

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N°
88061, Nuevo Chimbote, 2021

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

Autor:

Serpa Gabancho, David Omar

Asesor

Mendoza Estrada, José Manolo

Código ORCID: 0000-0002-1608-3723

Chimbote - Perú

2023

Índice general

Índice general.....	v
Índice de tablas	vi
Palabras claves	vii
Constancia de originalidad.....	vii
Título.....	ix
Resumen.....	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	32
Resultados.....	36
Análisis y discusión	41
Conclusiones.....	44
Recomendaciones	45
Referencias Bibliográficas.....	46
Anexos	50

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad de la motivación.....	20
Tabla 2.	Prueba de normalidad del desempeño docente.....	20
Tabla 3.	Relación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.....	21
Tabla 4.	Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.....	22
Tabla 5.	Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.....	22
Tabla 6.	Relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.....	23
Tabla 7.	Relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.....	24
Tabla 8.	Relación entre la dimensión motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.....	25

Palabras clave

Motivación, desempeño docente

Motivation, teacher performance

Línea de investigación

Línea de Investigación	Didáctica para el proceso de enseñanza-aprendizaje
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021”** del (a) estudiante: **David Omar Serpa Gabancho**, identificado(a) con **Código N° 1115000182**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 29 de Junio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MÁRTINEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 88061, NUEVO CHIMBOTE – 2021**

**MOTIVATION AND TEACHING PERFORMANCE AT EDUCATIONAL
INSTITUTION N° 88061, NUEVO CHIMBOTE - 2021**

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021; además, presentó una metodología, de tipo básico y cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, asimismo, estuvo constituido por una población muestral conformada por 43 docentes siendo 21 docentes de nivel primario y 22 docentes de nivel secundario de la I.E., por otra parte, se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para ambas variables los cuales estuvieron sujetas a pruebas de validez de juicio por expertos y con una confiabilidad de la variable motivación en 0.765, y la variable desempeño docente con una confiabilidad de 0.848. Obteniendo como resultados que existe correlación positiva baja entre la variable motivación y desempeño docente, donde el valor de Pearson es 0,375, con un nivel de significancia de $p=0,015$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$), finalmente, la investigación concluyó en que, si los docentes tienen una buena motivación, el desarrollo en su desempeño docente será beneficioso para los estudiantes.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between motivation and teaching performance in Educational Institution No. 88061, Nuevo Chimbote - 2021; In addition, it presented a methodology, of a basic and quantitative type, of a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, likewise, it was constituted by a sample population made up of 43 teachers, 21 primary level teachers and 22 secondary level teachers of the I.E., on the other hand, the survey was used as a technique and as instruments two questionnaires for both variables which were subject to expert judgment validity tests and with a reliability of the motivation variable of 0.807, and the teacher performance variable with a reliability of 0.973. Obtaining as results that there is a low positive correlation between the motivation variable and teaching performance, where the Pearson value is 0.375, with a significance level of $p=0.015$ being less than ($\alpha = 0.05$), finally, the investigation concluded that, if teachers have a good motivation, the development in their teaching performance will be beneficial for students.

Introducción

De acuerdo a los estudios previos encontrados en la investigación se mostraron los siguientes antecedentes internacionales y nacionales:

Se encontraron antecedentes a nivel internacional, el autor Castillo (2021), en su investigación tuvo como finalidad conocer si influye la motivación en el desempeño laboral de los profesores de las Direcciones Distritales de Educación. Su metodología utilizada fue descriptiva con un diseño correlacional, además, la muestra fue de 288 profesores, donde se usó como técnica el cuestionario para la recopilación de datos de las variables, el cual obtuvo una estadística de fiabilidad de 0,817 según el Alfa de Cronbach. El resultado obtenido, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se identificó la existencia de correlación de 0.602, el cual representa una correlación positiva moderada, mientras que, mediante el análisis del Chi Cuadrado rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna con una significancia de 0.5. De tal manera se concluye que la motivación si incide en el desempeño del docente, con un nivel de confianza del 95%.

Nur et al. (2019), dice que buscó establecer el efecto de la motivación y la satisfacción laboral en el desempeño docente. El trabajo fue de tipo descriptivo, La muestra utilizada fue de 116 maestros, donde se utilizó de instrumento el cuestionario para la recolección de datos. Los resultados indicaron según el análisis estadístico inferencial donde la variable motivación con un 0.615 refleja un signo positivo ya que indica que la motivación de los maestros aumenta según sus deberes y responsabilidades determinando que se puede mejorar el desempeño docente con una probabilidad de 0.0000 o menor de 0.05, por otro lado, se determinó que las 2 variables juntas tienen una incidencia positiva y significativa con un grado de correlación de 0.644, concluyendo que la motivación laboral tiene un impacto significativo en el desempeño maestro, por otro lado, la motivación laboral es la variable dominante logrando mayor influencia en el desempeño docente.

Comighud y Arevalo (2020), el objetivo de su artículo fue conocer el nivel de motivación en relación con el desempeño de los docentes; la metodología utilizada fue descriptivo - correlacional. Se trabajó con 89 maestros de nivel primaria para la muestra, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta. La investigación presentó como resultados la correlación de ambas variables mediante el análisis estadístico de Rho Spearman, determinó que al tener $p = 0.102$ es mayor que el valor $p = 0.05$ de tal manera no se rechaza la hipótesis nula el cual establece que no existe una relación significativa entre el nivel de motivación y el nivel de desempeño de los docentes, de tal manera se concluyó que el nivel de motivación no impacta en el desempeño laboral de los docentes con respecto a la edad, ya que los jóvenes como los mayores laboran para satisfacer sus necesidades de existencia, relación y crecimiento de manera similar, por lo que, el novato y el experimentado se ayudan mutuamente para un mejor desempeño laboral.

A nivel nacional; el objetivo de la investigación de Vargas et al. (2020) fue establecer la relación entre satisfacción y desempeño docente, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas privadas del Perú, durante el periodo de la pandemia. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, con una población conformada por 291 docentes de educación primaria, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta para ambas variables el cual obtuvo un Alfa de Cronbach de .955. Los resultados indicaron según el análisis estadístico de Kolmogorov que la significancia es de 0.000 menor a 0.05 presentando una distribución no normal, de tal manera se procedió a realizar el estadístico de Rho Spearman obteniendo una significancia de 0.000, de tal modo la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la alterna determinando que existe una correlación significativa con 0.627, se concluyó que la relación entre variables es directa, es decir a mayor satisfacción docente mejor es el desempeño de los docentes.

Del mismo modo, Aller (2019), en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre motivación y el desempeño del docente en la

institución educativa Simón Bolívar de Moquegua, 2018; el estudio fue de método aplicativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con una muestra conformada por 97 docentes, en donde se utilizó para la recolección de datos la encuesta para ambas variables. Los resultados indicaron que existe una correlación positiva débil y significativa ($r = 0.272$, $p = 0.007$), de tal manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño del docente en la institución educativa emblemática Simón Bolívar de Moquegua – 2018.

Por otro lado, Moncada (2019), en su investigación tuvo como finalidad conocer la expresión de la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, presenta una metodología de tipo cualitativa con un diseño fenomenológico. La muestra empleada estuvo conformada por 16 docentes a quienes se les aplicó para la recolección de datos la técnica de entrevista a profundidad de tipo semi estructurada, por consiguiente, los resultados obtenidos determinaron que la motivación en docentes universitarios se vincula con el reconocimiento económico mas no un reconocimiento simbólico, por otro lado, la poca infraestructura educativa no es un motivo para descuidar el objetivo de aportar conocimientos a los alumnos, por lo que consideran que las capacitaciones o cursos para ellos es fundamental para su desempeño laboral.

