



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Motivación y desempeño laboral de los docentes de una
institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador,
2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Valencia Ospina, Liliana (ORCID: [0000-0003-3209-6249](https://orcid.org/0000-0003-3209-6249))

ASESOR:

Dr. Flores Limo, Fernando Antonio (ORCID: [0000-0002-5494-9794](https://orcid.org/0000-0002-5494-9794))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por ser mis compañeros eternos y ser mi guía constante a través de mi vida, además, son el motivo por el cual he cumplido cada una de mis metas trazadas, debido a que me educaron y apoyaron en cualquier circunstancia, también una mención a mis docentes por brindarme la compañía y no dejarme solo en ningún momento durante todo el tramo de la realización de la investigación.

Agradecimiento

A mi asesor académico por ayudarme durante mi etapa académica, por ser mi guía y demostrarme que en todo momento se puede aprender algo nuevo. También, a la Universidad Cesar Vallejo, por dejarme ser parte de esta nueva generación de profesionales que representa a nuestra nación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del cuestionario de motivación	21
Tabla 2. Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral docente	21
Tabla 3. Nivel de motivación	24
Tabla 4. Nivel de la dimensión necesidad de logro	25
Tabla 5. Nivel de la dimensión necesidad de poder	26
Tabla 6. Nivel de la dimensión necesidad de afiliación	27
Tabla 7. Situación actual del desempeño laboral de los docentes	28
Tabla 8. Situación actual de la preparación para el aprendizaje del estudiante	29
Tabla 9. Situación actual de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	30
Tabla 10. Situación actual de la participación en la gestión de la escuela	31
Tabla 11. Situación actual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	32
Tabla 12. Prueba de normalidad	33
Tabla 13. Relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral docente	34
Tabla 14. Relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral docente	35
Tabla 15. Relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral docente	36
Tabla 16. Relación entre la motivación y el desempeño laboral docente	37

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de motivación	24
Figura 2. Nivel de la dimensión necesidad de logro	25
Figura 3. Nivel de la dimensión necesidad de poder	26
Figura 4. Nivel de la dimensión necesidad de afiliación	27
Figura 5. Nivel de la dimensión necesidad de afiliación	28
Figura 6. Situación actual de la preparación para el aprendizaje del estudiante	29
Figura 7. Situación actual de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	30
Figura 8. Situación actual de la participación en la gestión de la escuela	31
Figura 9. Situación actual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	32

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021., para lo cual se utilizaron algunos criterios metodológicos como un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental de nivel correlacional, además se contó con una muestra de 69 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, los cuales fueron la escala de motivación de Steers y Braunstein y el cuestionario del desempeño laboral docente. Los principales hallazgos indicaron que el 64.8% de los docentes manifestó que tienen un nivel bajo de motivación, mientras que el 68.1% de los docentes demostró tener un deficiente desempeño laboral, por otro lado, en las pruebas correlacionales se pudo confirmar que la relación significativa de las dimensiones de motivación con el desempeño laboral docente, debido a que la prueba entre el desempeño con la necesidad de logro ($p = 0.000$; $r = 0.588$), con la necesidad de poder ($p = 0.000$; $r = 0.695$) y con la necesidad de afiliación ($p = 0.000$; $r = 0.657$). Finalmente, se concluyó afirmando que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, docentes.

Abstract

The main objective of this research was: To determine the relationship between motivation and work performance of teachers in a public educational institution in the district of Villa El Salvador, 2021, for which some methodological criteria were used as a type of basic research. With a non-experimental design of correlational level, there was also a sample of 69 teachers, to whom two questionnaires were applied, which were the Steers and Braunstein motivation scale and the teacher job performance questionnaire. The main findings indicated that 64.8% of teachers stated that they have a low level of motivation, while 68.1% of teachers demonstrated poor job performance, on the other hand, in correlational tests it was confirmed that the significant relationship of the dimensions of motivation with teacher job performance, because the test between performance with the need to achieve ($p = 0.000$; $r = 0.588$), with the need for power ($p = 0.000$; $r = 0.695$) and with the need for affiliation ($p = 0.000$; $r = 0.657$). Finally, it was concluded by stating that motivation is significantly related to the work performance of teachers of a public educational institution in the district of Villa El Salvador, 2021.

Keywords: motivation, job performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto internacional, como en Australia existe falta de motivación en el 76% de los docentes, debido a los estándares bajos en la recompensa económica y la poca valoración que se le a dichos docentes, además, lo ocasionado por la pandemia a generado una mayor desmotivación, debido a que han tenido que dejar de lado las prácticas tradicionales y adaptarse a cambios importantes para generar experiencias de aprendizaje virtualmente (Whiteford et al., 2021, p.2). En este país, el desempeño docente ha sido regular, debido a que, con el seguimiento de la preparación, organización e implementación de las lecciones, sus análisis de la evaluación y/o muestras de trabajo, pero aún no todos cuentan con las competencias necesarias (Buchanan et al., 2020, p.73).

En Europa, específicamente en Turquía se ha podido verificar que el 70% de los docentes no están motivados, debido a las limitadas oportunidades de poder seguir creciendo profesionalmente y económicamente, debido a los factores dentro del mismo sistema educativo que son desfavorables tanto para los docentes y la educación de los alumnos, algo que ha impedido que se puedan desarrollar plenamente (Börü, 2018, p.761). Por otro lado, 77.5% de profesores no cuentan con las competencias necesarias, debido a que, a la falta de un sistema de evaluación, lo que conlleva a verificar la falta de calidad educativa y los bajos estándares de desempeño encontrados (Ozbek & Taneri, 2019, p.223).

La situación en Estados Unidos, sobre el tema que nos compete radica más en que el sistema educativo se preocupa por implementar capacitaciones de mejoras pedagógicas, debido a que consideran que es determinante en lo que sucede después de que los profesores participan en el desarrollo profesional, lo cual se reflejado en la calidad educativa (Osman & Warner, 2020, p.2). En este país, también se podido evidenciar cierta falta de criterio al momento de evaluar el desempeño de los docentes, debido a que se ha encontrado a que muchos no tienen competencias en conocimientos, habilidades pedagógicas, habilidad interpersonal, habilidades organizativas, dedicación y cuidado dentro de las practicas educativas (Kornhaber, 2018, p.450).

En Colombia, la baja motivación docente se debe a que los docentes no cuentan la vocación para dicha profesión, debido a que indican que no son remunerados ni reconocidos como elementos importantes dentro de la sociedad, algo que se refleja en el poco respaldo que brinda las entidades educativas hacia su planta docente, porque no genera que siga desarrollándose profesionalmente (Franco et al., 2018, p.152). Por otro lado, la realidad ecuatoriana, en relación al desempeño laboral docente es positiva debido a que el 76% de docentes siempre se muestran activos en las capacitaciones para adquirir conocimientos, mejorando la calidad pedagógica, demostrando la vocación y además, que la mayoría muestran el perfil docente correcto (Alcívar et al., 2021, p.360).

En la realidad nacional, el Ministerio de Educación brindó inducciones que mejoran la motivación del docente, como siempre ayuda y acompañamiento, esto con la intención de brindar siempre capacitaciones individuales y dar recursos pedagógicos innovadores, para fortalecer su vocación y orientación educativa desarrollando todas sus competencias y actitudes (Helfer, 2018, párr.3-4). En lo referente al desempeño laboral docente, el 70% de docente tiene niveles muy bajo de desempeño, debido a los cambios obligados por la pandemia, lo que conllevado que el profesor afronte nuevos desafíos con las herramientas tecnológicas, haciendo que su capacidades y competencias digitales casi nulas mermen su práctica docente correcta (Azañedo, 2021, p.853).

Ahora, en Villa El Salvador, un distrito de Lima, dentro de una institución educativa pública, algunos alumnos y padres de familias, manifestaron que los docentes, debido a que muestran ciertos aspectos como que carecen de ciertas actitudes positivas en cuanto a la realización de sus funciones en su profesión, debido a que al parecer limitan con el cumplimiento de sus necesidades para realizar correctamente sus actividades o tareas educativas. Esto probablemente, se vincule con su rendimiento, que últimamente ha sido poco relevante, debido a que el contexto a llevado a la utilización de otras herramientas diferentes a las tradicionales, para realizar su labor educativa, lo cual ha originado que no se cumplan ciertas competencias que permiten la preparación y el mejoramiento pedagógico, porque no se muestran niveles óptimos en el rendimiento docente. Finalmente, se demuestra que, de continuar con dicha situación, es probable que

los docentes sigan teniendo una falta de compromiso con su labor, que repercutirá en la calidad educativa se vea comprometida, porque no cumplen con los estándares básicos en educación.

De acuerdo a lo mencionado se planteó como interrogante relevante: ¿en la citada entidad pública en 2021, la performance de los profesores y su motivación tienen relación?, con ello, se tiene que la investigación presenta una justificación teórica pues mediante el estudio se busca tener mayor comprensión de las variables dentro del contexto estudiado, así como mediante los resultados permitirá reforzar las teorías abordadas para tener un panorama más claro sobre cómo se desarrolla las variables. La investigación presenta una justificación práctica a fin de que permitirá identificar el estado situacional de las variables dentro de la institución educativa. Mientras se justifica de forma metodológica pues servirá de insumo para futuras investigaciones, así como disponer de instrumentos que pueden ser replicables en investigaciones que aborden las variables presentadas.

Para su logro, se presentó como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021, teniendo como objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación actual de los docentes; identificar la situación actual del desempeño laboral de los docentes; determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los docentes; determinar la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los docentes; por último, determinar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021. Por último, la hipótesis de investigación fue la siguiente afirmación: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, se establecieron los antecedentes, donde a nivel internacional se tiene a **Mintrop & Ordenes (2017)** en su artículo “Motivación para el trabajo docente en la era de los incentivos extrínsecos: Metas de desempeño y compromisos”, el cual tuvo como finalidad hallar como la motivación incide en el trabajo docente. Los aspectos metodológicos responden a un enfoque cuantitativo - no experimental, también, se aplicó una encuesta a 45 docentes. Los resultados demostraron que el 46% de encuestados manifestaron que la motivación que tienen es baja, mientras que el 52% demostró tener un desempeño deficiente. Finalmente, con el estadístico se halló un p – valor menor a 0.050, confirmando la incidencia de la motivación en el desempeño docente. Por su parte, **Peninnah (2018)** en su investigación “Motivación docente y desempeño de los docentes de escuelas secundarias en el subcondado de Kween, distrito de Kween”, donde el propósito fue hallar la influencia de la motivación en el desempeño de los docentes. Los aspectos metodológicos fueron de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, además, se encuestó a 60 docentes. El descubrimiento de la motivación del 62% de maestros fue baja, donde también el desempeño docente del 48% de docentes fue bajo. Finalmente, se logró concluir afirmando que hubo relación significativa entre las variables, debido a la significancia fue igual a 0.001 y un coeficiente de 0.413, lo que demuestra que la baja motivación contribuyó a un bajo desempeño docente.

También **Cabezas y Montero (2020)** en su artículo “Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad”, el cual tuvo como intención hallar la incidencia de la motivación en el desempeño docente a modalidad distancia. Los criterios metodológicos responden a un enfoque cualitativo, con diseño no experimental, así mismo, se encuestó a una muestra de 49 docentes. Los resultados arrojaron que el 90% de los docentes manifestaron tener un nivel adecuado de motivación, mientras que el 70% mostró tener competencias eficientes en su desempeño. Finalmente, se pudo constatar que hay relación significativa ($p < 0.050$) entre la motivación y el desempeño docente mostrado en los datos como en las encuestas aplicadas. A su vez, **López et al. (2017)** en su artículo “Percepciones acerca de la motivación docente en personal

directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015”, en el cual se tuvo como objetivo medir la percepción sobre la motivación docente. Las concordancias metodológicas fueron de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental – descriptivo, donde se encuestó a 51 participantes. Los hallazgos señalaron que el 46% mostraron poca actitudes y comportamientos, acerca del cumplimiento de sus necesidades como trabajadores, debido a que indican que las entidades hacen todo lo posible por cumplir con sus requerimientos, pero es complicado. Finalmente, se concluyó afirmando que existe un bajo nivel de motivación. Finalmente, **Martínez et al. (2020)** en su estudio “El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional”, en donde se estableció como finalidad de identificar el desempeño laboral docente. La metodología empleada fue de enfoque mixto con diseño no experimental, además, se aplicó una encuesta a 125 docentes. Los resultados que el 39 % de los docentes, debido a que las condiciones de trabajo, como también la capacidad de seguir capacitándose y creciendo profesionalmente ha permitido que se tenga profesores con las competencias elementales para ofrecer una educación de calidad. Finalmente, se concluye afirmando que la mayoría de docentes presentó un buen desempeño.

Dentro del contexto nacional, se encontraron algunos estudios como el de **Olivera (2019)** en su investigación “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica”, donde se estableció como propósito determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente. Los criterios metodológicos empleados fueron de enfoque cualitativo de tipo no experimental y diseño descriptivo – correlacional, además, se encuestó a 50 docentes. Los hallazgos revelaron que el desempeño de los docentes se relaciona con la motivación de logro ($p = 0.000$; $r = 0.578$), con la motivación de poder ($p = 0.000$; $r = 0.685$) y motivación por afiliación ($p = 0.000$; $r = 0.780$). Finalmente, se demostró la relación entre ambas variables con un $p = 0.000$ y un $r = 0.781$. También, **Delgado (2018)** en su tesis “Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018”, en dicha tesis se consideró como propósito encontrar la relación entre las dos variables. Los aspectos metodológicos utilizados fueron de tipo básica, con diseño no experimental descriptivo – correlacional, además, se encuestó a 82 docentes.

En dicho estudio demostraron que según el 86% de profesores el nivel de motivación es media y el nivel de desempeño laboral también es poco eficiente (regular). Finalmente, se concluyó con los datos estadísticos ($p = 0.000$; $r = 0.840$), afirmando la validez de la relación entre la motivación y el desempeño de los profesores.

