



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

La motivación y su relación con el desempeño docente en una
institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Alcantara Rufasto, Juan Carlos (orcid.org/0009-0003-7042-6576)

ASESOR (ES)

Mg. Pretell Chavez, Florencia (orcid.org/0000-0002-6229-2315)

Dr. Silva Nieves, Daniel Santos (orcid.org/0000-0002-9897-9805)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles.

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado a Dios por ser mi camino en cada momento de mi vida; a mi padre por ser mi motivación e inspiración para ser mejor cada día; a mi madre que siempre me cuida e inculca valores; mi hermano y hermana con quienes compartí gratos momentos de mi vida, mi esposa quien me apoya en todos mis proyectos y a mi tía “pepa”, quien desde el cielo nos cuida y protege.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme el conocimiento y sabiduría necesaria para realizar y culminar este trabajo que significó una gran satisfacción personal.

A mi familia por el esfuerzo, confianza y apoyo incondicional que me brindan en cada momento de mi vida.

A los docentes de la Universidad, por sus sabias enseñanzas que sembraron en mí logrando mi formación como profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La motivación y su relación con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023", cuyo autor es ALCANTARA RUFASO JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRETELL CHAVEZ FLORENCIA JESUS DNI: 20025225 ORCID: 0000-0002-6229-2315	Firmado electrónicamente por: FPRETELLC el 05- 08-2023 07:16:50

Código documento Trilce: TRI - 0630616





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALCANTARA RUFASO JUAN CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación y su relación con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALCANTARA RUFASO JUAN CARLOS DNI: 43766845 ORCID: 0009-0003-7042-6576	Firmado electrónicamente por: JALCANTARARU el 28- 08-2023 15:38:45

Código documento Trilce: INV - 1265658



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Página

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGIA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización:	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 La Motivación	15
Tabla 2 La Motivación Intrínseca.....	16
Tabla 3 La Motivación Extrínseca	17
Tabla 4 La Motivación Trascendente	18
Tabla 5 Desempeño Docente.....	19
Tabla 6 Prueba de Normalidad	20
Tabla 7 Rango y relación	21
Tabla 8 De Correlación motivación, desempeño docente	22
Tabla 9 De Correlación motivación Intrínseca, desempeño docente	23
Tabla 10 De Correlación motivación extrínseca, desempeño docente	24
Tabla 11 De Correlación motivación trascendente, desempeño docente	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Página
Figura 1 La Motivación	15
Figura 2 La Motivación Intrínseca	16
Figura 3 La Motivación Extrínseca	17
Figura 4 La Motivación Trascendente	18
Figura 5 El Desempeño Docente	19

RESUMEN

La investigación que se presenta tuvo por objeto determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa privada del distrito de Chorrillos, Lima, 2023; se utilizó en la tesis una metodología cuantitativa, de tipo básica, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional transversal y método deductivo; respecto a la población y la muestra, se utilizó la población censal, esta estuvo constituida por la totalidad del personal docente y auxiliar de los niveles inicial, primaria y secundaria, con el fin de recabar información se les administró dos encuestas, una referente a la motivación y la otra al desempeño docente; así se pudo obtener la prueba de normalidad mediante la utilización del software SPSS, obteniéndose un valor de 0.00, el cual resulto ser menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna planteada, también se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,672, con lo cual hace referencia que la motivación tiene una relación considerable con el desempeño de los docentes en la institución educativa.

Palabras Clave: Motivación, desempeño, docentes, objetivos, logros e incentivos.

ABSTRACT

The research presented here was aimed at determining the relationship between motivation and teaching performance in a private educational institution in the district of Chorrillos, Lima, 2023; the thesis used a quantitative methodology, basic type, with a non-experimental design, descriptive correlational cross-sectional level and deductive method; Regarding the population and the sample, the census population was used, this was constituted by the totality of the teaching and auxiliary personnel of the initial, primary and secondary levels, in order to collect information two surveys were administered, one referring to motivation and the other to teaching performance; in this way it was possible to obtain the normality test through the use of the SPSS software, obtaining a value of 0.00, which turned out to be less than 0.05, so that the alternative hypothesis is accepted. A Rho Spearman correlation coefficient of 0.672 was also obtained, which indicates that motivation has a considerable relationship with the performance of teachers in the educational institution.

Keywords: Motivation, performance, teachers, objectives, achievements and incentives.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un aspecto clave en las organizaciones, diversos autores destacan la relevancia de la motivación en la consecución de un mayor rendimiento, de ahí el interés por investigar la relación entre motivación y desempeño docente. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018) observó que la motivación de un profesor en el aula y la gestión general de la clase, son significativamente responsables del progreso académico de los alumnos, la enseñanza es un trabajo difícil que va más allá del aprendizaje en el aula, debido a las exigencias educativas que existe actualmente en el mundo moderno, por lo que este tema debe abordarse desde varios ángulos, para un mejor análisis.

Según Markova (2017) detalla que la educación es una prioridad mundial, debido a que de ella depende que las naciones logren su desarrollo; también nos indica que para proporcionar a los estudiantes una educación de calidad, los educadores deben estar altamente motivados y capacitados. Además, Gallardo (2017) refiere que debido a que los docentes de las instituciones educativas no están suficientemente motivados, desempeñan sus funciones con desgano o apatía, lo que impide la culminación de los objetivos y metas que se propusieron en el colegio, algunos docentes no se identifican con la escuela y cree que la transmisión de conocimientos es su única finalidad, habiendo una falta de pertenencia institucional, con lo cual no se realizará un óptimo desempeño en el trabajo.

Mairena (2015) realizó un estudio en Nicaragua, donde descubrió que el desempeño de los docentes recibía varios comentarios de sus alumnos; los alumnos manifestaron que sus profesores experimentaban dificultades en la realización de la enseñanza, como también problemas de conocimientos de los cursos, la mediación y la evaluación del aprendizaje a medida que avanzaba su actividad pedagógica, asimismo notaron una falta de voluntad para el proceso de enseñanza, los alumnos en su conjunto estuvieron insatisfechos con el trabajo y el desempeño del profesor en el aula.

Según Cuenca y Urrutia (2020) existen factores que contribuyen al problema de la enseñanza en Perú, incluidas las relativas al entorno estructural y natural de los centros educativos, donde la infraestructura obsoleta dificulta el desarrollo de actividades pedagógicas, debido a que no se cuenta con las condiciones mínimas para una buena enseñanza. Asimismo, Bastidas (2018) indicó que el éxito de una institución depende de que las personas desempeñen sus funciones y estas se deben cumplir correctamente, por ello los directores deben motivar y estar pendiente de cubrir las expectativas de los docentes con el fin de realizar un buen trabajo y mejorar en su desempeño.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) encontró en las instituciones educativas de distritos con bajos niveles socioeconómicos, presentan mayores dificultades para brindar una correcta enseñanza, teniendo deficiente infraestructura y escasos materiales educativos, los mismos que influyen en el trabajo docente, sintiéndose desmotivados para cumplir con las metas de aprendizaje trazadas; es preocupación del estado, ministerio de educación, municipalidad y demás instituciones, la mejora de la educación; los directores, quienes son los encargados de conducir el centro educativo, deben motivar a sus docentes, brindando un mejor servicio a los estudiantes y mejorando el nivel de enseñanza. Asimismo, Díaz (2016) refiere que los profesores estaban insatisfechos con su trabajo, debido a las inapropiadas áreas con las que contaba el colegio, en la que debían llevar a cabo las actividades de aprendizaje.

Así, ante lo expuesto, el problema general será el siguiente: ¿En qué medida se relaciona la motivación y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023?, asimismo los siguientes problemas específicos: ¿En qué medida se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023?; ¿En qué medida se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023?; ¿En qué medida se relaciona la motivación trascendente y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023?.

