

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

FACULTAD DE PEDAGOGÍA Y CULTURA FÍSICA

Escuela Profesional de Educación Básica Alternativa



TESIS

**La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los
Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021**

Presentada por:

Esther Haydee Sierra Chavez

Yolanda Cornejo Payano

Asesora:

Dra. Gaby Lili Cabello Santos

Para optar al Título de Segunda Especialidad Profesional

Especialidad: Educación Básica Alternativa

Línea de investigación: Metodologías y evaluación educativa

Lima, Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION

Enrique Guzmán y Valle

“Alma Mater del Magisterio Nacional”

FACULTAD DE PEDAGOGÍA Y CULTURA FÍSICA
DECANATO

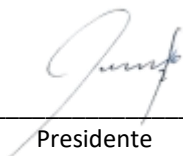
ANEXO N° 2

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN


En la plataforma virtual ZOOM, siendo las 9:00 am. del día 26 de agosto del 2022 doña **YOLANDA CORNEJO PAYANO** (Código) **20188322**, Promoción 2018, Régimen Regular, Segunda Especialidad - Programa de Estudios: Educación Básica Alternativa por la modalidad presencial, declarada expedita para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional, por Resolución N° 0904-2022-D-FPYCF y autorizado a rendir la Sustentación de Tesis, titulado:

“La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021”

Ante el Jurado designado por Resolución N° 1001-2022-D-FPYCF de fecha 14 de agosto del 2022, e integrado por los docentes: **Dra. María Maura CAMAC TIZA** y **Dra. Josefina Arimatea GARCIA CRUZ**, bajo la presidencia del **Dr. Alfonso Gedulfo CORNEJO ZUÑIGA**, los que evaluaron la sustentación y calificaron con la nota cuantitativa de “17” y cualitativa de: MUY BUENO, resultado que fue comunicado al interesado.




Presidente



Secretario



Vocal



Graduando



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION

Enrique Guzmán y Valle

“Alma Mater del Magisterio Nacional”

FACULTAD DE PEDAGOGÍA Y CULTURA FÍSICA
DECANATO


ANEXO N° 2


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

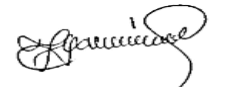
En la plataforma virtual ZOOM, siendo las 9:00 am. del día 26 de agosto del 2022 doña **ESTHER HAYDEE SIERRA CHAVEZ** (Código) **20188329**, Promoción 2018, Régimen Regular, Segunda Especialidad - Programa de Estudios: Educación Básica Alternativa por la modalidad presencial, declarada expedita para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional, por Resolución N° 0902-2022-D-FPYCF y autorizado a rendir la Sustentación de Tesis, titulado:

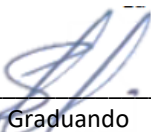
“La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021”

Ante el Jurado designado por Resolución N° 1001-2022-D-FPYCF de fecha 14 de agosto del 2022, e integrado por los docentes: **Dra. María Maura CAMAC TIZA** y **Dra. Josefina Arimatea GARCIA CRUZ**, bajo la presidencia del **Dr. Alfonso Gedulfo CORNEJO ZUÑIGA**, los que evaluaron la sustentación y calificaron con la nota cuantitativa de “17” y cualitativa de: Muy Bueno, resultado que fue comunicado al interesado.



Presidente

Secretario

Vocal

Graduando

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional



FACULTAD DE PEDAGOGÍA Y CULTURA FÍSICA
Dirección de la Unidad de Investigación

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Nº 008-2022-DUI-FPYCF-UNE

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Pedagogía y Cultura Física

Hace constar que:

La Tesis titulado *La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021*, ha sido sometida, en su versión final, al software Turnitin y obtuvo un porcentaje del **20%** de similitud con otras fuentes verificables, lo cual garantiza su originalidad e integridad académica. Asimismo, se comprobó la aplicación de las normas APA/Vancouver de acuerdo con las disposiciones vigentes.


Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

La Cantuta, 01 de diciembre de 2022


Dra. Gaby Lili Cabello Santos
Asesor
DNI N° 09549727



Dr. Willner Montalvo Fritas
Director de la Unidad de Investigación
DNI N°07295199


Esther Haydeé Sierra Chávez
Autor
DNI N° 20010328


Yolanda Cornejo Payano
Autor
DNI N° 09592973

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1119819731&lang=es&ro=103&s=1&o=1968859933

feedback studio Esther Haydee Y Yolanda Sierra C... /20

Resumen de coincidencias

20 %


Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.une.edu.pe	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	hdl.handle.net	1 %

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
 Enrique Guzmán y Valle
 Alma Máter del Magisterio Nacional
 FACULTAD DE PEDAGOGÍA Y CULTURA FÍSICA
 Escuela Profesional de Educación Básica Alternativa

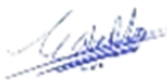


TESIS

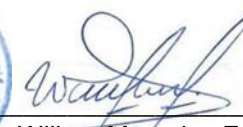
La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021

Página: 1 de 94 Número de palabras: 21325 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado Mostrar escritorio

22:26 1/12/2022



Dra. Gaby Lili Cabello Santos
Asesor
 DNI N°09549727

Dr. Willner Montalvo Fritas
Director de la Unidad de Investigación
 DNI N°07295199

Dedicatoria

A nuestros padres, que nos demostraron amor, afecto y responsabilidad en esta fase tan importante de nuestro recorrido académico; además de este apoyo, siempre nos brindaron todo lo que necesitábamos.

Reconocimiento

A nuestra asesora de tesis, Dra. Gaby Lili Cabello Santos, por su disponibilidad, sinceridad, competencia y por haber dedicado muchas veces de su tiempo a favor de nuestro trabajo; asimismo, por transmitirnos sus conocimientos, opiniones y sugerencias sobre el procesamiento de datos y las referencias, los cuales resultaron fundamentales para la conclusión de esta disertación.

Índice de contenidos

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Dedicatoria.....	iv
Reconocimiento	v
Índice de contenidos	vi
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
Capítulo I. Planteamiento del problema	18
1.1 Determinación del problema de la investigación.....	18
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general.....	19
1.2.2 Problemas específicos.	19
1.3 Objetivos.....	20
1.3.1 Objetivo general.	20
1.3.2 Objetivos específicos.....	20
1.4 Importancia y alcances de la investigación	20
1.4.1 Importancia de la investigación.....	20
1.5 Limitaciones de la investigación	21
Capítulo II. Marco teórico	23
2.1 Antecedentes del estudio	23

2.1.1	A nivel internacional.	23
2.1.2	A nivel nacional.	24
2.2	Bases teóricas de la primera y segunda variable	26
2.2.1	La motivación.....	26
2.2.1.1	Definición.	26
2.2.1.2	Dimensiones de la motivación.	28
2.2.1.2.1	Dimensión 1: La motivación intrínseca.	28
2.2.1.2.2	Dimensión 2: La motivación extrínseca.....	30
2.2.1.3	Teorías Psicosociológicas de la motivación.	32
2.2.1.2.3	Teoría de la jerarquía de las necesidades.	32
2.2.1.2.4	Teoría de los dos factores.....	33
2.2.2	Desempeño de los docentes.....	33
2.2.2.1	Definición del desempeño docente.	34
2.2.2.2	Dimensiones del desempeño docente.	36
2.2.2.2.1	Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	36
2.2.2.2.2	Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	37
2.2.2.2.3	Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	38
2.2.2.2.4	Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente...	38
2.2.2.3	Características del desempeño docente.....	39
2.2.2.4	Evaluación del desempeño docente.	40
2.2.2.5	Funciones de la evaluación del desempeño docente.....	41
2.3	Definición de términos básicos.....	42
	Capítulo III. Hipótesis y variables	45
3.1	Hipótesis	45

3.1.1 Hipótesis general.....	45
3.1.2 Hipótesis específicas.....	45
3.2 Variables.....	45
3.2.1 Definición conceptual de las variables.....	45
3.2.2 Definición operacional.....	46
3.3 Operacionalización de variables.....	47
Capítulo IV. Metodología.....	48
4.1 Enfoque de investigación.....	48
4.2 Tipo de investigación.....	48
4.3 Diseño de investigación.....	49
4.4 Método.....	49
4.5 Población y muestra.....	50
4.5.1 Población.....	50
4.5.2 Muestra.....	50
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
4.6.1 La encuesta.....	51
4.6.2 Instrumento de recolección de información.....	52
4.7 Validez y confiabilidad de instrumentos.....	53
4.7.1 Validez.....	53
4.7.2 Confiabilidad.....	54
4.8 Contrastación de hipótesis.....	55
Capítulo V. Resultados.....	56
5.1 Presentación y análisis de los resultados.....	56
5.1.1 Nivel descriptivo.....	56
5.1.1.1 Resultado del objetivo general.....	65

5.1.1.2 Resultado del objetivo específico 1.	66
5.1.1.3 Resultado del objetivo específico 2.	67
5.1.2 Nivel inferencial.	68
5.1.2.1 Prueba de normalidad.	68
5.1.2.2 Contrastación de hipótesis general.	69
5.1.2.2.1 Planteamiento de la hipótesis.	68
5.1.2.3 Prueba de hipótesis específica 1.	70
5.1.2.3.1 Planteamiento de la hipótesis.	70
5.1.2.4 Prueba de hipótesis específica 2.	72
5.1.2.4.1 Planteamiento de la hipótesis.	72
5.2 Discusión de resultados	73
Conclusiones.....	75
Recomendaciones	76
Referencias	77
Apéndices	80

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la Variable de estudio 1: Motivación profesional	47
Tabla 2. Operacionalización de la Variable de estudio 2: Desempeño docente	47
Tabla 3. Distribución de la población	50
Tabla 4. Distribución de la muestra	51
Tabla 5. Niveles y rangos para la evaluación grupal de las dimensiones de motivación profesional.....	52
Tabla 6. Niveles y rangos para la evaluación grupal de las dimensiones de desempeño docente	53
Tabla 7. Validez de los instrumentos	54
Tabla 8. Confiabilidad de los conocimientos.....	54
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la variable motivación profesional	56
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión motivación intrínseca.....	57
Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión motivación extrínseca	58
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente.....	59
Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	60
Tabla 14. Distribución de frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	61
Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión participación de la escuela articulada en la comunidad	62
Tabla 16. Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	63
Tabla 17. Distribución de los niveles comparativos entre la motivación profesional	

y los desempeños de los docentes	65
Tabla 18. Distribución de los niveles comparativos entre motivación intrínseca y desempeño docente	66
Tabla 19. Distribución de los niveles comparativos entre motivación extrínseca y desempeño docente	67
Tabla 20. Pruebas de normalidad	68
Tabla 21. Correlación y significación entre la motivación profesional y los desempeños de los docentes.....	69
Tabla 22. Correlación y significación entre motivación intrínseca y desempeño docente	71
Tabla 23. Correlación y significación entre motivación extrínseca y desempeño docente	72

Lista de figuras

Figura 1.	Nivel de motivación profesional.....	57
Figura 2.	Motivación intrínseca.	58
Figura 3.	Motivación extrínseca.....	59
Figura 4.	Desempeño docente.....	60
Figura 5.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	61
Figura 6.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	62
Figura 7.	Participación de la escuela articulada en la comunidad.....	63
Figura 8.	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	64
Figura 9.	Distribución de los niveles comparativos entre la motivación profesional y los desempeños de los docentes.....	65
Figura 10.	Distribución de los niveles comparativos entre la motivación intrínseca y desempeño docente.....	66
Figura 11.	Distribución de los niveles comparativos entre la motivación extrínseca y desempeño docente.....	67
Figura 12.	Diagrama de dispersión motivación profesional vs desempeño docente.	70
Figura 13.	Diagrama de dispersión motivación intrínseca vs desempeño docente.....	71
Figura 14.	Diagrama de dispersión motivación extrínseca vs desempeño docente.	73

Resumen

La tesis *La motivación profesional y el desempeño de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021* constituye un trabajo que evalúa el nivel de relación de las variables, de tipo sustantiva, se realizó un análisis estadístico empleando un esbozo no experimental correlacional, debido a que las variables no fueron manipuladas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La muestra de trabajo estuvo conformada por 78 docentes colaboradores seleccionados de manera aleatoria. La medición de los factores estuvo sujeta a un instrumento con diversos argumentos, presentando como factores (la motivación profesional y los desempeños de los docentes), cumpliendo los requisitos mínimos de validación (calificación de peritos) y la confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,742 y 0,923 se puede concluir que el instrumento aplicado presenta alta confiabilidad. Se halló que el 46,2 % de los docentes colaboradores, consideran que la motivación profesional se encuentra en estatus medio, así como el 64,1 % de los docentes colaboradores, también consideran que el desempeño docente es del mismo estatus medio. Los resultados obtenidos nos ayudan a sacar conclusiones de la relación existente entre los factores motivación profesional y desempeños docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021, y de acuerdo con los resultados estas variables presentan una relación significativa. ($p < 0,05$, $R = 0,578$, presentando una correlación positiva moderada).

Palabras clave: motivación profesional, desempeño docente, aleatoria.

Abstract

The thesis *The professional motivation and the performance of teachers in the Alternative Basic Education Centers, in the UGEL 06, Lima, 2021* is a work that evaluates the level of relationship of the variables, of a substantive type, a statistical analysis was carried out using a non-experimental correlational outline, because the variables were not manipulated (Hernández et al., 2010). The work sample consisted of 78 randomly selected collaborating teachers. The measurement of the factors was subject to an instrument with various arguments, presenting as factors (Professional motivation and teacher performance), meeting the minimum validation requirements (qualification of experts) and the correlation coefficient (Spearman's Rho 0,742 and 0,923, respectively). It was found that 46,2 % of collaborating teachers consider that professional motivation is in a medium status, as well as 64,1 % of collaborating teachers also consider that teaching performance is of the same average status. The results obtained help us draw conclusions from the relationship between professional motivation factors and teaching performance in the CEBA of UGEL 06, Lima, 2021, and according to the results, these variables present a significant relationship. ($p < 0,05$, Spearman's Rho = 0,578, being moderate positive correlation).

Keywords: Professional motivation, teaching performance, random.

Introducción

La presente investigación que lleva como título *La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021*, desarrolla una relación entre variables, empleando como colaboradores a docentes de EBA, que pretende comprender el papel de la motivación en su desempeño, así como discutir los factores motivacionales que envuelven la metodología de enseñanza-aprendizaje de estos profesores.

El estudio busca las causas que impulsan una acción, es decir, lo que impulsa la conducta, por tanto, la motivación se encarga de iniciar, mantener o finalizar una determinada acción. Está ligado a otros aspectos más allá de lo cognitivo, que son factores sociales y externos, que también son determinantes en este proceso.

Entre los diversos enfoques que abordan la motivación, es importante destacar el de Maslow quien propone un modelo estructurado sobre este fenómeno, por lo tanto, su teoría se denomina *Teoría de la jerarquía de necesidades*, que parte de un marco humanista, destacando las fuerzas internas del individuo como impulsores para dirigir una acción. Se aclara que las necesidades humanas están organizadas de forma jerárquica, considerando el grado de importancia y son factores decisivos en las acciones motivacionales.

Así, de acuerdo con esta premisa, es posible ver que la motivación participa en la composición del sujeto y las actividades que realiza, estando relacionada con múltiples contextos. Un ejemplo de ello es el contexto escolar, más concretamente en el desempeño docente, que es el eje del trabajo.

Por lo tanto, hablar del desempeño docente es implicar motivación en algún momento, ya que este elemento está ligado a este proceso. Es una obra que tiene su esencia permeada por la intersubjetividad de los actores sociales que participan en ella, así como,

se procesa en la construcción del conocimiento para comprender lo que hay entre líneas de situaciones cotidianas en el contexto escolar.

De tal manera que, es importante conocer las características más esenciales en la metodología del desempeño educacional, asociando la motivación, que influye en la relación profesor-alumno y, en consecuencia, en la metodología de enseñanza-aprendizaje.

Con base en lo anterior, el objetivo principal del estudio es cuantificar el nivel de relación que existe entre la motivación profesional y desempeño de los docentes en los CEBA de la UGEL 06 - Lima, 2021 y, específicamente, explicar el acto de motivación y el desempeño educacional del docente; producir y aplicar un instrumento con el fin de recopilar información sobre el tema y discutir posibles factores motivacionales que pueden influir en el desempeño educacional del docente en relación con la metodología del proceso enseñanza-aprendizaje.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos.

El Capítulo I: Aborda el planteamiento del problema, se formula los objetivos generales y específicos, remarcando la importancia y alcances de la investigación, así como también la justificación.

El Capítulo II: Comprende el marco teórico. Precisa los antecedentes del estudio a escala internacional y nacional, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

El Capítulo III: Desarrolla la hipótesis general y específicas, las variables y la operacionalización de variables de la investigación.

El Capítulo IV: Desarrolla el marco metodológico, enfoque, tipo, diseño, método, población, muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, como también la validez y confiabilidad de recolección de datos con la contrastación de hipótesis.

El Capítulo V: Presentación de los resultados y análisis; se incluye la discusión de los resultados de la investigación.

Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones de acuerdo con los resultados, las referencias utilizadas y los apéndices.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema de la investigación

La motivación profesional vincula el comportamiento psicológico y biológico del individuo del maestro en el proceso de su desempeño docente. Estas variables causales dan orden social, afectivo, físico e interpersonal a los profesores en el aula. La autoestima es la actitud positiva o negativa que se tiene uno mismo, y la motivación es la actitud de realizar las actividades de la vida con el mayor placer del mundo. El docente con una buena autoestima y motivación demuestra comportamientos saludables que se refleja en el progreso de la habilidad docente. En estos últimos tiempos, la motivación viene tomando mayor importancia en los profesionales de múltiples organizaciones e instituciones educativas de nivel secundario y superior, mejorando la productividad educativa en el contexto global. Por tanto, los expertos del ámbito educacional buscan las mejores ideas e instrumentos para aplicarlos en sistemas educacionales para perfeccionar el rol del mediador. La psicología humana aplica la motivación como una actividad en el hombre que le permita tener un compromiso de responsabilidad que sea activa y dinámica, permitiendo un mejor comportamiento en los individuos.

La labor constante que realizan los docentes, es la piedra angular que permite el desarrollo de la efectividad y éxito en la práctica docente, es por ello que las instituciones educativas presentan un mayor interés en que el docente tenga un mejor desempeño a diario en su práctica pedagógica con los aprendices.

Los diversos CEBA que atiende la UGEL 06, de la provincia de Lima, conforman la multitud de maestros que trabajan de manera presencial, semi presencial, en horarios de lunes a viernes, sábados y domingos, también en las mañanas, tardes y noches, enseñando a estudiantes adolescentes, jóvenes y adultos en los niveles inicial, intermedio y avanzado. En muchos casos se ha observado a maestros con una motivación baja, estas situaciones de orden emocional vienen afectando de manera significativa en su práctica docente, llegando a la Institución Educativa, cansados, aburridos, sin ganas de trabajar. Motivo por el cual no preparan sus clases, esta situación afecta de manera significativa en sus desempeños, afectando el real desarrollo del aprendizaje de los educandos. Dentro de este lineamiento es importante que los maestros tengan una motivación de logro con el ánimo de contribuir de manera significativa en los desempeños de los estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre la motivación profesional y el desempeño de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos.

P_{E1}. ¿Qué relación existe entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021?

P_{E2}. ¿Qué relación existe entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar qué relación existe entre la motivación profesional con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos.

O_{E1}. Determinar si existe relación entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

O_{E2}. Establecer si existe relación entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación.

Hernández et al. (2010) hace una afirmación referente a la importancia, señala que ésta debe de exponer las razones suficientes para la realización del estudio y a su vez demostrar porque es importante su realización.