Olivera (2019), en su investigación tuvo como propósito Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N°22511-El Rosario. Los Aquijes, Ica-2018. La metodología empleada fue cuantitativa de tipo no experimental con un diseño descriptivo - correlacional, la muestra empleada fue de 50 docentes, empleando la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados indicaron que la correlación según el estadístico Rho Spearman se obtuvo un resultado de 0.781 indicando una correlación alta con una significancia de 0.000 valor menor a 0.05, por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna es aceptada, concluyendo que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes.

Jave y Vásquez (2020), en su investigación busco conocer la relación que existe las dos variables de motivación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución Educativa Privada “Cabrera” Cajamarca, 2019. El trabajo fue tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, La población con la que se trabajó fueron 42 docentes, donde se aplicó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Los resultados indicaron según el análisis estadístico de Pearson demuestra que existe una correlación de 0.710 deduciendo que la relación es significativa y directa entre motivación y satisfacción labora, por otro lado, la significancia fue menor a 0.05, por lo cual se concluye que quien determina la satisfacción labora de manera significativa es la motivación, por ello será de mayor nivel la satisfacción labora en los decentes.

Finalmente, Oros (2019), en su investigación tuvo como finalidad comprobar la relación que existe en la motivación y el desempeño laboral de los maestros de la institución educativa fe y alegría N° 20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019; el estudio fue de tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra conformada por 16 docentes nombrados, en donde se aplicó para la recolección de datos la encuesta para ambas variables. Los resultados indicaron que el 87.5% de personal docente se encuentra casi siempre motivados y un 62.5% casi siempre se desempeñan eficientemente, de tal manera, según la prueba de Chi cuadrado de Pearson no son independientes por lo que existe una correlación significativa de 0.41 para coeficiente de Spearman.

El estudio realizado tiene como fundamentación científica a las siguientes variables variables de estudio las cuales son la motivación y desempeño docente, de manera que la motivación provee el motivo para que las personas tengan una reacción y satisfagan sus necesidades. También se puede definir la motivación como el camino que uno conduce al comportamiento, o al constructo que impacta que alguien que quiera replicar el comportamiento y viceversa, teóricamente la

motivación se utiliza para clarificar el comportamiento humano. Es quien brinda el motivo para que las personas reaccionen y satisfagan sus necesidades. La motivación también se puede definir como el camino donde uno se dirige al comportamiento, o al constructo que provoca que alguien desee copiar el comportamiento y viceversa (Gopalan et al., 2017).

Previamente, no existe una definición estándar para la motivación en la educación. Hasta ahora, el concepto de definición que brinda Houssave respecto a la motivación fue adquirida por los investigadores educativos. De acuerdo con la definición de motivación de Houssave, la motivación es el comienzo, el comportamiento detrás del poder. La definición práctica de motivación es un sentimiento persistente que siempre motiva a los estudiantes cuando ven una tarea o actividad completada y lograda con éxito, sin importar cuán difícil sea. La motivación es un tipo de sentimiento que siempre encuentra formas de bajar y cultivar la ansiedad y la tensión en la mente y los pensamientos humanos, de manera que, con la motivación positiva; se puede vivir con una energía del positivismo e implementarla en la realización de tareas (Gopalan et al., 2017).

Del mismo modo, la motivación se utiliza con frecuencia como un término general destinado a capturar la densa red de conceptos y sus interrelaciones que subyacen a los cambios observables en el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia de la acción voluntaria. Al igual que en otras áreas complejas del funcionamiento humano, los investigadores han investigado diferentes aspectos de los fenómenos de maneras que a veces han llevado a confusión en la comprensión, el estudio y la gestión de la motivación laboral. Proponemos un meta-marco heurístico que expande la organización proceso-contenido de uso frecuente de teorías relevantes y conceptos relacionados con la motivación en una organización tripartita: contenido, contexto y proceso. Los cambios recientes en la naturaleza del trabajo y la fuerza de trabajo han aumentado la necesidad de nuevos conocimientos que puedan utilizarse para cultivar y mantener la motivación laboral. Estas tendencias, junto con la disponibilidad y el uso cada vez mayor de nuevas metodologías para rastrear las experiencias laborales, evaluar los motivos y evaluar

el procesamiento motivacional en todos los niveles y a lo largo del tiempo, sugieren que el campo está bien posicionado (y atrasado) para otra ronda de innovación y desarrollo crecimiento (Kanfer et al., 2017).

Un estudio de la motivación fue iniciado hace muchos años por varios académicos conocidos, incluidos Pavlov, Watson y Skinner. Desde entonces, el tema ha recibido mucha atención por parte de académicos en diferentes campos de estudio en un intento de explorar más y establecer nuevas teorías de la motivación. Con base en muchas teorías de motivación establecidas, las motivaciones extrínsecas e intrínsecas se reconocen como los principios fundamentales de la teoría de la motivación (Putra et al., 2017).

La motivación del maestro se vuelve importante porque el maestro que debe brindar su conocimiento a los estudiantes debe tener un espíritu y una motivación que afectarán el resultado del aprendizaje de los estudiantes en la escuela. Como director, debe brindar apoyo a los maestros, para que siempre intenten desarrollarse continuamente. Pero se espera un progreso hacia una mejor dirección no solo para los maestros sino también para el director mismo.

El liderazgo del director es ligeramente puede influir en la educación en el medio ambiente. La escuela también necesita una figura de líder que esté dispuesto a trabajar duro para mejorar y aumentar la calidad de la escuela que dirige. Una forma de liderazgo que se cree que puede equilibrar la mentalidad y la reflexión de nuevos puntos de vista en la corriente de la globalización es el liderazgo transformacional (Kesumawati et al., 2018).

También, es de gran importancia los factores que desfavorecen la velocidad, intensidad, dirección y persistencia del comportamiento humano; asimismo, la motivación se conceptualiza como un proceso que inicia y sostiene el comportamiento, como un proceso mediante el cual se instiga y sostiene una actividad dirigida a un objetivo. Además, la motivación que rige el comportamiento humano también tiene un efecto significativo en los procesos de aprendizaje de un individuo. La motivación es uno de los componentes más importantes del

aprendizaje en cualquier entorno educativo. Investigaciones en la literatura relacionada muestran que los estudiantes motivados tienden a realizar actividades más difíciles, asumir un papel activo en las actividades, disfrutar de estas actividades, adoptar un enfoque más profundo hacia el aprendizaje y mostrar un mayor rendimiento, continuidad y creatividad. Desde este punto, se puede decir que la motivación es el poder que cataliza a una persona hacia una meta específica; del mismo modo, en el aprendizaje abierto y a distancia influye en qué, cómo y cuándo aprenden los estudiantes (Firat et al., 2018).

Motivación intrínseca, muestra una actividad que se realiza solo para la satisfacción propia sin otra anticipación externa. Los retos, la curiosidad, el control y la imaginación que uno asume son las claves para desencadenar la motivación intrínseca. La educación requiere mucha fuerza de voluntad y una actitud positiva para mantenerse motivado. Así, identificaron una relación significativa y positiva entre la motivación intrínseca y el rendimiento académico. La motivación intrínseca es cuando una persona se involucra en una actividad académica por el disfrute, desafío y singularidad de la misma, sin ninguna presión o coerción externa, sin aceptar ninguna recompensa externa, obsequio o cualquier forma de coerción o presión para participar en actividades académicas. La fortaleza y la actitud en los estudios se consideran excelentes y tienen un gran impacto en el rendimiento académico. La motivación intrínseca tiene la capacidad de difundir la positividad y lograr que el conocimiento obtenido se mantenga durante un largo tiempo (Gopalan et al., 2017).