Esta investigación la justificamos aportando información científica la cual nos ayudará a determinar la motivación que tienen los docentes, que es lo que hace

que un docente le interese no solo cumplir con su horario de trabajo, sino ir más allá logrando que los estudiantes logren obtener un mejor aprendizaje, beneficiando a la Institución educativa y a todos los docentes que laboran en ella, sirviendo no solo a este colegio de Chorrillos, sino también otras ubicadas en los diferentes lugares del Perú, logrando tener información por medio de instrumentos y técnicas, como encuestas que serán aplicados a los docentes y auxiliares del colegio que se va a realizar la investigación, como resultado podremos recopilar datos con precisión, buscar soluciones a la situación planteada e incluso aplicar estas herramientas a otras investigaciones, utilizaré un enfoque cuantitativo, que nos permitirá formular una hipótesis que luego se pondrá a prueba utilizando técnicas estadísticas.

El objetivo general es: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023. Los objetivos específicos: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023; Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023; Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Asimismo, la hipótesis general del presente estudio quedo redactada de la siguiente manera: La motivación está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023. Teniendo las siguientes hipótesis específicas: La motivación intrínseca está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023; La motivación extrínseca está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023; La motivación trascendente está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se revisó las siguientes investigaciones; Comighud y Arévalo (2021) realizaron su estudio en una escuela de Filipinas, incluyendo a 89 personas que participaron de un cuestionario, en esta investigación se adoptó una metodología correlacional descriptiva, como resultado se descubrió que las percepciones de motivación de los profesores eran bastante altas en las siguientes áreas como la existencia de necesidades, relaciones y las necesidades de crecimiento, según su edad, sexo y número de años de empleo, no se hallaron diferencias en los niveles de motivación de los profesores, la retribución mensual y la formación del profesorado fueron las dos variables más importantes en el nivel de satisfacción del profesorado, los autores aconsejaron a los directivos que organizaran ceremonias de agradecimiento a los profesores para maximizar el grado de compromiso de los empleados.

Manjarrez et al. (2020) en Ecuador realizaron una investigación para diagnosticar la motivación y cuál es su conexión con el desempeño, la estrategia adoptada fue cuantitativa, sintética y descriptiva, un cuestionario estructurado de opción múltiple fue la herramienta empleada en un enfoque cuantitativo, se empleó un cuestionario estructurado de opción múltiple como herramienta realizada a 37 trabajadores, el estudio llegó a la conclusión de que un elemento clave que influye en la motivación intrínseca de un empleado es su nivel de autonomía. Según las conclusiones del estudio, la autonomía del empleado determina la motivación intrínseca, mientras que una supervisión excesiva restringe la independencia del empleado, se cree que la motivación interna es más significativa que la externa.

Verdesoto (2021) su objeto de su investigación realizada en Ecuador, fue analizar a la motivación y la eficiencia de su personal, para la muestra, compuesta por 38 empleados de la organización, se utilizó la metodología cuantitativa del estudio y un diseño descriptivo de tipo no experimental, utilizando un cuestionario con 25 preguntas, pudiendo determinar que este factor motivacional tiene un buen resultado en los colaboradores, ya que, si están bien motivados y reflejan su compromiso con la organización, podrán cumplir mejor sus tareas, lo que indica un aumento de los ingresos y la producción.

Rojas (2017) realizó una tesis en Venezuela, evaluando la influencia motivacional en el rendimiento docente utilizando como instrumento un cuestionario; fue un estudio descriptivo no experimental, con treinta y nueve (39) instructores como población investigada. El investigador determinó que la efectividad laboral está relacionada con la motivación del empleado, influyendo en la vida del docente.

Asimismo, en el contexto nacional se encontraron los siguientes estudios; según Olivera (2019) quien en su estudio desarrollado en una institución educativa en el Departamento de Ica, aplicó un análisis cuantitativo, siendo no experimental con un diseño descriptivo correlacional, realizó un muestreo censal del profesorado, utilizó encuestas y un cuestionario sobre el rendimiento y la motivación docente, y los resultados mostraron una prueba de correlación, donde se obtuvo 0,781, indicando la existencia de relación, lo que permite concluir que una mayor motivación otorgará un mejor desempeño docente.

Loayza (2021) realizó en el Perú, un estudio sobre motivación laboral y desempeño docente para determinar su relación. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, no experimental y correlacional, siendo el tamaño de la muestra de 70 profesores. Como métodos se utilizaron cuestionarios de motivación laboral y de rendimiento docente. Según los resultados, la motivación laboral está relacionada con el rendimiento profesor con una correlación (Rho 0,462 y $p = 0,000$). En consecuencia, las variables de la investigación están relacionadas de manera sustancial.

Vara y Flores (2021) en una propuesta de investigación en una institución educativa de Pativilca, pretendía averiguar si la motivación realiza algún cambio de algún modo en el rendimiento de los trabajadores, el instrumento que creó el investigador se tituló encuesta para medir la influencia teniendo un enfoque inductivo; por medio de Rho de Spearman se pudo obtener que p resultó 0,047 y un correlación de 0,301, estableciendo una directa relación y estadísticamente elevada, entre la motivación laboral y el rendimiento. Utilizó metodología cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva de este estudio reveló que los bajos salarios, la falta de canales de promoción y la ausencia de incentivos que

no son dinero repercuten negativamente, la inestabilidad laboral y la alta rotación de personal contribuyen a que los niveles de motivación sean bajos.

Según Gallegos y López. (2018) en un artículo realizado en una universidad de Puno, definieron cómo se relaciona la motivación de los profesores y su rendimiento, la investigación empleó un diseño correlacional y una metodología descriptiva cuantitativa, 95 de los docentes conformaron la población, mientras que 77 conformaron la muestra, el cuestionario se utilizó como medio para medir la motivación, además los resultados de la evaluación de la oficina de supervisión académica de la universidad se usaron como herramienta para medir la motivación y rendimiento docente, se obtuvo un índice de confiabilidad de 0.82 y un rendimiento docente global bueno de 77.3%, los resultados mostraron que los docentes investigados exhiben un fuerte desempeño. Las variables motivación laboral y rendimiento docente, por su parte, presentan una asociación débil con tendencia positiva.

La motivación es la primera variable que se va a desarrollar. Según García (2015) la motivación es el mecanismo por los que una persona se ve impulsada por diversas influencias internas y externas que actúan sobre ella, se pone en marcha, se guía y se mantiene mediante una acción de una persona para lograr algo a cambio para satisfacer sus necesidades, de tal forma que alcance un objetivo fijado por ella. Por su parte Moquillaza (2014), refiere sobre el nivel de compromiso del profesor; este es un sistema que guía a las personas hacia la consecución de un objetivo específico.

Weichrich et al. (2017) indicaron que las motivaciones humanas se basan en necesidades que pueden o no ser conscientes, algunas de estas necesidades son primarias, siendo las necesidades fisiológicas de alimento, el agua y sueño, pasando de un estatus primario a uno secundario, como la autoestima, el estatus social, la afiliación con los demás, el amor, los logros y el respeto por uno mismo; obviamente, éstas varían en intensidad y a lo largo del tiempo en función del individuo, otros pueden fijarse metas desafiantes pero alcanzables, ya que saben que el incumplimiento de las mismas dará lugar a un comportamiento positivo, como la frustración. Según Espada (2006), la motivación para un profesional o una vida cotidiana es básico que toda persona lo tenga.

En relación a las dimensiones asociadas a la motivación se tomó en cuenta las descritas por Pérez (2018) autor español quien señaló que existen motivaciones intrínsecas y extrínsecas; pero también describe y analiza un tercer tipo de motivación, la cual refiere ser la motivación trascendente, destacando el hecho donde todos trabajan en equipo y es muy importante el bienestar del otro. También indica que la motivación trascendente sería el deseo de realizar una obra por los efectos positivos que tendrá para terceros, no estamos hablando de problemas metafísicos sobre el más allá, sino de las consecuencias más inmediatas y duraderas de nuestros actos en el momento presente, es algo que puede sentirse en todos los aspectos de la vida; por ejemplo, el incentivo que trasciende para un profesor o escritor es que la otra persona aprenda. Para un médico es importante que el paciente se cure.