El presente estudio abarca sobre la motivación profesional y los desempeños docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

- **Conveniencia.** El presente estudio de investigación demuestra la importancia que presenta las razones epistemológicas y axiológicas de la investigación en relación con las variables de investigación.
- **A nivel social.** Al ejecutar el trabajo de investigación, se busca una mejor aplicación de la motivación docente en el desempeño laboral en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

- **Implicaciones prácticas.** La contribución práctica de la investigación es analizar los datos obtenidos y comprobar si existe relación entre la motivación profesional y los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.
- **Valor teórico.** A nivel teórico, la investigación desarrollará una propuesta teórica sobre la relación de las variables, motivación profesional y desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.
- **Utilidad metodológica.** La investigación aplicó métodos y un instrumento de argumentos para recolectar los datos, aplicado a los docentes colaboradores, y con esta base de datos realizamos un análisis estadístico correlacional, con ello explicar si existe relación entre los factores de estudio y, a la vez, este análisis ser aplicado en investigaciones similares. El trabajo de investigación realiza la práctica sobre la metodología correlacional.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de mayor relevancia que se presentaron y tuvimos que subsanar en el proceso de la presente investigación, fueron los que a continuación presentamos:

Inconvenientes en el acceso de informaciones primarias; textos en relación con nuestras variables de investigación, por la escasa información sobre las variables en estudio, esta situación logró superarse en base a nuestra voluntad por culminar la investigación.

En cuanto al soporte teórico específico fueron mínimos. Las fuentes encontradas, como también las variables de estudio, constituyeron obstáculos para la construcción del marco teórico, lo que posteriormente facilitó el sustento de la investigación, el cual retrasó el avance del mismo. Las consultas a fuentes disponibles nos ayudaron a superarlo.

También se presentaron dificultades de carácter epistemológico para la construcción de la operacionalización de las 2 variables, por el hallazgo de trabajos parecidos, que en ocasiones provocaron inconvenientes; pero que se tuvieron que utilizar como referentes para la ejecución del presente trabajo de investigación, que sirvió como soporte fundamental de lo que constituyó la muestra objeto de estudio, la cual prosperó con la opinión de los expertos en la materia, elegidos para este trabajo de investigación.

Para medir los instrumentos de las variables objetos de estudio, se encontró variedad de ellos, pero que están elaborados de acuerdo a otros contextos, por lo cual se presentó inconvenientes y confusión, sin embargo, apoyados en los diversos autores y el marco teórico en general, se refrendó mediante la opinión del juicio de expertos para dar solidez a la construcción y validación de los instrumentos del trabajo de investigación en la recolección de los datos.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Uwameiye y Osho (2011) presentaron estudios sobre *La actitud y la motivación como predictores del rendimiento académico de los estudiantes en ropa y textiles*, publicado en la universidad Nigeriana en el artículo Educational Research and Reviews, área Educación Vocacional y Técnica en Educación, se seleccionó como muestra aleatoria a tres instituciones educativas de Edo y Delta. Mediante la técnica aleatoria simple, se seleccionaron 120 estudiantes de cada estado, obteniendo una muestra significativa de 240 estudiantes aprendices. La recopilación de resultados para procesarlos fueron captados con el instrumento que mide el nivel de actitudes para prendas de vestir y textil, nivel de motivación de prendas de vestir y textil y nivel de prueba de vestimenta y logro textil. Al finalizar la tesis, concluimos que la actitud pronostica el beneficio académico de los alumnos en cuanto a ropa y textiles, Se sugiere en esta investigación que para obtener logros académicos se debe tomar muy en cuenta la actitud y la motivación, involucrando a la mayoría de los maestros de educación, primordialmente a maestros que necesitan fortalecer la actitud adecuada, generando atmósferas favorables con discursos

motivacionales hacia los alumnos y que los profesores utilicen estrategias con mayor ingenio y aplicando diversos procedimientos de enseñanza.

Medrano y Serrano (2003), investigaron sobre *La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.E.H. asesores integrales de salud, C.A.*, el objetivo primordial de la tesis es analizar los parámetros que motivan el mejor ejercicio laboral por el personal asalariado de la empresa. El estudio de nivel descriptivo de la tesis se plasmó en una población conformada por 150 trabajadores de las diferentes áreas y la muestra de 50 personas. En el estudio se concluye que los asalariados de la empresa consiguieron un nivel de desempeño muy alto, que a la vez obtuvieron una media aritmética de 73 % en las características de siempre o alguna vez. Por lo que, la investigación se considera como un estudio positivo, toda vez que los colaboradores demuestran preferencias a optimizar su desempeño laboral, ocasionado por los incentivos institucionales de la empresa. El descubrimiento coincide con la hipótesis de equilibrio.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Chang (2010) concluye en su investigación *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad preponderante según la teoría de las necesidades de McClelland* dirigido a los galenos del nosocomio limeño Arzobispo Loayza en la UNMSM, decana de América, Facultad de Medicina del área de Posgrado, y llegó a las siguientes recapitulaciones: El 95,2 % de los participantes arrojó un alto grado sobre la motivación laboral y un 48 % estuvo en un nivel medio, también se puede notar que ningún encuestado indicó una baja categoría de motivación laboral. Esta motivación no puede ser modificada por la edad, ni por el tiempo que ejerce laboralmente en una institución. El laborar de manera temporal o de contrato por algunos meses, afecta

sustancialmente el nivel de responsabilidad laboral. Los resultados fueron muy similares en todos los grupos de evaluación y por grupos de especialidades.

Martínez (2021) manifestó en el estudio titulado *Motivación académica y el logro académico de los estudiantes de confección textil de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, concluyendo que: Al evaluar la relación de las variables, la motivación intrínseca entre el logro académico, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,8733^{**}$, donde se aceptó la hipótesis específica que interpreta como la existencia de una dependencia directa y explicativa entre ambas variables de los estudiantes de Confección Textil de esta casa superior de estudios. Con respecto a la motivación extrínseca y el logro académico, el coeficiente de correlación $r = 0,7747^{**}$ que también acepta la hipótesis específica, que se interpreta como una relación directa y significativa por las variables. En cuanto a la estrategia docente y el logro académico, se determinó el coeficiente de correlación $r = 0,7590^{**}$, lo cual indica aceptar la hipótesis específica que significa la existencia de una correlación directa y significativa de las variables de los estudiantes de Confección Textil.

Díaz (2020) trabajó su tesis sobre *La motivación laboral y el desempeño de los colaboradores docentes de la Institución Educativa Inicial 086 Cuna Jardín, en el año 2018*, permitiendo plantear las siguientes conclusiones: De acuerdo con el objetivo general; el resultado del coeficiente de correlación $r = 0,988$ y el nivel de significancia $\alpha = 0,000$; estos resultados entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores docentes de la IEI N° 086 Cuna Jardín, determinan la existencia de una relación significativa positiva muy alta. En cuanto al objetivo específico 1, el coeficiente de correlación es $r = 0,656$ y la significancia $\alpha = 0,021$; se determina que existe una relación positiva moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de la IEI N° 086. En cuanto también al objetivo específico 2, el coeficiente de correlación es $r =$

0,980 y la significancia $\alpha = 0,000$; concluyendo, la existencia de una significativa relación positiva muy alta entre las características motivacionales y el desempeño de los colaboradores de la IEI. En concordancia con el objetivo específico 3; el coeficiente de correlación es $r = 0,988$ y la significancia $\alpha = 0,000$; concluyendo, la existencia de una significativa relación positiva muy alta entre la variable dependiente de este estudio y los factores operacionales de los colaboradores de la IEI.

Vásquez (2019) investigó la tesis *Motivación de Logro y Autoeficacia en Estudiantes del 5° Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Alborada Francesa, distrito de Comas*, concluyendo que: Las variables propuestas en el estudio, motivación de logro y autoeficacia mantienen una relación significativa, así como también entre las dimensiones confianza y la solución de problemas, en los alumnos que representan la muestra de la Institución Educativa, objeto de estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La motivación.

Son los estímulos que impulsan a lograr un objetivo poniendo interés y voluntad, persistiendo para cumplirlo, con el propósito de satisfacer las necesidades que se presentan o que se anhela alcanzar.

2.2.1.1 Definición.

Para Nérci (1991), la motivación es el proceso que activa, dirige el comportamiento, o que puede ser modificado; motivar es orientar al estudiante hacia la meta de su aprendizaje, impulsarlo a realizar actividades escolares para culminarlos. Así, motivar es guiarlo a que, con los errores y aciertos, se logra las metas de aprendizaje y que sea autónomo y reflexivo.

La motivación es un factor general el cual puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse activo impulsado por sus necesidades, fortalezas, sueños u otras fuerzas. La conducta humana tiene relación estrecha con la motivación, es por ello que diferentes estudiosos lo definen en relación con las particularidades y revisiones académicas, aproximándolas al desenvolvimiento que el individuo realiza. Cada profesión, por ejemplo, médicos, arquitectos, ingenieros, psicólogos, economistas, etc., tendrán una definición o concepto diferente de acuerdo con la concepción que los rige.

Según Pérez (1992), la motivación es una acción definitiva que realiza el individuo con la intención de obtenerlo, como también indica que la realización de esta actividad; es valorado por el hombre como capacidad y habilidad para poseerlo y, sobre todo, alcanzarlo.

La motivación, referida como un proceso, que impulsa y dirige el comportamiento deseado, dicha energía consiste en guiar la conducta para un propósito, con la finalidad de obtener un objetivo o resultado particular.

Ramírez (2015) afirma que el comportamiento que realiza el individuo depende del objetivo o meta deseado, es decir, si los colaboradores que están motivados tendrán mayores posibilidades de alcanzar la meta propuesta demostrando desempeño alto, sintiéndose parte de la organización y con el compromiso de ella. Cada colaborador tiene motivación diferente y particular, por ello es necesario identificar las necesidades y propósitos de cada individuo que lo motive y sumar estas características para lograr el objetivo común.

La motivación tiene resultado de acuerdo con el entorno de interacción de los individuos. La persistencia, dedicación e intensidad que realiza el individuo para alcanzar el objetivo lo conducirá a lograrlo.

La motivación que presenta el individuo dependerá del objetivo de lo que desee alcanzar. Es decir, los estímulos extrínsecos e intrínsecos se activarán con intensidad para actuar de la manera que determina.

2.2.1.2 Dimensiones de la motivación.

Las habilidades motivacionales extrínsecas e intrínsecas del individuo son los impulsos que conducen el accionar de sus actos. Es por ello que cada individuo tiene motivaciones diferentes, dependientes de las necesidades que afronta, su contexto, objetivos valores, y diversas características que afectan la responsabilidad laboral. Esta manera de motivación parte del diagnóstico de las necesidades que tiene una persona, su problemática y dificultades que afronta y su proceder.

2.2.1.2.1 Dimensión 1: La motivación intrínseca.

Para Mota (2013), es propio, innato y nace en cada persona con el propósito de la satisfacción personal. Este tipo de motivación intrínseca no tiene origen de resultados, nace del placer mismo al realizar la acción o actividad, es decir comprobar la propia realización o capacidad personal. Si se presenta el fracaso no se verá como tal, sino como un proceso de aprendizaje y reforzamiento para realizar la tarea propuesta.

La motivación intrínseca presenta mayor ascendencia cuando los estudiantes adquieren diversas posibilidades de elegir y también cuando los docentes presentan mayores perspectivas de motivación en su enseñanza – aprendizaje. Por otro lado, esta motivación es favorable para el estudiante, cuando el maestro demuestra mayor interés en su trabajo o estudio, favoreciendo un desarrollo y crecimiento profesional para la objetivación de sus ideales y metas. También se podría definir como una actividad o función de emprender algo nuevo, solo por obtener la satisfacción o placer de

experimentar, conocer, investigar y ejecutar los nuevos saberes. Varios son los constructos que se relacionan, entre ellos, la exploración, la curiosidad, los objetos de aprendizaje, por los que finalmente la motivación intrínseca sirve para aprender.

Los estudios e investigaciones han explicado que la motivación humana tiene diversas explicaciones y que no están sometidas a esquemas, modelos rígidos, ni patrones a seguir, dependerá del comportamiento y del interés que cada individuo persigue (Jiménez, 2003).

En las primeras manifestaciones se planteó que el deseo de crecimiento y el desarrollo personal u otras necesidades psicológicas de acuerdo con la autonomía o competencia del individuo, sería el ente que mueva las actividades propias del individuo (Jiménez, 2003).

Se sabe que estos tipos de motivación extrínseca e intrínseca son los componentes de la motivación en sí, y que también estas no se presentan independiente una de la otra, las investigaciones y estudios han demostrado que la motivación intrínseca puede ser influenciada de forma desfavorable o negativa por la motivación extrínseca.

En consecuencia, los intereses de cada persona van a influir para poner en práctica todas sus capacidades, habilidades que le permita superar, obstáculos, desafíos y retos para alcanzar la meta propuesta, promovido por esta motivación intrínseca que es innata en el ser humano (Jiménez, 2003).

Deci & Ryan (1980), en su tesis, comprobaron que la motivación intrínseca es la presentación natural encargada de responsabilizar en base a los beneficios particulares de la persona en exponer y encaminar la práctica de las habilidades y capacidades personales enfrentando los desafíos y retos altos que puedan presentarse.

La realización de una acción o actividad solo por sentirlo interesante se podrá concretar sin la necesidad de aplicar mayor esfuerzo o esperando recompensa a cambio de

ello. La persona motivada intrínsecamente la realizará bajo estos parámetros. Solo por el placer y satisfacción de disfrutarlo, gozar plenamente en la participación de esta actividad; esta acción se hace más interesante y placentera cuando es disfrutada por uno mismo.

Esta motivación intrínseca brinda la motivación innata en el ser humano con la intención de hacer partícipe al contexto, al entorno, para lograr sus metas particulares y poner en práctica todas las habilidades y capacidades necesarias para alcanzarlos.

Finalmente, Deci & Ryan (1980) afirman que la motivación intrínseca es la responsable de que el individuo realiza acciones solo por placer o intereses de gozo, sin la necesidad de recibir recompensa externa. Lo mueve el hecho de sentirse satisfecho al realizarlo.

2.2.1.2.2 Dimensión 2: La motivación extrínseca.

Según Mota (2013), la motivación extrínseca está determinada por sus propias faltas, castigos o refuerzos externos que puede recibir el ser humano en base a su conducta. Este tipo de motivación extrínseca es originada cuando se presenta el estímulo motivacional en base a premios, recompensas externas, pueden ser claros ejemplos el ascenso laboral, ganancia económica, etc.

Este tipo de motivación al ser su principal impulsor de la conducta los incentivos, se encontrará relacionado al aprendizaje de réplicas emocionales y conductuales.

La motivación extrínseca es producto de un estímulo exterior en el logro de un conocimiento. Esta se origina por la participación del contexto o ambiente, quienes provocarán realizar acciones, perseguirlas y alcanzarlas. Las acciones y hechos externos son los que originan que la motivación extrínseca esté activa en la mente humana a través de la conducta para lograr algo interesante o satisfactorio (o muchas veces prevenir sucesos indeseados) (Reeve, 2003).

La motivación extrínseca, presente en el aprendizaje del alumno cuando este realiza sus tareas solo por dar satisfacciones o recibir elogios de los padres, profesores, compañeros, como para evitar sanciones, represalias, etc. A este alumno no le llama la atención ni le interesa el aprendizaje, por consiguiente, la motivación que lo impulsa siempre será negativo y desfavorable; se sentirá motivado siempre y cuando se le presente refuerzos externos y constantes.

La motivación extrínseca es la forma de motivación que siempre estará presente la conducta del individuo si está situado fuera de sí misma, las acciones a realizar deben ser validados por un factor externo. Este tipo de motivación al tener los beneficios o favores ya sean efectivos o perjudiciales, mientras sean del exterior se encontrarán lejos del alcance del individuo. De esta manera, podemos mencionar que la motivación extrínseca es toda clase de recompensa, premio, alabanza o elogio que se puede recibir por una acción o actividad realizada.

Esta motivación se presenta mediante estímulos externos a la persona, sanciones o recompensas, y lo que resulta es el buen cambio de conducta en la sociedad, más apremiante (recompensa o asistencia). Se llega a la conclusión de que, al aplicar esta motivación por cualquier factor externo a la persona, esta genera motivación extrínseca favorable en la persona.

Por otro lado, González (2005) argumenta que:

una motivación extrínseca, genera acciones para el logro de algún objetivo, recompensa o para no recibir una sanción externa por su modo de actuar. Esta motivación se orienta a la consecución de logros, valores o premios que puedan estar situadas muy lejos de la propia persona o de la diligencia, es por ello por lo que se puede manifestar que está reglamentada externamente (p. 23).

Esta clase de motivación reside en los estímulos externos así, por ejemplo, el factor monetario o las severas sanciones; siendo necesario realizar diversas actividades que no son agradables para poder subsanar alguna falta cometida. Al realizar una actividad que no es de nuestro agrado y recibir un incentivo ya sea monetario o algún premio, resulta ser una motivación extrínseca.

Una motivación puede ser extrínseca en circunstancias en que la persona haya sido separada del trabajo por acciones propias y luego pueda darse cuenta de sus actos cometidos para subsanarlo. Los premios y/o estímulos son aprobaciones, desembolsos, realizar un trabajo para ser restituido por algo de mejor o mayor valor, ayudar al individuo a conseguirlo, estas acciones no determinan la permanencia del incentivo.

2.2.1.3 Teorías Psicosociológicas de la motivación.

2.2.1.2.3 Teoría de la jerarquía de las necesidades.

Maslow (1970) clasifica las necesidades del ser humano en una estructura piramidal, que van de acuerdo con sus intereses.

En la base de la pirámide sostiene a las necesidades fisiológicas, relacionadas estas con las necesidades básicas del hombre, en segundo lugar, la seguridad; en tercer lugar, las necesidades de pertenencia; en cuarto lugar, la autoestima y, para finalizar, la autorregulación: consiste en el desarrollo de todas las potencialidades que tiene el ser humano como la moralidad, la creatividad, la aceptación. Maslow afirma con esta pirámide que una persona mientras no satisfaga la necesidad inferior no puede pasar a la siguiente, pero si eso sucediera la persona no estaría totalmente satisfecha, por tanto, es necesario hacerlo en el orden establecido si desea lograr su plenitud.

2.2.1.2.4 *Teoría de los dos factores.*

Herzberg (1991) modificó la teoría de Maslow, diferenciando en dos factores:

- **Factores higiénicos o factores extrínsecos:** este factor relaciona la insatisfacción de las personas por el ambiente donde laboran. Como estos son condiciones de los centros laborales, no pueden ser controlados por los trabajadores. Considerando: el salario, los beneficios sociales, la supervisión que reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, entre otros.

Según Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción de los trabajadores, no se eleva la satisfacción y cuando se logra elevar no dura mucho tiempo. Por tanto, si los factores higiénicos son pésimos, provocan la insatisfacción de los trabajadores.

- **Factores motivacionales o factores intrínsecos:** relacionado con la satisfacción del cargo y con el desenvolvimiento en las tareas encomendadas. Por tanto, este factor puede ser controlado por la persona. Este tipo de factor está relacionado con el desarrollo personal y profesional, ya que todo dependerá del individuo y de las tareas que desempeña en su trabajo. Según Herzberg, es importante el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas; si son óptimos la persona estará satisfecha. Si es ínfimo la evitará. Por tratarse de la satisfacción de los individuos, Herzberg denomina a este factor como de satisfacción. Menciona que el estar satisfecho depende de las acciones que se realiza para lograrlo.

2.2.2 **Desempeño de los docentes.**

Está vinculado estrictamente con la práctica docente y que conlleva una adecuada formación en planificación, dominio de contenidos, comunicación eficaz y eficiente, aplicación de diversos instrumentos de evaluación, estrategias metodológicas para el logro

de competencias, actualización continua, conocimiento sociocultural en el cual se desempeña, permitiendo el desenvolvimiento óptimo de los estudiantes, siendo personas pensantes, con capacidad crítica y siendo reflexivos en el contexto social que les toque afrontar y por consiguiente se ve reflejado en la calidad del sistema educativo peruano.

2.2.2.1 Definición del desempeño docente.

Según Achilli (1988), la práctica docente determina “un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio-históricas, se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales, es significativa para la sociedad y el maestro”.