La motivación intrínseca es inherente, ya que impulsa la dirección del comportamiento y la autodeterminación de un individuo. La autodeterminación es importante en el desarrollo de los seres para volverse más efectivos y refinados en su reflejo de las experiencias en curso. Cuando los estudiantes experimenten la satisfacción inherente de la actividad en sí, mostrarán un comportamiento intrínsecamente motivado. Si los estudiantes realizan la actividad para obtener alguna recompensa, como calificaciones o reconocimiento social, están motivados

extrínsecamente. Los comportamientos motivados de los estudiantes relacionados con la elección, el esfuerzo y la persistencia en las tareas académicas se corresponden directamente con su nivel de motivación intrínseca. Numerosos estudios han examinado los efectos de la motivación intrínseca, incluidas las consecuencias adaptativas para las personas, como exponerlas a situaciones nuevas y desarrollar sus diversas competencias para hacer frente a circunstancias imprevistas. Además, la motivación intrínseca es la disposición e interés de las personas a querer aprender sobre nuevas cosas y conocer sus intereses, motivando así un sentido de un nuevo propósito y significado. Hallazgos empíricos recientes han revelado que la motivación intrínseca es un factor clave en el logro académico y el hallazgo de nuevos intereses, impulsando así el aprendizaje y el crecimiento (Ng, 2018).

La motivación intrínseca y los incentivos extrínsecos tienen un impacto positivo en el esfuerzo de la tarea de los solucionadores, son ampliamente practicadas como estrategias de motivación en diversas prácticas. Mientras que la investigación existente sólo evalúa por separado sus influencias en el esfuerzo de la tarea, la motivación intrínseca y los incentivos externos coexisten en la mayoría de los dominios aplicados. Aunque por separado pueden conducir a resultados positivos, juntos pueden no necesariamente mejorarse mutuamente. La motivación intrínseca despierta necesidades internas de las personas que las impulsan a entregarse a la tarea, lo que podría facilitar la conformación del estado psicológico del compromiso (Liang et al., 2018).

Por el contrario, la motivación extrínseca representa una serie de actividades externas como la recompensa, compulsión y ante el fracaso el castigo. Si una persona es recompensada o sujeta a presión o coerción, entonces está motivada extrínsecamente. La motivación puede implementarse extrínsecamente en la fase inicial y luego transformarse en motivación intrínseca a medida que avanza el aprendizaje. Este tipo de motivación conduce a una mayor fuerza de voluntad y compromiso, pero la motivación intrínseca no puede durar. Si están constantemente motivados por el deseo de recibir un premio o recibir elogios externos, puede ser

común que los estudiantes trabajen por el premio en lugar de ganar o adquirir habilidades o conocimientos por sí mismos. De igual forma, cuando una persona no tiene la capacidad de motivar intrínsecamente o extrínsecamente, entonces ocurre la desfavorable desmotivación (Gopalan et al., 2017).

Además, los primeros estudios sobre motivación mostraron que la motivación extrínseca, como las recompensas monetarias, era más efectiva para motivar a los empleados y más poderosa para controlar el comportamiento que la motivación intrínseca. La motivación extrínseca es un tipo de motivación derivada de factores externos a un individuo que se dirige a un resultado determinado. Las personas que están extrínsecamente motivadas harán su trabajo porque creen que recibirán resultados deseables, como recompensas monetarias, ascensos en el trabajo, bonificaciones o un aumento en los sueldos o salarios. Un viaje de fin de semana gratis o una tarjeta de regalo es una táctica gratificante común que las empresas utilizan para motivar a los empleados a lograr un resultado deseable. El concepto se ha aplicado popularmente para motivar a los empleados y los resultados han indicado que los factores extrínsecos sí motivan a los empleados, especialmente cuando se implementa el refuerzo como recompensa. Varios estudios previos han encontrado evidencia de que la motivación extrínseca ayuda a los empleados a ser más productivos en el lugar de trabajo (Putra et al., 2017).

La regulación externa es la definición de los comportamientos que son estimulados por recompensas y castigos impuestos externamente logrando de esta manera que la motivación sea típicamente experimentada como controlada y no propia. La regulación introyectada se refiere a la motivación extrínseca que ha sido parcialmente internalizada; el comportamiento está regulado por los premios y recompensas internas de la autoestima por el logro y por la evasión de la ansiedad, la vergüenza o la culpa por fallar. En las actividades académicas, la regulación introyectada a menudo toma la forma de participación del ego en el que la autoestima depende de los resultados, lo que da como resultado una regulación “controlada internamente”. De acuerdo a la regulación externa como la introyección se presentan en maneras controladas de motivación, la motivación

extrínseca puede ser acción propia. En la regulación identificada, el individuo conscientemente se identifica con el valor de una actividad, o lo respalda de manera propia, y de esta forma experimenta un nivel relativamente alto de volición o disposición para actuar (Ryan y Deci, 2020).

La forma más propia de motivación extrínseca es la regulación integrada en que la persona se identifique con el valor de la actividad también lo reconoce, de esta manera busque la similitud congruente con otros intereses y valores centrales. Las motivaciones extrínsecas autónomas comparten con la motivación intrínseca el atributo de ser mayor volitivas, pero se diferencian principalmente en que la motivación intrínseca se centra en el interés y placer: las personas ejecutan estas acciones porque los encuentran interesantes y además divertidos, por otro lado las motivaciones identificadas e integradas se basan en la manera de valor: las personas ven las actividades de gran importancia, incluso si no son agradables y divertidas (Ryan y Deci, 2020).

La motivación trascendental se refiere a la actitud de la gerencia hacia la realización de las capacidades de sus clientes y subordinados, que es la clave para nuestra exposición a las tres dimensiones de la motivación desarrolladas hasta ahora (extrínseca, intrínseca y transitoria), precisamente conservadas en la calificación moral cuando pasé. la motivación funciona, beneficia a los demás. Porque si los bienes o servicios prestados no satisfacen las necesidades o comodidades de su humanidad, entonces mis motivos serán transitorios, pero no trascendentales; Satisfacer, entre otras cosas, necesidades innecesarias. La trascendencia adquiere aquí un nuevo significado: me arriesgo a trascenderme por el bien de los demás. (D. Vargas, 2018).

La segunda variable siendo desempeño docente, se entiende como la práctica pedagógica observable, se presenta cuando el maestro manifiesta su competencia y está relacionado con el logro de obtener nuevas enseñanzas; quiere decir que tiene la intención de la educación y la ejecución de tareas designadas, a su vez, esta unidad a factores relacionados con la calidad y formación inicial de los

docentes, teniendo como objetivo alcanzar niveles de un nivel mayor de excelencia en la educación (Martínez et al., 2017).

De acuerdo, a la primera dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, está referida a enseñar y entender las características y maneras de todos los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con la finalidad de fomentar las actitudes y capacidades de mayor nivel y su formación integral. Del mismo modo, para fomentar capacidades de un nivel elevado y la conformación integral de los alumnos, el docente contiene un grupo de conocimientos teóricos. Esto comporta un conformado entendimiento del aprendizaje, de rasgos exactos, características y potencialidades de los alumnos que requieren de apoyos específicos. Además, se sugiere una comprensión elevada de las bases disciplinarias y pedagógicas del currículo, así como de la forma en la que los alumnos edifican los aprendizajes y de estrategias de evaluación y enseñanza que son efectivas (Ministerio de Educación, 2020).

Por otra parte, la segunda dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, está basada en crear un ambiente propicio para el desarrollo del aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la variedad de todas sus expresiones con enfoques a instruir personas interculturales y críticas. De igual manera, los docentes forman un ambiente eficaz para el desarrollo del aprendizaje de los alumnos, beneficiando una convivencia democrática en conjunto y valorando la variedad de diferentes manifestaciones. Esto genera un lugar de respeto, empatía y confianza teniendo como base el reconocimiento y visibilidad de las diferencias, así como fomentar relaciones de solidaridad y ayuda entre los alumnos, involucrándose en los diversos procedimientos y procesos que se despliegan en el salón de clase. De este modo, el profesor produce condiciones en los alumnos con el fin de que se sientan parte de un conjunto, en el marco de un

ambiente seguro que les proporciona bienestar (Ministerio de Educación, 2020).