La motivación intrínseca según Ryan y Deci (2000) refirió que proviene de uno mismo, es el resultado de un proceso interno que permite disfrutar de todo el proceso de consecución de objetivos sin necesidad de ayuda externa, aprecia lo que hace y lo que aprende cada día para rendir bien y obtener los resultados deseados; este disfrute es personal de la persona, la satisfacción de una persona proviene de vivir una vida plena, cumplir con todas sus obligaciones, asumir responsabilidades y controlar el desarrollo de sus proyectos; de forma similar, quienes han sido informados del valor de realizar un trabajo, sus ventajas y requisitos basados en valores interiorizan y participan en esta actividad de forma perfecta sin anticipar ninguna recompensa, resultando múltiples beneficios en la persona y otorgando oportunidades.

Según Fisher (2019) indicó sobre la motivación intrínseca que una persona tiene propensión a ser curiosa e interesarse por lo que le rodea, buscando retos para mejorar sus conocimientos y habilidades sin buscar recompensas; Además, mediante investigaciones experimentales y la teoría de la determinación, se ha descubierto recientemente que una serie de marcadores biológicos vinculados a la motivación intrínseca mejoran el aprendizaje y la creatividad.

La motivación extrínseca según Ryan y Deci (2000) indicaron que viene determinada por la respuesta conductual del individuo, pero en ella influyen factores externos que pueden influir en cada persona y está controlada por la autonomía

que necesita cada ser, teniendo un factor el salario; cuanto mayor sea éste, más motivada estará la persona, y viceversa, también puede venir dada por otras prestaciones como incentivos, primas, recursos, formación, etc. o la posibilidad de evitar un castigo, pero hay que renunciar a ello.

Además, Locke y Schattke (2018) nos indicaron que el dinero no debe considerarse un factor de control, ya que las personas suelen escoger por el lugar donde se desenvuelven, afirman que es muy importante recordar que las teorías de la evaluación cognitiva y la autodeterminación han influido enormemente en el concepto de incentivo extrínseco, haciendo cambiar de aptitud al trabajador, estando motivado para lograr un mejor desenvolvimiento en sus funciones y tareas asignadas. Según Vroom (1998) su teoría de la motivación laboral, si un empleado está motivado podrá rendir con éxito su trabajo, en función de las variables esfuerzo y recompensa.

Según López y Gratacós (citado por Marín, 2018) la motivación trascendental es cuando el equipo trabaja bajo la dirección de un líder, y su objetivo principal es producir un resultado que beneficie a todo el grupo, el propósito del equipo es el bien colectivo de los demás, y busca servir a los demás; para lograrlo, es crucial que cada miembro tenga un sólido conjunto de valores fundamentales y esté comprometido con el mismo resultado final, a través de un trabajo en equipo que ponga de manifiesto los talentos de todos sus miembros, pretende lograr la cohesión del equipo, a nivel educativo, motiva a los educadores a trabajar de forma correcta y eficiente, persiguiendo los mismos objetivos con un compromiso de calidad y servicio para mejorar el aprendizaje durante las tareas diarias, fomentando un espíritu innovador y creativo.

Además, Ferreiro y Alcázar (2017) indicaron que también hay que tener en cuenta que existen tres tipos diferentes de motivación: la motivación extrínseca, que se caracteriza por recompensas, penalizaciones e incentivos; la motivación intrínseca, que se refiere a ser reconocido y aceptado en el propio grupo; y la motivación trascendente, que es el impulso que uno experimenta al anteponer las necesidades de los demás a las propias. Además, Chiavenato (2017) sostiene que la motivación es una actividad psicológica fundamental que, trabaja de la mano con

la personalidad y actitud de la persona, es crítica para comprender el comportamiento humano en las organizaciones.

Desempeño Docente, esta es la segunda variable de la investigación, según Meramendi (2019) refiere que todas las actividades realizadas por los docentes producen procesos de aprendizaje en el centro educativo, y estas acciones son mensurables en función de las tareas asignadas; así mismo, Martínez y Lavín (2017) la define como en función de su profesión de servicio, así como de las competencias y habilidades para las que han sido enseñados, las acciones emprendidas y esperadas de quienes ejercen la profesión docente, también cree que es un componente clave para un mejor nivel de educación.

Según Hanif (2004), referente al desempeño docente refiere el hecho de que el rendimiento docente determina la calidad del servicio y un gran desempeño; también afirma que un bajo rendimiento de los profesores puede repercutir en la administración del colegio. Por tanto, un mayor rendimiento puede contribuir a la satisfacción laboral; sin embargo, si esta eficacia se ve influida por acontecimientos estresantes, disminuye, lo que se traduce en un mal rendimiento. Prawirosentono (1999) sostiene que las palabras de rendimiento pueden ser empleadas por individuos o grupos de personas de una organización para alcanzar legalmente los objetivos esperados de la organización sin infringir las normas.

Ministerio de educación (2012) señaló que son las conductas que se enmarcan en la gestión o dominio de las competencias profesionales del profesor, que demuestra en la praxis de su trabajo diario para responder eficazmente a los paradigmas contemporáneos del aprendizaje y enseñanza, el docente se compromete en actividades y dinámicas que recurren tanto a su pericia profesional como a un componente personal que le permitirá sugerir circunstancias de aprendizaje exitosas en consonancia con las necesidades de la evolución; en consecuencia, se le considera un agente de cambio. Se trata de comportamientos adecuados a su línea de empleo, perceptibles para la comunidad educativa, por tanto, evaluables y definibles (Daza, 2017).

El perfil del profesor que exige la educación de acuerdo con las políticas educativas está recogido en el Marco para el Buen Desempeño Docente. Son los

comportamientos que pueden observarse mientras las personas desempeñan su trabajo; en consecuencia, se mide por los parámetros establecidos en diversos ámbitos, objetivos y actuaciones, que son los que muestran lo capaz que es un profesor (Minedu, 2012).

Minedu (2012) indica que son cuatro dominios explicitados para el Buen Desempeño Docente, siendo estas dimensiones las siguientes. El primer dominio sobre la planificación del trabajo, la creación de planes a largo y corto plazo, la comprensión de los entornos socioculturales, geográficos y de otro tipo que afectan al dominio de los aspectos curriculares y pedagógicos, así como de la programación y el control de enseñanza forman parte del aprendizaje estudiantil. Esta área se compone de dos competencias: el diseño de actividades educativas y la comprensión de las características y que necesitan los alumnos en relación con su contexto y los requisitos disciplinarios.

El segundo dominio sobre realización de planes educativos, gestión de estrategias adecuadas, uso preciso y exacto del material y aplicación de técnicas y materiales apropiados, son cruciales para enseñar a los alumnos, la creación de un entorno de apoyo y la motivación de los alumnos, entre otras cosas. Estas tres competencias exigen que el profesor sea capaz de gestionar eficazmente los procesos de aprendizaje y enseñanza usando recursos y métodos adecuados en un entorno propicio.

El tercer dominio sobre la articulación armónica entre la escuela y la comunidad, el compromiso en la gestión de la institución educativa, asociado a la participación activa en los procesos de gestión institucional, contribuye a las etapas del proceso de bienestar y la comunicación de los miembros de la organización.

El cuarto dominio sobre profesionalidad y formación de la identidad docente, se centra en cuestiones relacionadas con la formación profesional, la mejora de los conocimientos de los profesores sobre las materias y el establecimiento de la identidad con la carrera profesional, partiendo de las políticas pedagógicas que dirigen sus actividades, se inicia con procedimientos de reflexión pedagógica individual y en grupo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta tesis fue básica, realizándose un estudio para conocer si se relaciona la motivación y desempeño docente. Según Selye (1959) indicó que por el hecho de ser básica no quiere decir que no tenga importancia, ya que casi siempre las investigaciones empiezan siendo básicas, para luego pasar a otra; aunque la investigación básica se inspira en lo desconocido, no debe perder de vista los hechos existentes. Asimismo, Bisquerra (2004) refirió el objetivo de esta forma de investigación es explicar situaciones, acontecimientos y hechos para determinar cómo son y cómo aparecen.