Del párrafo anterior, se entiende que la experiencia docente y la actividad diaria que efectúa el maestro en diferentes situaciones sociales, históricas e institucionales, adquieren un significado en la parte social y para el propio maestro. Labor que tiene un significado social y propio en la práctica educativa, que significa mucho más que insertarse a una malla compleja de diferentes labores y crónicas que son superadas, circunstancias que no se dejan de lado si se desea experimentar el entorno objetivo, ejercitada por el maestro educador.

Por todo lo mencionado, la práctica pedagógica siempre será desarrollada en torno al aula, lugar donde se realiza la relación entre el docente – saber – alumno, con la finalidad de “enseñar” y “aprender”; diligencias que van mucho más lejos que la misma experiencia pedagógica, desde aquellas que se puede calificar como burocráticas (planillas, planificaciones, documentaciones del estudiantado, etc.) hasta donde las instituciones educativas propongan como una manera de recaudar fondos para la implementación y reforzamiento de las situaciones calamitosas que se hallan diversas instituciones educativas (sorteos, cuotas de padres, donaciones, etc.) planificando reuniones con

directivos, personal administrativo, personal de limpieza, padres, actos ceremoniales, recreos y encuestas poblacionales que el ministerio educativo recomienda, etc. Todas las labores nombradas que el docente a diario lo ejecuta “fuera” del ambiente escolar (aula) son experimentadas por él de manera estresante, que afectan indiscutiblemente en la práctica pedagógica real (desempeño de trabajo intelectual) propiciando un alejamiento de la misma. Se quiere mencionar que, la efectividad de la labor docente queda desdibujada y mermada en cuanto a sus funciones que, si a la larga pueden ser secundarias en su desempeño de rol de maestro, ocurre lo contrario en el manejo burocrático del sistema institucional educativo a donde pertenece. Se quiere dibujar de alguna manera que la presentación de documentos de planificación de la experiencia pedagógica es “buena” y “prolija” para la evaluación del docente como persona competitiva; lo cual si no es presentado en el periodo y con los requisitos establecidos “el docente no sirve”. Se puede mencionar de diversos peritos de la UGEL, que califican la experiencia docente de un maestro, y que no observan el desenvolvimiento oportuno y eficaz frente al alumnado y solo lo hacen a través de cómo está presentado la carpeta de planificaciones, carpeta que no contiene nada o alguna mínima información que el docente pudo recopilar y presentar; el observar un plan de clases no significa que el maestro esté realizando una enseñanza y aprendizaje significativo en los estudiantes, toda vez que esto solo es un documento y esto no permite apreciar como el docente se desempeña de manera eficaz en el aula frente a sus alumnos.

La voz desempeño significa actuar, trabajar, realizar una actividad, ejercer una función. Es el cumplimiento de las obligaciones que son propias de una profesión, cargo u oficio (Real Academia Española [RAE], 2014).

Para Robbins & Judge (2009), el desempeño es la evidencia observable en todo empleado. Si lo circunscribimos al ambiente laboral esta se constata en tres aspectos: El primero es la calidad de la tarea; donde el trabajador contribuye con la misión institucional en base a responsabilidad y eficiencia. El segundo aspecto es el civismo; aquí todo trabajador se desempeña con ética, en el fiel cumplimiento de las leyes y contribuyendo en fomentar un clima laboral saludable. El tercero es la contribución a la productividad de la institución y está orientado al bien común tanto a nivel de los trabajadores como de la empresa.

El Ministerio de Educación (Minedu, 2014) menciona que antes de cualquier decisión sobre educación, es necesario escuchar al maestro. Es quien acompaña al alumno, mediatiza el conocimiento, es efectivamente parte del proceso pedagógico. Es quien se enfrenta a las dificultades de aprendizaje del alumno, a sus necesidades afectivas y, sobre todo, sabe adaptar los conocimientos previos del alumno a los contenidos curriculares de la escuela. Apóyelo en las decisiones de lo que es mejor para el alumno y escúchelo a su vez, porque es con quien el alumno pasa su tiempo en la escuela. Y el alumno debe ser consciente de su responsabilidad, respetando los requisitos de la escuela.

Esta definición conlleva una gran responsabilidad social al docente por cuanto su desempeño se vincula a los resultados positivos de sus estudiantes en un periodo determinado y por ende con la sociedad en su conjunto.

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño docente.

2.2.2.2.1 Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según el Minedu (2014), hoy no pedimos un docente que sea un mero transmisor de información, o que aprenda en el ámbito académico lo que se le va a enseñar a los alumnos, sino un docente que produzca conocimiento en sintonía con el alumno. No basta

con que conozca el contenido de su disciplina. Necesita no solo interactuar con otras disciplinas, sino también conocer al alumno. Conocer al alumno es parte del papel que juega el docente porque necesita saber qué enseñar, para qué y para quién, es decir, cómo el alumno utilizará lo aprendido en la escuela en su práctica social.

El maestro tiene que conocer las características de sus estudiantes, su contexto, sus exigencias de aprender, para mejorar y diferenciar las capacidades que se presentan en el programa didáctico y desarrollar cambios adecuados en cada plan de clases para su aprendizaje. La formación y el conocimiento del maestro para la enseñanza - aprendizaje de los alumnos es muy importante para la consecución de sus objetivos y de los alumnos.

2.2.2.2 Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

El conocimiento del tema por el maestro es muy importante para su buen desempeño en el aula, en la cual el docente debe crear un ambiente propicio de motivación, lugar en la cual los alumnos se encuentren motivados por aprender y que sea para el maestro el contexto favorable, para utilizar sus destrezas y estrategias pedagógicas.

Vislumbra el manejo del maestro sobre la enseñanza – aprendizaje, mediante enfoques que valoren la inclusividad y la heterogeneidad con las múltiples características del conocimiento. Sustenta la participación mediadora del maestro en la creación de un entorno propicio para los aprendizajes, el conocimiento de saberes, la motivación constante, la diversificación de habilidades procedimentales y de estimación, generando la utilización de diversas estrategias didácticas que sean favorables y distinguidas para el estudiante. Contiene diferentes instrumentos de enseñanza-aprendizaje que proponen facilidades para la identificación de los objetivos y los retos logrados en la metodología de aprendizaje, incluye también las características de la instrucción que está en constante progreso (Minedu, 2014).

2.2.2.2.3 Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

El maestro participa de manera activa en las diversas comisiones de labores de la institución, las cuales citamos a continuación: Comisión de Evaluación, Proyecto Educativo Institucional, Plan Curricular Institucional, etc., en las que el docente propone mejoras significativas en la elaboración del diseño curricular y desarrollo de proyectos educativos ambientales, socioemocionales y de emprendimiento para la institución. Reforzando el ambiente familiar para el trabajo colaborativo, con aportes estratégicos que propicien cambios educativos en la institución, cumple su desempeño laboral en forma efectiva.

Según el Minedu (2014) la actuación de los docentes en la gestión, si la formación en pedagogía se convierte específicamente en un punto crucial para favorecer la gestión democrática, o si la formación de los docentes dice algo sobre su apropiación de este derecho, qué razones lo llevarían a participar o incluso a dejar de participar en la gestión, a ejercer su derecho y deber. Aquí hicimos un pequeño recorte de la actuación de los profesores y directivos, y observamos que, a pesar de la participación de los profesores y un incentivo de la dirección para tal participación, nos damos cuenta de que aún es muy poco en comparación con el alcance que cubre este derecho.

2.2.2.2.4 Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Es responsabilidad del docente desarrollarse profesionalmente durante todo su trayecto educativo.

Alcanza su desarrollo académico siguiendo un proceso de capacitaciones y prácticas pedagógicas que le permiten obtener una formación profesional de nivel, fomentando así el deseo de mejora y superación de los colegas en forma comunitaria.

Describe la deliberación sistémica de sus prácticas pedagógicas, de sus colegas, de los grupos de trabajo, la participación con sus pares en acciones de formación y desarrollo profesional. Para cumplir con lo mencionado, inculca responsabilidades en los métodos y técnicas de aprendizaje significativo, manejando sustantiva indagación concerniente a la estructura, ejecución y mejoramiento de las competencias y destrezas atendiendo de forma micro y macro educacional (Minedu, 2014).

Los docentes tenemos la necesidad de conocer nuestras fortalezas y debilidades. Una persona como ente profesional, orienta sus logros profesionales a corto, mediano y largo plazo, sin ser necesario pasar por situaciones estresantes, procurando no vuelvan a repetirse, algún problema que hubiésemos podido detectar a tiempo. Condiciones que no deben generar ansiedad, pero sí las ganas de aprender.

2.2.2.3 Características del desempeño docente.

El desempeño docente no es un actuar mecánico, es una actividad orientada al cambio relacionado con los métodos, procedimientos, técnicas y calidad de la enseñanza que van de la mano con la nueva política educativa de nuestro país ya que todo fracaso o éxito del sistema educativo dependen del óptimo desempeño del profesorado.

Según Rueda (2009), toda actividad desarrollada por el docente debe tener una disposición abierta para hacer más efectivo el proceso de orientación y con flexibilidad, adaptarse a las diferentes circunstancias que se presentan como: sociales, políticas, cívicas y todas las pertinentes, que requieren los aspirantes a las diferentes profesiones. Se entiende, además, que el desempeño del educador, de acuerdo con su compromiso sociopolítico, debe atender situaciones personales y ambientales con sus estudiantes.

Generalmente, las atenciones personales a los estudiantes superan la capacidad profesional del docente por la diversidad de cada caso, razón por la cual deberá recurrir a

psicólogos, asistentes sociales, etc. que permitan la correcta solución. Sí es de su entera incumbencia el proceso de sus aprendizajes y de especial atención en la aplicación de diversas técnicas y métodos para con sus pupilos, diagnosticando además las limitaciones que estos puedan tener en los análisis de la información, el incremento de valores personales, educativos y sociales.

El pedagogo, además de desarrollar los temas de la materia, deberá conocer la geografía del medio donde se encuentra el centro de estudios, sus costumbres y actividades sociales para poder desempeñar con mayor eficiencia su compromiso sociopolítico, elevando los valores, culturales y de religiosidad, así como también incrementar su compromiso político ciudadano actualizado, de manera crítica, activa y con ánimo participativo.

2.2.2.4 Evaluación del desempeño docente.

Para Valdés (2009), tratar el tema de la evaluación del desempeño profesional docente es partir de un proceso que involucra y repercute en toda la comunidad educativa por cuanto constituye el desarrollo de la obtención de información válida y fidedigna que sirva para comprobar y valorizar el producto educativo que se logra con los estudiantes, el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, emocionales, laborales y su vinculación con los directivos, maestros, estudiantes, padres y encargados de las diversas instituciones de la colectividad.

Acota también Gutiérrez (2000) que la evaluación no solo es un parámetro para estimar el desempeño docente, sino un instrumento que nos permite subsanar desaciertos en el desarrollo de la actividad docente, retroalimentando los procedimientos del aprendizaje, permitiendo ejecutar nuevas estrategias, como también, que el estudiante sea consciente en su progreso, nivel y logro de sus estudios. Permite también reforzar en el

momento oportuno, en las diferentes áreas de estudio consideradas como defectuosas.

Además, el maestro en base a sus nuevas experiencias puede plantear nuevas estrategias de aprendizajes para elevar sus logros, pudiendo visualizar su desempeño.

La evaluación no debe estimarse como un medio de observación o vigilancia de quienes controlan el desempeño de los profesores buscando distinguir sus cualidades que conduzcan a la construcción del modelo del buen profesor, generando con ello políticas educativas de generalización.

Los trabajadores de la educación están constantemente supeditados a una estimación de parte de quienes reciben sus servicios, ya sea directa o indirectamente, por tal motivo es necesario la existencia de un sistema de apreciación racional y justa en la conducción de este proceso, haciendo efectivo la valoración de su desempeño con ecuanimidad, integridad y desapasionamiento.

2.2.2.5 Funciones de la evaluación del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente debe cumplir un proceso sistemático y de la más acertada precisión. Una adecuada evaluación del formador deberá estar dirigida a las siguientes funciones:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación describe, en base a la observación, la actividad del maestro dentro de un limitado periodo de tiempo acerca de su desempeño, considerando de manera sintética sus aciertos y deficiencias que más destaquen de forma fidedigna en el momento dado, constituyendo en una ayuda a los diferentes directores y jefes de Departamentos, así como al mismo educador protagonista del momento, para que luego, utilizando los respectivos criterios sirvan para contribuir en la superación de los desaciertos encontrados y su desarrollo personal y profesional.

- **Función instructiva:** El resultado de un trabajo de investigación, en la evaluación del proceso en sí, produce el resumen de los indicadores más sobresalientes del desempeño de los educadores. En consecuencia, las personas que forman parte del proceso se instruyen, desarrollándose el proceso de aprendizaje producto de la evaluación realizada e incorporándose a las anteriores ya aprendidas.
- **Función educativa:** Si ha sido adecuado el desarrollo de la evaluación del desempeño del docente y como resultado del acto, el maestro distingue la importancia que existe entre la evaluación de su desempeño como educador y las actitudes motivacionales que él siente como parte de la gran tarea educativa que se manifiesta con su trabajo. Es decir, si el maestro percibe cómo es reconocida su labor profesional por la directiva, los profesores y los estudiantes, se fijará estrategias para superar las deficiencias que posea.
- **Función desarrolladora:** Considerada como la función de mayor importancia para los profesores evaluados. La función desarrolladora cumple su objetivo cuando es consecuencia de la evaluación de su desempeño, incrementándose el desarrollo de su madurez, logrando ser capaz de autoevaluarse de manera crítica y permanente su quehacer educativo, potenciando la confianza en sí mismo, reduciendo sus errores, superando sus limitaciones y aprendiendo cómo enfrentarlos. El desarrollo de esta actitud permitirá al docente involucrarse en mejorar cada día su trabajo, sentir la necesidad de mostrar creatividad, innovación, motivación y mayor conocimiento hasta llegar al perfeccionamiento como tarea existencial, concretando de manera autónoma, su desarrollo personal y profesional.

2.3 Definición de términos básicos

Educación Básica Alternativa (EBA): Participación educativa en forma constante en una institución educativa, donde el estudiante tiene la oportunidad de culminar sus

estudios primarios y secundarios que fueron suspendidos por muchos motivos. El estudiantado comprende entre empleados, trabajadores, amas de casa, etc. que deseen culminar sus estudios inconclusos. El sistema de enseñanza educativo de EBA presenta igualdad de competencias que el de la EBR y del mismo régimen educativo nacional. Promulga la enseñanza educativa con índole industrial, labor productiva y emprendimiento.

Enseñanza: Es el arte que emplea el docente para demostrar sus conocimientos, creando condiciones óptimas de enseñanza en un ámbito motivacional que le permita al estudiante, la oportunidad de aprender, viviendo nuevas experiencias que le permitan obtener nuevas condiciones de vida con el logro de sus objetivos educacionales.

Estrategia: Son acciones de mejora de una determinada actividad realizada por el ser humano que le permita conseguir sus objetivos de vida, una meta propuesta, bien ejecutada y de conducta propicia. Término relacionado con las definiciones de plan, táctica, regla, etc.

Desempeño: El Minedu (2014) lo define:

Como conductas y actuaciones que se pueden observar y puedan ser evaluadas los dominios, las competencias que ésta desarrolla en la labor encomendada, demostrando las competencias que trae como formación. Estas actuaciones traen como referencia a la responsabilidad de su ejecución llegando a un resultado (p. 29).

Desempeño docente: Achilli (1988) considera que:

La acción que realiza el mediador en su labor pedagógica en los diversos contextos histórico social e institucional, que se desenvuelve cotidianamente, logrando una alta satisfacción en el plano personal y social, conllevándolo a la reflexión sobre su práctica educativa, desarrollando la ética, perfección y la experticia profesional. La

práctica pedagógica siempre será desarrollada en torno al aula, lugar donde se realiza la relación entre el docente – saber – alumno, con la finalidad de enseñar y aprender (p. 6).

Motivación: Nérici (1991) menciona que:

Debemos guiar al alumno a ser participativo activo ya sea a través de sus errores y ensayos, que lo conduzca a su aprendizaje. La motivación es un factor general el cual puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse activo, impulsado por sus necesidades, fortalezas, sueños u otras fuerzas. La conducta humana tiene relación estrecha con la motivación (p. 407).

Motivación intrínseca: Deci & Ryan (1980) considera que:

Es la actividad o acción que se realiza para el logro de la satisfacción personal.

Brinda la motivación innata en el ser humano con la intención de hacer partícipe al contexto, al entorno, para lograr sus metas particulares y poner en práctica todas las habilidades y capacidades necesarias para alcanzarlos (p. 287).

Motivación extrínseca: Mota (2013) la define como:

El estímulo externo que empuja a la persona para alcanzar un objetivo deseado, evaluando los beneficios o sanciones, que más le convenga o pueda recibir. Es originada cuando se presenta el estímulo motivacional en base a premios, recompensas externas, pueden ser claros ejemplos el ascenso laboral, ganancia económica (p. 53).

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

La motivación profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H_{E1}: La motivación profesional en su dimensión intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021.

H_{E2}: La motivación profesional en su dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Alternativa en la UGEL 06, Lima, 2021.

3.2 Variables

3.2.1 Definición conceptual de las variables.

- **Variable de estudio 1: Motivación profesional.** Factor que necesita realizar esfuerzos en las habilidades educacionales en la consecución de metas para la organización y

también conlleva a la satisfacción personal. La motivación general se describe a la capacidad de adquirir muchos objetivos, por lo que nos centramos en objetivos organizacionales con el fin de responder a intereses primordiales por la conducta ligada a la estimulación y el conjunto de productos que administra la institución educativa.

- **Variable de estudio 2: Desempeño docente.** Persona responsable que brinda ayuda a otras personas a adquirir conocimientos para un cambio de comportamiento. En la parte práctica esta denominación es muy reservada para personas que cumplen una actividad profesional u ocupacional, es colaborar con personas a formarse nuevos conocimientos y a desplegar mejores comportamientos, un docente idóneo tiene dominio de diversos temas como cultura general, investigación, didáctica, autonomía profesional, comunicación, ética, vocación de enseñanza, labor a la sociedad, afectivo y habilidad para formar un entorno psicosocial interactivo, cognoscitivo, estilístico y cambio de personalidad en liderazgo y autoestima.

3.2.2 Definición operacional.

- **Variable de estudio 1: Motivación profesional.** La variable motivación profesional se operacionaliza con la elaboración de una encuesta hedónica con argumentos para las dimensiones dadas, para su posterior aplicación en la muestra de estudio y su evaluación respectiva.

Se toman en cuenta las dimensiones siguientes:

- Motivación intrínseca
 - Motivación extrínseca
- **Variable de estudio 2: Desempeño docente.** Esta variable se evalúa utilizando una herramienta con escala hedónica de Likert en relación con las dimensiones establecidas para su respectiva evaluación.

Se toman en cuenta las siguientes dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación de la escuela articulada en la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable de estudio 1: Motivación profesional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel de medición	Valor	Ítems	Instrumento
Variable de estudio 1: La motivación profesional.	Motivación intrínseca.	Conducta.	Escala de	Muy deficiente	1	1-8	Cuestionario
		Interior de la persona.	Likert	Deficiente			
	Motivación extrínseca.	Crecimiento personal.		Regular	2		
		Se despierta el interés.		Bueno	3		
		Recompensas externas.		Muy bueno	4		
				5			

Nota: La tabla muestra la operacionalización de la variable 1. Fuente: Autoría propia.

Tabla 2

Operacionalización de la Variable de estudio 2: Desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel de medición	Valor	Ítems	Instrumento
Variable de estudio 2: Desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enfoques y procesos pedagógicos.	Escala de	Muy deficiente	1	1-10	Cuestionario
			Likert	Deficiente			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Motivación. Estrategias y recursos pertinentes.		Regular	2		
				Bueno	3		
				Muy bueno	4		
				5			
Participación de la escuela articulada en la comunidad.	Construcción y mejora continua del PEI. La familia, la comunidad y otras instituciones.					11-29	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Formación y cualificación profesional. La ética profesional.					30-35	
						36-40	

Nota: La tabla muestra la operacionalización de la variable 2. Fuente: Autoría propia.