La tercera dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, está referida a la participación activa con actitud democrática, colaborativa y crítica en la gestión de las instituciones, beneficiando a la formación y mejora continua del proyecto educativo institucional para que produzca aprendizajes de mayor calidad. Del mismo modo, los profesores participan de diferentes maneras en la gestión de las instituciones educativas, beneficiando a la construcción de una visión compartida que genere aprendizajes de calidad. Esto supone fijar con los integrantes de la institución y otros trabajadores, relaciones basadas en respeto, manteniendo una actitud democrática y expandida al diálogo, asimismo, conociendo que todos mantienen los mismos derechos y conforman la misma comunidad. Además, de participar de manera colaborativa y crítica en la formación de la visión compartida de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2020).

Finalmente, la cuarta dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, está enfocada a reflexionar acerca de la práctica y experiencia institucional donde se desarrollan procesos de aprendizaje continuo de modo individual y conjunto, para conformar y firmar la identidad profesional. Además, el profesor repasa acerca de la práctica desempeñada y experiencia institucional, detectando las necesidades de aprendizaje y participando de procesos formativos y deliberantes relevantes para la construcción de su identidad profesional. De tal manera, se ejerce una práctica reflexiva que resalta por ser sistemática y constante, y que lleva a cabo individual y colectivamente. En consecuencia, se toma decisiones para la mejora de la enseñanza e identificando procesos formativos en los que participa de forma individual o como parte de una comunidad de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2020).

Por otro lado, la presente investigación se justifica teóricamente teniendo en cuenta las teorías y conceptos empleados, que ayudarán a delimitar el marco teórico conceptual de las variables, el cual podrá emplearse en futuras investigaciones que concuerden con el tema de motivación y desempeño docente. De la misma manera, estos fundamentos teóricos, nos ayudará a fundamentar y sintetizar las variables de estudio ya que son trabajos anteriores donde ya se obtuvieron resultados debidamente comprobados.

Por otro lado, se justificó de manera práctica, debido a que a través de las variables planteadas se determinó los resultados de la existente relación entre la motivación y el desempeño docente, con la ventaja de que las instituciones tomen decisiones en la mejora de la parte educativa y desarrollen estrategias ayudan en la mejora de la motivación de los docentes y al mismo tiempo estos mejoren su desempeño, además, de beneficiar a futuras investigaciones con la aplicación de los instrumentos de la investigación. Por otra parte, se justificó de manera social, ya que tuvo un alto impacto social al beneficiar de forma directa a los docentes, conociendo los aspectos que puedan influir en el mejoramiento de su motivación.

De manera metodológica, permitió lograr el objetivo de instituir la existencia de relación entre las variables, de igual manera, sirvió para futuras investigaciones que cuenten con la misma metodología. Finalmente, se justificó de manera científica, de acuerdo al desarrollo de las competencias de los profesionales, basados en el marco de un buen desempeño docente y motivación en el ambiente laboral, todo esto acorde a los fundamentos de teoría de las necesidades que las personas requieren.

Asimismo, la investigación identificó como problemática, diversos estudios a nivel nacional que señalan a la motivación como un factor clave en el éxito organizacional, principalmente porque incide en el desempeño y productividad del trabajador. Las instituciones educativas no son ajenas a estos estudios, y es imperativo que los docentes estén suficientemente motivados para realizar sus

tareas. Sin embargo, se ha observado en muchas instituciones que la baja motivación de los docentes afecta su desempeño y perjudica a los estudiantes.

Por su parte, Mairena (2015) resaltó que los estudiantes criticaron repetidamente el desempeño del maestro. Indicaron que sus docentes tenían algunas dificultades al planificar y conducir las sesiones de enseñanza, así como problemas con la adquisición de contenidos, difusión y evaluación de los aprendizajes durante las actividades docentes. Los estudiantes generalmente están insatisfechos con el trabajo de los profesores principiantes y su comportamiento en el aula. La motivación es lo que impulsa nuestras actividades y optimiza adecuadamente los nuevos conocimientos.

Los docentes que trabajan en la actualidad en la institución educativa se sienten poco motivados por diferentes situaciones: el incierto respecto a la estabilidad laboral, salarios injustos, estrés y la constante presión del personal directivo, de los acompañamientos y monitoreo por parte del MINEDU, ya no hay un buen desenvolvimiento como antes perjudicando su labor como docente y, repercutiendo, en la manera en la que el estudiante aprende.

Esta falta de motivación perjudica seriamente su desempeño, percibiendo que no se asocian en las actividades institucionales o sociales, no teniendo innovación en su práctica pedagógica. De acuerdo a eso se desarrollan las sesiones de enseñanza con un inadecuado proceso de planificación ni contextualización, por ello las clases que se ejecutan no tienen respuestas a las características de los estudiantes.

Es por eso que el propósito de este estudio es conocer la motivación desde una perspectiva docente, la cual permita identificar la relación de ambas variables de estudio.

De modo que, se plantea el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021?

Por otra parte, según la definición conceptual de la variable motivación, quiere decir que brinda el motivo para que las personas tengan una reacción y satisfagan sus necesidades. La motivación también se define como un camino que lleva a una persona a un comportamiento o una estructura que influye en una persona para querer imitar un comportamiento y viceversa. En teoría, la motivación es un concepto utilizado para explicar el comportamiento humano. La motivación proporciona impulsos para que las personas respondan y satisfagan sus necesidades. La motivación también se puede definir como un camino que conduce a un comportamiento o una estructura que influye en la voluntad de una persona para imitar un comportamiento y viceversa. (Gopalan et al., 2017).

Además, el concepto de definición de la variable el desempeño del docente se entiende como la práctica docente observada, la cual se manifiesta cuando el docente demuestra su competencia, y se relaciona con las metas de aprendizaje esperadas; significa la finalidad de la formación y el desempeño de las tareas asignadas, por lo tanto tiene relación con la calidad del docente y diversos factores relacionados con la educación básica con el fin de alcanzar la excelencia pedagógica. (Martínez et al., 2017).

Del mismo modo, la definición operacional de la variable motivación se divide en tres dimensiones: Motivación intrínseca, Motivación extrínseca, Motivación trascendente; mediante un instrumento de 5 categorías utilizando la escala de Likert, con una puntuación de 1, 2, 3, 4, 5 que pertenecen a la escala de Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo, respectivamente. Los valores finales de la variable son: nivel malo, nivel bajo y nivel bueno.

Asimismo, la definición operacional del desempeño docente se divide en las siguientes cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la

escuela articulada a la comunidad; y Desarrollo de la profesionalidad y la identificación docente. Mediante un instrumento de 5 categorías utilizando la escala de Likert, con una puntuación de 1, 2, 3, 4 que corresponden a la escala de Deficiente, En proceso, Suficiente y Destacado, respectivamente. Los valores finales de la variable son: ≥ 120 puntos Desempeño Favorable y < 120 puntos Desempeño Desfavorable.

De igual forma se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.

El objetivo general fue el siguiente: Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.

Y planteó los siguientes objetivos específicos:

- Describir el nivel de motivación de los docentes en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.
- Describir el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.
- Establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.
- Establecer la relación entre la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.
- Establecer la relación entre la dimensión motivación trascendente de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.

Metodología

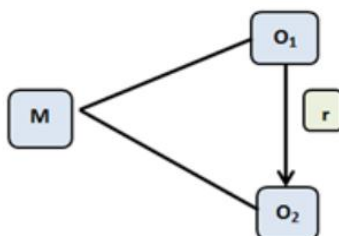
Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El presente trabajo fue de tipo descriptivo, correlacional, porque el estudio intenta especificar las características y características importantes de cualquier fenómeno bajo análisis. Describe tendencias en un grupo o población Hernández y Mendoza (2018), y es correlacional porque según Hernández y Mendoza (2018) se enfoca en describir o aclarar relaciones entre variables significativas utilizando coeficientes de correlación.

Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue no experimental, según Baena (2017) es el proceso de indagar para comprensión de un problema humano o social que se basa en un complejo, figura holística conformada por palabras, recopilando opiniones detalladas de los informantes y llevado a cabo en un ambiente natural. Es decir, en esta investigación no tiene la intención de variar las variables de estudio. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar el fenómeno de la manera en cómo se dan en su contexto natural, para luego realizar un análisis, por tanto, no se quiere manipular las variables planificación estratégica y direccionamiento de mejora, sino observar el fenómeno tal cual como se presenta en la realidad.



Dónde:

M : Muestra

O1 : Variable Motivación

O2 : Variable Desempeño docente

r: Correlación de las variables

Población y muestra

Población:

Por otra parte, según Hernández y Mendoza (2018) afirman que la población, se refiere a un conjunto finito o infinito de elementos con similitudes, y las conclusiones de su estudio serán amplias. Está determinada por el problema y los objetivos de la investigación. Por lo tanto, el estudio actual incluyó a 43 maestros, 21 maestros de escuela primaria y 22 maestros de nivel secundaria que forman parte de la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.

Institución Educativa N° 88061		
Población	Nivel	Cantidad
Docentes	Primaria	21
	Secundaria	22
Total	43 docentes	

Muestra:

Asimismo, la muestra es una cantidad o parte de un objeto que se emplea para estudiar o revelar su naturaleza (Ramos et al., 2018). Por tanto, la investigación tuvo una muestra conformada por 43 docentes, igual a la población por ser pequeña.

De esta manera, la investigación estará conformada por un muestreo censal, que de acuerdo a López y Fachelli (2017), se caracteriza de manera que la población es idéntica a la muestra, debido a que la población es pequeña.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

Además, se empleó como técnica la encuesta para recolectar información de las variables motivación y desempeño docente. De acuerdo a Torres y Paz (2016) la encuesta constituye el término par entre la observación y la experimentación; en la cual se recopilan y registra situaciones que se pudieron observar y en ausencia de

recrear un experimento se cuestiona a la persona participante sobre ello, consiste en realizar preguntas directas a la muestra seleccionada para la investigación.

Instrumentos:

De igual forma, se empleó como instrumento para la recolección de datos dos cuestionarios, primero para medir la variable motivación, se hará uso del instrumento creado por López (2017), dirigido a los docentes teniendo como objetivo determinar el nivel de motivación mediante la evaluación de tres dimensiones: Motivación intrínseca; Motivación extrínseca; Motivación trascendente, a la vez que consta de veinticinco ítems según se detalla:

Ficha técnica de Motivación:

- **Autor:** López
- **Año:** 2017
- **Lugar:** Institución Educativa “Dos de Mayo de Villa Paccha” ubicada en el distrito de Chulucanas.
- **Fiabilidad:** Alfa de Cronbach de 0.765
- **Dimensiones:** Motivación intrínseca (ítems 1-8); Motivación extrínseca (ítems 9-17); Motivación trascendente (ítems 18-25);
- **Ítems:** 25 ítems
- **Tiempo de duración:** 20 minutos
- **Escala:** Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5)
- **Baremos:** Nivel malo (25-57), Nivel bajo (58-91), Nivel bueno (92-125).

Se utilizó el cuestionario de Vásquez (2020) que sirve para determinar el nivel del desempeño laboral docente. El cuestionario consta de cuatro dimensiones: preparación del estudiante para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje del estudiante, participación en la gestión escolar y comunitaria, y desarrollo profesional e identificación docente; con un total de 40 preguntas divididas de la siguiente manera:

Ficha técnica de desempeño docente:

- **Autor:** Vásquez
- **Año:** 2020
- **Lugar:** I.E. Santiago Antúnez de Mayolo
- **Fiabilidad:** confiabilidad alfa de Cronbach de 0.848
- **Dimensiones:** Preparación Para El Aprendizaje De Los Estudiantes (Ítems 1 – 10), Enseñanza Para El Aprendizaje De Los Estudiantes (Ítems 11 – 29), Participación En La Gestión De La Escuela Articulada A La Comunidad (Ítems 30 – 35), Desarrollo De La Profesionalidad Y La Identidad Docente (Ítems 36 – 40)
- **Ítems:** 40 ítems
- **Tiempo de duración:** 35 minutos
- **Escala:** Deficiente (1), En proceso (2), Suficiente (3) y Destacado (4)
- **Baremos:** ≥ 120 puntos Desempeño Favorable, < 120 puntos Desempeño Desfavorable

Para cumplir con los criterios de validez y confiabilidad, se recurrió al juicio de tres expertos donde se verificó y examinó que tan adecuado es el instrumento de investigación acorde a las puntuaciones establecidas (Bezerra et al., 2019).

Resultados

Las herramientas planteadas para la recolección de datos fueron a través de dos cuestionarios virtuales elaborados en Google Form, con la finalidad de determinar la relación entre ambas variables.

Se aplicó la razón estándar Shapiro-Wilk porque la muestra estuvo conformada por 43 docentes, para los resultados de la investigación está acorde con su finalidad, además, se empleó la prueba no paramétrica de Pearson, debido a que la prueba de normalidad de ambas variables tiene una distribución normal.

De acuerdo a la variable motivación la distribución de los datos corresponde a una distribución normal, indicado por la prueba de Shapiro – Wilk, donde la significancia de la prueba es mayor a 0,05.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de la motivación

Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.
,970	43	,324

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, según la variable desempeño docente la distribución de los datos corresponde a una distribución normal, indicado por la prueba de Shapiro – Wilk, donde la significancia de la prueba es mayor a 0,05.

Tabla 2.*Prueba de normalidad del desempeño docente*

Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.
,976	43	,482

Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis general:**Tabla 3.***Relación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.*

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Coefficiente de Pearson	1	,373*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	43	43
Desempeño docente	Coefficiente de Pearson	,373*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	43	43

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 3, los resultados indican que existe correlación positiva baja entre la variable motivación y desempeño docente el valor de Pearson es 0,375, con un nivel de significancia de $p=0,015$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$).

Tabla 4.

Nivel de motivación en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Malo	1	2,4	2,4
Nivel Bajo	39	92,9	95,2
Nivel Bueno	2	4,8	100,0
Total	42	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La motivación en los docentes de la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote es apreciada con un nivel malo en su minoría (2,4%) y la mayoría presenta un nivel bajo (92,9%), y el resto presenta un nivel bueno (4,8%).

Tabla 5.

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desempeño desfavorable	16	38,1	38,1
Desempeño favorable	26	61,9	100,0
Total	42	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El desempeño docente de la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote es percibida por su mayoría con un desempeño favorable (61,9%), y la minoría con un desempeño desfavorable (38,1%).

Tabla 6.

Relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.

		Desempeño docente	Motivación intrínseca
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	1,000	,397*
	Sig. (bilateral)		,009
	N	43	42
Motivación intrínseca	Coeficiente de Pearson	,397*	1,000
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	43	43

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se encuentra una correlación positiva baja entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,397, con una significancia de $p=0,009$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$).

Tabla 7.

Relación entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.

		Desempeño docente	Motivación extrínseca
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	1,000	,410*
	Sig. (bilateral)		,007
	N	42	42
Motivación extrínseca	Coeficiente de Pearson	,410*	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	42	42

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se encuentra una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,410, con una significancia de $p=0,007$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$).

Tabla 8.

Relación entre la dimensión motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021.