3.1.2 Diseño de investigación

Esta tesis fue no experimental, Kerlinger (1979) indicó que se reconoce como aquella en la que se valora la realidad tal y como es, sin ningún cambio, así como sin proceder a realizar cambios que son de importancia en un estudio, por lo que no se cambiaron las variables, para así obtener una información verídica, también tuvo un nivel descriptivo correlacional transversal, con el cual buscamos las características de los docentes y su relación que pueda tener con el desempeño docente en un determinado tiempo, se utilizó para esto el método deductivo y un enfoque que fue cuantitativo, con el cual se evaluaron los resultados obtenidos para ser más fiable el estudio.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: motivación

• Definición conceptual

Según Pérez (2018) para la motivación cada persona tiene una serie de preferencias internas y se fija en las impresiones que obtiene dentro de la gama de posibles encuentros para satisfacer sus deseos.

- **Definición operacional**

Se obtuvo de la variable motivación las siguientes tres dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente.

- **Indicadores**

Progreso personal, autosuficiencia, capacidad profesional, clima laboral, remuneración o bonos, reconocimiento, cooperación en el trabajo, relaciones interpersonales, ayuda y compañerismo.

- **Escala de medición**

Ordinal y se empleó la escala de Likert.

Variable 2: desempeño docente.

- **Definición conceptual**

Minedu (2012) señaló que son las conductas que se enmarcan en la gestión o control de las competencias de nivel profesional del profesor, que debe demostrar en la praxis de su trabajo diario para responder eficazmente a los paradigmas contemporáneos de la enseñanza y el aprendizaje.

- **Definición operacional**

Se ha obtenido de la variable las siguientes: aprendizaje, enseñanza, participación, profesionalismo y la identidad docente.

- **Indicadores**

Cualidades del estudiante, conocimientos actuales, diversificación, enseñanza, interacción de aprendizaje, ejecución de la enseñanza, comunicación, democracia en el lugar de trabajo, opiniones y sugerencias para la gestión, meditación de la enseñanza, constante capacitación, fomento de valores.

- **Escala de medición**

Ordinal y se usó la escala de Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Como la población fue de 62 personas, se optó por utilizar una población censal, siendo la muestra todos los docentes y auxiliares del nivel inicial, primaria y secundaria.

Según López y Fachelli (2015) definió que la muestra censal en una investigación es igual a toda la población, pudiéndose utilizar esta clasificación cuando la población es relativamente poca, no siendo oportuno reducirla.

3.3.2 Unidad de análisis

Los profesores y auxiliares.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hurtado (2000) el cuestionario se concibe como una serie de preguntas relativas a una situación determinada, se organizan utilizando una mezcla de herramientas, así es como el investigador lo utiliza para luego poder recopilar información. García et al. (1993) muestra que la encuesta emplea una forma de plantear preguntas a un gran número de individuos mediante cuestionarios y preguntarles qué rasgos desean evaluar, lo que proporciona datos sobre comportamientos, opiniones o percepciones.

Se usó el instrumento del cuestionario para evaluar la motivación, el objeto de este instrumento fue definir la motivación de los profesores, se estructuró un instrumento de recogida de datos con 18 elementos desarrollados y se tuvieron en cuenta sus dimensiones; este instrumento tiene cinco opciones, que va 1 punto al que está completamente en desacuerdo y 5 punto quien está completamente de acuerdo. Estas dimensiones de la motivación han sido propuestas por (Pérez, 2018).

Se empleó el instrumento del cuestionario para evaluar el desempeño docente. El objeto de este instrumento es evaluar el desempeño docente, se estructuró un instrumento de recogida de datos con 18 elementos desarrollados y se tuvieron en cuenta sus dimensiones; este instrumento tiene cinco opciones, que va 1 punto al que está completamente en desacuerdo y 5 punto quien está

completamente de acuerdo. Estas dimensiones fueron propuestas por (MINEDU, 2012).

Se empleó para esta tesis la encuesta, por medio del instrumento formulándose dos cuestionarios, uno para cada variable, aplicando la escala tipo Likert para ordenar el cuestionario y cuantificar las opciones de tratamiento de los datos obtenidos.

3.5 Procedimientos

Se realizó en primer lugar una coordinación con la Institución educativa, concretándose una reunión con la directora de la institución, realizando una presentación de la investigación que se deseaba realizar y explicándole el objetivo del estudio y los beneficios de conocer si sus docentes se encontraban debidamente motivados y si esta motivación tenía alguna relación con el desempeño docente, detallando las fechas que iban a requerir para realizar la toma del cuestionario a los docentes, ya siendo viable la aplicación brindaron la autorización, procediéndose a aplicar las encuestas a los profesores del colegio particular, obteniéndose resultados que fueron procesados mediante el programa SPSS, del cual se obtuvo datos para la elaboración de la tesis.

3.6 Método de análisis de datos

Para este análisis los datos se recogieron y fueron procesados en Excel, para luego ingresarlo en el programa SPSS, se utilizó la versión 25 aplicando la estadística descriptiva y el coeficiente, apoyándose en la formulación de tablas y gráficos, para que sea entendible, asimismo se utilizó este programa para la contratación de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Los profesores que fueron los sujetos de la muestra de investigación en este estudio fueron tratados con secreto y confidencialidad, al reformular, citar y referenciar de donde se obtuvo la información, se trabajó utilizando las normas APA, tomando en cuenta derechos de autor y ateniéndose a las normas establecidas y criterios brindados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

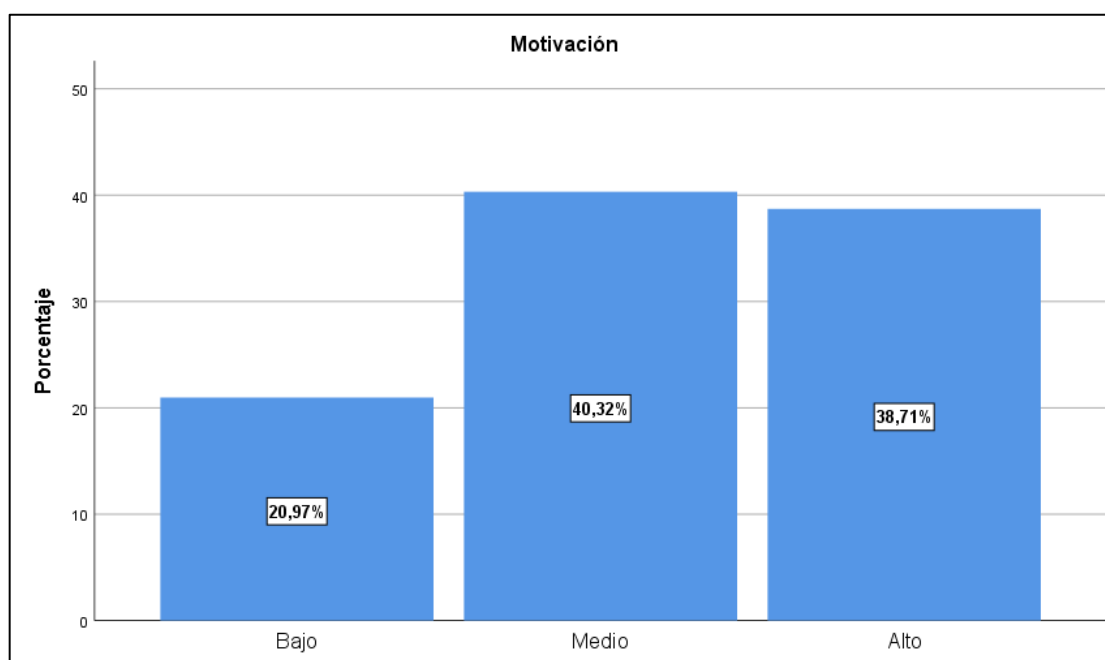
La Motivación

	F.	%
Bajo	13	21,0
Medio	25	40,3
Alto	24	38,7
Total	62	100,0

Nota. Realizado con SPSS statistics.