Desde otro lado, **Chávez et al. (2020)** en su artículo “Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública”, en donde se tuvo como objetivo la elaboración de una estrategia motivacional y mejorar el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de diseño descriptivo – propositivo, además, se aplicó una guía de observación a 20 docentes, Los resultados fueron que 20% no ha contado con las competencias necesarios, mientras que el 40% no tiene sentimiento de compromiso con la entidad educativa, mientras que el 50% de docentes mantienen un nivel bajo de competencias. Finalmente, se pudo comprobar que el nivel de motivación es bajo lo que limita su desempeño laboral, por lo que fue necesaria la elaboración de una propuesta para revertir dicha situación negativa encontrada. También **Munaya (2021)** en su informe “Motivación y desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de Pisco, 2021”, el cual tuvo como propósito hallar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño del profesor. Su metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, además, se encuestó a 32 docentes. Los hallazgos indicaron que no hay existencia de relaciones, debido a que con la motivación de logro y desempeño ($p = 0.806$); motivación de poder y desempeño ($p = 0.717$) y motivación de afiliación y desempeño ($p = 0.513$). Finalmente, se comprobó que no hubo relación significativa entre la motivación y el desempeño docente, porque la significancia fue igual a 0.816.

Finalmente, **Sumiri (2018)** “Motivación y el desempeño docente en la institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa – 2017”, en donde se tuvo como intención hallar la relación entre la motivación. Los criterios metodológicos fueron de tipo no experimental y con diseño correlacional, en donde se encuestaron a 52 docentes. Los resultados indicaron que el 75% de encuestados mostraron que la motivación es la apropiada, mientras que igual forma el 77% mostró un desempeño eficiente. Se concluyó, con la estadística, en donde se

encontró un p – valor de 0.000 y un r de 0.901, confirmando que hubo relación significativa de las variables en estudio.

Después del análisis de los antecedentes, se realizó las bases teóricas, comenzando por la **variable motivación** quien de acuerdo a Manjarrez et al. (2020), es un proceso interno, que se puede indicar como un impulso o una necesidad, la motivación es una condición dentro de las personas que desea un cambio, ya sea en uno mismo o en el entorno, es decir que es la estimulación a las personas a realizar acciones para lograr las metas, donde en la administración, esto es importante, debido a que ayuda con la creación de la voluntad entre los empleados para desempeñarse de la mejor manera posible, debido a que dota a la persona con el impulso y la dirección necesarios para interactuar con el entorno de una manera adaptativa, abierta y de resolución de problemas (p.359).

La motivación es un factor significativo que insta a las personas a dar su mejor ejecución y ayudar a alcanzar los grandes objetivos , donde la motivación positiva sólida potenciará el rendimiento expandido de los trabajadores, pero una motivación negativa disminuirá su exposición, por ello, se considera un componente clave en la fuerza laboral de los ejecutivos es la motivación, por ello, se debe supervisar adecuadamente por los gerentes o jefes, porque apuntar a trabajadores positivos que impactan, inspirándolos para garantizar que presenten sus esfuerzos hacia el logro jerárquico, ajustando las necesidades de los empleados con objetivos institucionales (Jain et al., 2019, p.65).

Se define la motivación como un conjunto de acciones que impulsa a trabajar con intensidad, persistencia y dirección a la persona que le pone empeño para alcanzar una meta, este término tiene una acepción tanto psicológico como administrativo, donde el significado psicológico de dicha definición alude al estado mental interno de un individuo que se relaciona con el inicio, dirección, persistencia, intensidad y terminación de la conducta y con respecto al significado gerencial de la motivación se refiere a la acción de los gerentes y líderes para persuadir a otros con el fin de producir los resultados deseados o trazados por la institución o por la persona que gerencia al acoplar una relación entre la motivación, capacidad y desempeño (Kuranchie & Amponsah, 2016, p.257).

La teoría de las necesidades de McClelland se describe brevemente poniendo énfasis en la motivación, donde su investigación tiene varias características como el compromiso con la medición de los motivos humanos con respecto al logro/éxito, el poder/impacto y la afiliación/intimidad, estas necesidades se expresan en diversos grados y son el resultado de experiencias de vida individuales, además, se encontró diferencias entre las personas con respecto a la necesidad o la inclinación de ejecutar el poder, superar obstáculos y esforzarse por hacer bien algo difícil, porque el individuo motivado desea hacer las cosas por sí mismo o mejorar y se centran en las mejoras personales (Andersen, 2018, p.2).

Para evaluar la variable motivación se considerará la teoría de las tres necesidades planteadas por McClelland, en la cual se basan Steers y Braunstein, para el establecimiento de estos tres aspectos básicos en la escala de motivación, en donde se incluyen las necesidades de logro, poder y afiliación, debido a que indicaron que estas necesidades son condiciones y/o aspectos físicos o intangibles que tiene un empleado dentro de un contexto laboral y que también inciden en su satisfacción (Rybnicek et al., 2019, p.446).

La primera dimensión son las **necesidades de logro**, el cual se adquiere culturalmente y es un atributo psicológico clave de los empleados, donde la ética del trabajo, el dominio, la competitividad, la aspiración de estatus y la capacidad adquisitiva de dinero y riqueza son factores básicos que impulsan el motivo de logro. La necesidad de logro es sin duda relevante para ganar y lograr un alto rendimiento, para ello es necesario satisfacer principalmente con un sentido intrínseco de éxito y excelencia en lugar de recompensas extrínsecas. Este tipo de necesidad puede tratarse como una de las dimensiones más importantes de la conciencia, además, se cree que una mayor necesidad de logro refleja un deseo de perseguir estándares de desempeño más altos (Coll et al., 2018, p.127).

El primer indicador es el deseo de la excelencia, el cual se refiere a la forma de que un empleado quiere mejorar su desempeño en sus labores dentro de su contexto de trabajo, además, que siempre busca mejorar con retos más complicados, ayudando de tal forma a seguir creciendo profesionalmente y conseguir sus objetivos personales. El segundo indicador es la toma de decisiones, en donde el trabajador se debe tratar por establecer y alcanzar los objetivos, los cuales deben

ser coherentes y realistas, con cierto grado de dificultad, con la finalidad de obtener una alta satisfacción al culminar una actividad o funciones complicadas (Coll et al., 2018, p.127).

La segunda dimensión es la **necesidad de poder**, el cual refleja el deseo de un individuo de influir, entrenar, enseñar o animar a otros a lograr logros, esta necesidad puede ser de dos formas: personal e institucional, donde las personas que necesitan poder quieren controlar a otros y esta necesidad a menudo se observa como indeseable, pero los individuos que necesitan poder institucional (también conocido como poder social) quieren planificar los trabajos de otros para promover los objetivos trazados por la organización. Se percibe que las personas con una gran necesidad de poder tienen un impacto en los demás y están buscando abiertamente construir su propio poder. reputación, posición y autoridad (Rybnicek et al., 2019, p.446).

El primer indicador es el estatus y prestigio, en donde el empleado demuestra su capacidad de competir profesionalmente y alcanzar la meta, para alcanzar cierto nivel académico o relevancia dentro de la organización, también impone enfrentando a personas que hacen cosas con las que no se encuentra de acuerdo. El segundo indicador es la consideración de importancia, donde trata de imponer su relevancia mediante el gusto por influir en las decisiones de otros individuos para que puedan hacer caso a su deseo o pensamientos, además, también con frecuencia le gusta tener más control sobre situaciones a su alrededor (Rybnicek et al., 2019, p.446).

La tercera dimensión es la **necesidad de afiliación**, son aquellas personas que tienen un deseo básico de formar, buscar y mantener algunas relaciones interpersonales cercanas, positivas y significativas, debido a que las personas con una alta afiliación son extrovertidas y comunicativas, están preparadas a trabajar en equipo de manera favorable y se sienten seguros de su capacidad para desempeñarse bien en un entorno de equipo, además, desean dedicar el máximo de tiempo a preservar las relaciones sociales, unirse a grupos y querer ser aceptados, sin embargo, el placer de la interacción social puede estar a expensas de una gestión eficiente (Rybnicek et al., 2019, p.446).

El primer indicador popularidad, donde el empleado con mucha frecuencia le gusta hablar con personas dentro de su entorno cercano, sobre cosas que no tienen ningún vínculo con lo laboral, es decir, busca caer bien a otras personas. El segundo indicador es la interacción con los demás, esto puede lograrse mediante la construcción de relaciones cercanas con los compañeros dentro del trabajo, por último, el tercer indicador es el trabajo en equipo, donde el trabajador demuestra su gusto por estar dentro de grupos o instituciones, debido a su necesidad por trabajar acompañado que de forma individual (Rybnicek et al., 2019, p.446).

Luego de las bases teóricas de la primera variable, se pasa a detallar la segunda variable que es **desempeño laboral docente**, quien según lo define Elliott (2015) como el proceso sistemático, utilizado para el desarrollo profesional, el aprendizaje y la retroalimentación. Los aspectos del proceso, por otro lado, evalúan el desempeño para el progreso de la carrera, posible ascenso o destitución y con fines de terminación. Los estándares describen acciones y desempeño, delineando así las funciones de los individuos dentro de una profesión. Para los maestros, los estándares intentan definir una enseñanza de calidad. Desde atributos genéricos hasta atributos específicos de la asignatura, describen lo que un maestro debe saber y poder hacer (p.102).

El desempeño laboral del docente es el producto de un conjunto de habilidades, esfuerzos y destrezas, contribuidos en una productividad organizacional mejorada que lleva al logro de sus propósitos. El desempeño docente mejorado señala los esfuerzos que se realiza hacia el logro de los objetivos en tanto se requiera más dedicación en términos de desempeño de los docentes, el cual, se encuentra entre los factores críticos que ayuden significativamente en el éxito organizacional. Las organizaciones de aprendizaje desempeñan un rol muy importante en la mejora del desempeño de los docentes mediante la formación y el desarrollo de los miembros de dicha organización, pero también depende de su satisfacción interna del docente hacia su trabajo (Krull & Leijen, 2015, p.916).

El desempeño docente es el proceso mediante el cual los líderes educativos aseguran que dichas actividades desarrolladas y los resultados de los profesores sean coherentes con el propósito de la organización. Por lo tanto, es preferencia de las organizaciones garantizar que dichas herramientas de motivación que impulsan

la iniciativa y estimulen los esfuerzos de los docentes, guíen a los docentes a un excelente desempeño y proporcionen un buen servicio de calidad. Es importante distinguir los tipos de necesidades que tienen los docentes y las posturas bajo las cuales estarían motivadas para complacer dichas necesidades de una manera que fortalezca al rendimiento y la productividad, el cual indica que los objetivos organizacionales están directamente vinculados con metas personales de los profesores, y los factores motivacionales tienen un impacto en el desempeño de los docentes (Casanova, 2017, p.2976).

En la teoría de Arvey y Murphy, dominan al desempeño laboral como un fenómeno variado o multifacético, donde destacan la importancia de factores individuales y contextuales en el ambiente de trabajo en la definición conceptual. Aun así, el desempeño laboral puede definirse en función de la naturaleza del trabajo que desarrolla, y se fundamentan en la capacidad individual de los trabajadores para adaptar las ocupaciones que cambian constantemente. Resaltan que el desempeño está estrechamente vinculado con las acciones relevantes que desarrollan las personas para el logro de los propósitos organizacionales, de modo que no todos los comportamientos que transmiten las personas pueden traducirse en desempeño, solo aquellos que se desean poner en práctica en la oficina y están relacionados con los deberes y de tareas (Fogaça et al., 2018, p.233).

Para la evaluación de un conjunto de desempeños de los docentes, se han encontrado cuatro dominios principales relacionados con la preparación para el aprendizaje, el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela en general, la articulación de la gestión escolar con la familia y sociedad y, por último, el fomento a la identidad docente, así como el desarrollo de su profesionalidad. De acuerdo con el Ministerio de Educación (2012), las dimensiones son aquellos campos o ámbitos que ejerce el docente y agrupa una serie de aspectos y actitudes profesionales que inciden de manera favorable en los aprendizajes de los estudiantes (p. 45).

La primera dimensión es la **preparación para el aprendizaje del estudiante**, este comprende la planificación del trabajo educativo por medio de la planeación y elaboración de la malla curricular, los sistemas didácticos y también las sesiones de aprendizaje dentro de una óptica intercultural e inclusivo. El principal objetivo,

se sitúa en el conocimiento de las principales características tanto sociales, culturales, materiales y cognitivas del estudiante, así como también, comprometerse con el manejo de contenidos educativos y disciplinares. De igual manera, la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza junto con la evaluación del aprendizaje de los estudiantes (Minedu, 2014, p.25).

El primer indicador que la componen son las características del estudiante, en esta competencia, el docente es capaz de conocer y entender las características de cada uno de sus estudiantes y su desenvolvimiento en todos los contextos en los que está involucrado, además de contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos con el objetivo de fomentar competencias de alto nivel, el segundo indicador es la coherencia de aprendizaje, este indicador, hace referencia a la planificación de la enseñanza, de manera colaborativa en las comunidades de interaprendizaje que se da en las horas colegiadas, buscando siempre coherencia entre los aprendizajes los cuales deben alcanzar los alumnos, además del proceso pedagógico, el uso de diversos recursos brindados y la evaluación en un programa curricular revisado permanentemente (Minedu, 2014, p.26).

La segunda dimensión es la **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, esta dimensión abarca la conducción del proceso de enseñanza a través de un enfoque que evalúe la diversidad y la inclusión en todas sus formas. También, comprende la guía pedagógica de los docentes dentro del proceso de formación de un clima que sea favorable para el aprendizaje, el manejo de contenidos, la permanente motivación de los estudiantes, así como también la elaboración de diversas tácticas metodológicas y de evaluación. También, comprende los recursos didácticos que incentiven la práctica pertinente y relevante de los estudiantes. Por último, facilita la inclusión y el manejo de diversos criterios e instrumentos los cuales identifican de manera más sencilla, los retos que comprende el aprendizaje (Minedu, 2014, p.25).

El primer indicador es el ambiente de aprendizaje, es necesario establecer condiciones óptimas para un buen desarrollo del aprendizaje, una convivencia democrática, y la manera en cómo se vive la diversidad en todas sus formas, el segundo indicador son las estrategias de enseñanza, es la dirección y guía en dicho proceso de enseñanza con un claro conocimiento de temas, contenidos

disciplinarios, así como el pertinente manejo de diversas estrategias y recursos que se encuentran disponible en la institución, y el último indicador es la evaluación permanente, es la evaluación continua sobre el aprendizaje adquirido hasta el momento, tomando en cuenta los objetivos de la institución que hayan sido vistos previamente, fomentando la toma de decisiones más precisa, así como también la retroalimentación hacia los estudiantes y a la comunidad (Minedu, 2014, p.27).