		Desempeño docente	Motivación trascendente
Desempeño docente	Coefficiente de Pearson	1,000	,032*
	Sig. (bilateral)		,842
	N	43	43
Motivación trascendente	Coefficiente de Pearson	,032*	1,000
	Sig. (bilateral)	,842	
	N	43	43

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se muestra que no existe una correlación entre la dimensión motivación trascendente y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,032, con una significancia de $p=0,842$ siendo mayor a ($\alpha = 0.05$).

Análisis y discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, indican que hay una correlación positiva baja entre la variable motivación y desempeño docente, siendo un valor de Pearson 0,375, con un nivel de significancia de $p=0,015$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$), por lo que, la hipótesis alternativa se acepta y la hipótesis nula se rechaza, de tal modo que, existe relación entre la motivación y desempeño docente en la Institución Educativa.

Estos resultados fueron comparados con la investigación de Castillo (2021), que evidencia que a través del análisis estadístico determinó el coeficiente de correlación de Rho Spearman donde identificó que existe correlación de 0.602, el cual representa una correlación positiva moderada, además, mediante el análisis del Chi Cuadrado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna con una significancia de 0.5. De tal manera se concluye que la motivación si incide en el desempeño del docente, con un nivel de confianza del 95%.

Con respecto al primer objetivo específico “Describir el nivel de motivación de los docentes en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021”, muestra que la motivación en los docentes de la Institución Educativa, es apreciada con un nivel malo en su minoría (2,4%) y la mayoría presenta un nivel bajo (92,9%), y el resto presenta un nivel bueno (4,8%). Esto se compara con la investigación de los autores Nur et al. (2019), donde indican según el análisis estadístico inferencial que la variable motivación tiene un valor de 0.615 que refleja un signo positivo ya que indica que la motivación de los maestros aumenta según sus deberes y responsabilidades determinando que se puede mejorar el desempeño docente con una probabilidad de 0.0000 o menor de 0.05.

Además, el segundo objetivo específico “Describir el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021”, obtuvo como resultado que el desempeño docente de la Institución Educativa, es percibida

por su mayoría con un desempeño favorable (61,9%), y la minoría con un desempeño desfavorable (38,1%). De igual modo, la investigación de Oros (2019), mostró como resultados que el 87.5% de personal docente se encuentra casi siempre motivados, de manera que, según la prueba de Chi cuadrado de Pearson no son independientes por lo que existe una correlación significativa de 0.41 para coeficiente de Spearman.

De esta manera, con respecto al tercer objetivo específico “Establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021, evidencia como resultado que se encuentra una correlación positiva baja entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,397, con una significancia de $p=0,009$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$). Concordando con la investigación de Aller (2019), tuvo como resultados que existe una correlación positiva débil y significativa ($r = 0.272$, $p = 0.007$), de tal manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño del docente.

Del mismo modo, el cuarto objetivo específico “Establecer la relación entre la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021”, evidenció como resultados que se encuentra una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,410, con una significancia de $p=0,007$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$). Coincidiendo con el estudio de Olivera (2019), donde halló como resultado que la correlación según el estadístico Rho Spearman tuvo un valor de 0.781 indicando una correlación alta con una significancia de 0.000 valor menor a 0.05, por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna es aceptada, concluyendo que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes.

Finalmente, el quinto objetivo específico “Establecer la relación entre la dimensión motivación trascendente de la variable motivación y el desempeño

docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021”, mostró como resultados que no existe una correlación entre la dimensión motivación trascendente y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,032, con una significancia de $p=0,842$ siendo mayor a ($\alpha = 0.05$). De acuerdo con estos resultados, la investigación de Comighud y Arevalo (2020), coincide con sus resultados donde en el análisis estadístico de Rho Spearman, se determinó que al tener $p= 0.102$ siendo mayor que el valor $p=0.05$; no se rechaza la hipótesis nula el cual establece que no existe una relación significativa entre el nivel de motivación y el nivel de desempeño de los docentes, de tal manera se concluyó que el nivel motivación no influye en el desempeño laboral.

Conclusiones

- Se concluyó que, los niveles de motivación son apreciadas con un nivel malo en su minoría y la mayoría presenta un nivel bajo.
- Se concluye en que los niveles de desempeño docente son percibidos por su mayoría con un desempeño favorable y la minoría con un desempeño desfavorable.
- Respecto a la relación de la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño docente se encuentra una correlación positiva baja entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,397, con una significancia de $p=0,009$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$).
- Respecto a la relación de la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño docente se encuentra una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,410, con una significancia de $p=0,007$ siendo menor a ($\alpha = 0.05$).
- Finalmente, se concluye que con respecto a la relación de la dimensión trascendente y la variable desempeño se muestra que no existe una correlación entre la dimensión motivación trascendente y el desempeño docente en donde el valor de Pearson es 0,032, con una significancia de $p=0,842$ siendo mayor a ($\alpha = 0.05$).
- Se concluye que existe correlación entre las variables motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021, por lo que se establece que, si los docentes tienen una buena motivación, el desarrollo en su desempeño docente será beneficioso para los estudiantes.

Recomendaciones

- Primero. Se recomienda al personal directivo de la institución, emplear programas motivacionales personales y laborales con la finalidad de fortalecer el desempeño de los docentes, de manera que se refuerce su identificación institucional y por ende su desempeño docente como realización personal.
- Segundo. Se recomienda al personal directivo de la institución, de acuerdo a los resultados mostrados en la investigación, programar objetivos institucionales, además, enmarcar primero las necesidades del país y que a su vez permitan el desarrollo de los objetivos personales y profesionales de cada docente.
- Tercero. Se recomienda a los docentes de la institución, elaborar sesiones de reflexión personal y laboral con el objetivo de aumentar su performance, lo que beneficiará a su propia persona y a los estudiantes de la institución.
- Cuarto. Se recomienda a los directivos de la institución, tener un diagnóstico detallado anual de las condiciones de trabajo de todo el personal docente con la finalidad de mejorar las deficiencias y motivar el desempeño laboral.

Referencias Bibliográficas

- Aller, Y. (2019). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA SIMÓN BOLÍVAR DE MOQUEGUA 2018*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11006>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera Edición). Grupo Editorial Patria.
https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria
- Bezerra, S., Paula, A., de Araújo, A., Sampaio, L., Abreu, L., & Pinheiro, I. (2019). Sífilis adquirida: Construcción y validación de la educación. *J Hum Growth*, 29(1), 65–74.
<http://dx.doi.org/10.7322/jhgd.157752>
- Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>
- Comighud, S., & Arevalo, M. (2020). Motivación en relación con el desempeño docente. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 10(4), p10071. <https://doi.org/10.29322/ij srp.10.04.2020.p10071>
- Firat, M., Kılınc, H., & Yüzer, T. (2018). Nivel de motivación intrínseca del alumnado de educación a distancia en entornos E-Learning. *Journal of Computer Assisted Learning*, 34(1), 63–70. <https://doi.org/10.1111/jcal.12214>
- Gopalan, V., Bakar, J., Zulkifli, A., Alwi, A., & Mat, R. (2017). Una revisión de las teorías de la motivación en el aprendizaje. *AIP Conference Proceedings*, 1891. <https://doi.org/10.1063/1.5005376>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (S. A. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; Primera Edición).
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

- <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>
- Jave, C., & Vásquez, A. (2020). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA “CABRERA” CAJAMARCA - 2019*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1241>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2017). Motivación relacionada con el trabajo: Un siglo de progreso. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kesumawati, N., Kristiawan, M., & Andriani, S. (2018). La influencia del liderazgo transformacional y la motivación laboral en el desempeño docente. *Article in International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7). www.ijstr.org
- Liang, H., Wang, M., Wang, J., & Xue, Y. (2018). Cómo la motivación intrínseca y los incentivos extrínsecos afectan el esfuerzo de la tarea en los concursos de Crowdsourcing: un modelo de moderación medida. *Computers in Human Behavior*, 81, 168–176. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.11.040>
- López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E dos de mayo de villa Pacha - Distrito de Chulucanas* [Tesis de doctorado, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3085>
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. <https://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Martínez, J., Castillo, L., & Granda, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *Revista Digital de Educación Física. Año*, 8. <http://emasf.webcindario.com>
- Minedu. (2016). *Marco de Buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moncada, P. (2019). *MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA*. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/c9de1346-572c-4d2c-9e54-bb77a988b78e>