Figura 1

La Motivación



Nota. Realizado con SPSS statistics.

Según los gráficos, se desprende que el 40.3% del total de docentes indican que tienen una motivación media, el 38.7% indican que tienen una motivación alta y el 21% tiene una motivación baja.

Tabla 2

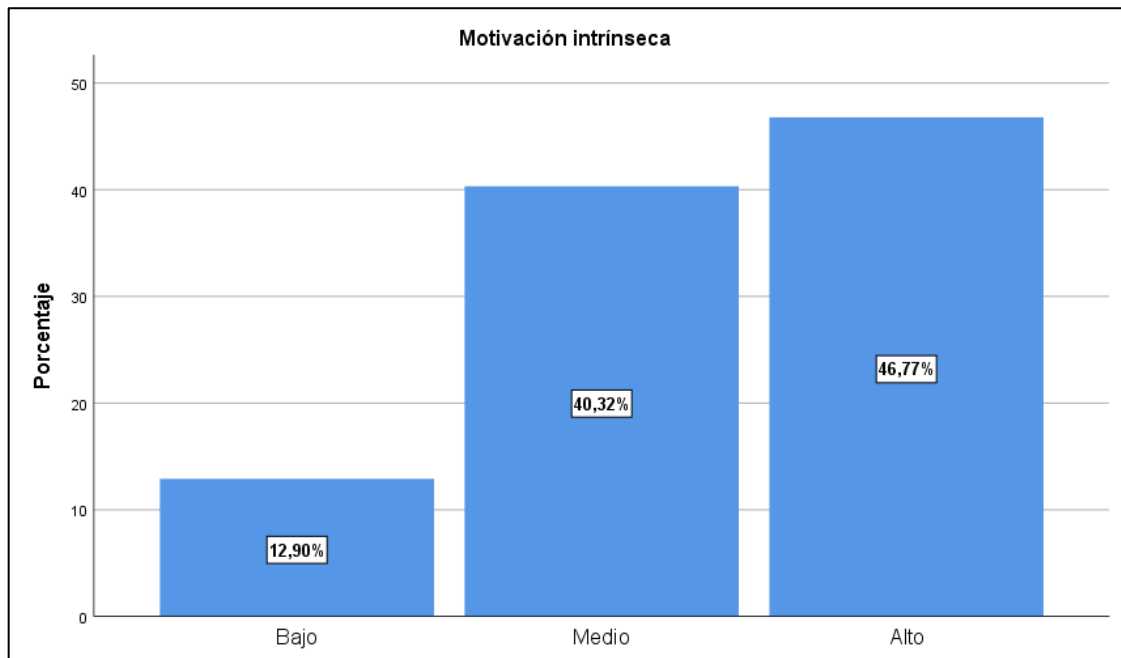
La Motivación Intrínseca

	F.	%	
Válido	Bajo	8	12,9
	Medio	25	40,3
	Alto	29	46,8
	Total	62	100,0

Nota. Realizado con SPSS statistics.

Figura 2

La Motivación Intrínseca



Nota. Realizado con SPSS statistics.

Según los gráficos, se desprende que el 46.8% del total, indican que tienen una motivación intrínseca alta, el 40.3% indican que tienen una motivación intrínseca media y el 12.9% tiene una motivación intrínseca baja.

Tabla 3

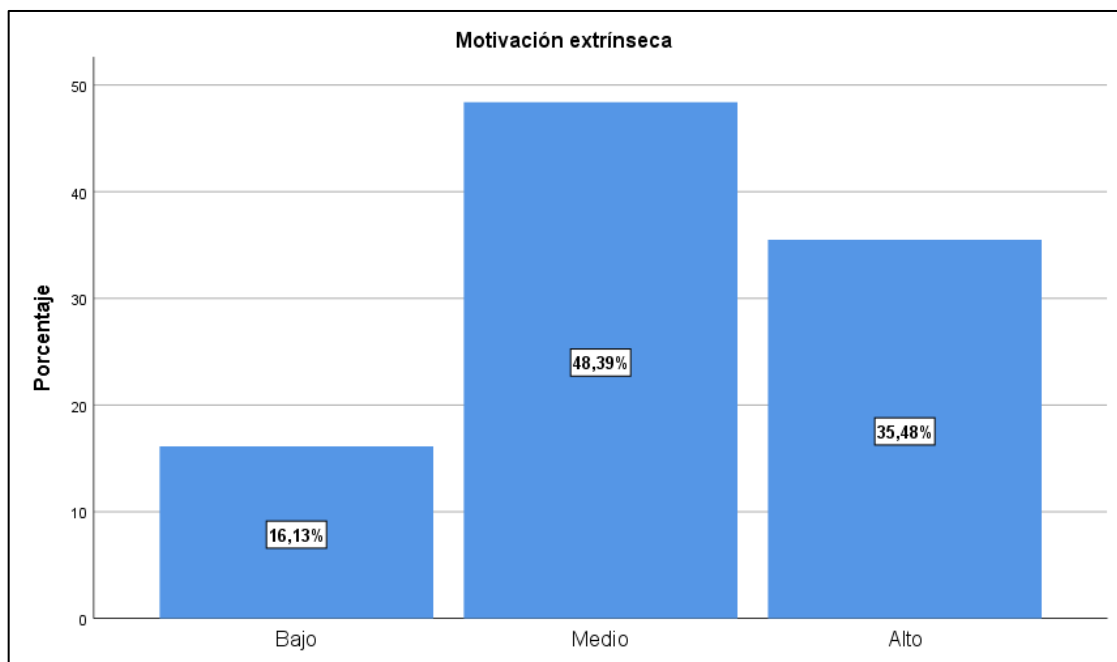
La Motivación Extrínseca

	F.	%
Válido		
Bajo	10	16,1
Medio	30	48,4
Alto	22	35,5
Total	62	100,0

Nota. Realizado con SPSS statistics.

Figura 3

La Motivación Extrínseca



Nota. Realizado con SPSS statistics.

Según los gráficos, se desprende que el 48.4% del total, indican que tienen una motivación extrínseca media, el 35.5% indican que tienen una motivación extrínseca alta y el 16.1% tiene una motivación extrínseca baja.

Tabla 4

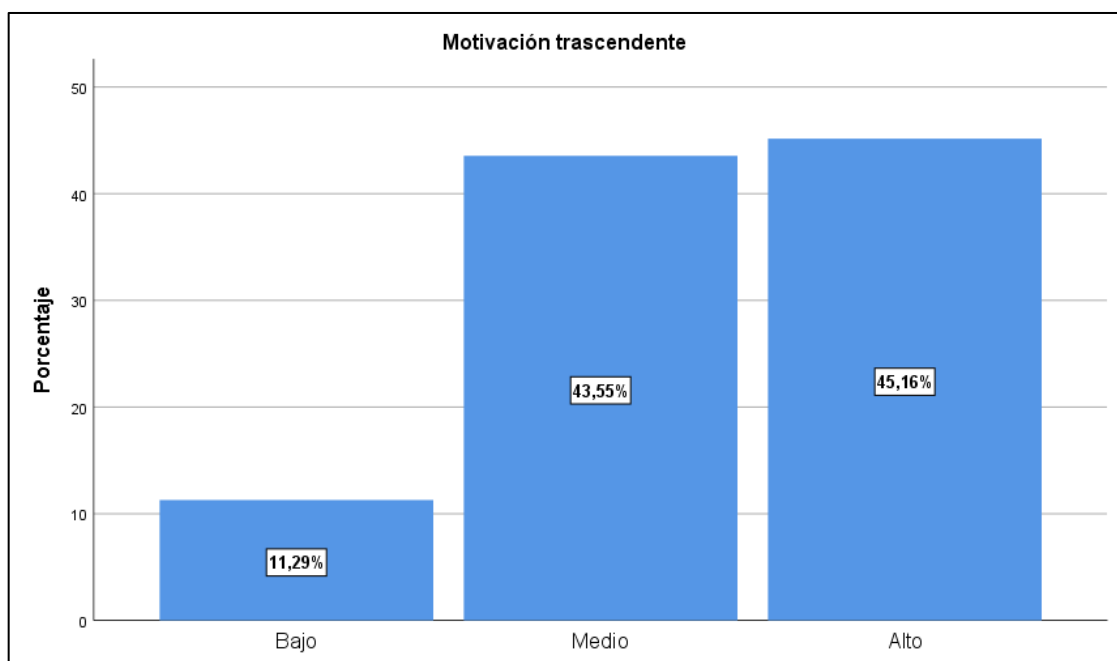
La Motivación Trascendente

	F.	%
Válido		
Bajo	7	11,3
Medio	27	43,5
Alto	28	45,2
Total	62	100,0

Nota. Realizado con SPSS statistics.