La tercera dimensión es la **participación en la gestión de la escuela**, este aborda la contribución en la administración y gestión de la institución educativa o conjunto de instituciones desde un enfoque democrático para conformar las comunidades de aprendizaje. Además, describe la comunicación efectiva de miembros que forman parte de la comunidad educativa, así como también la participación y contribución en la preparación, ejecución y revisión de los proyectos educativos. De igual manera, fomenta la realización de un ambiente favorable en la institución. Valora y respeta la comunidad, así como a sus características y responsabilidad que comparte con las familias en los resultados de los aprendizajes (Minedu, 2014, p.26).

El primer indicador, se denominó participación en gestión escolar, es la parte activa, con comportamientos críticos y democráticos, así como colaborativos, dentro de la gestión de la institución, participando además con la construcción y mejora continua de los proyectos educativos para poder desarrollar e impartir aprendizaje de calidad. El segundo fue la relación con la comunidad, determina vínculos de respeto, colaboración, responsabilidad compartida con los miembros de la comunidad educativa y otros organismos del estado junto con la sociedad civil, además, aprovechar el conocimiento adquirido a lo largo del tiempo, así como los recursos asignados en los procesos educativos y rinde cuentas de los resultados (Minedu, 2014, p.27).

La cuarta dimensión es el **desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, este describe todas las cualidades y buenas prácticas acerca de la formación y el desarrollo profesional de docentes. De igual manera, alienta al docente a reflexionar a profundidad sobre su práctica pedagógica, la de sus pares, trabajo en grupos, así como su participación en actividades que ayuden a mejorar su desarrollo profesional. Por último, Incluye la responsabilidad en los procesos y

resultados del aprendizaje, así como el empleo de información con respecto a la implementación de normas educativas (Minedu, 2014, p.26).

El primer indicador es el aprendizaje continuo personal, se tiene en cuenta la práctica personal y experiencia institucional, asimismo de efectuar diferentes fases de aprendizaje continuo, ya sea de modo individual o colectiva, a fin de hacer y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. El segundo indicador el compromiso profesional, es decir, el realizar la docencia desde una perspectiva de ética y respeto de derechos fundamentales de las personas, dando a relucir la honestidad, responsabilidad y compromiso, con las actividades sociales y educacionales (Minedu, 2014, p.27).

III. METODOLOGÍA

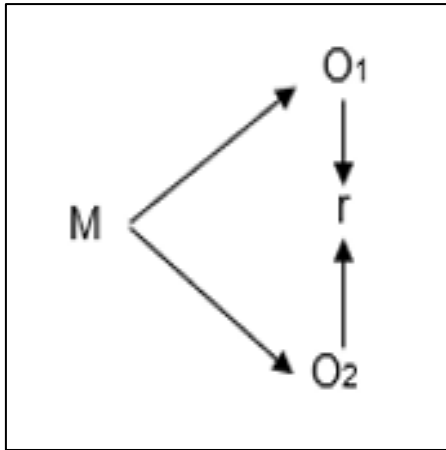
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo básica, ya a que su intensión se centró en la aportación de conocimientos recientes acerca de las variables en estudio, para incrementar la información teórica. Como lo indica Balakumar et al. (2015) se considera a un estudio como básica, porque solo trata en buscar información a través de la recolección de datos, para de tal forma, se pueda enriquecer aquellas teorías científicas predecesoras.

Diseño de investigación

Este estudio tuvo un diseño no experimental, porque en ningún momento se tratará de intervenir en la realidad de los temas en estudio, de acuerdo con Kim (2019) el diseño no experimental, es cuando el investigador analiza variables, pero sin realizar alguna alteración intencionada que permita cambiar su situación dentro del objeto de estudio. También el nivel fue correlacional, porque solo se trató de hallar la relación que existe entre las dos variables, según Ganan et al. (2015), el nivel correlacional, tiene como fin el descubrimiento y afirmación de una relación entre dos temas en estudio. Finalmente, el corte de diseño fue transversal, debido a que los datos e información solo fueron obtenidos en un periodo específico en el tiempo, como lo indicaron Bleske et al. (2015) indicaron que el corte transversal solo se recolecta los datos en un periodo específico.



M: trabajadores

O1: Motivación

O2: Desempeño laboral

R: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable (1): Motivación

Definición conceptual: Es un proceso interno, que se puede indicar como un impulso o una necesidad dentro de las personas que desea un cambio, ya sea en uno mismo o en el entorno, es decir que es la estimulación a las personas a realizar acciones para lograr las metas (Manjarrez et al., 2020).

Definición operacional: Se define mediante lo inferido de la teoría, en el que se disponen tres dimensiones, necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación.

Indicadores: Los indicadores fijados son; primera dimensión: Deseo de la excelencia y toma de decisiones. Segunda dimensión: Estatus y prestigio, también la consideración de importancia. Tercera dimensión: Popularidad, interacción con los demás y el trabajo en equipo.

Escala de medición: Se hizo a través de una escala ordinal de estilo Likert con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Algunas veces (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Variable (2): Desempeño laboral docente

Definición conceptual: Es el resultado acumulado de un conjunto de habilidades, esfuerzos y destrezas, que contribuye a una productividad organizacional que guía al logro de sus objetivos trazados (Krull & Leijen, 2015).

Definición operacional: Se define de forma operacional mediante lo deducido de la teoría, en el que se establecen cuatro dimensiones, que fueron: preparación para el aprendizaje del estudiante, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Indicadores: Los indicadores establecidos son; primera dimensión: características del estudiante y coherencia de aprendizaje. Segunda

dimensión: Ambiente de aprendizaje, estrategias de enseñanza y evaluación permanente. Tercera dimensión: Participación escolar y relación con la comunidad. Cuarta dimensión: Aprendizaje continuo personal y compromiso profesional.

Escala de medición: Se hizo la medición a través de una escala ordinal de estilo Likert con cinco opciones de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Frecuentemente (4) y Muy frecuentemente (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se considera como el total de componentes o participantes de interés que se tiene en una investigación (Asiamah et al., 2017). La población que se consideró de acuerdo con el Minedu (2021) fueron conformada por 69 docentes de primaria y secundaria de la institución educativa pública 7072 de Villa El Salvador.

Por otro lado, además se consideraron algunos criterios de selección, donde Martínez et al. (2016) indicó que estos aspectos ayudan con la adecuada selección de una población específica con rasgos particulares.

Criterios de inclusión: Profesores que actualmente trabajan en la institución educativa pública 7072 de Villa El Salvador.

Criterios de exclusión: Docentes que ya no laboren en la institución educativa pública 7072 de Villa El Salvador.

Muestra: Se considera como una pequeña cantidad extraída de la población total, que representa la unidad de análisis final (Van Rijnsoever, 2017). La muestra para esta investigación fueron los 69 profesores de la institución educativa pública 7072 de Villa El Salvador.

Muestreo: El tipo de muestreo fue el no probabilístico porque no hace uso de ninguna aplicación estadística para la determinación de la muestra. Según Taherdoost (2016) este muestreo no hace uso de ninguna fórmula.

Unidad de análisis: En este estudio la unidad de análisis fueron los docentes de la institución educativa pública 7072 de Villa El Salvador, que tengan los criterios establecidos. Según Li et al. (2017) la unidad de análisis es la fuente información principal de datos, para alcanzar las metas de un estudio científico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En este estudio la única técnica usada fue la encuesta, debido a que es la más simple y más adecuada, para poder realizar la recolección de datos específicos y concretos con respecto a las variables. De acuerdo con Díaz (2019) la técnica de la encuesta brinda la capacidad de la identificar información precisa acerca de los temas en estudio, debido a que está compuesta por interrogantes o ítems sencillos, con opciones de respuesta impuestas por investigador, con la intención de verificar la percepción del encuestado hacia cierto tema.

Instrumentos

Teniendo en cuenta la técnica, fue utilizado solamente el cuestionario como instrumento para la recolección de información, debido a que esta herramienta permitirá la estandarización y uniformidad de los datos extraídos. Como lo indicaron Hou & Chu (2015) el cuestionario tiene mayores índices de efectividad en cuanto a la calidad y cantidad de respuestas obtenidas a comparación de otros instrumentos conocidos. Dentro de esta investigación se hizo uso de dos cuestionarios (uno para cada variable), para el tema de motivación se tuvo un instrumento elaborado por Steers y Braunstein y que fue adaptado por Ventura (2018) el cual contará con 15 ítems, mientras que para el tema de desempeño laboral docente, se contará también con un instrumento elaborado por Minedu, con la adaptación de Barrientos (2019) el cual tendrá 40 ítems, pero en ambos se considerará la misma escala de respuestas que es la ordinal (Likert).

Ficha técnica (Variable 1)

Nombre del instrumento: Escala de motivación de Steers y Braunstein

Autor: Steers & Braunstein

Año: 1976

Procedencia: Perú

Adaptación: Sandy Ventura Cueva

Año de adaptación: 2018

Administración: Directa a docentes de forma individual

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Niveles: Baja, regular y alta

Validez: Validado por juicio de expertos

Confiabilidad: Fiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.860

Ficha técnica (Variable 2)

Nombre del instrumento: Cuestionario del desempeño laboral docente

Autor: Minedu

Año: 2012

Procedencia: Perú

Adaptación: Walter Alfredo Barrientos Fernández

Año de adaptación: 2019

Administración: Directa a docentes de forma individual

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Niveles: Deficiente, regular y eficiente

Validez: Validado por juicio de expertos

Confiabilidad: Fiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.951

Después de la selección de los instrumentos se tuvieron que validar dentro del contexto en estudio de la investigación, para ello se utilizó el juicio de expertos, que trata de encontrar tres docentes con la intención de que puedan dar una revisión y calificación a los instrumentos. Según Zamanzadeh et al. (2015) esta validación ayuda con la identificación exacta con la que un cuestionario puede realizar la medición de una realidad. Además, se tuvo que obtener la confiabilidad de los instrumentos, mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual ayuda con la identificación de la fiabilidad. De acuerdo con Akeem (2015), la confiabilidad es la fiabilidad que tiene un cuestionario al ser aplicado a una prueba piloto elegida.

Con la aplicación, de la prueba piloto a 30 elementos de la muestra, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 1.

Confiabilidad del cuestionario de motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,981	15

El hallazgo demuestra que el instrumento tiene una confiabilidad de 0.976, lo que se afirma que este cuestionario tiene una alta fiabilidad.

Tabla 2.

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,995	40

El hallazgo demuestra que el resultado el instrumento tiene una confiabilidad de 0.975, lo que se afirma que este cuestionario tiene una alta fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos es un conjunto de operaciones para representar un contenido bajo una forma diferente (Aguinis, Hill & Bailey, 2019). En primer, se tuvo que recolectar la información para ello es necesario la coordinación con directivo o representante de la institución educativa, para establecer la modalidad de aplicación de la encuesta de los docentes de forma virtual, dependiendo de las condiciones y facilidades que brinda el representante, pero también fue necesario el requerimiento y firma de la carta de autorización correspondiente, para que haya evidencia de la ejecución de dichos instrumentos dentro de la entidad en estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis es la cuantificación de los resultados obtenidos de los instrumentos (Quick & Hall, 2015). Después de la obtención total de la información mediante los instrumentos, en primera instancia se hizo un análisis descriptivo, para ello se utilizó el programa Microsoft Excel, esto para el análisis individual por variable y determinar su situación actual tanto de forma general como por variable, luego con esta información obtenida, también se pasó al programa SPSS en el cual se utilizó todos los estadísticos necesarios para la contrastación de hipótesis tanto de las específicas como la general.

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta lo mencionado por Yip et al. (2016), los aspectos éticos son aquellos criterios que tiene el investigador y que debe prevalecer para salvaguardar los intereses, dignidad, integridad y derechos de los participantes de un estudio científico. Debido a que es una investigación de psicología, se tomaron en cuenta los principios éticos mencionados por la American Psychological Association (APA), los cuales se consideraron los más importantes como los son:

Beneficencia y no maleficencia, de acuerdo con APA este trata en la forma en que los especialistas en psicología tratan de hacer siempre de contemplar el bienestar de los individuos que tienen una interacción profesional y se responsabilizan de no realizar ningún daño (Vera et al., 2020).

Fidelidad y responsabilidad, como lo menciona APA este trata sobre la capacidad de los psicólogos para entablar interacciones de confianza con los individuos con los que trabaja, siendo conscientes de su responsabilidad profesional y científica con la sociedad (Vera et al., 2020).

Integridad, para APA este trata en la manera en los especialistas en psicología tratan de lograr la promoción de ser honestos y veraces en la ciencia, docencia y práctica profesional como psicólogos (Vera et al., 2020).

Respeto por los derechos y dignidad, para APA la asociación de este se concibe cuando los psicólogos contemplan el respeto por dignidad y valores de los individuos y su derecho de privacidad, confidencialidad y autodeterminación personal (Vera et al., 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo específico 01: Identificar el nivel de motivación actual de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

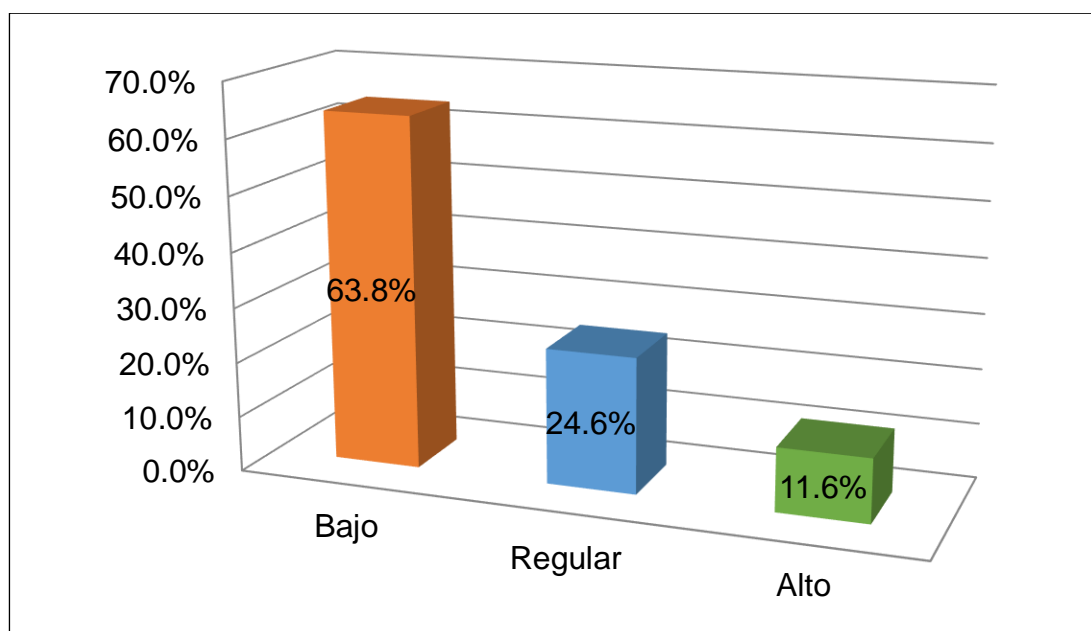
Tabla 3.