- Ng, B. (2018). La neurociencia de la mentalidad de crecimiento y la motivación intrínseca. *Brain Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/brainsci8020020>
- Nur, F., Rahman, U., & Musdalifa, M. (2019). Efecto de la motivación y satisfacción laboral en el desempeño docente en privada Madrasah Aliyah en Maros Regency. *Journal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jiap.v9i1.9313>
- Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>
- Oros, E. (2019). *Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34178>
- Putra, E., Cho, S., & Liu, J. (2017). Motivación extrínseca e intrínseca sobre el compromiso laboral en la industria de la hospitalidad: prueba de la teoría de la motivación. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228–241. <https://doi.org/10.1177/1467358415613393>
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Motivación intrínseca y extrínseca desde la perspectiva de la teoría de la autodeterminación: definiciones, teoría, prácticas y direcciones futuras. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Torres, M., & Paz, K. (2016). Métodos de recolección de datos para una investigación. *Boletín Informativo*, 3. https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Vargas, D. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área de abastecimientos de la Dirección Regional de Educación Amazonas [Universidad Cesar Vallejo]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22013>
- Vargas, K., Borja, E., Burga, G., & Vásquez, S. (2020). Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 5(10), 3–16. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1855>
- Vásquez, A. (2020). *Formación profesional en los currículos 2013–2018 de la Escuela Profesional de Educación-Universidad Nacional Mayor de San Marcos: una*

necesidad para su desarrollo por competencias-2020 [Tesis para maestría, Universidad Nacional Mayor De San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17710/Vasquez_ml.pdf?sequence=3

Anexos

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	la motivación proporciona el motivo para que los seres humanos reaccionen y satisfagan sus necesidades. La motivación también se puede definir como la ruta que uno conduce al comportamiento, o al constructo que provoca que alguien desee replicar el comportamiento y viceversa. a motivación es un concepto teórico utilizado para clarificar el comportamiento humano. La motivación proporciona el motivo para que los seres humanos reaccionen y satisfagan sus necesidades. La motivación también se puede definir	La motivación se divide en tres dimensiones: Motivación intrínseca, Motivación extrínseca, Motivación trascendente; mediante un instrumento de 5 categorías utilizando la escala de Likert, con una puntuación de 1, 2, 3, 4, 5 que corresponden a la escala de Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo, respectivamente. Los valores finales de la variable son: nivel bajo, nivel medio y nivel alto.	Motivación intrínseca	-Necesidades psicológicas	1,2,3,4 5,6,7,8	Ordinal
			Motivación extrínseca	-Necesidades materiales	9,10,11 12,13 14,15 16,17	
			Motivación trascendente	-Necesidades sociales	18,19 20,21 22,23 24,25	

	como la ruta que uno conduce al comportamiento, o al constructo que provoca que alguien desee replicar el comportamiento y viceversa (Gopalan et al., 2017).					
Desempeño docente	se entiende como la práctica pedagógica observable, se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados; es decir la intencionalidad de la educación y la ejecución de tareas asignadas, a su vez, depende de diferentes factores relacionados con la calidad y formación inicial de los docentes, con el objetivo de alcanzar niveles de excelencia en la educación (Martínez et al., 2017).	Los dominios del desempeño docente se dividen en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; y Desarrollo de la profesionalidad y la identificación docente. Mediante un instrumento de 5 categorías utilizando la escala de Likert, con una puntuación de 1, 2, 3, 4 que corresponden a la escala de Deficiente, En proceso, Suficiente y Destacado,	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Características de los estudiantes -Conocimientos pedagógicos curriculares -Conocimientos pedagógicos -Programación curricular -Procesos pedagógicos -Aprendizajes fundamentales y el currículo nacional -Estilos de aprendizaje -Recursos de enseñanza -Evaluación Sesiones de aprendizaje	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Relaciones interpersonales -Practica pedagógica contextualizada -La diversidad como oportunidad -Necesidades educativas especiales -Resolución de conflictos -Organización de la labor pedagógica dentro del aula -Convivencia escolar	11,12,13 14,15 16,17 18,19 20,21,22 23,24,25 26,27,28 29	

		respectivamente. Los valores finales de la variable son: ≥ 120 puntos Desempeño Favorable y < 120 puntos Desempeño Desfavorable	<ul style="list-style-type: none"> -Ejecución y control de la programación -Oportunidades de aprendizajes -Propósitos de la sesión de aprendizaje -Conocimiento actualizado -Desarrollo del pensamiento crítico y creado -Utilización de la tecnología -Estrategias para las necesidades educativas especiales -Métodos y técnicas para evaluar -Elaboración de Instrumentos de evaluación -Evaluación y retroalimentación -Evaluación con criterios establecidos Evaluación formativa 			
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo colegiado -Proyecto Educativo Institucional -Proyectos de investigación le innovación pedagógica Escuela y comunidad 	30,31,32 33,34 35	
			Desarrollo de la	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo profesional -Políticas educativas 	36,37,38	

			profesionalidad y la identificación docente	Principios de ética profesional docente	39,40	
--	--	--	--	--	-------	--

Anexo 02: Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021?	Motivación	Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.	Existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.	Tipo de investigación: Descriptivo, correlacional. Diseño de investigación: No experimental, transversal. Población y muestra: Conformada por una población y muestra censal de 43 docentes. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta - Cuestionario
	Desempeño docente	-Describir el nivel de motivación de los docentes en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021. -Describir el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021. -Establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021. -Establecer la relación entre la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021. -Establecer la relación entre la dimensión motivación trascendente de la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote – 2021.		

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la Motivación

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y marque con una “X” la alternativa con la que identifica de acuerdo a la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N°	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión: Motivación intrínseca						
01	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejor					
02	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
03	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
04	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
05	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
06	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
07	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
08	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
Dimensión: Motivación extrínseca						
09	Son pocas las oportunidades de					

	capacitación pagadas					
10	Me dan todos los recursos y quipos para hacer mi trabajo					
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente					
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
Dimensión: Motivación trascendente						
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E.					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo					
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo					
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad					

	educativa					
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad					

- Nivel malo (25-57)
- Nivel bajo (58-91)
- Nivel bueno (92-125)

Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y marque con una “X” la alternativa con la que identifica de acuerdo a la siguiente escala:

Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
(1)	(2)	(3)	(4)

N°	Ítems	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.				
02	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				
03	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				
04	Elaboro la programación curricular de acuerdo a la realidad del aula y en coherencia a las características de los estudiantes.				
05	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
06	Diseño creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad,				

	interés y compromiso en los estudiantes.				
07	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel y estilos de aprendizaje de los estudiantes.				
08	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
09	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje considerando una adecuada distribución del tiempo.				
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Construyo de manera asertiva y empática, las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Oriento mi práctica pedagógica para lograr que todos mis estudiantes aprendan.				
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, que sirva como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes				

	respetando el criterio ético, las normas de convivencia, los códigos culturales y todos los mecanismos pacíficos.				
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible para todos considerando mi labor pedagógica.				
17	Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación, introduciendo cambios oportunos para adecuarse las situaciones imprevistas al favor del aprendizaje de los estudiantes.				
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Desarrollo cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrollo estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creador de los estudiantes.				
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas en función del propósito de la sesión de				

	aprendizaje.				
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.				
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para realizar una retroalimentación oportuna.				
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad escolar (los estudiantes, sus familias, las autoridades), para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30	Interactúo con mis pares, intercambiando experiencias, para mejorar la enseñanza.				
31	Participo en equipo involucrándome en la gestión del Proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.				
32	Desarrollo proyectos de investigación e innovación pedagógica al servicio de la escuela.				
33	Fomento el trabajo colaborativo con las familias				

	en el aprendizaje de los estudiantes.				
34	Integro las prácticas de enseñanza, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Comparto los retos de mi trabajo pedagógico con las familias de los estudiantes dando cuenta de sus avances y resultados.				
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identificación docente					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.				
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.				
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Puntaje Condición final (Baremos)

≥ 120 puntos Desempeño Favorable

< 120 puntos Desempeño Desfavorable

Anexo 05: Validación de instrumentos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Jorge M. Lu Saavedra

Nombre del instrumento evaluado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88061, NUEVO CHIMBOTE, 2021.