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de investigación

El enfoque es el cuantitativo, Bernal (2010) la define como una explicación minuciosa, detallada, rigurosa y exacta de cada acción desarrollada en el método de trabajo de investigación. Es decir, explica el tipo de investigación, los instrumentos utilizados, el tiempo estimado, el equipo de investigadores y la división del trabajo, las formas de tabulación y tratamiento de los datos, en definitiva, todo lo utilizado en el trabajo de investigación.

Por lo tanto, el estudio es cuantitativo, toda vez que realizó la medición de las variables dependientes e independientes con el fin de comprobar la hipótesis en base a una muestra representativa y los resultados fueron inferidos hacia la población.

4.2 Tipo de investigación

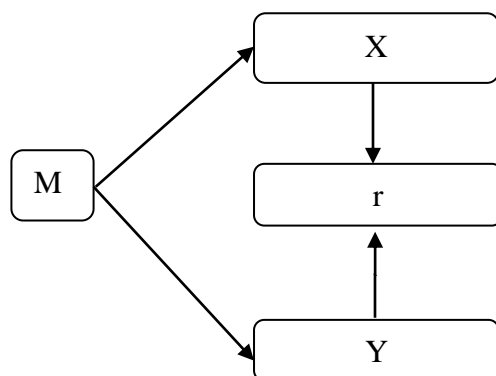
El trabajo en estudio realizó una investigación básica sustantiva. Según Carrasco (2009) es necesario determinar las principales cuestiones que se plantean con respecto a la observación de algún fenómeno, a partir de estas preguntas se deben elaborar propuestas, sujetas a verificación, que puedan explicar la coherencia de ese fenómeno. Luego, estas

propuestas deben someterse a comprobación para verificar si son ciertas o no. Una vez probados los resultados, es decir, si son satisfactorios, se formula un modelo teórico a partir de las propuestas que se han probado.

4.3 Diseño de investigación

En la tesis se aplicó el diseño no experimental, de corte trasversal, porque las variables no fueron manipuladas (Hernández et al., 2010).

La estructura diseñada es:



Donde:

M = Muestra (Docentes)

X = Motivación profesional

Y = Desempeño docente

r = Coeficiente de correlación

4.4 Método

El trabajo de tesis utilizó la metodología hipotética – deductiva (método científico). De acuerdo con Bernal (2010), consiste en percibir problemas, lagunas o contradicciones en los conocimientos previos o teorías existentes. A partir de estos problemas se formulan lagunas o contradicciones, conjeturas, soluciones o hipótesis; éstos, a su vez, se prueban en lo que Popper llamó la técnica de la falsificación. La falsificación se puede realizar, entre

otras formas, mediante la experimentación o el análisis de estadísticas. Luego de analizar los resultados, se evalúan conjeturas, soluciones o hipótesis previamente elaboradas, las cuales pueden ser reputadas (rechazadas) o corroboradas.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población.

El conjunto poblacional para la presente investigación está representada por 98 docentes que laboran en los 5 CEBAS seleccionados, que pertenecen a la UGEL 06.

Población se define según Balestrini (1997), como un conjunto de elementos, cada uno de los cuales tiene una o más características similares, de donde se extrae un conjunto de observaciones, es decir, se toma una parte de ella para realizar el estudio, existe la denominada muestra.

Tabla 3
Distribución de la población

CEBA	Población	Total
CEBA 107 Daniel Alcides Carrión	17 docentes	17
CEBA Edelmira del Pando	34 docentes	34
CEBA José Antonio Encinas	18 docentes	18
CEBA Manuel Gonzales Prada	15 docentes	15
CEBA Felipe Santiago Estenós	14 docentes	14
	Total	98

Nota: La tabla muestra la distribución de la población. Fuente: Autoría propia.

4.5.2 Muestra.

La muestra, según Balestrini (1997), conjunto de individuos donde se realiza la aplicación de instrumentos, constituido a partir de la segmentación del universo a estudiar. La muestra debe ser significativa y representativa de la población a estudiar. En tal sentido, dado que la población es finita y manejable de 5 CEBAS, no se requiere seleccionar muestra

ni trabajar con técnica de muestreo. Por lo tanto, la muestra será lo mismo que la población, constituyendo una población censal y está sustentada teóricamente.

Para Hernández et al. (2010), muchas veces se identifica a la muestra con la variable que se estudia, e incluso se dice que la muestra está formada por todos los valores que puede asumir la variable.

La muestra estuvo representada por 78 maestros. A la hora de la ejecución, hubo casos de docentes que no entregaron el formulario por falta de conectividad, no hubo disponibilidad de tiempo o invalidaron su respuesta. Teniendo un cronograma que cumplir, la muestra limpia quedó como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4

Distribución de la muestra

CEBA	Población	Muestra
CEBA 107 Daniel Alcides Carrión	17 docentes	14
CEBA Edelmira del Pando	34 docentes	27
CEBA José Antonio Encinas	18 docentes	14
CEBA Manuel Gonzales Prada	15 docentes	12
CEBA Felipe Santiago Estenós	14 docentes	11
	Total	78

Nota: La tabla muestra la distribución de la muestra. Fuente: Autoría propia.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 La encuesta.

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2014), un cuestionario de investigación es una de las herramientas más utilizadas por los investigadores, la elaboración de las preguntas es un paso crucial para la obtención de un instrumento que cumpla con su función de recolección de datos para revelar, de la mejor manera posible, la realidad de los hechos ocurridos dentro del objeto de estudio propuesto. En la tesis, se utilizó como instrumento un cuestionario para recolectar información, empleando para ello los factores motivación profesional y desempeño docente.

4.6.2 Instrumento de recolección de información.

Ficha técnica

Variable: Motivación profesional

Nombre:	Cuestionario de motivación profesional.
Régimen:	Singular/colectivo.
Tiempo:	20 a 50 min.
Importancia:	Evalúa la motivación profesional.
Caracterización:	Tablas individuales o en grupo.
Género:	Docentes del CEBA UGEL N° 06 – Lima.
Grado:	Superior.
Organización:	Conformada por dos dimensiones esenciales.

- Motivación intrínseca.
- Motivación extrínseca.

Tabla 5

Niveles y rangos para la evaluación grupal de las dimensiones de motivación profesional

Niveles	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Motivación intrínseca	[8 - 14]	[15 - 21]	[22 - 27]	[28 - 34]	[35 - 40]
Motivación extrínseca	[7 - 13]	[14 - 18]	[19 - 24]	[25 - 29]	[30 - 35]
Motivación profesional	[15 - 27]	[28 - 39]	[40 - 51]	[52 - 63]	[64 - 75]

Nota: La tabla muestra los niveles y rangos para evaluar grupalmente las dimensiones de motivación profesional. Fuente: Autoría propia.

Ficha técnica

Variable: Desempeño docente

Nombre:	Argumentos de desempeño docente
Régimen:	Singular/colectivo
Tiempo:	20 a 50 min.
Importancia:	Evalúa el desempeño docente.
Caracterización:	Tablas individuales o en grupo

Género: Docentes del CEBA 06, Lima

Nivel: Superior

Distribución: Conformado por 4 factores importantes:

- Preparativo de aprendizaje de alumnos.
- Instrucción para el aprendizaje de alumnos.
- Intervención de escuela articulada con la población.
- Desarrollo de la ética y la identidad docente.

Tabla 6
Niveles y rangos para la evaluación grupal de las dimensiones de desempeño docente

Niveles	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	[10 - 18]	[19 - 26]	[27 - 34]	[35 - 42]	[43 - 50]
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	[19 - 34]	[35 - 49]	[50 - 65]	[66 - 80]	[81 - 95]
Participación de la escuela articulada en la comunidad	[6 - 11]	[12 - 16]	[17 - 20]	[21 - 25]	[26 - 30]
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	[5 - 9]	[10 - 13]	[14 - 17]	[18 - 21]	[22 - 25]
Desempeño docente	[40 - 72]	[73 - 104]	[105 - 136]	[137 - 168]	[169 - 200]

Nota: En la tabla anterior se muestra los niveles y rangos para la evaluación grupal de las dimensiones de desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

4.7 Validez y confiabilidad de instrumentos

4.7.1 Validez.

De acuerdo con Hernández et al. (2010), para el proceso de construcción y validación de cuestionarios, que son frecuentemente utilizados en la recolección de datos, es importante utilizar análisis cuantitativos con el fin de dar mayor consistencia. El proceso de validación de un cuestionario es muy común, como el análisis de contenido y el análisis semántico, que generalmente es realizado por jueces. También mencionan que: La herramienta de adquisición de datos se validó por su contenido, es decir, si los cuestionarios del instrumento contienen la representatividad en cuanto a la población para ser medido o evaluado.

Tabla 7
Validez de los instrumentos

Peritos	Motivación profesional		Desempeño docente	
	Puntaje	%	Puntaje	%
Perito 1 Marroquín Peña, Roberto	900	90	900	90
Perito 2 Guadalupe Álvarez, Ronald Hugo	850	85	850	85
Perito 3 Cavero Ramírez, Francisca	850	85	850	85
Promedio de valoración	2600	86,6	2600	86,6

Nota: En la tabla anterior se muestra la validez de los instrumentos. Fuente: Autoría propia.

La tabla 7 muestra los puntajes dados por los peritos o expertos al validar el instrumento. Estos resultados dan a saber que el instrumento es oportuno, relevante y presenta las cualidades suficientes para ser aplicado en los CEBA, de la UGEL 06, Lima, 2021.

4.7.2 Confiabilidad.

Hernández et al. (2010) definen que la confiabilidad de una prueba depende de la función del instrumento, el público objetivo que se administra y las circunstancias, es decir, la misma prueba puede no ser confiable en diferentes situaciones. Ya que la confiabilidad puede verse afectada por los evaluadores, por las características de la muestra, tipo de instrumento, método de administración y por el método estadístico que se adoptó.

Para medir la confiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, por tratarse de instrumentos que tienen una escala con múltiples escalas, donde cualquier puede ser la respuesta correcta, y los resultados pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 8
Confiabilidad de los conocimientos

Confiabilidad	Muestra piloto	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Motivación profesional	10	15	0,742
Desempeño docente	10	40	0,923

Nota: La tabla muestra la fiabilidad de los conocimientos. Fuente: Autoría propia.

Con los resultados de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,742 y 0,923 se puede concluir que la herramienta aplicada presenta alta confiabilidad.

Se concluye que la herramienta aplicada para el trabajo de tesis contiene la validez y confiabilidad pertinente, por lo que es idóneo para su aplicación en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

4.8 Contrastación de hipótesis

Los resultados fueron evaluados con el programa estadístico SPSS 25, que arroja resultados sobre las medidas de tendencia central, dispersión y la inferencia estadística para comprobar las hipótesis planteadas. Este análisis determina la existencia del alto grado de confiabilidad y relación entre las variables. También, se estimó el análisis de normalidad para distinguir cómo están distribuidos los datos para el uso de la estadística paramétrica y no paramétrica. Finalmente, para estimar las hipótesis y verificar la relación de variables, se hizo uso del análisis del coeficiente de correlación de Spearman.

Capítulo V

Resultados

5.1 Presentación y análisis de los resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos, se presentan tablas y figuras que ayudaron en la interpretación de los estadísticos descriptivos.

5.1.1 Nivel descriptivo.

Tabla 9
Distribución de frecuencias de la variable motivación profesional

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	64 – 75	4	5,1 %
Alto	52 – 63	20	25,6 %
Medio	40 – 51	36	46,2 %
Bajo	28 – 39	10	12,8 %
Muy bajo	15 – 27	8	10,3 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra la distribución de frecuencias de la variable motivación profesional. Fuente: Autoría propia.

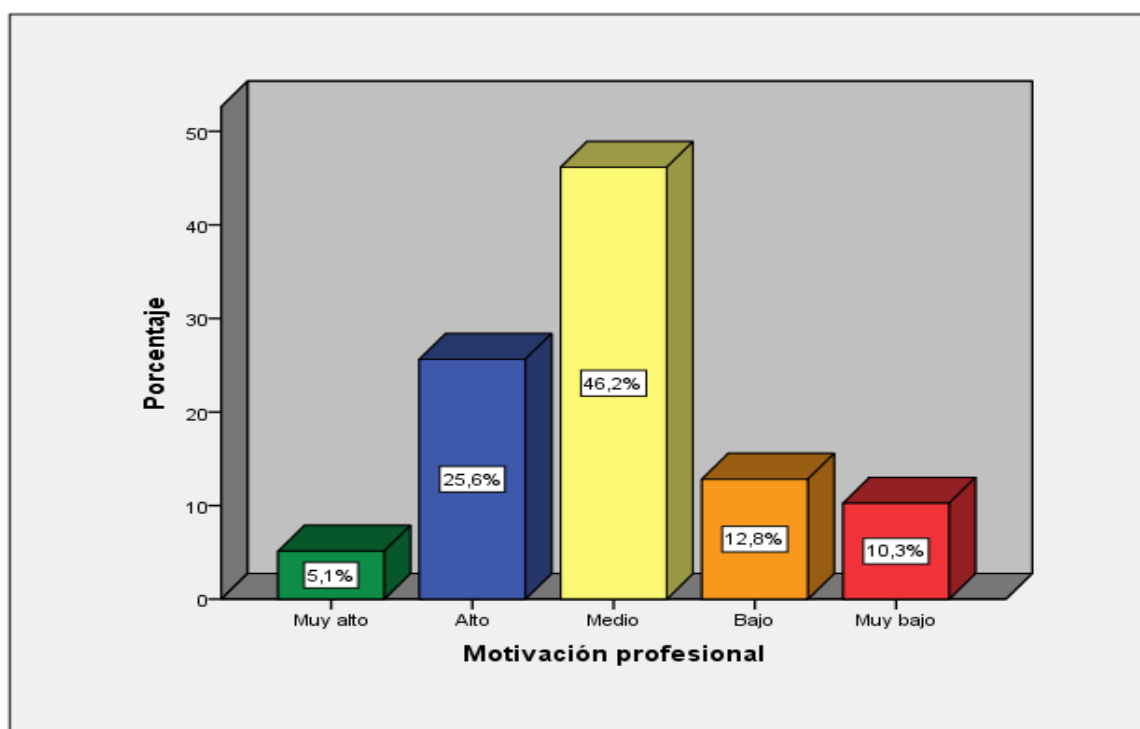


Figura 1. Nivel de motivación profesional. Fuente: Autoría propia.

La tabla 9 muestra que el 46,2 % (36) de docentes encuestados, evalúan que la motivación profesional presenta un nivel medio, así como también un 25,6 % (20) de docentes consideran que es de nivel alto, otro 12,8 % (10) de nivel bajo, el 10,3 % (8) muy bajo, y, por último, el 5,1 % (4) consideran un grado muy alto. La media motivacional profesional de 46,12 indica que los docentes encuestados, evidencian que esta variable es de grado medio.

Tabla 10
Distribución de frecuencias de la dimensión motivación intrínseca

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	35 – 40	5	6,4 %
Alto	28 – 34	15	19,2 %
Medio	22 – 27	37	47,4 %
Bajo	15 – 21	15	19,2 %
Muy bajo	8 – 14	6	7,7 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra el comportamiento de la variable motivación profesional. Fuente: Autoría propia.

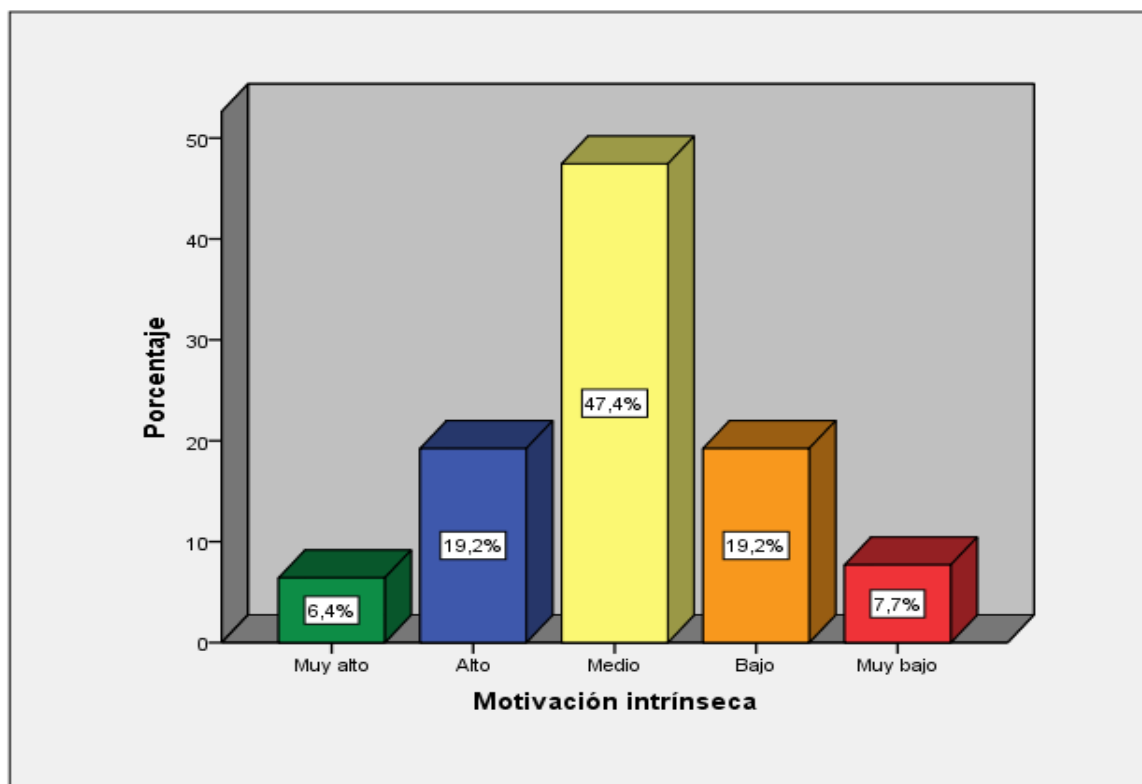


Figura 2. Motivación intrínseca. Fuente: Autoría propia.

La tabla 10 presenta que el 47,4 % (37) de los encuestados estiman que la motivación intrínseca es de grado medio, y que el 19,2 % (15) dan preferencia a un nivel alto, también un 19,2 % (15) consideran un nivel bajo, el 7,7 % (6) muy bajo, finalmente el 6,4 % (5) consideran un nivel muy alto. La variable motivación intrínseca presenta una media de 24,31, que indica que los docentes encuestados estiman que la motivación intrínseca presenta un nivel medio.

Tabla 11
Distribución de frecuencias de la dimensión motivación extrínseca

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	30 – 35	5	6,4 %
Alto	25 – 29	20	25,6 %
Medio	19 – 24	35	44,9 %
Bajo	14 – 18	9	11,5 %
Muy bajo	7 – 13	9	11,5 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra el comportamiento de la dimensión motivación extrínseca. Fuente: Autoría propia.