Nivel de motivación

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	15	34	44	63.8%
Regular	35	54	17	24.6%
Alto	55	75	8	11.6%
Total			69	100.0%

Figura 1.

Nivel de motivación



Como se puede observar en los resultados, el 63.8% de los docentes manifestó que tienen un nivel bajo de motivación, debido a que no se cumplen con sus necesidades de logro, poder y afiliación necesarios para estar

cómodos y satisfechos con sus labores. Por otro lado, el 24.6% indicó que se tiene un nivel regular y solamente el 11.6% tuvo un nivel alto de motivación.

Descripción de las dimensiones de la variable motivación

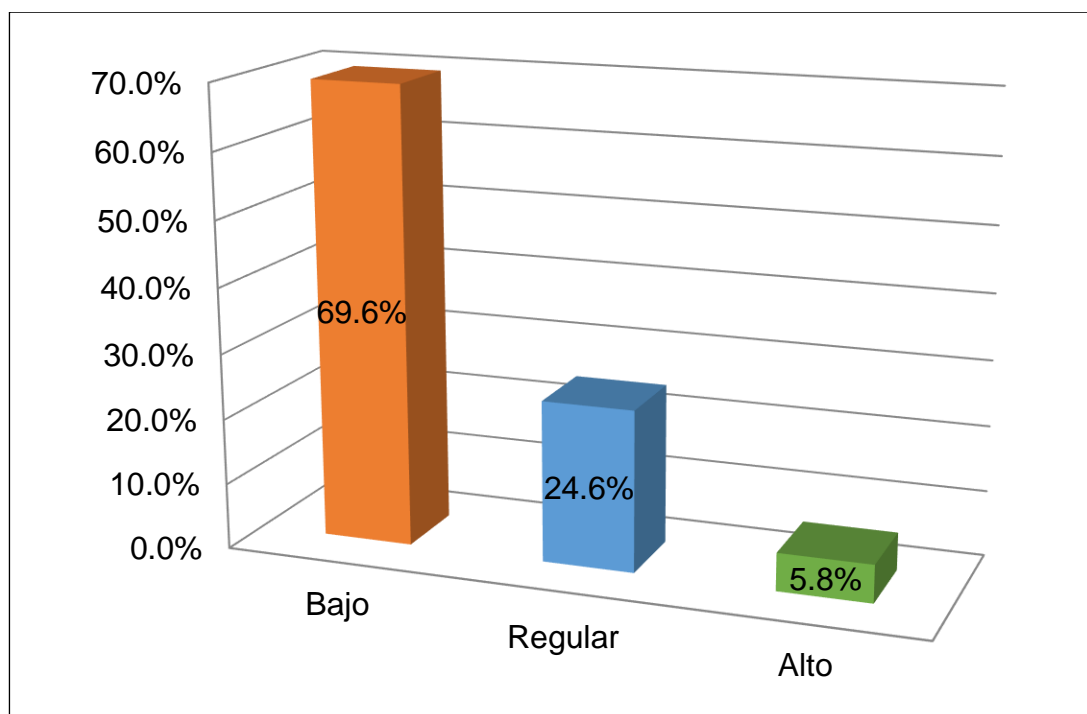
Tabla 4.

Nivel de la dimensión necesidad de logro

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	48	69.6%
Regular	13	20	17	24.6%
Alto	21	25	4	5.8%
Total			69	100.0%

Figura 2.

Nivel de la dimensión necesidad de logro



Según la tabla y figura, se pudo verificar que el 69.6% de los encuestados indicaron que su nivel de necesidad de logro es bajo, debido a que los docentes no les gusta afrontar retos difíciles, además, que no se fijan y alcanzan metas realistas propuestas con anticipación. Por otro lado, el 24.6% tuvo un nivel regular y finalmente, solo el 5.8% de docentes tuvo un nivel alto de necesidades logro.

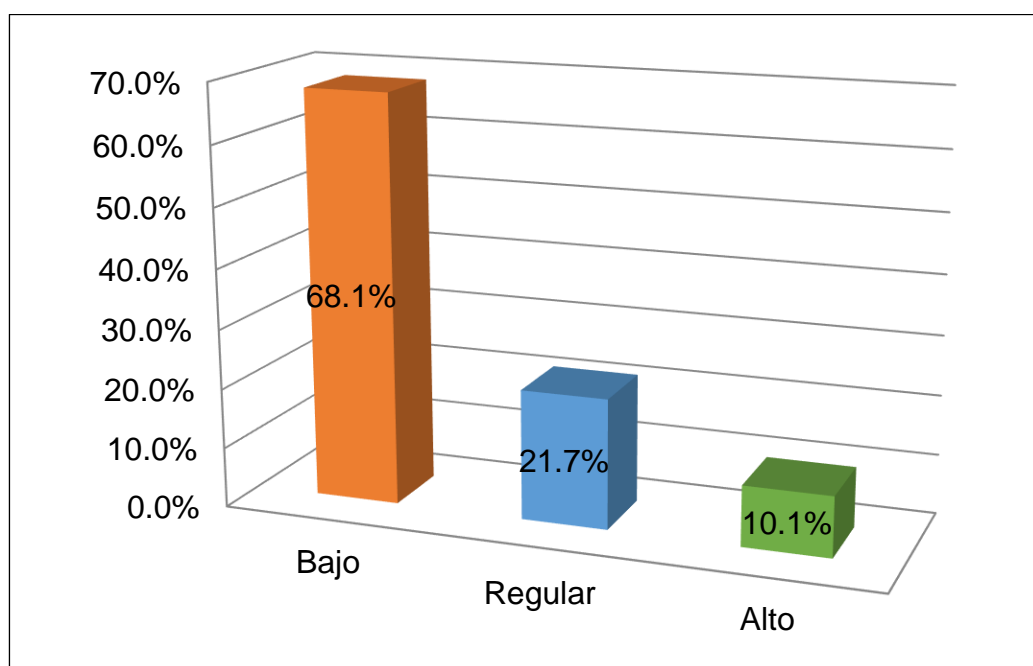
Tabla 5.

Nivel de la dimensión necesidad de poder

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	47	68.1%
Regular	13	20	15	21.7%
Alto	21	25	7	10.1%
Total			69	100.0%

Figura 3.

Nivel de la dimensión necesidad de poder



De acuerdo a los hallazgos mostrados, se pudo corroborar que el 68.1% de docentes tiene un bajo nivel de necesidades de poder, debido a que no les gusta estar al frente o tomar el mando, y no pueden lograr el control sobre situaciones dentro de sus funciones como docente. Por otro lado, el 21.7% mostró un nivel regular y solamente el 10.1% de encuestados tuvo un alto nivel de necesidades de poder.

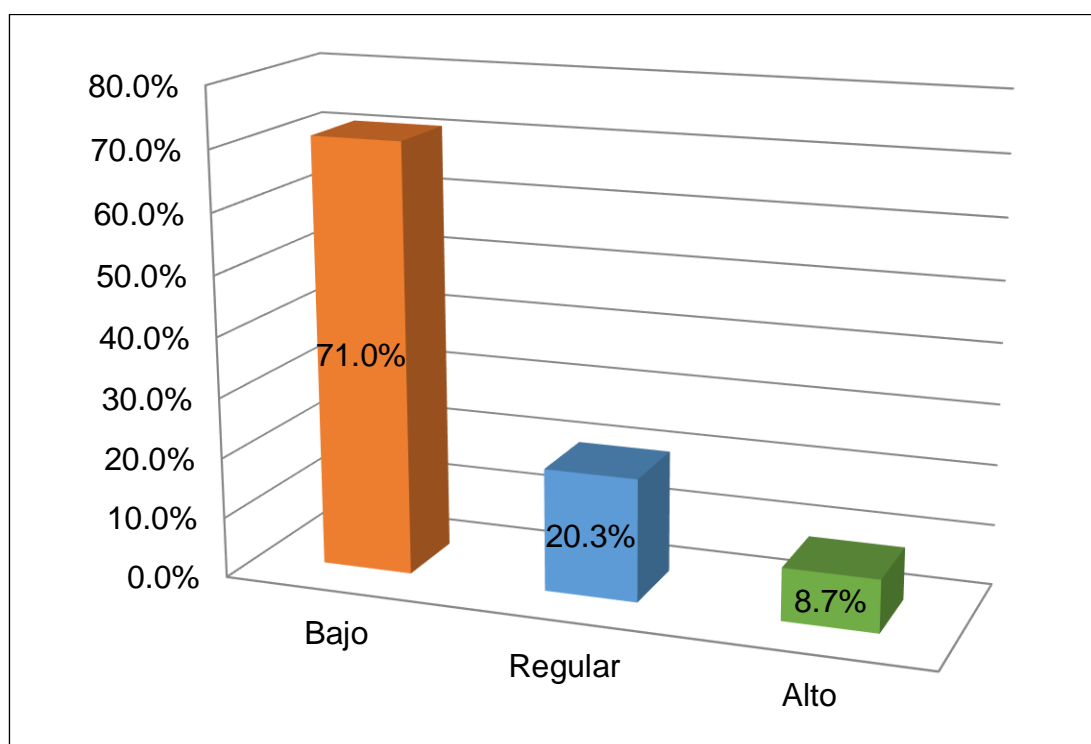
Tabla 6.

Nivel de la dimensión necesidad de afiliación

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	49	71.0%
Regular	13	20	14	20.3%
Alto	21	25	6	8.7%
Total			69	100.0%

Figura 4.

Nivel de la dimensión necesidad de afiliación



En la tabla y figura presentadas, se pudo verificar que el 71% de docentes tiene un bajo nivel de necesidades de afiliación, debido a que no prefieren agradar a los demás y tampoco les gusta estar dentro de grupos u organizaciones. Por otro lado, el 20.3% mostró un nivel regular y solamente el 8.7% de encuestados tuvo un alto nivel de necesidades de afiliación.

Objetivo específico 02: Identificar la situación actual del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

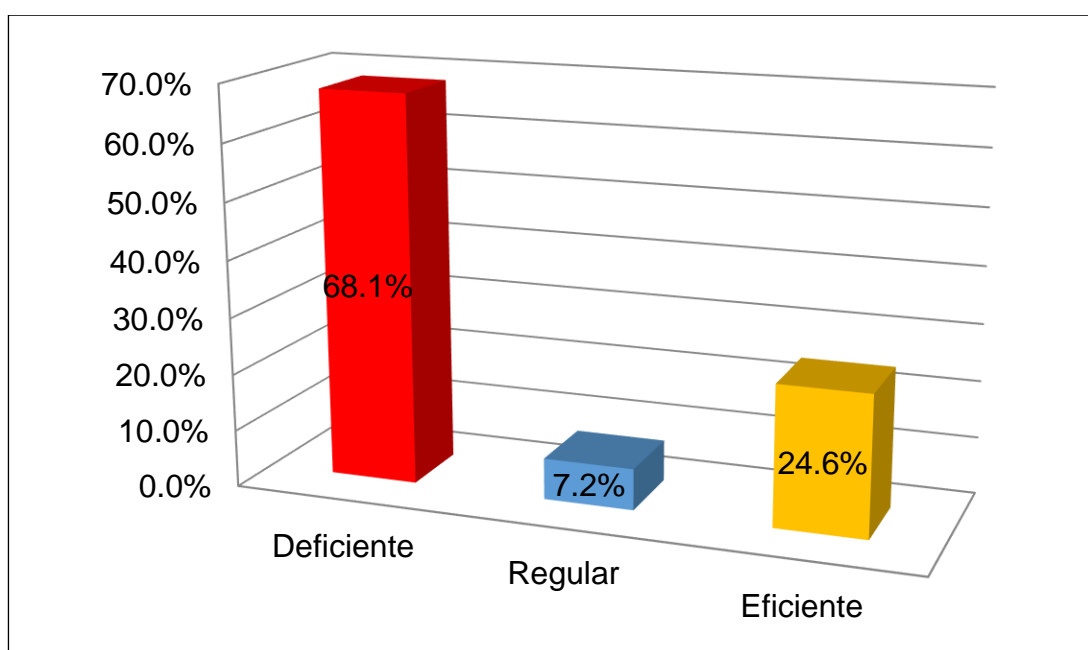
Tabla 7.

Situación actual del desempeño laboral de los docentes

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	40	92	47	68.1%
Regular	93	145	5	7.2%
Eficiente	146	200	17	24.6%
Total			69	100.0%

Figura 5.

Situación actual del desempeño laboral de los docentes



Como se puede observar en los resultados, el 68.1% de los docentes demostró tener un deficiente desempeño laboral, debido a que sus capacidades y competencias que debe tener como profesional, no se ajustan a los requerimientos básicos y necesarios para ejercer la profesión de docente. Por otro lado, el 24.6% tuvo un desempeño eficiente y solamente el 7.2% de docentes tuvo un desempeño regular.

Descripción de las dimensiones de la variable desempeño laboral docente

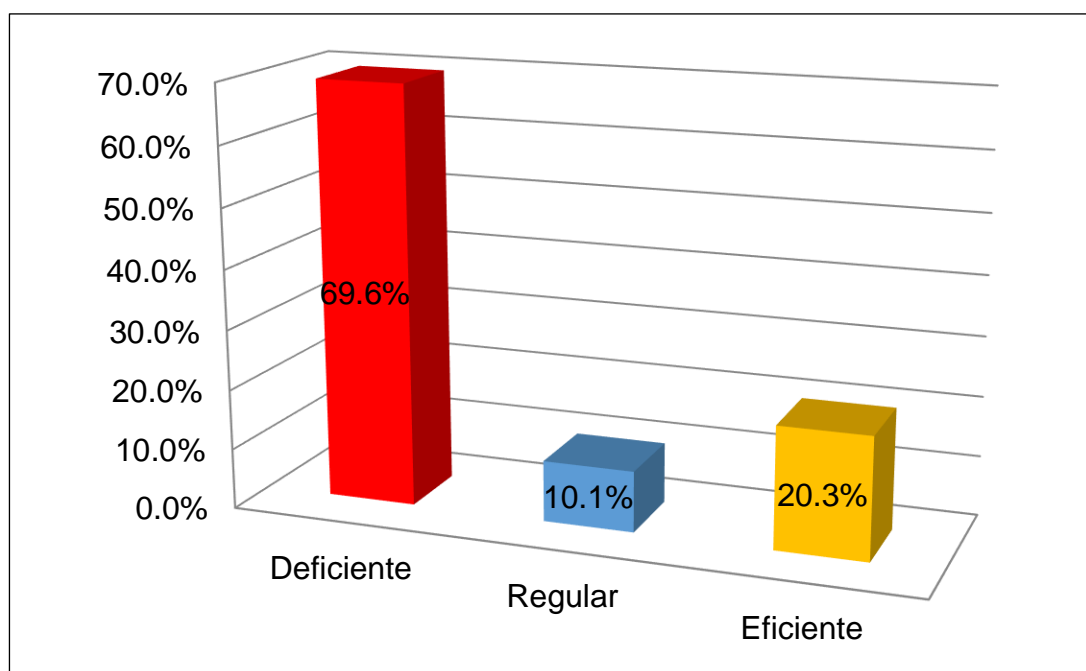
Tabla 8.