Figura 4

La Motivación Trascendente



Nota. Realizado con SPSS statistics.

Según los gráficos, se desprende que el 45.2% del total, indican que tienen una motivación trascendente alta, el 43.5% indican que tienen una motivación trascendente media y el 11.3% tiene una motivación trascendente baja.

Tabla 5

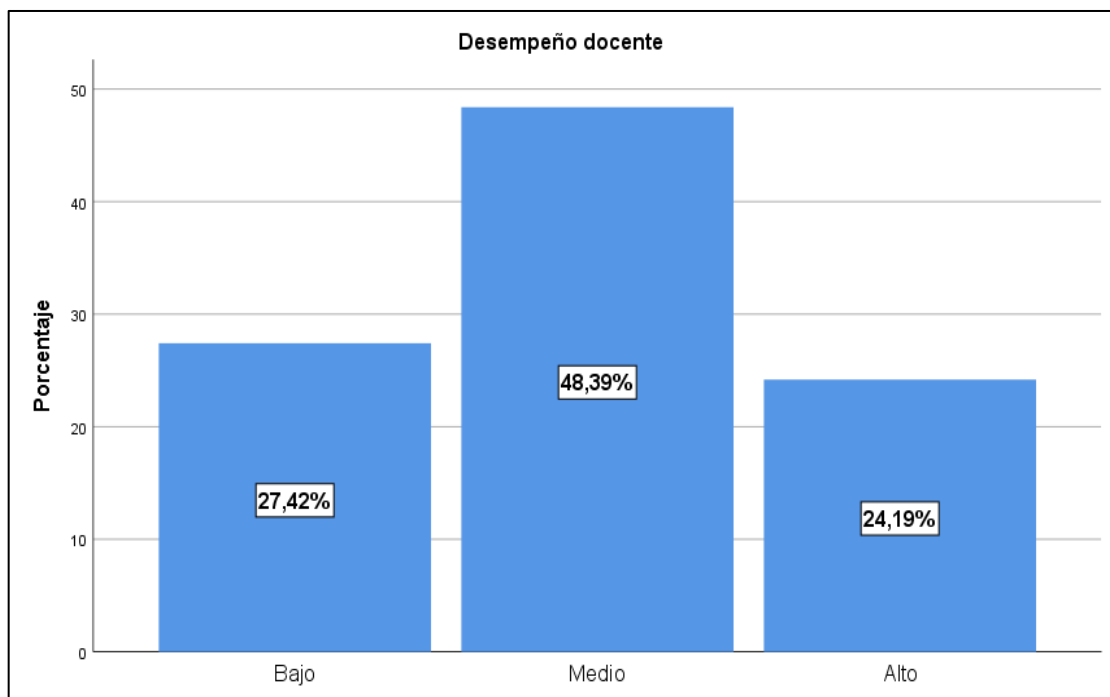
Desempeño Docente

	F.	%
Válido		
Bajo	17	27,4
Medio	30	48,4
Alto	15	24,2
Total	62	100,0

Nota. Realizado con SPSS statistics.

Figura 5

El Desempeño Docente



Nota. Realizado con SPSS statistics.

Según los gráficos, se desprende que el 48.4% del total, indican que tienen una motivación media, el 27.4% indican que tienen una motivación baja y el 24.2% tiene una motivación alta.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Esta prueba se realiza para determinar la hipótesis de la investigación, teniendo en cuenta que la estadística paramétrica supone que nuestros datos tienen una distribución normal, mientras que la estadística no paramétrica no hace tales suposiciones y permite que su distribución sea libre, podemos determinar si nuestra estadística es o no paramétrica.

Planteamiento de la hipótesis

- **H1:** No tiene distribución normal.
- **H0:** Tiene distribución normal.

Criterio

- Sig menos de 0.05, rechazamos hipótesis nula H0.
- Sig más de 0.05, aceptamos hipótesis alterna H1.

Tabla 6

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadist.	gl	Sig.
Motivación	,248	62	,000
Desempeño docente	,244	62	,000

Nota. Realizado con SPSS statistics.

La tabla 6 muestra las dos variables, las mismas que tienen un nivel inferior a 0,05, procediendo a rechazar la hipótesis nula (H0) y al demostrar que las variables no tienen distribución normal, aceptamos la hipótesis alterna H1.

Contrastación de hipótesis:

Determinándose que no tienen una distribución normal, se desarrollará la contrastación, para obtener el grado de correlación pudiendo ser positiva o negativa.

Según Hernández y Mendoza (2018) referente a la contrastación, menciona que el coeficiente de correlación de Spearman es un análisis lógico utilizado para verificar datos o valores no paramétricos.

Tabla 7

Rango y relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaborado en base Hernández y Mendoza (2018)

Contrastación

Hipótesis General

Hipótesis alterna: La motivación está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Hipótesis nula: La motivación no está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Tabla 8

De Correlación motivación, desempeño docente

		Motivación	Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

** . Tiene un nivel 0,01 (bilateral), la correlación es significativa.

De la tabla 8 se obtuvo que Sig. (bilateral) es un valor menor a 0.05, no tomándose en cuenta la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna H1, que se formuló en la investigación, por lo que se podría afirmar que está relacionada la motivación y el desempeño docente, también se desprende de la tabla un coeficiente de correlación de 0.672, al compararlo con la tabla 7 de Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), tiene una correlación positiva considerable.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Hipótesis alterna: La motivación intrínseca está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Hipótesis nula: La motivación intrínseca no está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Tabla 9

De Correlación motivación Intrínseca, desempeño docente

		Motivación intrínseca	Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1,000	,552**
Motivación intrínseca	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,552**	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

** . Tiene un nivel 0,01 (bilateral), la correlación es significativa.

De la tabla 9 se obtuvo que Sig. (bilateral) es un valor menor a 0.05, no tomándose en cuenta la H0 y se procede a aceptar la H1, que se formuló en la investigación, pudiéndose afirmar que está relacionada la motivación intrínseca y el desempeño docente, también se observa en la tabla un coeficiente de correlación de 0.552, al compararlo con la tabla 7 de Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), tiene una correlación positiva considerable.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis alterna: La motivación extrínseca está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Hipótesis nula: La motivación extrínseca no está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Tabla 10

De Correlación motivación extrínseca, desempeño docente

		Motivación extrínseca	Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
Motivación extrínseca	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,590**	1,000
	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000
	N	62	62

** . Tiene un nivel 0,01 (bilateral), la correlación es significativa.

De la tabla 10 se obtuvo que Sig. (bilateral) es un valor menor a 0.05, no tomándose en cuenta la H0 y se procede a aceptar la H1, que se formuló en la investigación, pudiéndose afirmar que está relacionada la motivación extrínseca y el desempeño docente, también se observa en la tabla un coeficiente de correlación de 0.590, al compararlo con la tabla 7 de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), tiene una correlación positiva considerable.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis alterna: La motivación trascendente está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Hipótesis nula: La motivación trascendente no está relacionada con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023.