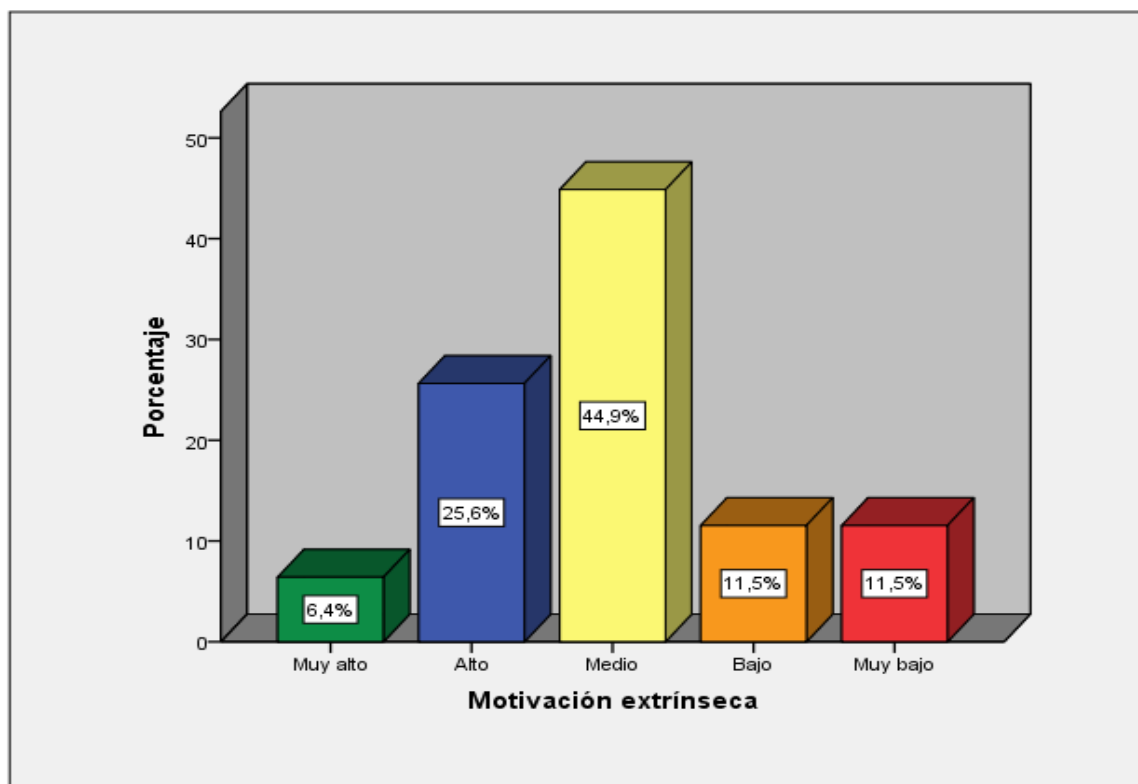


Figura 3. Motivación extrínseca. Fuente Autoría propia.

La tabla 11 evidencia que el 44,9 % (35) de los docentes encuestados estiman que la motivación extrínseca presenta un nivel medio, un 25,6 % (20) opinan que es de nivel alto, otro 11,5 % (9) de nivel bajo, el 11,5 % (9) muy bajo, y finalmente el 6,4 % (5) de nivel muy alto. La variable motivación extrínseca presenta un promedio de 21,81 que evidencia que los docentes encuestados califican en un nivel medio.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	169 – 200	4	5,1 %
Alto	137 – 168	4	5,1 %
Medio	105 – 136	50	64,1 %
Bajo	73 – 104	14	17,9 %
Muy bajo	40 – 72	6	7,7 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra el comportamiento de la variable desempeño docente. Fuente: Información propia.

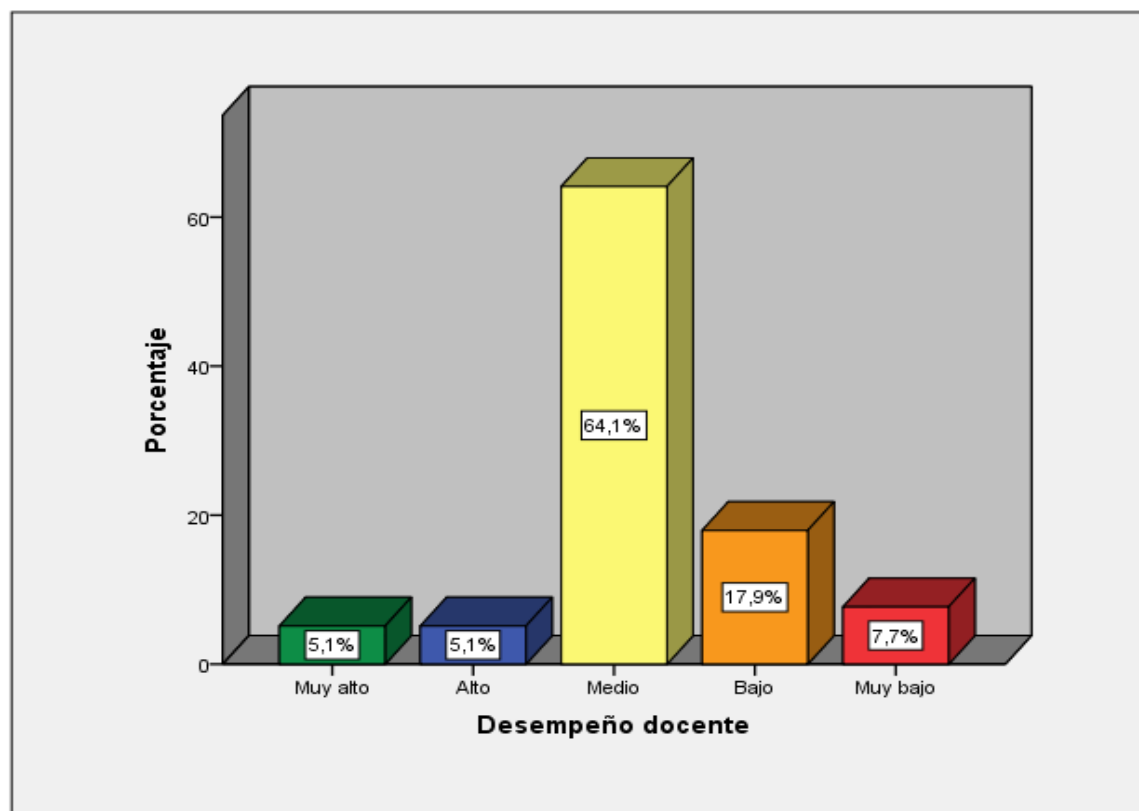


Figura 4. Desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

La tabla 12 presenta que el 64,1 % (50) de docentes encuestados estiman que el desempeño docente evidencia un nivel medio, un 17,9 % (14) consideran un nivel bajo, otro 7,7 % (6) opinan que es de nivel muy bajo, el 5,1 % (4) lo considera muy alto, y finalmente el 5,1 % (4) lo califican de nivel alto. La variable desempeño docente presenta una media de 113,92 que significa que los docentes encuestados califican que esta variable es de nivel medio.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	43 – 50	4	5,1 %
Alto	35 – 42	7	9,0 %
Medio	27 – 34	41	52,6 %
Bajo	19 – 26	19	24,4 %
Muy bajo	10 – 18	7	9,0 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra el comportamiento de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Fuente: Autoría propia.

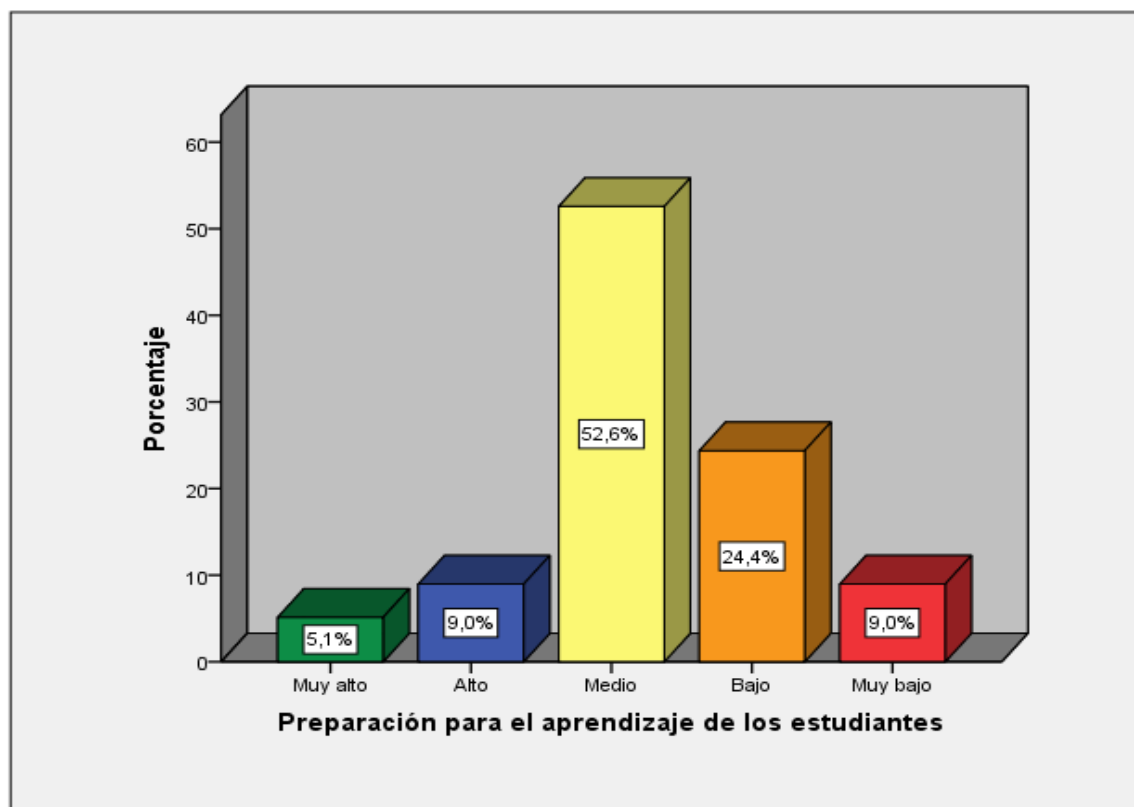


Figura 5. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Fuente: Autoría propia.

La tabla 13 visualiza el 52,6 % (41) de docentes encuestados estiman que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es de nivel medio, así como un 24,4 % (19) opinan que es de nivel bajo, un 9,0 % (7) lo califican de nivel alto, el 9,0 % (7) dan preferencia a un nivel muy bajo, y finalmente el 5,1 % (4) consideran un nivel muy alto. Esta variable presenta una media de 28,50 donde los docentes evalúan que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es de nivel medio.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	81 – 95	3	3,8 %
Alto	66 – 80	5	6,4 %
Medio	50 – 65	50	64,1 %
Bajo	35 – 49	15	19,2 %
Muy bajo	19 – 34	5	6,4 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra el comportamiento de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Fuente: Autoría propia.

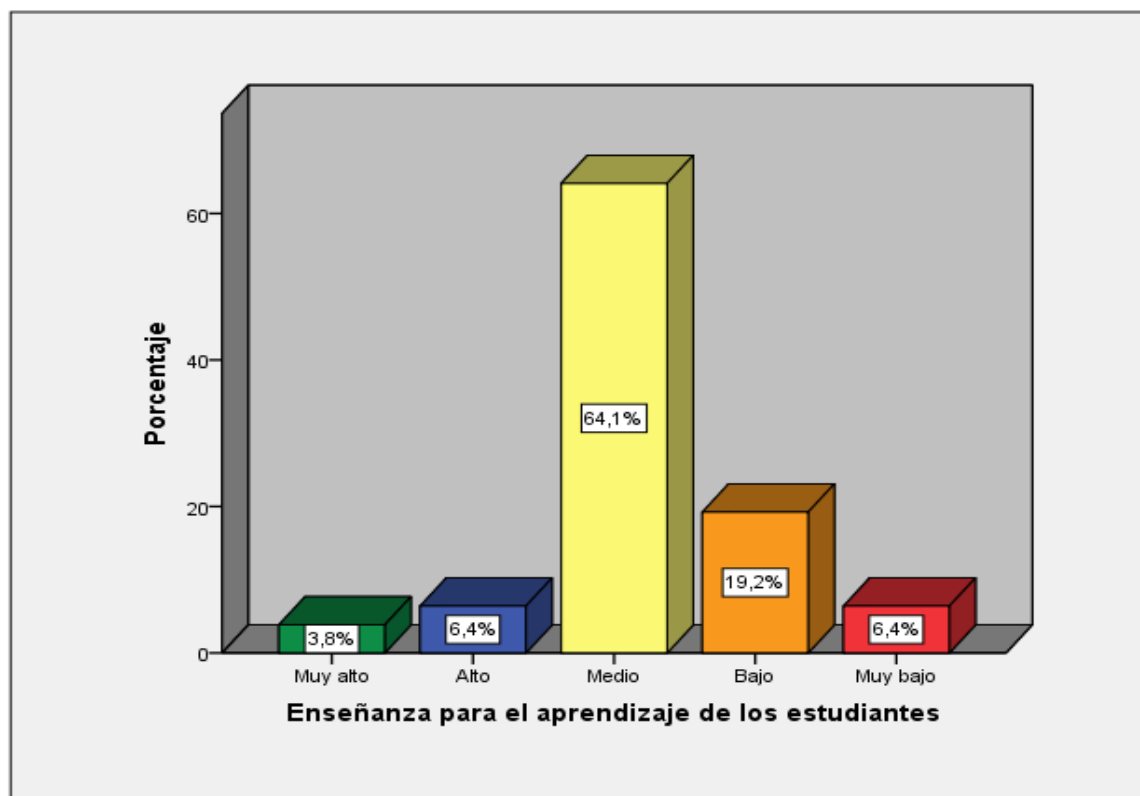


Figura 6. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Fuente: Autoría propia.

La tabla 14 visualiza un 64,1 % (50) de docentes encuestados que opinan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es de nivel medio, así como un 19,2 % (15) consideran que es de nivel bajo, otros 6,4 % (5) lo califican de nivel alto, también el 6,4 % (5) lo evalúan de muy bajo, y finalmente el 3,8 % (3) estiman que es de nivel muy alto. Esta variable estimó una media de 54,54 lo que interpreta que los docentes encuestados consideran que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es de nivel medio.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión participación de la escuela articulada en la comunidad

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	26 – 30	3	3,8 %
Alto	21 – 25	16	20,5 %
Medio	17 – 20	27	34,6 %
Bajo	12 – 16	21	26,9 %
Muy bajo	6 – 11	11	14,1 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra el comportamiento de la dimensión participación de la escuela articulada en la comunidad. Fuente: Autoría propia.

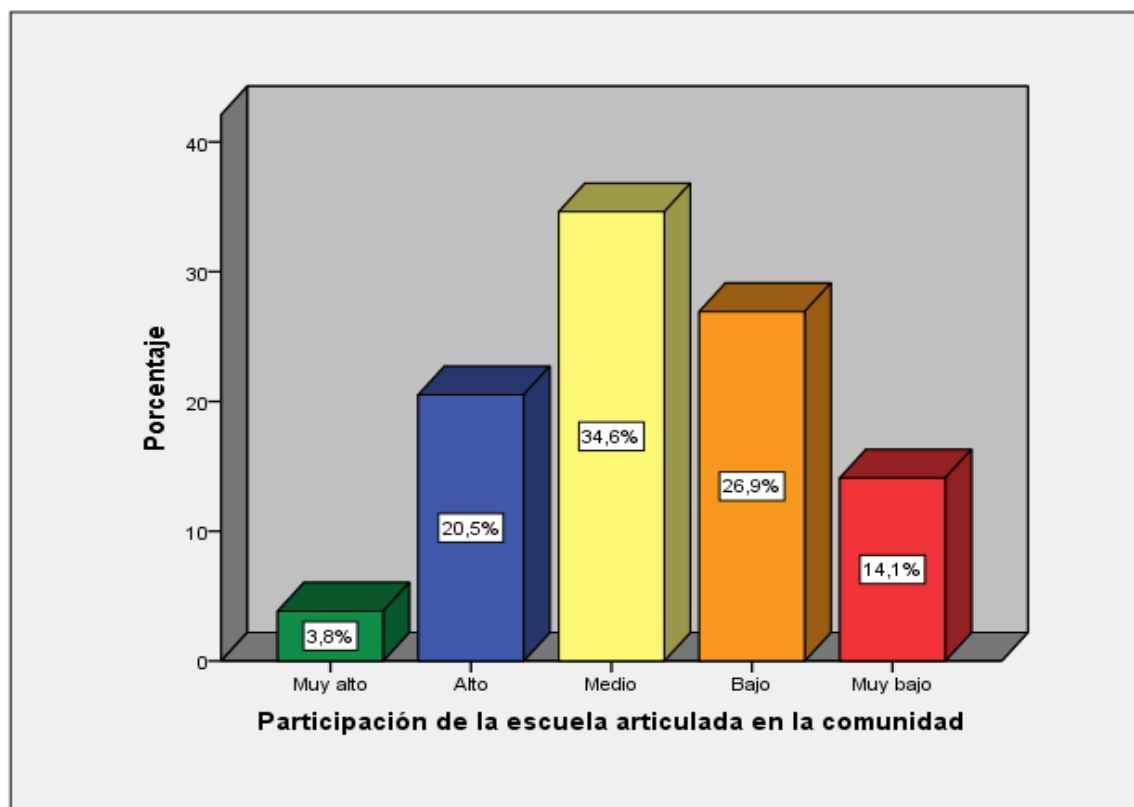


Figura 7. Participación de la escuela articulada en la comunidad. Fuente: Autoría propia.

La tabla 15 observa que el 34,6 % (27) de docentes encuestados, consideran que la participación de la escuela articulada en la comunidad presenta un nivel medio, un 26,9 % (21) opinan que es de nivel bajo, otros con 20,5 % (16) estiman un nivel alto, el 14,1 % (11) lo considera muy bajo, y finalmente el 3,8 % (3) lo evalúa de nivel muy alto. Esta variable estimó una media de 17,17 que quiere decir que, los docentes encuestados consideran que la intervención de la escuela articulada en la comunidad es de nivel medio.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Niveles	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	22 – 25	4	5,1 %
Alto	18 – 21	14	17,9 %
Medio	14 – 17	21	26,9 %
Bajo	10 – 13	26	33,3 %
Muy bajo	5 – 9	13	16,7 %
Total		78	100,0 %

Nota: La tabla muestra el comportamiento de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Fuente: Autoría propia.

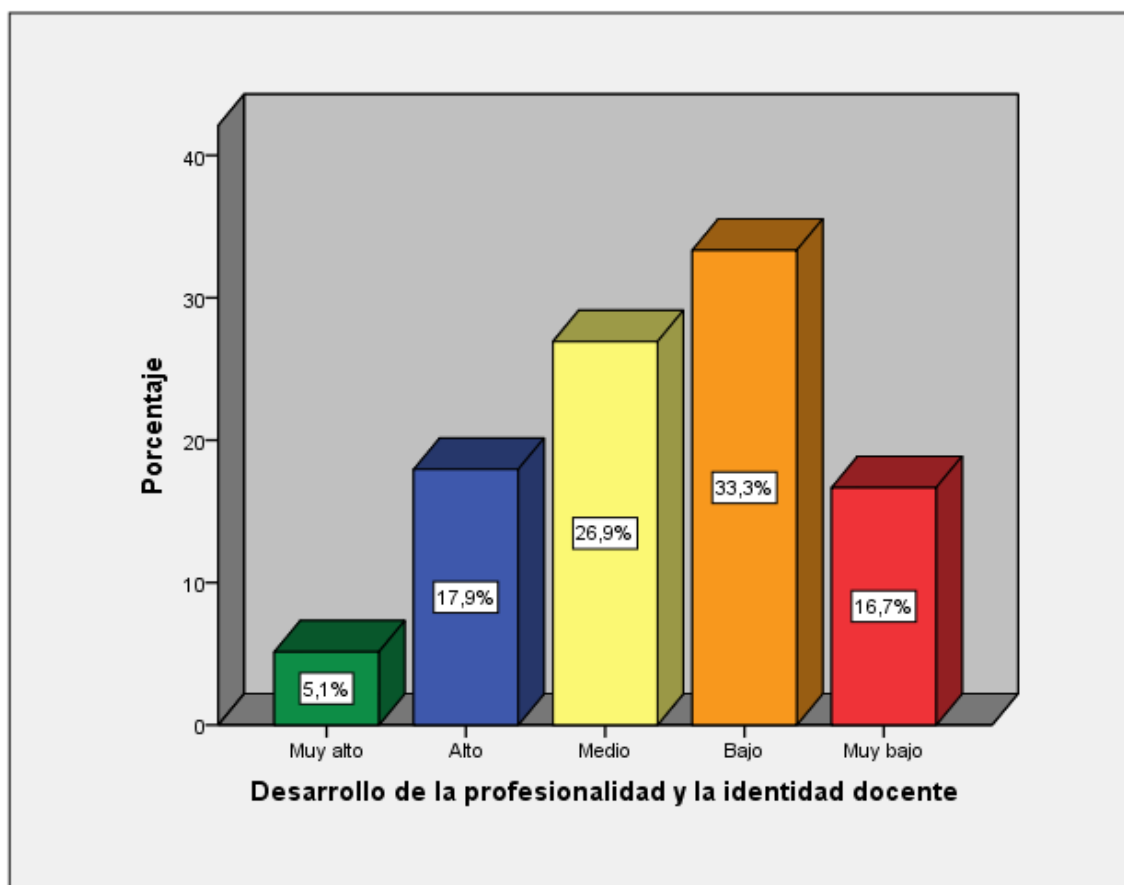


Figura 8. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Fuente: Autoría propia.