Situación actual de la preparación para el aprendizaje del estudiante

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	14	33	48	69.6%
Regular	34	53	7	10.1%
Eficiente	54	70	14	20.3%
Total			69	100.0%

Figura 6.

Situación actual de la preparación para el aprendizaje del estudiante



Según la tabla y figura, se pudo verificar que el 69.6% de los encuestados realizan una preparación para el aprendizaje del estudiante deficiente, debido a que los docentes no demuestran tener los conocimientos y competencias evolutivas de los estudiantes, además, que no son creativos al utilizar recursos necesarios para la enseñanza dinámica. Por otro lado, el 20.3% tuvo una preparación eficiente y solo el 10.1% de docentes tuvo una preparación para el aprendizaje regular.

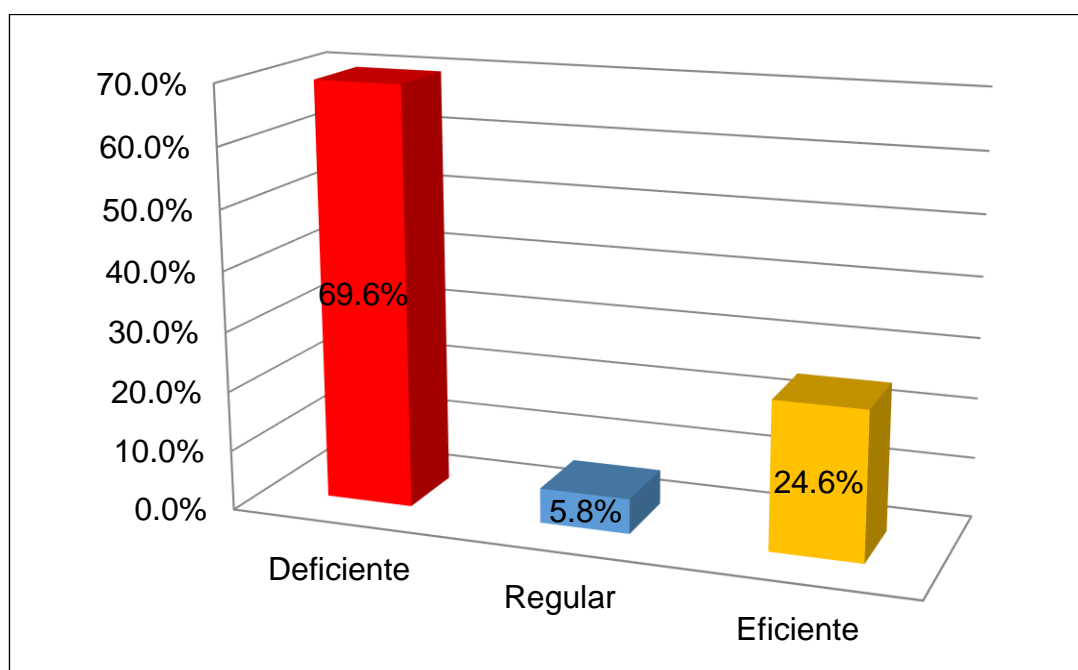
Tabla 9.

Situación actual de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	15	35	48	69.6%
Regular	36	56	4	5.8%
Eficiente	57	75	17	24.6%
Total			69	100.0%

Figura 7.

Situación actual de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



De acuerdo a los hallazgos mostrados, se pudo corroborar que el 69.6% de docentes mostró tener una enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes deficiente, debido a que no promueven un ambiente acogedor, ni tampoco elabora instrumentos que ayuden con el avance del aprendizaje individual o grupal de los alumnos. Por otro lado, el 24.6% mostró tener una enseñanza eficiente y solamente el 5.8% de encuestados tuvo una enseñanza para el aprendizaje regular.

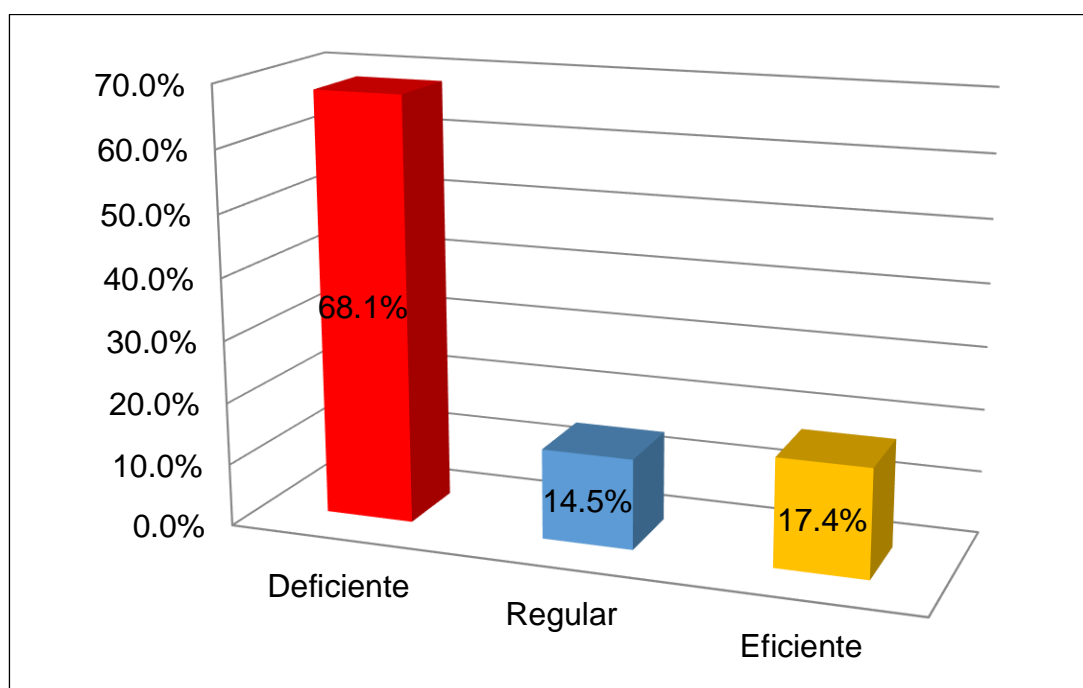
Tabla 10.

Situación actual de la participación en la gestión de la escuela

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	47	68.1%
Regular	15	23	10	14.5%
Eficiente	24	30	12	17.4%
Total			69	100.0%

Figura 8.

Situación actual de la participación en la gestión de la escuela



En la tabla y figura presentadas, se pudo verificar que el 68.1% de docentes tuvo una participación en la gestión de la escuela deficiente, debido a que no fomenta el trabajo colaborativo, ni tampoco comparte con los padres y autoridades los avances y resultados educativos de los alumnos. Por otro lado, el 17.4% mostró tener una participación eficiente y solamente el 14.5% de encuestados tuvo una participación en la gestión regular.

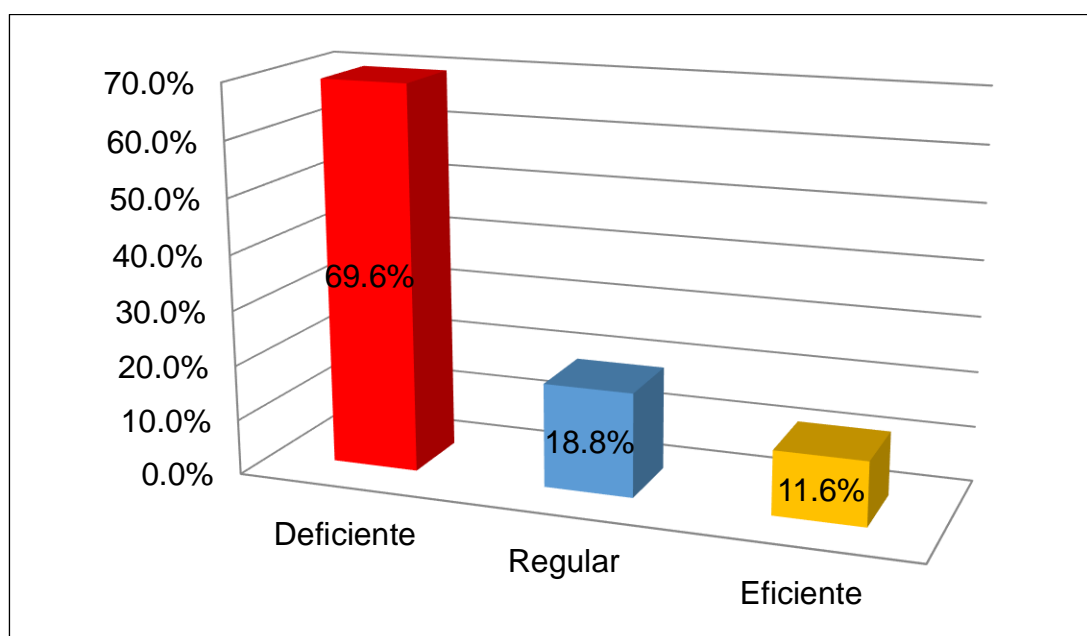
Tabla 11.

Situación actual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	5	12	48	69.6%
Regular	13	20	13	18.8%
Eficiente	21	25	8	11.6%
Total			69	100.0%

Figura 9.

Situación actual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Según la tabla y figura, se pudo verificar que el 69.6% de los docentes tienen un desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente deficiente, debido a que actúan sin tomar en cuenta el ético profesional y tampoco aplica normativas de convivencia escolar, sin considerar el principio del bienestar del alumno. Por otro lado, el 18.8% tuvo un regular desarrollo de la profesionalidad, solo el 11.6% de docentes tuvo un eficiente avance de su desarrollo profesional.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

En primer lugar, se tiene que realizar la prueba de normalidad para identificar el estadístico indicado a utilizar para la obtención de los objetivos inferenciales

Tabla 12.

Prueba de normalidad

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,178	69	,000
Desempeño laboral docente	,192	69	,000
Necesidad de logro	,199	69	,000
Necesidad de poder	,152	69	,000
Necesidad de afiliación	,164	69	,000
Preparación para el aprendizaje del estudiante	,193	69	,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,201	69	,000
Participación en la gestión de la escuela	,176	69	,000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,224	69	,000

Criterio de decisión: Si el p – valor (Sig.) es mayor a 0.050, cuenta con una distribución normal de datos, caso contrario (p – valor < 0.050) no tiene distribución normal de datos.

Se consideró los resultados de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, pues al tener una muestra mayor de los 50 elementos se requirió emplear este estadístico, hallándose una significancia para ambas variables y dimensiones de 0.000, es decir, por debajo del 0.050, lo que confirma que los datos presentaron datos que no se distribuyen bajo la curva de normalidad, lo cual confiere que la influencia se determine mediante una prueba no paramétrica, siendo en este caso la prueba de Rho de Spearman para establecer las relación planteadas en la investigación.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Tabla 13.

Relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral docente

			Necesidad de logro	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H1: La necesidad de logro se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Ho: La necesidad de logro no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si p-valor $< \alpha$; se acepta la H1

Conforme a la tabla se confirmó una relación, porque se halló una significancia de 0.000, por otro lado, se encontró mediante el coeficiente de Rho de Spearman dio como resultado 0.588, lo que demuestra que la relación entre la dimensión y la variable es directa. Esto permitió aceptar la hipótesis alterna de la investigación, la cual indica que existe una relación significativa entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.; es decir, entre más bajo este el nivel de la necesidad de logro, más deficiente será el desempeño laboral de los docentes.

Objetivo específico 04: Determinar la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Tabla 14.

Relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral docente

			Necesidad de poder	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H1: La necesidad de poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Ho: La necesidad de poder no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si p-valor $< \alpha$; se acepta la H1

De acuerdo a la tabla, se encontró una significancia bilateral menor a 0.050 (0.000), lo que permite confirmar la existencia de una relación, mientras que el coeficiente de la prueba estadística fue de 0.695 indicó también que la relación entre la dimensión y la variable fue directa. Estos resultados permitieron confirmar la hipótesis alterna, la cual menciona que Existe una relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021, es decir, que entre más bajo sea la necesidad de poder de los docentes, más deficiente será su desempeño.

Objetivo específico 05: Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Tabla 15.

Relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral docente

			Necesidad de afiliación	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral docente	N	69	69
		Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H1: La necesidad de afiliación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Ho: La necesidad de afiliación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si p-valor $< \alpha$; se acepta la H1.

Como se visualizó en la tabla, se confirmó que existe una relación significativa, ya que se encontró una significancia bilateral menor a 0.050 (0.000), mientras que el coeficiente fue igual a 0.657, lo que demuestra que la dimensión y la variable se vinculan de manera directa. Esto permitió confirmar la hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021; lo que indica, que entre más decreciente sea el nivel de la necesidad de afiliación por parte del docente, su desempeño también será decreciente.

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Tabla 16.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral docente

			Motivación	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si $p\text{-valor} < \alpha$; se acepta la H1.

Se pudo visualizar en la tabla, en donde se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyo el p -valor fue igual 0.000, la cual fue menor a la condición de $p < 0.05$, lo que permite afirma la existencia de una relación, mientras que el coeficiente fue de 0.660, lo que demuestra que la relación es directa. Por lo tanto, se afirmó la hipótesis del estudio la cual indica que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021., lo que demuestra que, si el nivel de motivación es bajo, el desempeño del docente que realiza también será manera ineficiente.

V. DISCUSIÓN

Luego de la presentación tanto de los resultados descriptivos, como de los inferenciales, se realizó la discusión en donde se comparan los hallazgos encontrados y detallados en los antecedentes encontrados, además, haciendo uso de teorías y criterios propios para dicha comparación.

