Yungay-periodo 2018</p> <p>Ho: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E “C.F.B”- Huamas – Yungay-periodo 2018.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental - Transversal</p> <p>Población y muestra: Docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de motivación y desempeño docente</p>	<p>1) Motivación</p> <p>2) Desempeño docente</p>

		<p>Determinar la influencia de la persistencia de la motivación en el desempeño docente, de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.</p> <p>Identificar el nivel de motivación de los docentes de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la I.E. “Coronel Francisco Bolognesi”- Huamas – Yungay-periodo 2018.</p>			
--	--	---	--	--	--