Tabla 11

De Correlación motivación trascendente, desempeño docente

		Motivación trascendente	Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	62	62
	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
	Desempeño docente	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	62	62

** . Tiene un nivel 0,01 (bilateral), la correlación es significativa.

De la tabla 11 se obtuvo que Sig. (bilateral) es un valor menor a 0.05, no tomándose en cuenta la H0 y se procede a aceptar la H1, que se formuló en la investigación, pudiéndose afirmar que está relacionada la motivación trascendente y el desempeño docente, también se observa en la tabla un coeficiente de correlación de 0.524, al compararlo con la tabla 7 de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), tiene una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Después de haber obtenido los resultados de la investigación en la tesis, se observa que la motivación y desempeño docente se relacionan, esto se puede apreciar de la tabla 8 donde se obtuvo que Sig. (bilateral) es un valor menor a 0.05, no tomándose en cuenta la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna H1, que se formuló en la investigación, por lo que se podría afirmar que está relacionada la motivación y el desempeño docente, también se observa en la tabla un coeficiente de correlación de 0.672, indicando una correlación existente, por tanto, si el colegio cuenta con un docente debidamente motivado. Estos resultados corroboran lo manifestado por Olivera (2019) quien, en su estudio desarrollado en una institución educativa en el Departamento de Ica, mostro en sus resultados de la prueba de correlación 0,781, teniendo relación, lo que permite concluir que una mayor motivación otorgará un mejor desempeño docente; de igual manera Loayza (2021) en su estudio realizado en el Perú a 70 profesores concluyó que la motivación laboral se relaciona con el rendimiento del profesor con un modesto nivel de correlación (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

En la figura 1, se desprende que el 40.3% de los encuestados indican que tienen una motivación media, el 38.7% indican que tienen una motivación alta y el 21% tiene una motivación baja, esto refleja que en la institución educativa particular de chorrillos, los docentes se encuentran en su mayor parte con un nivel de motivación media y al compararlo con la figura 5 que detalla el nivel de desempeño docente, se obtiene que el 48,39%, tiene un desempeño medio, que al someterlo a la prueba de correlación nos indica que si se relacionan; concordando con lo descrito por Rojas (2017) quien en su estudio igualmente determinó que la efectividad laboral está relacionada con la motivación del empleado, al igual que Vara y Flores (2021) quienes llegaron a concluir que la motivación laboral y el rendimiento tienen directa relación y estadísticamente elevada.

Al analizar la figura 2 y figura 3, se aprecia que la motivación intrínseca alta con un 46,77%, es mayor que la motivación extrínseca alta 35.48%, por lo que se puede concluir que los docentes tienen una mayor aceptación a motivaciones intrínsecas; esto se puede reflejar en la investigación de Manjarrez et al. (2020) en Ecuador, quienes indican que la autonomía del empleado determina la motivación intrínseca, mientras que una supervisión excesiva restringe la independencia del

empleado. Se cree que la motivación interna es más significativa que la externa, siendo este dato de relevancia para hacer conocer al director y pueda tomar mejores decisiones en lo referente a temas de motivación de los docentes.

Según la figura 3, se desprende que 48.4% del total de encuestados indican que tienen una motivación extrínseca media, importando más la motivación intrínseca de los profesores de la institución; a diferencia de la investigación de Vara y Flores (2021) que encontró en una institución educativa de Pativilca, que los bajos salarios, la falta de canales de promoción y la ausencia de incentivos que no son dinero repercuten negativamente, la inestabilidad laboral y la alta rotación de personal contribuyen a que los niveles de motivación sean bajos; por lo contrario Comighud y Arévalo (2021) quienes realizaron su estudio en una escuela de filipinas, descubrió que las percepciones de motivación de los profesores eran bastante altas en las siguientes áreas como la existencia de necesidades, relaciones y las necesidades de crecimiento, según su edad, sexo y número de años de empleo, siendo la retribución mensual y la formación del profesorado las dos variables más importantes en el nivel de satisfacción del profesorado

En la figura 4, referente a la motivación trascendente se refleja que el 45.2% de los encuestados indicaron que tienen una motivación trascendente alta, asimismo el 43.5% indicaron que tienen una motivación trascendente media y solo el 11.3% tienen una motivación trascendente baja; determinando que este tipo de motivación es mayor en los profesores de esta institución educativa que se está realizando en el distrito de chorrillos; Según López y Gratacós (citado por Marín, 2018), La motivación trascendente es cuando el equipo trabaja bajo la dirección de un líder, y su objetivo principal es producir un resultado que beneficie a todo el grupo, el propósito del equipo es el bien colectivo de los demás, y busca servir a los demás.

En la investigación realizada por Gallegos, Z. E. C., y López, J. D. F. (2018) realizado en una universidad de Puno, define la conexión entre la motivación de los docentes y el desempeño laboral, tiene un índice de confiabilidad de 0.82 y un rendimiento docente global bueno de 77.3%, los resultados mostraron que los docentes investigados exhiben un fuerte desempeño; las variables motivación laboral y rendimiento docente, por su parte, presentan una asociación débil con tendencia positiva. Esto se puede comparar en la presente investigación con la

tabla 8 en donde se obtuvo un coeficiente de 0,67, teniéndose una correlación positiva considerable, pero referente al desempeño docente no concuerda con la investigación, ya que solo el 24,39% presenta un desempeño docente alto, a diferencia del 77,3% de los profesores de la Universidad de Puno.

Referente al análisis inferencial, contrastación de hipótesis, en la tabla 8 de correlación tenemos un valor menor a 0.05, por consiguiente, no se toma en cuenta la H0, al no tomar en cuenta la hipótesis nula se acepta la H1, la cual indica que La motivación tiene relación con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023, esto asociado al resultado de coeficiente de correlación 0,672 y al compararlo con la tabla 7 de Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), se puede determinar que esta tesis tiene una correlación positiva considerable; lo que coincide con lo dicho por Vroom (1998) en su teoría de la motivación laboral, si un empleado está motivado podrá rendir con éxito su trabajo.

Verdesoto (2021), quien hizo una investigación a los empleados de una organización sobre la motivación, llegó a concluir que, si se encuentran bien motivados y reflejan su compromiso con la organización, podrán cumplir mejor sus tareas, lo que indica un aumento de ingresos y la producción; esto se puede contrastar con la figura 1 y figura 5 del presente estudio, en el cual se observa los resultados de las variables, teniendo la institución educativa investigada actualmente un promedio medio, lo que influye en el resultado del desempeño docente y nivel de motivación.

Teniendo el desempeño docente un resultado de nivel medio de 48,39%, un desempeño bajo de 27,42% y un desempeño alto de 24,19%, se determina que hay pocos docentes con un alto desempeño docente, esto puede afectar la enseñanza en los estudiantes, las metas y objetivos del colegio, situación que ya lo advierte MINEDU (2012), en la que indica que el profesor debe comprometerse en actividades dinámicas que recurren tanto a su pericia profesional como a un componente personal que le permitirá sugerir circunstancias de aprendizaje exitosas en consonancia con las necesidades de la evolución, es importante tener al docente motivado para mejorar su desempeño.

De las tablas 9, 10 y 11, referente al nivel de correlación se determinó que la motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, se relaciona con el desempeño docente, se obtuvo en las 3 tablas resultados de p un

valor menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, asimismo también se obtuvo resultados de coeficiente de correlación entre 0.51 a 0.75, siendo una correlación alta; esto se compara por lo indica Hernández Sampieri y Mendoza (2018), en su tabla de resultados donde se puede determinar que la tesis tiene una correlación positiva considerable.

Asimismo, los resultados dan a conocer que los docentes de la institución educativa, necesitan una mayor motivación, para poder brindar una mejor enseñanza, esto se puede comparar con lo que indica Hanif (2004) quién refiere el hecho de que el rendimiento de los profesores determina la calidad del servicio y un gran desempeño; también afirma que un bajo rendimiento de los profesores puede repercutir en la administración de la institución educativa. En consecuencia, un alto rendimiento puede contribuir a la satisfacción laboral.