En primer lugar, se tiene los hallazgos en relación al primer objetivo específico, el cual se estableció la identificación del nivel de motivación actual de los docentes de una institución educativa pública, donde se halló que el 63.8% de los docentes tuvo un nivel bajo de motivación, esto por diversos aspectos para poder afrontar desafíos complicados, lo que refleja poca actitud para tomar las riendas o estar al mando de una situación y carece de capacidad de interacción con sus pares. Este resultado fue similar a lo hallado por López et al. (2017) quien encontró un bajo nivel de motivación, debido a que el 46% de docentes mostraron poca actitudes y comportamientos, acerca del cumplimiento de sus necesidades como trabajadores. De la misma manera Chávez et al. (2020) comprobó que el nivel de motivaciones bajo, debido a que el 20% de docentes no contaba con las competencias necesarios, mientras que el 40% no tiene sentimiento de compromiso con la entidad educativa. Por último, también se coincidió con Mintrop & Ordenes (2017) quien también en su estudio demostró que el 46% de docentes manifestaron que la motivación que tienen es baja. La comparación de estos resultados, permite dar la premisa que sin importar el país o la cercanía, siempre en cualquier institución educativa, se puede verificar una motivación baja en los docentes, lo que ocasione que no se enfoque en la dirección y logro de sus objetivos personales como profesionales, en la cual es relevante la motivación, tal cual, lo mencionan Kuranchie & Amponsah (2016) quienes consideraron en su teoría a la motivación como una actividad que ayuda la persistencia del esfuerzo de un individuo para lograr una meta.

También, los datos concernientes al segundo objetivo específico que fue identificar la situación actual del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública, donde el 68.1% de los docentes demostró tener un deficiente desempeño laboral, esto a causa de que no demuestran tener las competencias

educativas para los estudiantes, lo que demuestra su poca promoción para tener un ambiente escolar óptimo y tampoco comparte los avances de los alumnos durante el proceso académico. Esto es parecido a lo hallado por Mintrop & Ordenes (2017) quien verificaron que el 52% de docentes demostró tener un desempeño deficiente, de igual forma, Peninnah (2018) demostró que el desempeño docente del 48% de profesores analizados fue bajo. Pero se discrepa con Martínez et al. (2020) quien halló que la mayoría de docentes presentó un buen desempeño, debido a que el 39% indicó que las condiciones de trabajo, como también la capacidad de seguir capacitándose y creciendo profesionalmente ha permitido el desarrollo de competencias. Como punto a rescatar en esta diferencia de los datos positivos con los negativos, es que el desempeño laboral puede medirse de diversas formas, pero no solo se logra con el análisis de las calificaciones de los estudiantes, sino mediante las estrategias y el desarrollo de los conocimientos docentes básicos y necesarios para impartir la enseñanza, como lo indicaron Krull & Leijen (2015) que el desempeño docente es el resultado acumulado de las habilidades, esfuerzos y destrezas que conduce a la consecución de sus objetivos.

Por otro lado, los resultados con respecto al tercer objetivo específico donde se establece la determinación de la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública, donde con la prueba estadística se pudo demostrar que la existencia de dicha asociación, debido a que se encontró un p – valor de 0.000 y un r de 0.588, lo que demostró que el bajo nivel en la necesidad de logro por parte de los docentes, debido a que no tratan de enfocarse en la mejora de sus competencias laborales dentro de sus funciones, está generando que tengan un ineficiente desempeño como docente. Esto concuerda con lo hallado por Olivera (2019) quien encontró que el desempeño de los docentes se relaciona significativamente y de forma directa con la motivación de logro, debido a que en la prueba estadística halló una significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.578. De igual forma Mintrop & Ordenes (2017) hallaron un p – valor menor a 0.050, confirmando la incidencia de la motivación en el desempeño docente, debido a que la motivación que tuvieron los docentes fue baja, lo que repercutió en un desempeño deficiente. Pero se discrepa con Munaya (2021) quien no encontró una relación significativa entre la motivación de logro y desempeño

laboral de los docentes debido a que la significancia fue mayor a la condición (0.806). La comparación de estos resultados demuestra la importancia de la necesidad de logro para el desempeño, debido a que esta necesidad permite el impulso de los docentes como lo indicaron Coll et al. (2018) que la necesidad de logro refleja un deseo de perseguir estándares de desempeño más altos, algo que ayuda a fundamentar lo mencionado por Elliott (2015) quien consideró al desempeño docente como el proceso sistemático para el desarrollo profesional.

Además, los descubrimientos acerca del cuarto objetivo específico, en donde se consideró la determinación de la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública, donde el coeficiente utilizado se pudo verificar una significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.695, confirmar una asociación significativa y directa, lo que se puede inferir que su baja necesidad de poder, debido a su incapacidad para poder ser influyente en los pensamientos y actividades de otras personas, hace que no pueda contar con un óptimo desempeño laboral docente. Esto concuerda con lo hallado por Olivera (2019) quien en su estudio pudo confirmar la relación entre el desempeño de los docentes con la motivación de poder debido a que halló un p – valor de 0.000 y un coeficiente de 0.685, algo también similar halló Sumiri (2018) quien confirmó la existencia de una relación directa y significativa entre la motivación con el desempeño docente, donde se puede destacar que la motivación estuvo orientada a la capacidad de influencia de los docentes. Pero se discrepa con Munaya (2021) quien no visualizó una relación significativa entre la motivación de poder y desempeño de los docentes porque el p – valor identificado fue de 0.717. Al diferenciar los resultados, se destaca la relevancia de la necesidad de poder para el desempeño, ya que, esta motivación permite la autonomía y liderazgo de los docentes dentro de su entorno laboral, como lo indicaron Rybnicek et al. (2019) que la necesidad de poder es el requerimiento de tener impacto y autoridad en los demás, lo cual es algo que ayuda con el desempeño, porque como lo indica Casanova (2017), el desempeño docente ayuda al aseguramiento de las actividades educativas.

Otros hallazgos, concernientes al quinto objetivo específico en donde la intención fue hallar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los

docentes de una institución educativa pública, con la prueba utilizada se pudo verificar la existencia de dicha relación, porque el Sig., bilateral encontrado fue menor a 0.050 y el coeficiente fue de 0.647, confirmando que la baja necesidad de afiliación de los docentes, porque no trata de crear lazos de amistad o socialización, para que pueda interactuar con sus pares, hace que se tenga un bajo desempeño laboral en sus funciones docentes. Este resultado concuerda con el de Olivera (2019) quien verificó la existencia de una relación directa entre el desempeño de los docentes con la motivación por afiliación, porque la significancia hallada fue de 0.000, mientras que el coeficiente fue de 0.780. De igual forma Peninnah (2018) afirmó una relación significativa entre la motivación y el desempeño de los docentes, porque la significancia fue igual a 0.001 y un coeficiente de 0.413, lo que demostró que la baja motivación contribuyó a un bajo desempeño docente. Pero se difiere totalmente con Munaya (2021) quien evidenció la no relación entre la motivación de afiliación y desempeño laboral de los docentes, porque la significancia fue de 0.513. Esta comparación permite verificar que la afiliación es vital para el desempeño, debido a que esta necesidad ayuda con la interacción e integración de los docentes tanto a su entorno como también en la relación de sus funciones, como lo mencionan Rybnicek et al. (2019) quien mencionó que esta necesidad ayuda con la preservación de las relaciones sociales y la unificación a grupos, algo que permite fomentar e incrementar el desempeño, como lo indica Krull & Leijen (2015) que el desempeño docente es el resultado acumulado de las habilidades, esfuerzos y destrezas que conduce a la consecución de sus objetivos.

Por último, los datos correspondientes al objetivo general, en donde se entabló determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública, con la prueba no paramétrica utilizada se pudo confirmar la existencia de una relación directa y significativa, porque los resultados indicaron una significancia menor a 0.050 y un coeficiente de 0.660, lo que permite inferir que el bajo nivel de motivación, ocasionado por el poco cumplimiento de sus necesidades de logro, poder y afiliación necesarios en un trabajador estimulado, hace que se tenga un deficiente desempeño laboral docente. Esto concordó con Delgado (2018) quien con los datos estadísticos afirmó la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño de los profesores, porque el p –

valor fue igual a 0.000 y el coeficiente fue de 0.840, pero en este caso el nivel de motivación es media y el nivel de desempeño laboral fue regular. Además, también se coincide con Sumiri (2018) quien concluyó confirmando la existencia de una relación directa y significativa entre la motivación con el desempeño docente, debido a que el p – valor fue 0.000 y un r que fue 0.901, donde en este caso la motivación es la apropiada y mostraron un desempeño eficiente, algo similar halló Cabezas y Montero (2020) quienes constataron la existencia de una relación significativa entre la motivación de los docentes con el desempeño, debido a que la significancia fue menor a 0.050, donde los docentes manifestaron tener un nivel adecuado de motivación, como también tener competencias eficientes. Pero se discrepa con Munaya (2021) quien comprobó que la no existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente, porque la significancia fue igual a 0.816. Al hacer la comparación de datos, se pudo confirmar que sin importar la situación de ambas variables, es decir, ya sea negativa o positiva, puede existir relación entre ambas, debido a que teóricamente están relacionadas ambas variables, pero depende siempre del contexto de estudio, su afirmación estadística, además, se debe considerar que la motivación es relevante para el impulso de un mejor rendimiento, como lo indicaron Manjarrez et al. (2020) que es un impulso o dentro de las personas que desea un cambio, lo que permite de alguna u otra forma mejorar su desempeño, el cual es vital y con el cual se puede verificar los resultados, como lo mencionaron Krull & Leijen (2015) que el desempeño laboral docente es el resultado acumulado de las habilidades, esfuerzos y destreza, que ayudan a la consecución de las metas personales y educativas,

VI. CONCLUSIONES

1. Se verificó que el grado de motivación actual de los docentes de la institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador fue bajo, debido a las necesidades que ellos tienen no son cumplidas en su totalidad, porque no tienen ayuda lo que ha generado que no se sientan estimulados o impulsados en sus funciones y actividades.
2. Se identificó que la situación actual del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador fue deficiente, por las faltas de competencias necesarias como también de conocimientos y habilidades para generar una buena calidad de enseñanza a los alumnos, como también para su desarrollo profesional.
3. Se confirmó que hay una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, debido a la falta de interés de alcanzar la excelencia como también la poca toma de decisiones dentro de su entorno institucional se vincula con su bajo desempeño.
4. Se corroboró que existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, porque a falta de liderazgo de lograr un estatus o ser importante en la institución o dentro de sus funciones, ocasiona que haya un desempeño deficiente.
5. Se afirmó que existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, porque el poco trabajo en equipo como de interacción para lograr cierta popularidad está vinculado con el ineficiente rendimiento de los profesores.
6. Finalmente, se concluyó que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, porque a falta de incentivación propia tanto para

el logro y de afiliación por parte de los profesores, hace que de forma paralela su desempeño docente vaya disminuyendo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director del centro educativo, se le recomienda elevar los niveles de motivación esto mediante el diseño de programas de beneficios complementarios, como la capacidad de seguir desarrollándose profesionalmente, facilidades laborales como la capacidad de decisión, eventos de interacción entre docentes, esto permitirá a que los docentes se sientan mejor estimulados.
2. Se sugiere que la entidad educativa mejore su entorno esto mediante la entrega de herramientas y capacitaciones completas como entendibles de las plataformas virtuales necesarias para la enseñanza, esto ayudará a que los docentes puedan sentirse respaldados, haciendo que la calidad educativa sea la óptima y haciendo que la educación que se brinda pueda servir para el rendimiento profesional.
3. Se pide que se pueda fomentar el desarrollo del crecimiento profesional y logros académicos a los docentes, esto mediante el otorgamiento de oportunidades para asistir a seminarios, talleres y otras formas de capacitación laboral, así como becas a los docentes destacados, esto con la finalidad de que pueda alcanzar la excelencia educativa y mejor rendimiento en la ejecución de sus funciones.
4. Se solicita que los docentes puedan tener capacidad de poder, esto mediante el otorgamiento de la autonomía necesaria para el desarrollo de sus clases, esto se puede realizar mediante un pedido expreso a dirección, y logrando un consenso de cómo desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que permitirá tener libertad de decisión en la metodología de clase.
5. Se propone que el centro educativo priorice la interacción entre docentes, esto mediante la obtención de sus requerimientos y brindando el apoyo como liderazgo necesario que cualquier dirección debe tener con estos, esto permitirá que el docente sienta esa confianza tanto con el directos y con sus compañeros permitiendo fortalecer las mejores estrategias educativas, que de alguna forma mejoraran su rendimiento.

6. Por último, se indica que la institución supervise siempre los niveles de motivación de los docentes, esto mediante buzones de sugerencias anónimas, charlas virtuales con la planilla docente o de manera individual para puntualizar percepciones personales como profesionales, esto ayudará a que el docente vea la preocupación de la entidad educativa por su desarrollo profesional, algo que motivará a que realiza sus actividades óptimamente, lo que lógicamente se verá reflejado en su desempeño.