Autor del instrumento: López (2017) y Vásquez (2020)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88061, NUEVO CHIMBOTE, 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas					20

	para la investigación y construcción de teorías?					
Sumatoria parcial					88	98
Sumatoria total				186		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)				0.93		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$186 = 0.93$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Mg. Jorge M. Lu Saavedra
DOCENTE

Juez Experto 1: Mg. Jorge M. Lu Saavedra

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Laura María Diaz Guerra

Nombre del instrumento evaluado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88061, NUEVO CHIMBOTE, 2021.

Autor del instrumento: López (2017) y Vásquez (2020)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88061, NUEVO CHIMBOTE, 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y					19

	construcción de teorías?					
Sumatoria parcial					53	117
Sumatoria total					170	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)					0.85	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

170 = 0.85

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Mg. Laura María Díaz Guerra

Juez Experto 2: Laura María Díaz Guerra

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Magda Luz Villacorta Bello

Nombre del instrumento evaluado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88061, NUEVO CHIMBOTE, 2021.

Autor del instrumento: López (2017) y Vásquez (2020)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88061, NUEVO CHIMBOTE, 2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				70		119
Sumatoria total		189				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.95				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

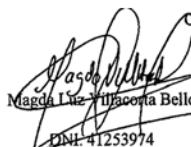
III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$189 = 0.95$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Magda Luz Villacorta Bello
DNI: 41253974

Juez Experto 3: Magda Luz Villacorta Bello

Anexo 06: Confiabilidad del instrumento

Variable Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,765	,771	25

Variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,848	,836	40

Anexo 07: Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación

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

Chimbote, 02 de marzo del 2021

Mg. Flor María Salvatierra Cueva

Directora

De la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones Gonzales”

Presente. –

Reciba el saludo de la Dirección de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad San Pedro, para felicitarle por su exitosa gestión y en esta oportunidad solicitarle el apoyo de su representado para facilitar la ejecución de la investigación titulada Motivación y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021, a cargo del estudiante: **Serpa Gabancho David Omar**, con **código N° 1115000182** e identificado con **DNI 40331910**, permitiéndole aplicar los instrumentos de investigación, para obtener información de estricto uso académico.

Agradecemos anticipadamente el apoyo a la investigación científica, brindándoles a los investigadores las facilidades del caso.

Como usted podrá apreciar el estudio no revela la razón social de su representada, cuidados éticos que tomamos muy en cuenta.

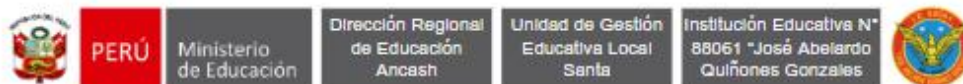
Atentamente,

FIRMA

Dra. Olga Gabancho Glenni

DNI:

Anexo 08: Carta de aceptación de la aplicación de instrumento en la institución



Chimbote, 6 de marzo del 2021

Asunto: Aceptación de solicitud de aplicación de los instrumentos en la institución

Dra.
Olga Gabancho Glenni
Presente. -

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, a su vez doy a conocer que en referencia a la solicitud con fecha 02 de marzo informo que la solicitud ha sido aceptada favorablemente para que el bachiller David Omar Serpa Gabancho en su tesis titulada "Motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021", realice la aplicación de los instrumentos a los alumnos en esta institución.

Atentamente,

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular stamp. The stamp contains the text 'MINISTERIO DE EDUCACIÓN' and 'UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA'. Below the signature, the text 'Mg. Pilar M. Salazar Cueva' and 'DIRECTORA' is printed.

Anexo 9: Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

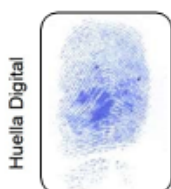
1. Información del Autor			
Serpa Gabancho, David Omar		40331910	serpa.016@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info@repositorio.usp.edu.pe/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info@repositorio.usp.edu.pe/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵




Firma

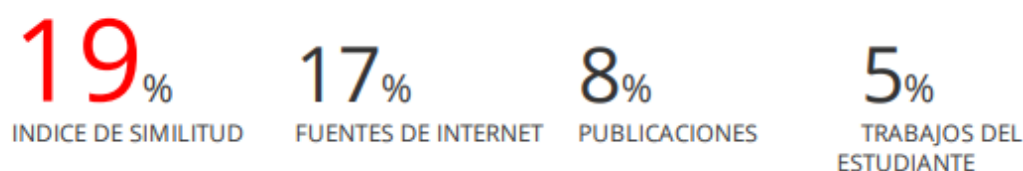
Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	10	01	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2016-UNEDU-CD, Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, IV, § inciso 32.
- Ley N° 30023 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y adjuntar en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor sea la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCITEC-ORIC (Números 52 y 57) que rige el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.

Motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061, Nuevo Chimbote, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
7	Dora Luz Gonzalez-Bañales, Judith Chaidez-González, Adla Jaik-Dipp. "Relación del Desempeño Docente y las Actitudes de los Estudiantes Hacia el Aprendizaje de Cálculo Diferencial", Proceedings INNOVOCIT/21.	1%

International Conference on Innovation, Documentation and Education, 2021

Publicación

8	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.ual.es:8080 Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Pedro Guillermo Vega Angeles. "Desafíos en el acompañamiento a la competencia profesional del docente en tiempos de pandemia", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2022 Publicación	1 %
12	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Ana María Ortiz-Cabrera, Blanca Amagay Hidalgo-Hidalgo, Eddy Rosario Salinas-La-Torre, Oscar Eduardo Negrón-Oliva. "PROPUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO" 	<1 %

PRODUCTIVO N° 002 TUMBES, 2020",
Prohominum, 2021

Publicación

15	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Alavez Sánchez Mario. "Secuencia didáctica sobre leyes de los exponentes a partir del aprendizaje colaborativo para bachillerato", TESIUNAM, 2021 Publicación	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Ewha Womans University Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

24	"Análisis de los factores que influyen en la elección de modo de transporte hacia el colegio en el Gran Santiago", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2021 Publicación	<1 %
25	educas.com.pe Fuente de Internet	<1 %
26	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Católica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %
28	Salcedo Maldonado, Jorge Luis, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Ciència Política i de Dret Públic. "La Visibilidad mediática de actores políticos en la red : la política de gestión de contenidos digitales y la propiedad intelectual en España y en el Reino Unido : tesis doctoral /", Bellaterra : Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Ciencia Política y Derecho Público,, 2012 Fuente de Internet	<1 %
29	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %



31	Noemi Ayquipa Salazar. "Atención a la diversidad estudiantil en la virtualidad: desafíos docentes", Revista peruana de investigación e innovación educativa, 2021 Publicación	<1 %
32	repositorio.usfq.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
33	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
35	"Proceedings of the 7th Brazilian Technology Symposium (BTSym'21)", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
36	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	archive.org Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.urjc.es Fuente de Internet	<1 %