La tabla 16 evidencia que el 33,3 % (26) de los docentes encuestados estimaron que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente presentan un nivel bajo, un 26,9 % (21) opinan que el nivel es medio, otros 17,9 % (14) consideran un nivel alto, el 16,7 % (13) lo evalúan de muy bajo, y finalmente el 5,1 % (4) lo califican de nivel muy alto. La media aritmética de esta variable es de 13,72, que quiere decir que, los docentes encuestados estimaron que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es de nivel medio.

5.1.1.1 Resultado del objetivo general.

Tabla 17

Distribución de los niveles comparativos entre la motivación profesional y los desempeños de los docentes

		Desempeño docente					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
Motivación profesional	Muy alto	Recuento	0	0	1	0	3	4
		% del total	0,0 %	0,0 %	1,3 %	0,0 %	3,8 %	5,1 %
	Alto	Recuento	0	2	15	2	1	20
		% del total	0,0 %	2,6 %	19,2 %	2,6 %	1,3 %	25,6 %
	Medio	Recuento	0	4	30	2	0	36
		% del total	0,0 %	5,1 %	38,5 %	2,6 %	0,0 %	46,2 %
	Bajo	Recuento	0	6	4	0	0	10
		% del total	0,0 %	7,7 %	5,1 %	0,0 %	0,0 %	12,8 %
	Muy bajo	Recuento	6	2	0	0	0	8
		% del total	7,7 %	2,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,3 %
Total	Recuento	6	14	50	4	4	78	
	% del total	7,7 %	17,9 %	64,1 %	5,1 %	5,1 %	100,0 %	

Nota: La tabla muestra el comportamiento de los niveles comparativos entre la motivación profesional y el desempeño de los docentes. Fuente: Autoría propia.

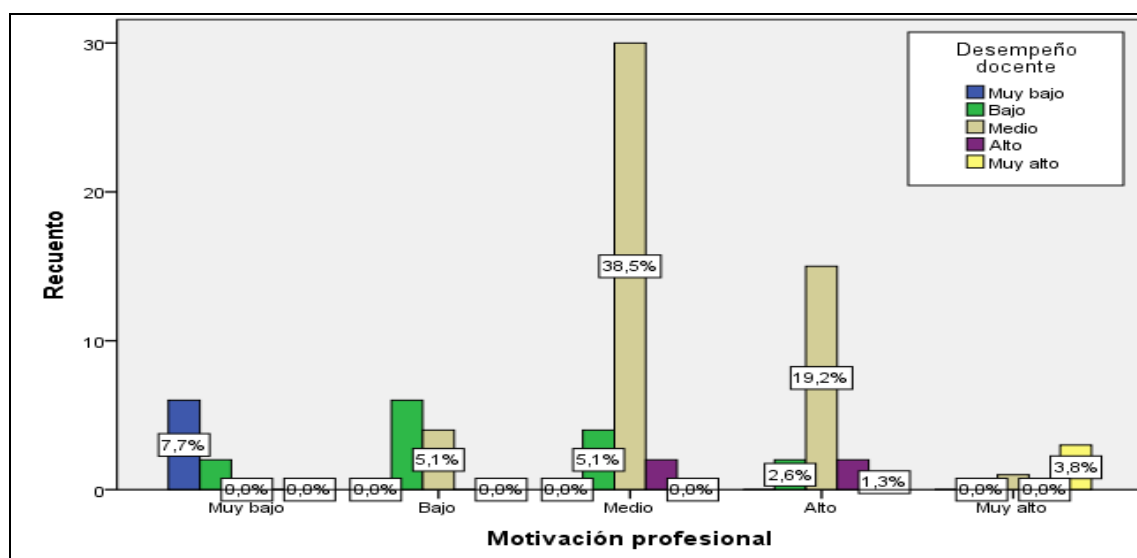


Figura 9. Distribución de los niveles comparativos entre la motivación profesional y los desempeños de los docentes. Fuente: Autoría propia.

La tabla 17 muestra que los docentes encuestados evaluaron que la motivación profesional es muy alto, así como el desempeño docente con un 3,8 % es muy alto; también cuando los docentes encuestados consideran que la motivación profesional es alta, el 2,6 % presentan un desempeño docente alto; así como también los docentes encuestados consideran que la motivación profesional es de nivel medio, el 38,5 % presentan un desempeño docente de nivel medio, de igual manera cuando los encuestados consideran que

la motivación profesional es baja, el 7,7 % tienen un desempeño docente bajo; y, por último, cuando los encuestados, consideran que la motivación profesional es muy baja, el 7,7 % tienen un desempeño docente muy bajo.

5.1.1.2 Resultado del objetivo específico 1.

Tabla 18

Distribución de los niveles comparativos entre la motivación intrínseca y desempeño docente

		Desempeño docente					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
Motivación intrínseca	Muy alto	Recuento	0	0	1	0	4	5
		% del total	0,0 %	0,0 %	1,3 %	0,0 %	5,1 %	6,4 %
	Alto	Recuento	0	1	12	2	0	15
		% del total	0,0 %	1,3 %	15,4 %	2,6 %	0,0 %	19,2 %
	Medio	Recuento	0	5	30	2	0	37
		% del total	0,0 %	6,4 %	38,5 %	2,6 %	0,0 %	47,4 %
	Bajo	Recuento	2	6	7	0	0	15
		% del total	2,6 %	7,7 %	9,0 %	0,0 %	0,0 %	19,2 %
	Muy bajo	Recuento	4	2	0	0	0	6
		% del total	5,1 %	2,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,7 %
Total	Recuento	6	14	50	4	4	78	
	% del total	7,7 %	17,9 %	64,1 %	5,1 %	5,1 %	100,0 %	

Nota: La tabla muestra los niveles comparativos entre la motivación intrínseca y desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

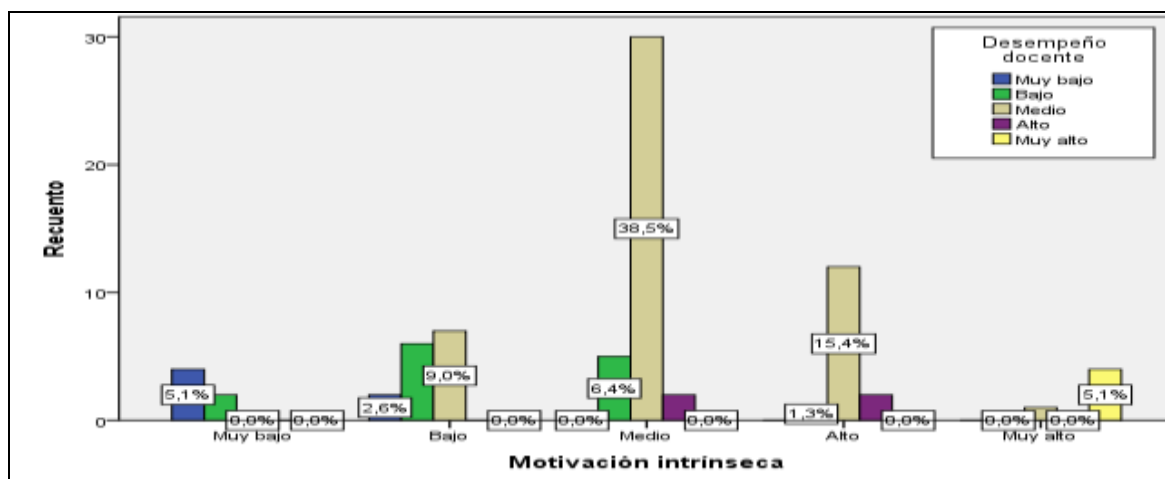


Figura 10. Distribución de los niveles comparativos entre la motivación intrínseca y desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

La tabla 18 demuestra que, cuando los docentes encuestados piensan que la motivación intrínseca es muy alta, el 5,1 % presenta un desempeño docente muy alto; así cuando los encuestados consideran que la motivación intrínseca es alta, el 2,6 % considera

un desempeño docente alto; a la vez que cuando los encuestados piensan que la motivación intrínseca es de nivel medio, el 38,5 % presentan un desempeño docente de nivel medio; de igual manera cuando los encuestados consideran que la motivación intrínseca es baja, el 7,7 % tienen un desempeño docente bajo; y, por último, cuando los encuestados, consideran que la motivación intrínseca es muy baja, el 5,1 % tienen un desempeño docente muy bajo.

5.1.1.3 Resultado del objetivo específico 2.

Tabla 19

Distribución de los niveles comparativos entre la motivación extrínseca y desempeño docente

		Desempeño docente					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
Motivación extrínseca	Muy alto	Recuento	0	1	1	1	2	5
		% del total	0,0 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	2,6 %	6,4 %
	Alto	Recuento	0	0	17	1	2	20
		% del total	0,0 %	0,0 %	21,8 %	1,3 %	2,6 %	25,6 %
	Medio	Recuento	0	5	28	2	0	35
		% del total	0,0 %	6,4 %	35,9 %	2,6 %	0,0 %	44,9 %
	Bajo	Recuento	1	4	4	0	0	9
		% del total	1,3 %	5,1 %	5,1 %	0,0 %	0,0 %	11,5 %
	Muy bajo	Recuento	5	4	0	0	0	9
		% del total	6,4 %	5,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	11,5 %
Total	Recuento	6	14	50	4	4	78	
	% del total	7,7 %	17,9 %	64,1 %	5,1 %	5,1 %	100,0 %	

Nota: En la tabla anterior se muestra la distribución de los niveles comparativos entre la motivación extrínseca y desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

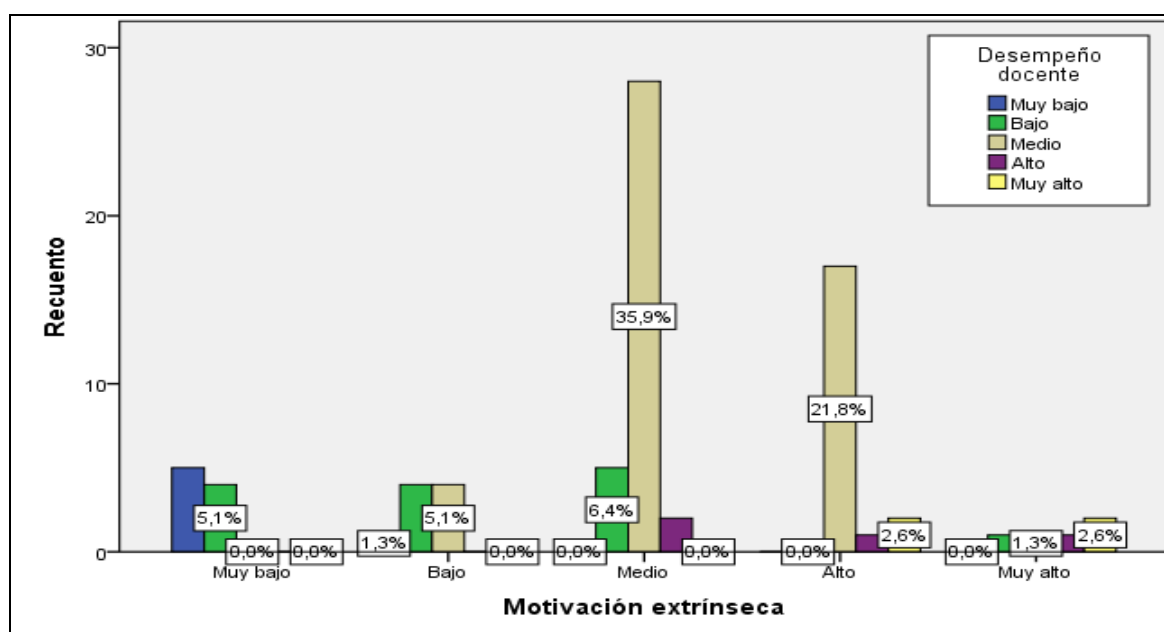


Figura 11. Distribución de los niveles comparativos entre la motivación extrínseca y desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

La tabla 19 muestra que cuando los docentes encuestados consideran que la motivación extrínseca es muy alta, el 2,6 % mantiene un desempeño docente muy alto; así cuando los encuestados piensan que la motivación extrínseca es alta, el 1,3 % presentan un desempeño docente alto; también cuando los encuestados consideran que la motivación extrínseca es de nivel medio, el 35,9 % considera un desempeño docente de nivel medio, de igual manera cuando los encuestados consideran que la motivación extrínseca es baja, el 5,1 % tienen un desempeño docente bajo; y, por último, cuando los encuestados, consideran que la motivación extrínseca es muy baja, el 6,4 % tienen un desempeño docente muy bajo.

5.1.2 Nivel inferencial.

5.1.2.1 Prueba de normalidad.

H0: Los datos muestrales sí pertenecen a una distribución normal

H1: Los datos muestrales no pertenecen a una distribución normal

Nivel de significación (error): 5 %

Prueba estadística: sig. asintót. < 0,05, rechazar H0

sig. asintót. > 0,05, aceptar H0

Tabla 20
Pruebas de normalidad

	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov	
		gl	Sig.
Motivación profesional	0,114	78	0,000
Desempeño docente	0,146	78	0,000

Nota: La tabla muestra las pruebas de normalidad. Fuente: Autoría propia.

La tabla 20 evidencia que el sig. asintot. < $\alpha = 0,05$, esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, quiere decir que se acepta que los valores muestrales no pertenecen a una distribución normal, por lo que se utiliza la prueba de Rho de Spearman.”

5.1.2.2 Contratación de hipótesis general.

5.1.2.2.1 Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación profesional con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación profesional con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5 \%$

Regla de decisión: Si $p < \alpha = 0,05$ rechazamos la hipótesis nula; de lo contrario, se acepta.

Tabla 21

Correlación y significación entre la motivación profesional y los desempeños de los docentes

			Motivación profesional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación profesional	Coefficiente de correlación	1,000	0,578**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	78	78
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	78	78

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: Autoría propia.

La tabla 21 presenta las evaluaciones para el contraste de la hipótesis general: se determinó el coeficiente de correlación $R = 0,578^{**}$ con un nivel de confianza del 95 % ** donde la correlación de las variables es significativa al nivel de 0,05 bilateral, interpretándose como una relación positiva moderada entre ambas variables, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), que rechaza la hipótesis nula. La tabla, asimismo, muestra que la motivación profesional está relacionada directamente con el desempeño docente, es decir, cuanto mejor sea la motivación profesional, mucho mejor será el desempeño docente; también con el valor del coeficiente de correlación de 0,578, que indica que ambas variables presentan una correlación positiva moderada.

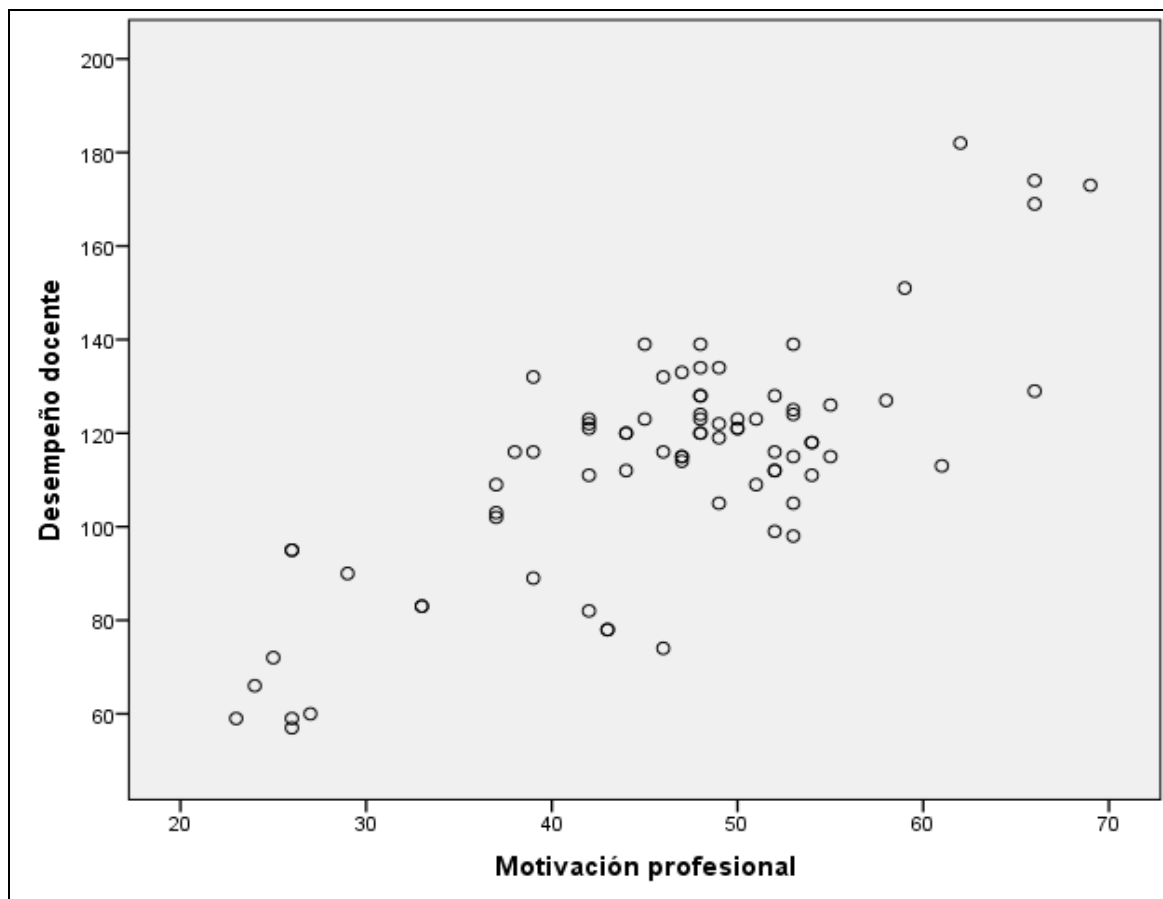


Figura 12. Diagrama de dispersión motivación profesional vs desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

5.1.2.3 Prueba de hipótesis específica 1.

5.1.2.3.1 Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe correlación significativa entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06.

Ha: Existe correlación significativa entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5 \%$

Regla de decisión: Si $p < \alpha = 0,05$ rechazamos la hipótesis nula; de lo contrario, se acepta.

Tabla 22
Correlación y significación entre motivación intrínseca y desempeño docente

			Motivación intrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	0,559**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	78	78
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	78	78

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: Autoría propia.