REFERENCIAS

- Aguinis, H., Hill, S., & Bailey, J. (2019). Best Practices in Data Collection and Preparation: Recommendations for Reviewers, Editors, and Authors. *Organizational Research Methods*, 20(10), 1-16. <http://hermanaguinis.com/ORMdatacollection.pdf>
- Akeem, O. (2015). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22(4), 195-201. http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334_200833.pdf
- Alcívar, A., Baque, G., Calderón, G., & Campuzano, J. (2021). El desempeño profesional docente y el cumplimiento de los estándares educativos del Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(1), 352-361. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2147/4286>
- Andersen, J. (2018). Managers' motivation profiles: Measurement and application. *SAGE Open*, 1(1), 1-9. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244018771732>
- Asiamah, N., Mensah, H., & Oteng, E. (2017). General, Target, and Accessible Population Demystifying the Concepts for Effective Sampling. *The Qualitative Report*, 22(6), 1607-1621. <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2674&context=tqr>
- Azañedo, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(4), 841-860. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7927019.pdf>
- Balakumar, P., Mohammed, M., & Jagadeesh, G. (2015). The critical steps for successful research: The research proposal and scientific writing. *Journal of Pharmacology and Pharmacotherapeutics*, 4(2), 130-138. https://www.researchgate.net/profile/Gowraganahalli_Jagadeesh/publication/225045119_The_basic_concepts_of_scientific_research_and_communic

ation/links/58fa3db7aca2723d79d60db3/The-basic-concepts-of-scientific-research-and-communication.pdf

Barrientos, W. (2019). *Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41380/Barrientos_FWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bleske, A., Morrison, K., & Hiedtke, L. (2015). Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. *The Journal of General Psychology*, 142(1), 48-70. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00221309.2014.977216>

Börü, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776. https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2018_4_48.pdf

Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T. (2020). Implementing a teaching performance assessment: An Australian case study. *Australian Journal of Teacher Education*, 45(5), 74-90. Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T

Cabezas, J., & Montero, E. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad. *Journal of Humanities And Social Science*, 25(7), 27-34. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.25-Issue7/Series-13/E2507132734.pdf>

Casanova, J. (2017). Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education* (, 8(1), 2973-2981. <https://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijcdse/published-papers/volume-8-2017/Teacher-Performance-Evaluation-The-Importance-of-Performance-Standards.pdf>

Chávez, P., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución

pública. *Revista Paideia XXI*, 10(2), 275-287.
<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/download/3224/3363/>

Coll, K., Stewart, R., Coll, K., Scholl, S., & Hauser, N. (2018). The utility of manifest needs questionnaire (MNQ) for better selection and training of youth workers in therapeutic residential care: One agency's exploration. *Children and Youth Services Review*, 94(1), 126–131.
https://static1.squarespace.com/static/5c548b8c815512c3703e9d7f/t/5d0187a9e6089600019dbb59/1560381354513/MNQ_article_11_2018+copy.pdf

Delgado, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17747/Delgado_OEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, V. (2019). Influence of the questionnaire design in selfadministered surveys. *International Journal of Comparative Sociology*, 3(1), 115-121.
<https://medcraveonline.com/SIJ/SIJ-03-00163.pdf>

Elliott, K. (2015). Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 102-116.
<https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2787&context=ajte>

Fogaça, N., Barbosa, C., Campos, M., Pereira, L. .., & Coelho, J. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 231-247.
https://www.researchgate.net/publication/322702019_Job_Performance_Analysis_Scientific_Studies_in_the_Main_Journals_of_Management_and_Psychology_from_2006_to_2015

Franco, J., Velez, F., & López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105),

151-172.

https://www.researchgate.net/publication/334466394_La_motivacion_docente_y_su_repercusion_en_la_calidad_educativa_estudio_de_caso

Ganan, B., Hauser, G., & Thomas, T. (2015). A correlational study investigating the relationship between the Fluidez en La Lectura Oral Lectura (IDEL FLO) and the English portion of the Illinois Standard Achievement Test (ISAT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(25), 2411-2416. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815043049/pdf?md5=9d7724c47e6860397e0d7dad019af7e8&pid=1-s2.0-S1877042815043049-main.pdf>

Helfer, S. (27 de junio de 2018). *Minedu pone en marcha programa de inducción para docentes noveles*. Ministerio de Educación : <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=47032>

Hou, J., & Chu, Y. (2015). Automatic questionnaire survey by using the collective message over the Internet. *Advanced Engineering Informatics*, 29(4), 813–829. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1474034615000968>

Jain, A., Gupta, B., & Bindal, M. (2019). A study of employee motivation in organization. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(6), 65-68. <https://www.ijemr.net/DOC/IJEMR20190906011.pdf>

Kim, H. (2019). Propensity Score Analysis in Non-Randomized Experimental Designs: An Overview and a Tutorial Using R Software. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 69(1), 65-89. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31507059/>

Kornhaber, ,. M. (2018). Evaluating teacher performance in the United States. *Journal Plus Education*, 21(1), 444-451. <https://www.uav.ro/jour/index.php/jpe/article/download/1211/1298/3819>

Krull, E., & Leijen, L. (2015). Perspectives for Defining Student Teacher Performance-Based Teaching Skills Indicators to Provide Formative

Feedback through Learning Analytics. *Creative Education*, 6(1), 914-926.
http://www.project-watchme.eu/wp-content/uploads/2017/01/krull_leijen_2015_ce.pdf

Kuranchie, E., & Amponsah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188771/1/v09-i02-p0255_1530-8688-1-PB.pdf

Li, W., Chen, Y., Xiang, P., & Xie, X. (2017). Unit of Analysis: Impact of Silverman and Solmon's Article on Field-Based Intervention Research in Physical Education in the U.S.A. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(2), 1-30.
<https://journals.humankinetics.com/view/journals/jtpe/36/2/article-p131.xml>

López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5919100.pdf>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-31.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>

Martínez, J., González, D., Pereira, R., Bonamigo, R., & Bastos, J. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326-330.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4938277/pdf/abd-91-03-0326.pdf>

- Ministerio de Educación, Minedu . (2012). *Marco del Buen Desempeño docente*.
Ministerio de Educación, Lima.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación, Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño docente*.
Ministerio de Educación, Lima.
<https://drive.google.com/file/d/1JJN5rYLIhdSf9Ngy6DjC7gFB7N9IY7Q/view>
- Ministerio de Educación, Minedu. (2021). *Listado de Redes Educativas en Lima Metropolitana*. Ministerio de Educación:
<http://www.dreim.gob.pe/dreim/listado-de-redes-educativas-en-lima-metropolitana/>
- Mintrop, R., & Ordenes, M. (2017). Teacher work motivation in the era of extrinsic incentives: Performance goals and prosocial commitments in the service of equity. *Education Policy Analysis Archives*, 25(44), 1-40.
<https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047031.pdf>
- Munaya, A. (2021). *Motivación y desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de Pisco, 2021*. Universidad Cesar Vallejo , Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67738/Munaya_MAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica*. Universidad Cesar Vallejo, Ica.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osman, D., & Warner, J. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*, 92(1), 1-12.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X1830670X>
- Ozbek, O., & Taneri, P. (2019). Teacher performance appraisal in Turkey: an alternate model. *European Journal of Education Studies*, 5(11), 222-251.
https://www.researchgate.net/publication/332568723_European_Journal_of

_Education_Studies_TEACHER_PERFORMANCE_APPRAISAL_IN_TURK
EY_AN_ALTERNATE_MODEL

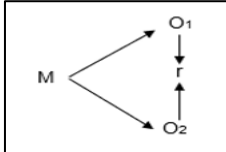
- Peninnah, Y. (2018). *Teacher motivation and performance of teachers secondary schools in Kween sub-county, Kween District*. Kampala International University, Kampala.
<https://ir.kiu.ac.ug/bitstream/20.500.12306/2484/1/img00632.pdf>
- Quick, J., & Hall, S. (2015). Part Three: The Quantitative Approach. *Journal of perioperative practice*.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/175045891502501002?journalCode=ppja>
- Rybnicek, R., Bergner, s., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13(1), 443–482.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11846-017-0252-1.pdf>
- Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa – 2017*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez , Juliaca.
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1775/T036_29457101.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Managemen*, 5(2), 18-27.
https://www.researchgate.net/publication/319998246_Sampling_Methods_in_Research_Methodology_How_to_Choose_a_Sampling_Technique_for_Research
- Van Rijnsoever, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. *PlosOne*, 12(7), 1-17.
<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>

- Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, B., Caicedo, L. ..., Cedeño, R., & Hidalgo, M. (2020). Enfoques psicológicos y sus principios éticos. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada*, 4(7), 111-118. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/download/69/154/>
- Whiteford, C., Kelly, N., & Dawes, L. (2021). Why become a teacher? exploring motivations for becoming science and mathematics teachers in Australia. *Australian Journal of Teacher Education*, 46(3), 1-19.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1296801.pdf>
- Yip, C., Reena, L., & Leong, B. (2016). Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia*, 76-80.
https://www.researchgate.net/publication/308133878_Legal_and_ethical_issues_in_research
- Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi, H., & Nikanfar, A. (2015). Design and Implementation Content Validity Study: Development of an instrument for measuring Patient-Centered Communication. *International Journal of Caring Sciences*, 4(2), 165-178.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484991/pdf/jcs-4-165.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación actual de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021?</p> <p>¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de motivación actual de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p> <p>Identificar la situación actual del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El nivel de motivación actual de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021, es bajo.</p> <p>La situación actual del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021, es deficiente.</p> <p>La necesidad de logro se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p>	Variable 1: Motivación						
			Es un proceso interno, que se puede indicar como un impulso o una necesidad dentro de las personas que desea un cambio, ya sea en uno mismo o en el entorno, es decir que es la estimulación a las personas a realizar acciones para lograr las metas (Manjarrez et al., 2020).						
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Medición
					Necesidad de logro	Deseo de la excelencia Toma de decisiones	1, 4, 7, 10, 13	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo [15-34] Regular [35-54] Alto [55-75]
					Necesidad de poder	Estatus y prestigio Consideración de importancia	2, 5, 8, 11, 14	(2) En desacuerdo (3) Algunas veces	
					Necesidad de afiliación	Popularidad Interacción con los demás Trabajo en equipo	3, 6, 9, 12, 15	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	
			Variable 1: Desempeño laboral						
			El desempeño laboral docente es el resultado acumulado de las habilidades, esfuerzos y destrezas, contribuidos en una productividad organizacional que conduce a la consecución de sus objetivos (Krull & Leijen, 2015).						
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Medición
					Preparación para el aprendizaje del estudiante	Características del estudiante Coherencia de aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Frecuentemente	Deficiente [40-92] Regular [93-145] Eficiente [146-200]
		Enseñanza para el	Ambiente de aprendizaje	15, 16, 17, 18,	(5) Muy frecuentemente				

<p>¿Cuál es la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p>	<p>La necesidad de poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p> <p>La necesidad de afiliación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Estrategias de enseñanza</p> <p>Evaluación permanente</p> <p>Participación escolar</p> <p>Relación con la comunidad</p> <p>Aprendizaje continuo personal</p> <p>Compromiso profesional</p>	<p>19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,</p> <p>30, 31,32, 33, 34, 35,</p> <p>36, 37, 38, 39, 40.</p>		
<p>Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: No experimental Nivel de investigación: Correlacional</p>							
<p>M: trabajadores O1: Motivación O2: Desempeño laboral R: relación</p>	 <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> R O2 </pre>						
<p>Población: 69 docentes de la Institución Educativa Pública N° 7072</p>							
<p>Muestra: Censa, es decir, los mismos 69 docentes de la institución educativa pública N° 7072</p>							
<p>Técnica: Encuesta</p>							
<p>Instrumento: Cuestionario</p>							
<p>Análisis estadístico</p>							
<p>Se utilizarán tanto el programa Microsoft Excel y el estadístico SPSS versión25</p>							
<p>Descriptivo: Mediante el uso de tablas y figuras frecuenciales</p>							
<p>Inferencial: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>							

Anexo 2. Operacionalización de variables

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.	Motivación	Es un proceso interno, que se puede indicar como un impulso o una necesidad dentro de las personas que desea un cambio, ya sea en uno mismo o en el entorno, es decir que es la estimulación a las personas a realizar acciones para lograr las metas (Manjarrez et al., 2020).	Se define de forma operacional mediante lo inferido de la teoría, en el que se establecen tres dimensiones, necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación.	Necesidad de logro	Deseo de la excelencia	Ordinal				
					Toma de decisiones					
				Necesidad de poder	Estatus y prestigio					
					Consideración de importancia					
				Necesidad de afiliación	Popularidad					
					Interacción con los demás					
					Trabajo en equipo					
				Desempeño laboral	El desempeño laboral docente es el resultado acumulado de las habilidades, esfuerzos y destrezas, contribuidos en una productividad organizacional que conduce a la consecución de sus objetivos (Krull & Leijen, 2015).		Se define de forma operacional mediante lo inferido de la teoría, en el que se establecen cuatro dimensiones, que fueron: preparación para el aprendizaje del estudiante, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje del estudiante	Características del estudiante	Ordinal
									Coherencia de aprendizaje	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente de aprendizaje								
		Estrategias de enseñanza								
	Participación en la gestión de la escuela	Evaluación permanente								
		Participación escolar								
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Relación con la comunidad									
	Aprendizaje continuo personal									
Compromiso profesional										

Anexo 3. Instrumentos

Escala de motivación de Steers y Braunstein

Estimado docente se pide su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que tiene como objetivo evaluar el nivel actual de la motivación los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algunas veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Escala	1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN						
Ítems		1	2	3	4	5
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.					
2	Me gusta competir y ganar.					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
4	Me gustan los retos difíciles.					
5	Me gusta llevar el mando.					
6	Me gusta agradar a otros.					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Cuestionario del desempeño laboral docente

Estimado docente se pide su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que tiene como objetivo evaluar la situación actual del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021.