La tabla 22 presenta las evaluaciones para el contraste de la hipótesis específica 1: se determinó el coeficiente de correlación $R = 0,559^{**}$ que se interpreta a un 95 % **, indica que la correlación es significativa a un nivel de significancia de 0,05 bilateral, la cual se interpreta que las variables mantienen una relación positiva moderada, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), que indica el rechazo de la hipótesis nula. A la vez, observamos que la motivación intrínseca mantiene una relación directa con el desempeño docente, que manifiesta que, cuanto mejor resulte la motivación intrínseca, mejor se realizará el desempeño docente, y de acuerdo con la correlación de Spearman de 0,559 lo que nos indica una correlación positiva moderada

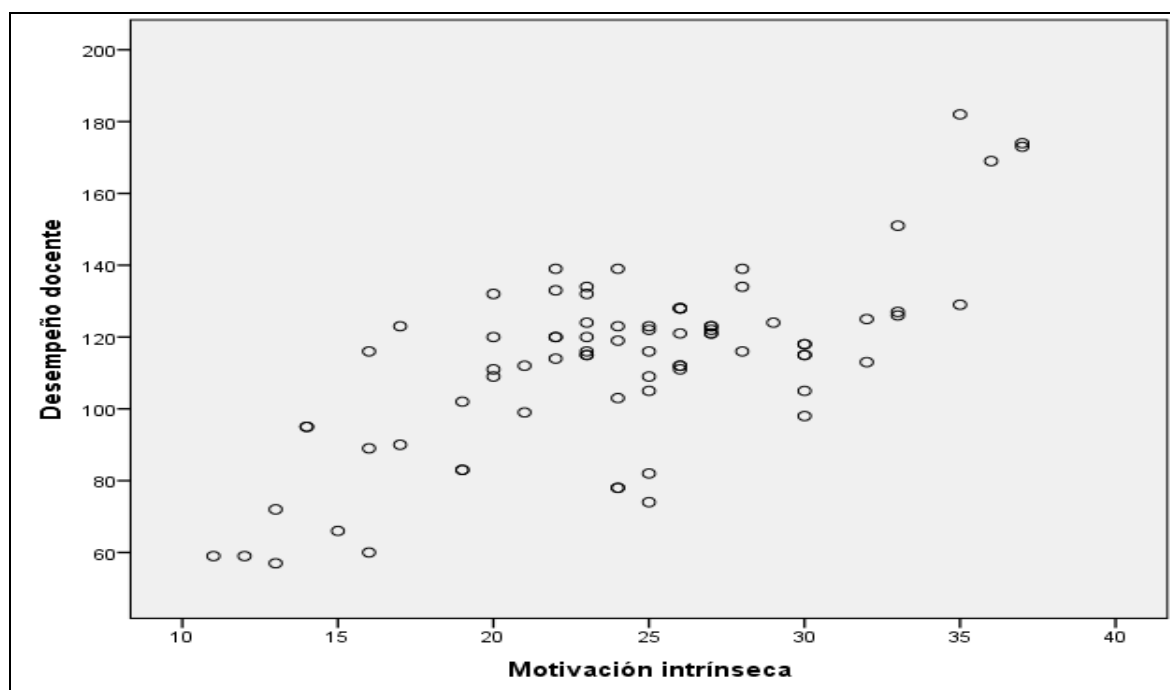


Figura 13. Diagrama de dispersión motivación intrínseca vs desempeño docente. Fuente: Autoría propia.

5.1.2.4 Prueba de hipótesis específica 2.

5.1.2.4.1 Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5 \%$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula; de lo contrario, se acepta.

Tabla 23

Correlación y significación entre motivación extrínseca y desempeño docente

			Motivación extrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	0,517**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	78	78
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	78	78

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: Autoría propia.

La tabla 23 presenta las evaluaciones para el contraste de la hipótesis específica 2: se determinó el coeficiente de correlación = 0,517**, que se descifra al 95 %, la correlación tiene significancia a un nivel de 0,05 bilateral, permitiendo inferir como una relación positiva moderada entre ambas variables, también se determinó un $p = 0,00$ ($p < 0,05$), que indica rechazar la hipótesis nula. Observamos también que la motivación extrínseca presenta relación directa con el desempeño docente, infiriendo que cuanto mejor es la motivación extrínseca, mejor será el desempeño docente; a la vez que el coeficiente de correlación de 0,517 indica una correlación positiva moderada.

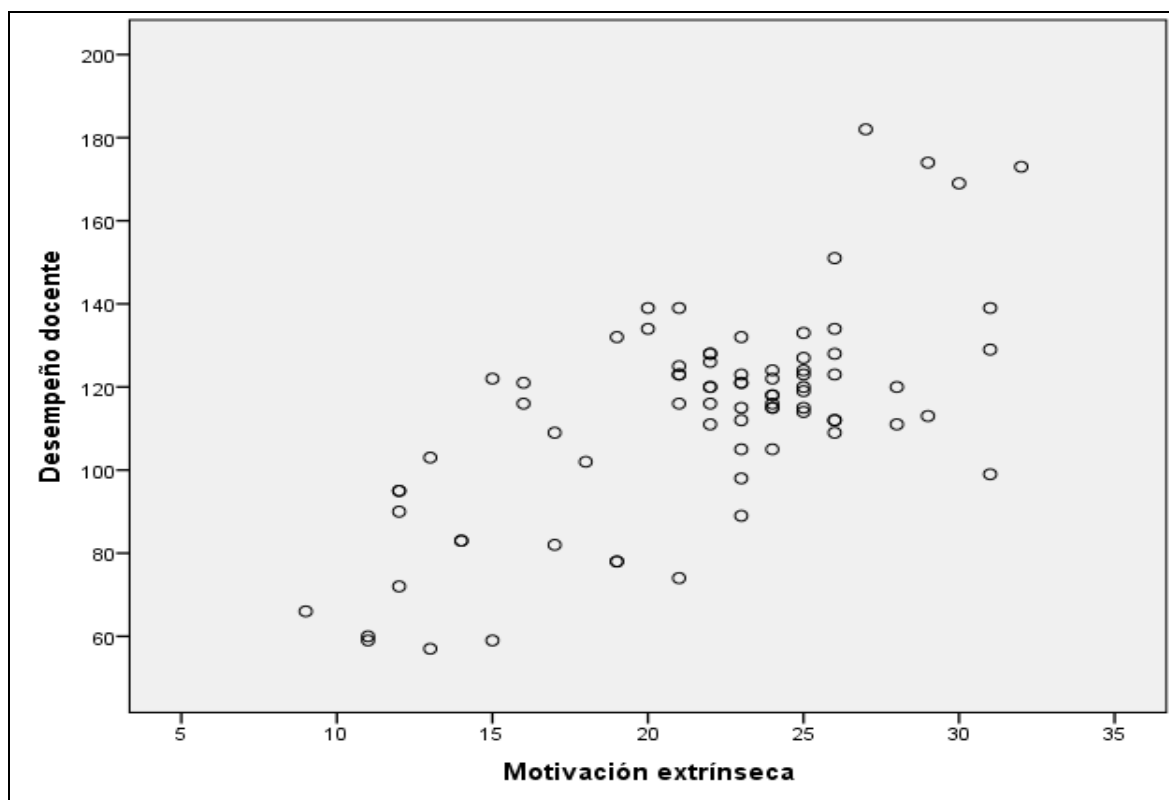


Figura 14. Diagrama de dispersión motivación extrínseca vs desempeño docente. Fuente: Autoría propia

5.2 Discusión de resultados

Con las evaluaciones obtenidas, aceptamos la hipótesis general. Se infiere la existencia de una relación significativa entre la motivación profesional con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021. ($p < 0,05$, Coeficiente de correlación $R = 0,578$, que presenta una relación positiva moderada); asimismo muestra que la motivación profesional está relacionada directamente con el desempeño docente, es decir, cuanto mejor sea la motivación profesional, mucho mejor será el desempeño docente. Así, en la tesis de Vásquez (2019), se obtuvo un valor $0,578^{**}$ como coeficiente de correlación Rho de Spearman, así como se verificó el nivel de significancia que es un valor mucho menor al establecido $0,05$, siendo este resultado igual a $0,000$, en función a estos resultados se rechaza la H_0 y se acepta que existe relación significativa entre la motivación profesional con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.

Con los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis específica 1. Se determinó la existencia de una relación significativa entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con los desempeños de los maestros de los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021. ($p < 0,05$, $R = 0,559$, presentando correlación positiva moderada). En otra investigación realizada por Martínez (2021), se determinó que la correspondencia entre la motivación intrínseca y logro académico, en la cual obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0,8733^{**}$, que acepta la hipótesis específica con una significativa relación directa entre la motivación intrínseca y el logro académico de los alumnos de Confección Textil de la UNE Enrique Guzmán y Valle.

Finalmente, con los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis específica 2. Se evaluó la existencia de una relación directa significativa entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021. ($p < 0,05$, $R = 0,517$, presentando una correlación positiva moderada), así también se encontraron valores similares en la investigación de Vásquez (2019), que determinó la existencia de una relación significativa entre la motivación de logro y la autoeficacia en los alumnos del 5° grado de educación secundaria de la Institución Educativa Alborada Francesa, Comas, Lima.

Así también Martínez (2021), al estimar la variable motivación extrínseca y logro académico, se determinó un coeficiente de correlación $r = 0,7747^{**}$ que acepta la hipótesis específica con una relación significativa directa entre motivación extrínseca y el logro académico de los alumnos de Confección Textil.

Conclusiones

- Se determinó que existe una significativa relación entre la motivación profesional con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021. ($p < 0,05$, $R = 0,578$, presentando correlación positiva moderada), aceptándose la hipótesis general propuesta.
- Se determinó una existencia de relación significativa entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021. ($p < 0,05$, $R = 0,559$, presentando una correlación positiva moderada), aceptándose la hipótesis específica de que existe relación significativa con esta dimensión.
- Se evaluó la existencia de una significativa relación entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con los desempeños de los docentes en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021. ($p < 0,05$, $R = 0,517$, presentando una correlación positiva moderada), aceptándose la hipótesis específica de que existe relación significativa con esta dimensión.

Recomendaciones

- Es importante que la escuela, el entorno cotidiano del docente, como espacio social y educativo privilegiado, pueda contribuir a la construcción de representaciones positivas de estos docentes sobre sus propias capacidades, sin ocultar las dificultades que puedan existir, pero siempre enfatizando la capacidad del ser humano para superarse y transformarse, así como la realidad en la que vive.
- Teniendo en cuenta que el docente es el principal responsable en el proceso de enseñanza-aprendizaje y requiere tener deseos que deben ser respetados, no solo por su rol, sino por la historia construida hasta el momento, el estudio contribuyó a concretar las variables que puedan estar influyendo en la motivación de la práctica docente y así reflexionar sobre ajustes en relación con esta materia.
- El estudio, también, tuvo la limitación de un abanico más amplio de profesionales para participar en la investigación y obtener datos más confiables, así como, presentó dificultades en cuanto a la disponibilidad y aceptación de algunos profesores para contribuir a la investigación. Aun así, se sugiere para futuros estudios aumentar el tamaño de la muestra e insertar otras variables para realizar un estudio correlacional.

Referencias

- Achilli, E. (1988). La práctica docente: una interpretación desde los saberes del maestro. *Cuadernos de antropología social* (2), 5-18. doi: <https://doi.org/10-34096/cas.i2.4882>
- Balestrini, M. (1997). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados Servicio Editorial.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Barcelona, España: IESE Business.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: UNMSM.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la Teoría de las Necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Deci, E., & Ryan, R. (1980). *The empirical exploration of intrinsic motivational processes*. New York, EE UU: Advances in Experimental Social Psychology.
- Díaz, Y. (2020). *La motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa Inicial 086 Cuna Jardín, en el año 2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- González, F. (2005). *Motivación académica, teoría, aplicación y evaluación*. Madrid, España: Pirámide.
- Gutiérrez, C. (2000). *La evaluación como experiencia total: logros, objetivos, procesos, competencias y desempeños*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw–Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1991). *One more time: How do you motivate employees?* En : Motivation: Harvard Business Review, pp. 3-14.
- Jiménez, M. P. (2003). *La motivación intrínseca. Competencia, autodeterminación y control*. Madrid, España: Universitaria Ramón Areces.
- Martínez, M. (2021). *Motivación Académica y el Logro Académico de los Estudiantes de Confección Textil de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. Nueva York, EE UU: BAM.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Documento de trabajo. Lima, Perú: Navarrete.
- Medrano, A., y Serrano, L. (2003). *La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa GEH Asesores Integrales de Salud, C.A.* (Tesis de pregrado). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Recuperado de <https://docplayer.es/14234053-La-motivacion-como-factor-determinante-en-el-rendimiento-laboral-de-los-trabajadores-de-la-empresa-g-e-hasesores-integrales-de-salud-c-a.html>
- Mota, A. (2013). *El líder y la motivación para la productividad, competitividad y eficacia en las pymes* (Tesis de pregrado). Universidad Veracruzana, Veracruz, México. Recuperado de <https://www.yumpu.com/es/document/read/14393009/el-lider-y-lamotivacion-para-la-productividad-competitividad-y>.
- Nérici, I. (1991). *Hacia una didáctica general dinámica*. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz.

- Pérez, J. (1992). *La motivación humana*. Barcelona, España: IESE Business School.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (23ª ed.)*. Madrid, España: Espasa.
- Ramírez, A. (2015). *Clima organizacional laboral y motivación*. Recuperado de: <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (10ª ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *REDIE, Revista Electrónica de Investigación Educativa* 11 (2), 1-16. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15512151004.pdf>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Uwameiye, B., y Osho, L. (2011). *Attitude and Motivation as Predictors of Academic Achievement of Students in Clothing and Textiles*. *Educational Research and Reviews*, 6(16), 864-876.
- Valdés, H. (2009) *Evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Vásquez, J. (2019). *Motivación de logro y autoeficacia en estudiantes del 5º grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Alborada Francesa, distrito de Comas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia

Apéndice B. Operacionalización de variables

Apéndice C. Instrumentos de evaluación

Apéndice D. Tabulación de datos

Apéndice E. Ficha de opinión de expertos

Apéndice F. Carta de autorización de aplicación de instrumentos

Apéndice A. Matriz de consistencia

La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
<p>Problema general:</p> <p>PG: ¿Qué relación existe entre la motivación profesional y el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>OG: Determinar que relación existe relación entre la motivación profesional con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar si existe relación entre la motivación profesional en su dimensión intrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.</p> <p>OE2: Establecer si existe relación entre la motivación profesional en su dimensión extrínseca con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>HG: La motivación profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>HE1: La motivación profesional en su dimensión intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.</p> <p>HE2: La motivación profesional en su dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño docente en los CEBA de la UGEL 06, Lima, 2021.</p>	<p>Variable de estudio 1:</p> <p>La motivación profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Dimensión 1: Motivación intrínseca</p> <p>Dimensión 2: Motivación extrínseca</p> <p>Variable de estudio 2:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Dimensión 3: Participación de la escuela articulada en la comunidad</p> <p>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Método de investigación:</p> <p>Hipotética deductivo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica sustantiva</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo no experimental de corte transversal</p>	<p>Población:</p> <p>Son los docentes de los CEBA de Lima.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra representativa es probabilística y fue de 78 docentes de los 5 CEBA de la UGEL 06, Lima 2021.</p>

Apéndice B: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable 1: La motivación profesional	Nérci (1991) definió la motivación como el proceso que activa, dirige el comportamiento, o que puede ser modificado; motivar es orientar al estudiante hacia la meta de su aprendizaje, impulsarlo a realizar actividades escolares para culminarlos.	Para medir la variable motivación profesional se ha trabajado con dos dimensiones: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Para su tratamiento trabajaremos con la escala de Likert, cuyos puntajes permitirán desarrollar los niveles de las dimensiones de las variables.	Motivación intrínseca	Conducta Interior de la persona Crecimiento personal	1-8	Cuestionario
			Motivación extrínseca	Se despierta el interés Recompensas externas	9-15	
Variable 2: Desempeño docente	Achilli (1988) definió el desempeño docente como la actividad diaria que efectúa el maestro en diferentes situaciones sociales, históricas e institucionales, adquiriendo un significado en la parte social y para el propio maestro.	Para medir la variable desempeño docente se ha trabajado con cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la escuela y desarrollo profesional. Para su tratamiento trabajaremos con la escala de Likert, cuyos puntajes permitirán desarrollar los niveles de las dimensiones de las variables.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enfoques y procesos pedagógicos Planificación curricular.	1-10	Cuestionario
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Motivación Estrategias y recursos pertinentes	11-29	
			Participación de la escuela articulada en la comunidad	Construcción y mejora continua del PEI La familia, la comunidad y otras instituciones	30-35	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación y cualificación profesional La ética profesional	36-40	

Apéndice C
Instrumentos de evaluación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán Y Valle

Facultad de Pedagogía y Cultura Física

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE I: MOTIVACIÓN PROFESIONAL

Indicación: Señor profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems sobre **La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021**, que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno

	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE I: MOTIVACIÓN PROFESIONAL						
DIMENSION: Motivación intrínseca						
01	Considera que la mayoría de los docentes se sienten identificados emocionalmente con el CEBA					
02	La labor del docente en el CEBA es importante por lo que no le incomoda permanecer mucho tiempo en su trabajo.					
03	El docente se siente satisfecho con la condición laboral que desarrolla en el CEBA.					
04	El docente se siente orgulloso de formar parte de su equipo de trabajo.					
05	En el CEBA, el docente ayuda a sus colegas que no saben, sin esperar recompensa alguna.					
06	El docente le gusta mostrarse tal como es en el CEBA					
07	Considera que los cargos y ascensos en el CEBA se hacen por méritos propios.					
08	El docente se siente orgulloso de contarles a otros colegas que forma parte del CEBA					
DIMENSION: Motivación extrínseca						
09	Las remuneraciones que se percibe satisfacen las expectativas del docente.					
10	Los incentivos económicos por la ejecución de un proyecto satisfacen al docente.					
11	Premian al docente constantemente por su participación en concursos externos.					
12	En el instituto se reconoce el esfuerzo realizado por los docentes en todas las actividades académicas.					
13	Se reconoce a los docentes por los concursos internos en el instituto					
14	Se reconoce la participación activa de los docentes en los apoyos sociales hacia la comunidad					
15	Se da reconocimiento a aquellos docentes que elaboran y ejecutan un proyecto de beneficio hacia la comunidad.					

Muchas gracias.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán Y Valle

Facultad de Pedagogía y Cultura Física

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Indicación: Señor profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems sobre **La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021**, que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno

ÍTEMS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
VARIABLE II: DESEMPEÑO DOCENTE					
DIMENSION: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.				
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				
DIMENSION: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				

19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
DIMENSION: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DIMENSION: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Muchas gracias

Apéndice D. Tabulación de datos
Tabulación de datos de la variable Motivación profesional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	3	1	4	5	5	1	1	4	3	5	5	1	5	3
2	1	5	5	5	3	2	4	5	5	3	2	5	4	1	3
3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	3	3	4
4	4	4	1	1	1	3	5	2	1	5	3	3	5	1	5
5	4	1	2	5	4	5	3	3	4	2	5	5	3	2	2
6	1	2	3	1	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
7	3	3	5	3	2	1	2	1	5	2	1	4	2	1	2
8	5	1	5	5	5	2	3	4	4	4	2	5	3	1	4
9	3	2	5	2	5	3	2	4	5	5	3	1	2	5	5
10	2	3	4	1	5	3	4	2	1	3	3	3	4	4	3
11	4	3	4	1	1	1	2	4	5	1	1	4	2	5	1
12	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
13	5	5	1	2	3	5	3	1	3	4	5	1	3	1	4
14	3	1	3	4	4	3	4	1	4	4	3	5	4	1	4
15	4	4	1	5	2	4	2	1	3	4	4	4	2	5	4
16	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	2	4	5	2	4
17	4	2	1	2	4	1	1	1	3	4	1	5	1	5	4
18	1	4	4	1	5	3	2	3	3	1	3	1	2	5	1
19	2	1	1	2	2	3	3	2	4	1	3	5	3	5	1
20	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4
21	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	5	4
22	1	4	3	4	2	5	4	2	4	4	5	2	4	1	4
23	4	4	2	3	4	3	1	3	4	1	3	1	1	2	1
24	1	1	2	2	4	2	4	1	4	4	2	5	4	2	4
25	3	5	4	5	4	5	5	2	4	1	5	2	5	4	1
26	4	3	1	1	1	5	3	5	2	5	5	3	3	2	5
27	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3
28	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
29	5	5	2	5	2	4	3	3	2	3	4	5	3	4	3
30	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4
31	4	4	1	4	4	3	3	1	4	4	3	2	3	5	4
32	1	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	4	3	5	5
33	2	2	4	2	2	1	5	3	5	5	1	5	5	5	5
34	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3
35	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
36	3	3	5	2	3	2	5	2	2	4	2	4	5	5	4
37	2	2	5	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1
38	5	3	1	1	5	5	3	2	2	3	5	4	3	1	3
39	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1
40	4	2	5	4	1	1	5	4	4	3	1	3	5	3	3
41	1	3	1	5	2	4	5	1	2	4	4	3	5	3	4
42	3	4	2	5	2	5	4	3	3	3	5	1	4	1	3
43	1	2	1	5	5	3	1	1	3	4	3	1	1	2	4
44	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	2	2
45	4	4	3	5	3	3	2	3	3	5	3	1	2	2	5
46	5	5	3	2	2	1	4	1	2	4	1	5	4	4	4
47	5	1	2	3	5	4	3	5	1	3	4	4	3	2	3
48	3	5	2	4	1	4	3	5	3	4	4	3	3	2	4
49	3	3	5	3	5	3	3	3	4	5	3	1	3	3	5
50	5	2	2	3	4	1	3	2	3	3	1	5	3	4	3
51	3	2	3	1	2	5	4	5	2	5	5	2	4	1	5
52	2	3	2	2	5	3	1	1	4	1	3	1	1	3	1
53	2	2	2	3	5	2	2	4	3	5	2	4	2	4	5
54	3	4	5	2	5	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3
55	4	3	5	1	2	2	5	2	3	3	2	2	5	3	3
56	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	3	1	5	2	3
57	2	2	2	2	2	2	4	4	1	5	2	4	4	1	5
58	4	1	5	5	1	3	3	4	4	5	3	1	3	5	5
59	2	4	4	5	5	5	2	5	1	4	5	2	2	3	4
60	4	5	2	3	2	3	4	3	2	1	3	3	4	2	1
61	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2
62	2	1	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
63	4	3	5	5	2	4	4	3	5	3	4	4	4	2	3
64	4	5	1	1	3	4	5	2	3	1	4	1	5	2	1
65	1	4	3	2	5	5	1	5	5	5	5	2	1	5	5
66	4	5	5	4	3	1	1	4	5	1	1	3	1	3	1
67	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5
68	1	3	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3

69	1	4	1	5	1	3	3	5	1	5	3	5	3	1	5
70	4	2	5	4	1	1	5	4	4	3	1	3	5	3	3
71	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	2	2
72	5	5	3	2	2	1	4	1	2	4	1	5	4	4	4
73	3	5	2	4	1	4	3	5	3	4	4	3	3	2	4
74	5	2	2	3	4	1	3	2	3	3	1	5	3	4	3
75	2	3	2	2	5	3	1	1	4	1	3	1	1	3	1
76	3	4	5	2	5	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3
77	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	3	1	5	2	3
78	4	1	5	5	1	3	3	4	4	5	3	1	3	5	5

Tabulación de datos de la variable desempeño 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	
1	1	3	5	2	3	4	5	4	2	2	4	4	1	4	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	1	4	1	4	5	3	5	2	4	4	1	4	5	3	2	4	
2	1	2	5	5	2	5	4	2	1	1	2	3	2	3	1	5	2	2	5	3	1	1	4	1	4	3	1	4	3	2	5	5	2	3	1	1	3	2	1	2	
3	2	5	5	4	3	2	4	5	1	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	1	4	3	5	5	4	5	2	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	
4	2	5	3	4	5	3	1	3	4	1	5	4	5	3	1	1	2	2	1	5	5	1	1	4	2	2	3	2	1	1	3	4	5	4	5	1	1	1	1	5	
5	3	3	1	4	1	5	2	1	5	3	4	4	4	4	5	1	5	5	1	2	1	2	5	1	4	5	5	2	1	5	1	4	4	4	4	1	2	1	5	3	4
6	4	3	1	5	1	1	3	4	2	3	5	4	5	2	5	4	5	3	3	2	4	4	2	5	4	5	2	1	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5
7	2	3	2	5	5	4	2	2	4	3	2	2	1	4	1	2	5	2	4	3	4	1	3	5	4	2	3	2	1	2	2	5	2	2	4	1	1	1	2	3	2
8	1	1	4	3	1	2	2	2	5	2	3	5	3	3	5	3	5	4	1	2	3	4	5	1	1	3	5	1	3	3	1	4	3	3	5	3	5	3	1	2	3
9	2	1	2	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	1	2	5	4	3	1	4	4	1	1	5	2	2	4	1	5	5	2	3	4	3	4	1	5	5	4	4	
10	4	3	2	4	1	2	1	5	1	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	5	3	1	5	3	5	4	1	4	4	3	2	4	4	3	3	1	4	3	3	4	
11	1	2	5	4	2	2	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	1	3	4	3	1	3	4	5	1	3	5	4	5	3	1	3	1	3	3	5	
12	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1
13	4	5	5	4	1	4	3	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	5	4	1	3	3	2	1	5	4	4	5	2	1	5	4	4	1	3	3	2	1	1	4	
14	2	3	5	3	4	1	3	2	1	2	3	5	3	1	5	3	3	1	3	3	5	2	4	3	2	5	2	5	1	3	5	3	3	5	5	2	1	3	2	3	
15	2	2	4	5	2	3	3	5	2	5	2	4	5	5	1	2	3	5	1	5	3	2	1	5	1	5	5	5	2	5	4	5	2	4	3	2	2	5	5	2	
16	2	5	3	5	3	3	2	1	2	1	3	4	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	1	5	2	2	3	5	3	4	1	2	2	2	1	3	
17	1	1	1	2	4	4	4	1	1	3	2	2	1	4	1	3	1	1	3	1	4	4	1	4	4	4	2	1	1	1	1	2	2	4	4	1	1	3	2	2	
18	5	3	3	2	1	5	3	1	3	2	2	4	5	3	3	1	5	2	3	1	5	1	2	1	1	1	4	5	4	5	3	2	2	4	5	1	4	5	2	2	
19	5	5	1	1	4	5	3	1	1	3	1	5	5	2	3	4	2	4	1	3	5	3	3	3	1	1	4	3	5	2	1	1	1	5	5	3	5	2	3	1	
20	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
21	5	5	2	1	3	5	3	3	2	1	1	2	5	3	1	4	2	5	2	5	2	5	4	4	1	4	3	1	3	4	2	1	1	2	2	5	3	4	1	1	
22	3	4	5	4	2	1	5	4	2	4	4	2	3	1	5	3	2	4	2	4	1	3	4	5	1	2	5	4	2	1	5	4	4	2	1	3	2	1	4	4	
23	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	3	1	2	2	1	2	5	4	4	1	1	3	5	2	4	5	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	5	2		
24	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	3	4	1	5	3	3	1	3	5	3	5	4	3	4	1	3	3	5	3	4	3	3	3	
25	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	1	5	1	2	4	3	4	4	3	1	2	5	3	1	5	5	1	3	3	1	3	4	3	5	1	5	1	
26	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	1	4	1	2	3	1	5	4	5	4	1	3	1	1	5	5	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	5	4	
27	4	3	5	3	1	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	1	3	1	5	1	2	2	4	1	4	2	2	5	3	5	4	1	5	2	2	3	5	
28	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2
29	4	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	1	1	5	1	2	5	1	2	3	5	3	3	4	5	1	1	3	5	1	4	
30	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	
31	3	4	4	3	4	5	2	4	2	5	1	3	3	5	4	2	5	5	1	2	3	2	4	2	2	3	1	3	3	2	4	3	1	3	3	2	3	2	5	1	
32	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	3	3	1	1	4	4	2	4	5	1	2	4	4	3	1	3	1	1	2	5	3	
33	1	3	4	2	1	5	4	2	5	4	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	2	2	4	2	2	3	4	1	2	2	4	2	
34	4	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
35	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5
36	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1	3	4	5	5	4	5	3	2	1	3	3	2	3	2	3	4	1	3	2	3	
37	1	4	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	4	3	1	4	3	3	2	2	4	2	1	1	3	3	1	4	
38	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	4	3	1	2	3	1	1	2	3	4	1	3	3	1	2	3	
39	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5	1	4	4	4	3	4	2	1	1	5	3	1	5	2	1	4	1	5	3	5	
41	3	4	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	3	4	1	3	2	1	4	4	3	5	5	5	3	3	2	2	3	2	5	1	4	3	2	5	2	

42	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	5	4	2	5	3	2	3	2	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5
43	1	4	4	1	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	4	1	3	4	2	3	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	2	1
44	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	4	1	3	1	1	1	1	3	4	1	4	1	2	4	4	2	2	1	3	1	2	2	2	
45	5	3	5	2	4	3	1	2	1	4	4	1	4	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	3	4	2	5	5	1	5	2	4	1	4	3	5	1	4	4		
46	4	3	3	3	1	2	4	5	3	2	4	3	5	3	3	2	2	1	3	4	1	5	3	5	3	2	4	3	1	1	3	3	4	3	1	5	1	1	2	4	
47	1	2	3	3	1	2	2	4	5	2	5	4	1	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	3	2	5	1	3	3	3	5	4	3	5	1	3	2	5	
48	5	5	1	1	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	4	2	5	5	5	5	1	1	3	2	3	3	1	1	3	4	5	5	3	3	4	3	
49	5	1	2	2	1	5	3	2	4	3	2	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	1	2	2	1	3	3	3	4	1	2	2	2	5	4	1	4	1	3	2	
50	5	4	5	1	4	2	2	4	4	3	2	3	4	5	2	1	2	4	2	4	4	3	5	3	3	1	2	1	4	2	5	1	2	3	4	3	4	2	3	2	
51	2	4	2	1	5	3	1	3	2	4	3	5	2	2	1	4	2	1	1	3	3	2	4	1	3	5	1	4	3	1	2	1	3	5	3	2	3	1	4	3	
52	1	1	1	4	4	1	3	4	2	1	1	1	3	4	1	3	2	2	1	4	1	2	3	4	1	4	3	1	1	3	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	
53	1	2	5	1	2	1	4	1	2	5	5	1	3	5	3	2	4	2	3	3	3	1	1	4	2	1	5	2	5	2	5	1	5	1	3	1	5	2	5	5	
54	4	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	4	3	4	5	5	3	1	1	5	3	1	5	1	2	4	3	5	3	1	1	
55	4	5	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	5	2	5	1	1	2	2	1	4	4	5	4	2	2	5	5	5	1	5	4	5	5	
56	1	3	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	4	2	2	1	1	4	1	3	2	2	1	4	3	2	1	1	4	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	
57	3	5	1	3	3	3	5	2	5	4	1	5	4	4	3	3	1	5	1	2	2	2	2	2	5	2	5	1	2	2	1	3	1	5	2	2	2	2	4	1	
58	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	5	3	4	3	5	1	5	2	2	3	4	4	2	3	5	5	5	2	2	1	3	2	5	3	4	2	2	1	2	
59	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	5	5	1	5	2	4	4	3	5	3	1	3	4	4	2	2	5	2	2	3	4	3	5	3	1	2	2	4	3	
60	3	3	3	5	1	1	5	3	1	5	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	5	4	1	4	3	2	5	5	3	5	4	2	3	3	5	5	5	4	
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3
62	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	
63	1	5	3	3	3	2	2	1	5	2	4	5	1	1	1	3	4	1	5	2	1	4	5	5	3	1	4	4	2	2	3	3	4	5	1	4	2	2	2	4	
64	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	4	4	3	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	1	4	1	1	1	2	
65	2	5	3	1	5	1	5	1	4	1	3	4	2	2	5	1	5	1	5	4	2	2	3	5	3	1	4	2	1	4	3	1	3	4	2	2	1	4	1	3	
66	1	3	4	3	4	1	4	2	2	4	4	1	5	4	4	5	3	2	2	5	5	2	2	3	5	1	3	2	1	4	3	4	1	5	5	2	1	4	4		
67	3	5	4	3	4	4	5	5	4	1	5	3	5	4	4	2	4	4	1	1	1	3	4	5	5	3	3	1	1	3	4	3	5	3	1	3	1	3	1	5	
68	2	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
69	5	5	5	5	2	2	2	5	2	4	3	1	1	1	4	2	4	2	1	2	5	4	5	1	5	4	3	3	5	2	5	5	3	1	5	4	5	2	4	3	
70	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5	1	4	4	4	3	4	2	1	1	5	3	1	5	2	1	4	1	5	3	5	
71	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	4	1	3	1	3	3	1	1	1	3	4	1	2	4	4	2	2	1	3	1	2	2	2	
72	4	3	3	3	1	2	4	5	3	2	4	3	5	3	3	2	2	1	3	4	1	5	3	5	3	2	4	3	1	1	3	3	4	3	1	5	1	1	2	4	
73	5	5	1	1	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	4	2	5	5	5	5	1	1	3	2	3	3	1	1	3	4	5	5	3	3	4	3	
74	5	4	5	1	4	2	2	4	4	3	2	3	4	5	2	1	2	4	2	4	4	3	5	3	3	1	2	1	4	2	5	1	2	3	4	3	4	2	3	2	
75	1	1	1	4	4	1	3	4	2	1	1	1	3	4	1	3	2	2	1	4	1	2	3	4	1	4	3	1	1	3	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	
76	4	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	4	3	4	5	5	3	1	1	5	3	1	5	1	2	4	3	5	3	1	1	
77	1	3	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	
78	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	5	3	4	3	5	1	5	2	2	3	4	4	2	3	5	5	5	2	2	1	3	2	5	3	4	2	2	1	2	

Apéndice E. Ficha de opinión de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Facultad	Especialidad
CAVERO RAMIREZ, Francisca	Pedagogía y Cultura	Educación Básica Alternativa
Titulo: La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los CEBA, en la UGEL 06, Lima, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: Cuestionario sobre motivación profesional		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
Promedio de valoración							85%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (X) Debe levantar observaciones ()

IV. Promedio de valoración: 85%

Fecha: 30 de setiembre de 2021

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: CAVERO RAMIREZ, Francisca

CARGO U OCUPACIÓN: Docente LUGAR DE TRABAJO: UNE EG y V

Francisca Caveró Ramírez

Firma del experto informante

Cel. para contactar : 987795821

DNI: 10295540



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Facultad	Especialidad
CAVERO RAMIREZ, Francisca	Pedagogía y Cultura	Educación Básica Alternativa
Título: La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los CEBA, en la UGEL 06, Lima, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: Cuestionario sobre desempeño docente.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
Promedio de valoración							85%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (X) Debe levantar observaciones ()

IV. Promedio de valoración: 85%

Fecha: 30 de setiembre de 2021

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: CAVERO RAMIREZ, Francisca

CARGO U OCUPACIÓN: Docente LUGAR DE TRABAJO: UNE EG y V-

Francisca Caveró Ramírez

Firma del experto informante

Cel. para contactar 987795821

DNI:10295540



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
 Enrique Guzmán y Valle
 Alma Máter del Magisterio Nacional
 FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del investigador	Facultad	Especialidad
GUADALUPE ALVAREZ, Ronald Hugo	Pedagogía y Cultura	Educación Básica Alternativa
Título: La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los CEBA, en la UGEL 06, Lima, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: Cuestionario sobre motivación profesional.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
Promedio de valoración							85%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: (SI) Debe levantar observaciones ()

IV. Promedio de valoración: 85%

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: **GUADALUPE ALVAREZ, Ronald Hugo**

CARGO U OCUPACIÓN: **Docente** LUGAR DE TRABAJO: **Facultad de Pedagogía y Cultura Física**

Firma del experto informante

Cel. para contactar 953019493

D.N.I.: 08548594



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
 Alma Máter del Magisterio Nacional
FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y nombres del investigador	Facultad	Especialidad
GUADALUPE ALVAREZ, Ronald Hugo	Pedagogía y Cultura	Educación Básica Alternativa
Título: La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los CEBA, en la UGEL 06, Lima, 2021		
Nombre del instrumento a evaluar: Cuestionario sobre desempeño docente.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1-20%	REGULAR 21-40%	BIENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	VALORACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar el objeto de estudio en relación con la calidad académica.					X	
7. CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre problemas, objetivos e hipótesis.					X	
8. COHERENCIA	Existe relación entre indicadores y las dimensiones.					X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.					X	
Promedio de valoración							85%

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** (Sí) Debe levantar observaciones ()

IV. **Promedio de valoración.** 85%

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: **GUADALUPE ALVAREZ, Ronald Hugo**

CARGO U OCUPACIÓN: **Docente** LUGAR DE TRABAJO: **Facultad de Pedagogía y Cultura Física**

Firma del experto informante

Cel. para contactar 953019493

D.N.I.: 08548594

Apéndice F
Carta de autorización de aplicación de instrumentos

Lima, 13 de octubre de 2021

CARTA N° 07 - 2021

Señora:

Jeny Madeleine, FLORES VIVAS
Directora del CEBA "José Antonio Encinas" - UGEL 06 – Lima.

De nuestra mayor consideración:

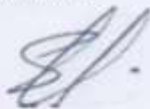
Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y, a la vez, hacer de su conocimiento que, como parte del desarrollo de nuestro proyecto de Tesis de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa titulada "La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los CEBA, en la UGEL 06, Lima, 2021" se hace necesario la aplicación de dos instrumentos. El primero es para medir la Motivación profesional y el segundo para medir el Desempeño docente en los Centros de Educación Básica Alternativa en la UGEL 06, Lima.

En tal sentido, nos permitimos solicitar el apoyo para aplicar a la totalidad de los docentes que Ud. dignamente dirige, los cuestionarios del proyecto de investigación, mediante un link de formulario de Google; para lo cual adjunto:

- ☐ Carta.
- ☐ Cuestionario sobre Motivación profesional.
- ☐ Cuestionario sobre Desempeño docente.
- ☐ Link de formulario Google: <https://forms.gle/MHLt2JdBX4Zrt2KRA>

Agradecemos anticipadamente su amable anuencia y colaboración por permitirnos alcanzar nuestras expectativas.

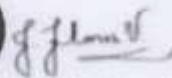
Atentamente,



Esther Haydée Sierra Chávez
DNI: 20010328
Código: 20188329



Yolanda Cornejo Payano
DNI: 09592973
Código 20188322

Lic. Jeny Madeleine Flores Vivas
Directora CEBA N° 1137 "JAE"

Recibido 13-10-21

Lima, 13 de octubre de 2021

CARTA N° 06 - 2021

Señor:

Carlos MURILLO ESPINOZA
Director del CEBA "Manuel González Prada" - UGEL 06 - Lima.

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y, a la vez, hacer de su conocimiento que, como parte del desarrollo de nuestro proyecto de Tesis de Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa titulada "**La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los CEBA, en la UGEL 06, Lima, 2021**" se hace necesario la aplicación de dos instrumentos. El primero es para medir la Motivación profesional y el segundo para medir el Desempeño docente en los Centros de Educación Básica Alternativa en la UGEL 06, Lima.

En tal sentido, nos permitimos solicitar el apoyo para aplicar a la totalidad de los docentes que Ud. dignamente dirige, los cuestionarios del proyecto de investigación, mediante un link de formulario de Google; para lo cual adjunto:

- ✓ Carta.
- ✓ Cuestionario sobre Motivación profesional.
- ✓ Cuestionario sobre Desempeño docente.
- ✓ Link de formulario Google: <https://forms.gle/MHLi2JdBX4Zr2KRA>

Agradecemos anticipadamente su amable anuencia y colaboración por permitimos alcanzar nuestras expectativas.

Atentamente,



Esther Haydée Sierra Chávez
DNI: 20010328



Yolanda Comejo Payano
DNI: 09592973

RECEPCIONADO 21/10/21




Lic. Carlos Murillo Espinoza
DIRECTOR DE CEBA
"MANUEL GONZÁLEZ PRADA"