Para ello responda los siguientes ítems de acuerdo con las siguientes valoraciones:

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Escala	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL						
Preparación para el aprendizaje del estudiante		1	2	3	4	5
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes					
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes					
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes					
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño					
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño					
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la teorías prácticas y pedagógicas					
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión didáctica de las áreas que enseño					
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente en la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrolla en los estudiantes.					
10	Diseño creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos					
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.					
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					

13	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
14	Diseño la secuencia y estructura de sesiones					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
15	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
16	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades aprendizaje.					
17	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					
18	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
19	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
20	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introducción cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuase a situaciones imprevistas.					
21	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
22	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje					
23	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes					
24	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender					
25	Utilizo recursos y tecnología diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje					
26	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
27	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
28	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
29	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

Participación en la gestión de la escuela		1	2	3	4	5
30	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.					
35	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
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, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional					
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Anexo 4. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): DR. RODRIGUEZ DE LOS RIOS LUIS ALBERTO

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestro en Psicología con mención en Psicología Educativa

El título del proyecto de investigación es: ***“Motivación y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021”***

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Liliana Valencia Ospina

DNI N° 09221023

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gusta competir y ganar.	X		X		X		
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
4	Me gustan los retos difíciles.	X		X		X		
5	Me gusta llevar el mando.	X		X		X		
6	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	X		X		X		
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X		X		X		
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.	X		X		X		
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.	X		X		X		
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. RODRIGUEZ DE LOS RIOS LUIS ALBERTO** **DNI: 10547485**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 septiembre del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Psicólogo

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño
laboral de los docentes**

	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	SI	NO	SI	
	Preparación para el aprendizaje del estudiante							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes	X		X		X		
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes	X		X		X		
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño	X		X		X		
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño	X		X		X		
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la teorías prácticas y pedagógicas	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión didáctica de las áreas que enseño	X		X		X		
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente en la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrolla en los estudiantes.	X		X		X		
10	Diseño creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		

13	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
14	Diseño la secuencia y estructura de sesiones	X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
15	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
16	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades aprendizaje.	X		X		X		
17	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	X		X		X		
18	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
19	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
20	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introducción cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuase a situaciones imprevistas.	X		X		X		
21	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
22	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
23	Desarrollos contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	X		X		X		
24	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender	X		X		X		
25	Utilizo recursos y tecnología diversas y accesibles, y el tiempo requerido en	X		X		X		

	función del propósito de la sesión de aprendizaje						
26	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
27	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X	
28	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	X		X		X	
29	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
Participación en la gestión de la escuela							
30	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
31	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
32	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	X		X		X	
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.	X		X		X	
35	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.	X		X		X	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional	X		X		X	
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X	
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional	X		X		X	

39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X		
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. RODRIGUEZ DE LOS RIOS LUIS ALBERTO DNI:10547485

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 septiembre del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Psicólogo

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): DR. GONZALES FLORES AURELIO

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestro en Psicología con mención en Psicología Educativa

El título del proyecto de investigación es: ***“Motivación y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Liliana Valencia Ospina

DNI N° 09221023

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gusta competir y ganar.	X		X		X		
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
4	Me gustan los retos difíciles.	X		X		X		
5	Me gusta llevar el mando.	X		X		X		
6	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	X		X		X		
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X		X		X		
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.	X		X		X		
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.	X		X		X		
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. GONZALES FLORES AURELIO DNI: 07672879

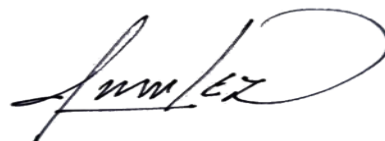
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 septiembre del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Psicólogo

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño
laboral de los docentes**

	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	SI	NO	SI	
	Preparación para el aprendizaje del estudiante							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes	X		X		X		
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes	X		X		X		
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño	X		X		X		
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño	X		X		X		
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la teorías prácticas y pedagógicas	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión didáctica de las áreas que enseño	X		X		X		
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente en la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrolla en los estudiantes.	X		X		X		
10	Diseño creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		

13	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
14	Diseño la secuencia y estructura de sesiones	X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
15	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
16	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades aprendizaje.	X		X		X		
17	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	X		X		X		
18	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
19	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
20	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introducción cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuase a situaciones imprevistas.	X		X		X		
21	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
22	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
23	Desarrollos contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	X		X		X		
24	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender	X		X		X		
25	Utilizo recursos y tecnología diversas y accesibles, y el tiempo requerido en	X		X		X		

	función del propósito de la sesión de aprendizaje						
26	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
27	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X	
28	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	X		X		X	
29	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
Participación en la gestión de la escuela							
30	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
31	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
32	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	X		X		X	
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.	X		X		X	
35	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.	X		X		X	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional	X		X		X	
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X	
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional	X		X		X	

39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X		
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. GONZALES FLORES AURELIO DNI:0767279

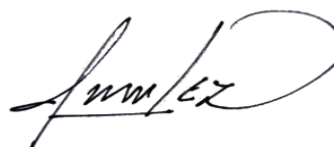
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 septiembre del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Psicólogo

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): DR. OYARCE VILLANUEVA GILBERT

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestro en Psicología con mención en Psicología Educativa

El título del proyecto de investigación es: ***“Motivación y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Liliana Valencia Ospina

DNI N° 09221023

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.	X		X		X		
2	Me gusta competir y ganar.	X		X		X		
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	X		X		X		
4	Me gustan los retos difíciles.	X		X		X		
5	Me gusta llevar el mando.	X		X		X		
6	Me gusta agradar a otros.	X		X		X		
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	X		X		X		
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	X		X		X		
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	X		X		X		
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.	X		X		X		
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.	X		X		X		
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. OYARCE VILLANUEVA GILBERT DNI: 09299429

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 septiembre del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Psicólogo

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño
laboral de los docentes**

	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	SI	NO	SI	
	Preparación para el aprendizaje del estudiante							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes	X		X		X		
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes	X		X		X		
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño	X		X		X		
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño	X		X		X		
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la teorías prácticas y pedagógicas	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión didáctica de las áreas que enseño	X		X		X		
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente en la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrolla en los estudiantes.	X		X		X		
10	Diseño creativamente los procesos pedagógicos capaces de despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		

13	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
14	Diseño la secuencia y estructura de sesiones	X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
15	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
16	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades aprendizaje.	X		X		X		
17	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	X		X		X		
18	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
19	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
20	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introducción cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuase a situaciones imprevistas.	X		X		X		
21	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
22	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
23	Desarrollos contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes	X		X		X		
24	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender	X		X		X		
25	Utilizo recursos y tecnología diversas y accesibles, y el tiempo requerido en	X		X		X		

	función del propósito de la sesión de aprendizaje						
26	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
27	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X	
28	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder	X		X		X	
29	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
Participación en la gestión de la escuela							
30	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
31	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
32	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	X		X		X	
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.	X		X		X	
35	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.	X		X		X	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional	X		X		X	
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X	
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional	X		X		X	

39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X		
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. OYARCE VILLANUEVA GILBERT DNI: 09299429

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

10 septiembre del 2021

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Psicólogo

Anexo 5. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

VARIABLE MOTIVACIÓN														
Necesidad de logro					Necesidad de poder					Necesidad de afiliación				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3
3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5
3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4
5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5
3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4
5	2	2	2	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4
1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2
2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1
1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																																								
Preparación para el aprendizaje del estudiante										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										Participación en la gestión de la escuela					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente															
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4			
3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4		
5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4		
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	5	3	5	4	4	3	5	5	3	4	
3	4	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	
3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

	MOTIVACIÓN															Total
	Necesidad de logro					Necesidad de poder					Necesidad de afiliación					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
Docente 1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	21
Docente 2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	37
Docente 3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	29
Docente 4	5	1	2	1	2	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	62
Docente 5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	47
Docente 6	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	46
Docente 7	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	46
Docente 8	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	39
Docente 9	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	36
Docente 10	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
Docente 11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
Docente 12	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	43
Docente 13	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
Docente 14	4	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	41
Docente 15	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	38
Docente 16	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	65
Docente 17	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	53
Docente 18	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	26
Docente 19	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	25
Docente 20	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	19
Docente 21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	43
Docente 22	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
Docente 23	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	36
Docente 24	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	24
Docente 25	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	47
Docente 26	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	46
Docente 27	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	32
Docente 28	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	19
Docente 29	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	26
Docente 30	5	2	2	2	2	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	66
Docente 31	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	63
Docente 32	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	61
Docente 33	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	61
Docente 34	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	67
Docente 35	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	58
Docente 36	5	2	2	2	2	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	62
Docente 37	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
Docente 38	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	20
Docente 39	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	27
Docente 40	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	27
Docente 41	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	34
Docente 42	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	30
Docente 43	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	29
Docente 44	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	33
Docente 45	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	33
Docente 46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Docente 47	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	32
Docente 48	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	22
Docente 49	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
Docente 50	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	28
Docente 51	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	27
Docente 52	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	27
Docente 53	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	21
Docente 54	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
Docente 55	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	24
Docente 56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Docente 57	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	34
Docente 58	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	29
Docente 59	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	26
Docente 60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Docente 61	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	21
Docente 62	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	24
Docente 63	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
Docente 64	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	22
Docente 65	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	1	2	2	28
Docente 66	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	23
Docente 67	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	22
Docente 68	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	22
Docente 69	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	24

Docente 36	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	154					
Docente 37	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	50					
Docente 38	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	70				
Docente 39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40				
Docente 40	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	85			
Docente 41	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	52			
Docente 42	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	65				
Docente 43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40				
Docente 44	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	48		
Docente 45	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	76		
Docente 46	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74		
Docente 47	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	50			
Docente 48	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	79		
Docente 49	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	58		
Docente 50	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77		
Docente 51	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	92		
Docente 52	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	91		
Docente 53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40			
Docente 54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	86		
Docente 55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41		
Docente 56	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	53		
Docente 57	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
Docente 58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40		
Docente 59	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	65
Docente 60	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	53	
Docente 61	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	63	
Docente 62	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	49	
Docente 63	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
Docente 64	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51	
Docente 65	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	51	
Docente 66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
Docente 67	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	81
Docente 68	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	60	
Docente 69	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58	

Anexo 6. Carta de presentación de la EPG UCV.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 14 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 162- 2021 - UCV - VA - EPG - F06L03/J

Sr(A)

LUZ ANDRADE

I.E N°7072 SAN MARTIN DE PORRES DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR - UGEL 01 - SJM

DIRECTORA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LILIANA VALENCIA OSPINA N° DNI 09221023 y código de matrícula N° 7002533245 estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):


Motivación y Desempeño Laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Villa el Salvador, 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.


Atentamente.

Helga Ruth Majo Mamuro
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 07:
Autorización de la institución donde se efectuó el estudio.





MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA N° 01
I.E. 7072 "SAN MARTIN DE PORRES"
"Primer Colegio de Villa El Salvador"



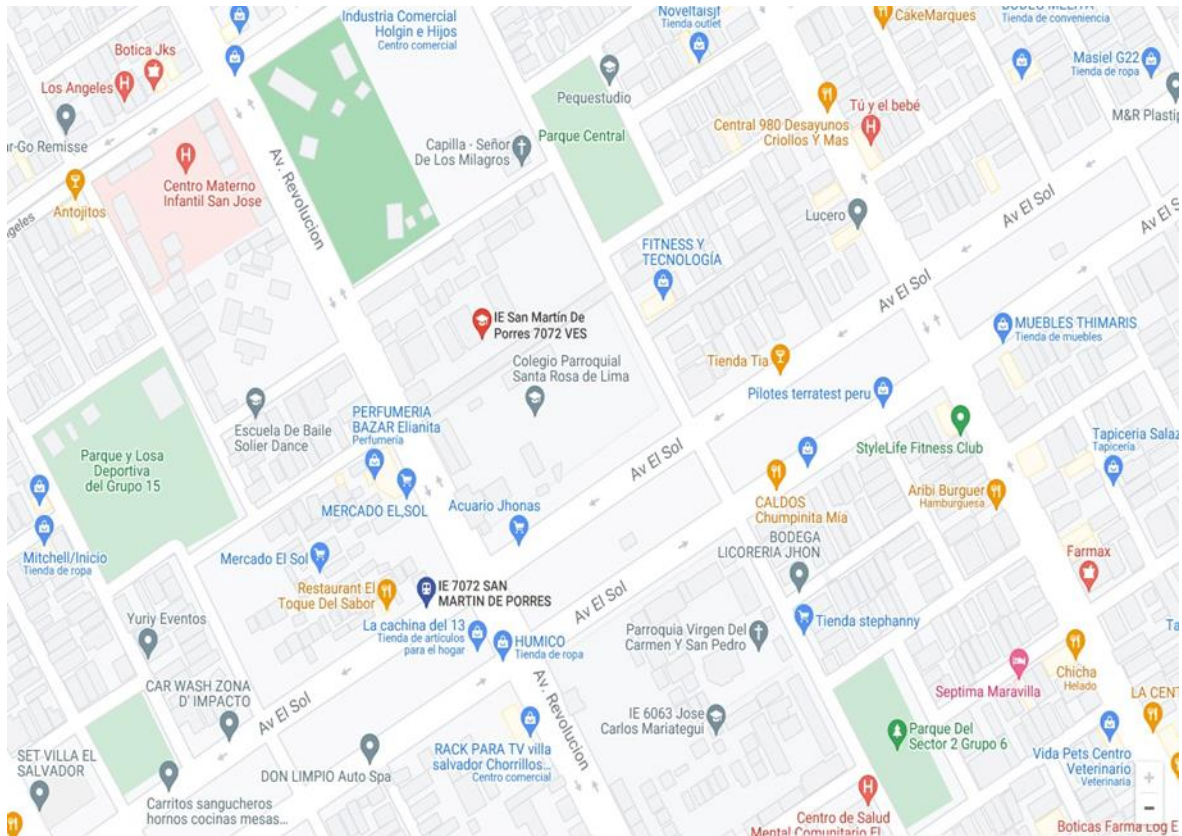
AUTORIZACION

LA DIRECTORA DE LA I.E 7072 "SAN MARTIN DE PORRES", Autorizo el permiso a la Srta. LILIANA VALENCIA Ospina, con DNI 09221023, estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa, y se le brinda las facilidades , a fin de que desarrolle su trabajo de investigación (tesis) en la Institución Educativa.

 
M.E. 7072
DIRECCION I.E. 7072

VILLA EL SALVADOR DICIEMBRE DEL 2021

Ubicación geográfica



Nombre IE: San Martín de Porres 7072

Distrito: Villa el Salvador

Provincia: Lima

Región: Lima

Anexo 08. Formularios de Google

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN

El formulario **CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN** ya no acepta respuestas.
Si consideras que se trata de un error, intenta comunicarte con el propietario del formulario.

[Ver respuestas anteriores](#)

[Reanudar la recolección de respuestas \(solo los editores de formularios pueden ver este vínculo\)](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

El formulario **CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL** ya no acepta respuestas.
Si consideras que se trata de un error, intenta comunicarte con el propietario del formulario.

[Reanudar la recolección de respuestas \(solo los editores de formularios pueden ver este vínculo\)](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo 09. Autorización de los autores de los instrumentos

CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DEL USO DEL INSTRUMENTO “Escala de motivación de Steers y Braunstein”

Estimada, Señora Sandy Ventura Cueva, yo Liliana Valencia Ospina, estudiante de la Escuela de Posgrado de Psicología, Programa Académico de Maestría en Psicología Educativa, Filial Lima, recurro a usted debido a que visualice el instrumento utilizado y adaptado por su persona, para medir la motivación denominado “Escala de motivación de Steers y Braunstein”, quisiera su autorización para hacer uso del mismo, para fines académicos

Agradezco su atención.

Saludos cordiales

CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DEL USO DEL INSTRUMENTO “Cuestionario del desempeño laboral docente”

Estimada, Señor Walter Alfredo Barrientos Fernández, yo Liliana Valencia Ospina, estudiante de la Escuela de Posgrado de Psicología, Programa Académico de Maestría en Psicología Educativa, Filial Lima, recurro a usted debido a que visualice el instrumento utilizado y adaptado por su persona, para medir el desempeño laboral de los docentes denominado “Cuestionario del desempeño laboral docente”, quisiera su autorización para hacer uso del mismo, para fines académicos

Agradezco su atención.

Saludos cordiales