Del estudio realizado se afirma que los profesores del colegio, en su mayoría tienen un grado de motivación media, la cual se puede mejorar con la implementación de talleres de capacitación o reuniones donde se haga reconocimientos a los que realizaron una mejor labor docente, esto tiene similitud con lo mencionado por Weichrich et al. (2017) quienes indicaron que las motivaciones humanas se basan en necesidades que pueden o no ser conscientes, algunas de estas necesidades son primarias.

También se extrajo del estudio de la variable motivación, la cual tiene 3 dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendente, estas dimensiones detallan la forma como se motivan las personas; Según Ferreiro y Alcázar (2017) indicaron que también hay que tener en cuenta sobre la motivación extrínseca, que se caracteriza por recompensas, penalizaciones e incentivos; la motivación intrínseca, que se refiere a ser reconocido y aceptado en el propio grupo; y la motivación trascendente, que es el impulso que uno experimenta al anteponer las necesidades de los demás a las propias.

Finalmente, Chiavenato (2017) sostiene que la motivación es una actividad psicológica fundamental en toda organización, esta trabaja de la mano con la personalidad y actitud de la persona, es crítica para comprender el comportamiento humano; esto se puede comparar con los resultados de los docentes de la institución educativa, en la que se obtuvo relación directa, en la que, si sube la motivación, sube el desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación de $r= 0,672$ la cual indica que la motivación tiene relación con el desempeño docente del colegio, se obtuvo que la mayoría de docentes tiene una motivación media, asimismo el desempeño de los docentes es regular por lo que se necesita mejorar la motivación para lograr un mejor rendimiento del profesor.
2. Por medio de la encuesta se determinó que los profesores toman mayor importancia a la motivación intrínseca, teniendo relación con el desempeño docente, esto se puede ver en los resultados del estudio, siendo estos más importantes para los profesores, donde les interesa su desarrollo personal, mejora de sus conocimientos y habilidades.
3. Referente a la motivación extrínseca se concluye igualmente que tiene relación con el desempeño docente, encontrando en los encuestados un resultado de nivel medio, menor al resultado obtenido de la motivación intrínseca, por lo que se afirma que, en esta institución educativa, importa más la motivación intrínseca que la motivación extrínseca.
4. Igualmente la motivación trascendente se ha llegado a determinar que, si tiene relación con el desempeño docente, teniendo la motivación de llegar a un nivel de satisfacción por lograr que los alumnos logren aprender, haciendo que se esfuercen más en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Estado proponga por medio del Ministerio de Educación proyectos de mejora de la motivación, en los cuales se tomen en cuenta las necesidades de los docentes, no solo en lo referente a los sueldos, sino también en otros factores como el desarrollo personal, reconocimientos, fortalecimiento de valores.
2. A la dirección de la institución educativa, proponer un plan motivacional docente, que se enfoque en la motivación intrínseca del docente, donde se les brinde las facilidades para realizar talleres y capacitaciones, en donde el profesor logre desarrollarse para beneficio de la institución educativa y ellos mismos, logrando un mejor rendimiento en el trabajo.
3. A la dirección ejecutar acciones para mejorar la motivación extrínseca, debido a que se ha demostrado su relación con el desempeño docente; asimismo realizar reuniones periódicas para conocer las deficiencias y poder brindar las herramientas necesarias para que logren mejorar los resultados con los estudiantes, en un adecuado ambiente con un buen clima laboral.
4. A los docentes del colegio, identificarse y comprometerse con la institución, asumiendo los retos planteados y cumpliendo con las metas, mejorando la calidad educativa, teniendo como recompensa que los estudiantes logren un correcto aprendizaje.

REFERENCIAS

- Arévalo, L. N., y Comighud, S. M. T. (2021). Utilization of Maintenance and Other Operating Expenses (MOOE) in Relation to Students' Academic Performance.
- Barros Bastidas, C. (2018). Scielo. Recuperado el 30 de enero de 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000200009
- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: CISSPRAXIS. https://www.ub.edu/web/ub/es/estudis/oferta_formativa/masters_propis/fitxa/E/202011395/index.html.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- Consejo Nacional de Educación (2019). Marco de un buen desempeño docente.
- Daza, F. (2017). Marco del buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. Assensus, 2 (2), 71-82. <https://core.ac.uk/download/pdf/231229594.pdf>
- Díaz, M. (2016). Infraestructura escolar y motivación laboral en docentes de educación inicial de las instituciones educativas de 81 Subtanjalla – Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; sede Ica.
- Espada, M. (2006). Nuestro motor emocional: la motivación. Editorial Díaz de Santos.
- Ferreiro, P., y Alcázar, M. (2017). Gobierno de personas en la empresa: Personas y Organizaciones.
- Fisher, Q. (2019). *Neurociencia y educación: El nuevo aprendizaje de los niños 2020*. MB Cooltura.

- Gallardo R. (2017) Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Agraria La Molina
- Gallegos, Z. E. C., y López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO, 7(2), 592-597.
- García lock M, Ibáñez J, Alvira F. (1993) El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos; p. 141-70.
- García, N. (2015). Relación del equipo de trabajo con la motivación laboral de los docentes de la II.EE Champagnat, año 2013. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna; Perú. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Hanif, R. (2004). Teachers stress, job performance and self-efficacy of woman school teachers. Recuperado de: <http://eprints.hec.gov.pk./2582/1/2352.htm>
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Tercera Edición. Caracas: Fundación Sypal.
- INEI. (2020). Estado de la población peruana 2020. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1743/Libro.pdf
- Kerlinger. (1979). Enfoque conceptual de la investigación y su comportamiento. México DF. Capítulo 8 p. 116. Diseño Experimental y No experimental y experimental. Obtenido de <http://es.slideshare.net/bevi/diseos>.
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018)
- Loayza, L. (2021). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71794>
- Locke, E. A., y Schattke, K. (2018). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. Motivation Science. Advance online publication.

- López P. y Fachelli S. (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa.
- López-Jurado, M. y Gratacós, G. (2013). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Estudios sobre Educación* 24, 125—147. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/handle/10171/29567>
- Mairena, E. (2015). Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Markova, S. (03 de febrero de 2017). La educación, una prioridad de desarrollo a nivel mundial, regional y nacional. <https://blogs.worldbank.org/es/opendata/la-educacion-una-prioridad-dedesarrollo-a-nivel-mundial-regional-y-nacional>
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al Concepto de Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual sobre su Delimitación. COMIE. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Meramendi, L. (2019). Realidad Psicosocial del Docente y su Desempeño Laboral en las Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5447>
- Minedu. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moquillaza (2014). El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los institutos de educación superior tecnológica de la ciudad de Ica. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Olivera Machado, M. L. (2019). Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica.
- Pastor Vara, C. R., y Soria Flores, M. E. (2021). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021.
- Pérez López, J. (2018). Fundamentos de la dirección de empresas (7a. ed.). Madrid: Ediciones RIALP, S.A.
- R. Cuenca y C. E. Urrutia (2020) Educación Cívica y Actitudes Democráticas en Estudiantes de Educación Secundaria en el Perú. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/97587829/12910-libre.pdf?1674275564=yresponse-content-disposition=inline%3B+filename%3DEducacion Cívica y Actitudes Demo cratica.](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/97587829/12910-libre.pdf?1674275564=yresponse-content-disposition=inline%3B+filename%3DEducacion+Civica+y+Actitudes+Demo+cratica)
- Rojas, Y. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior. Caso estudio: docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara. (Tesis de Maestría).
- Ryan, R., y Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Selye H. What makes basic research basic? In: Adventures of the Mind. Thruelsen R, Kobler J (eds). The Saturday Evening Post. New York: Alfred A. Knopf, 1959.
- Unesco (2018) Reunión Mundial sobre la Educación, Bruselas. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366394_spa
- Verdesoto Plaza, M. J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019* (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano).
- Vroom, V. y Deci, E. (1988). Motivación y alta dirección. México: Trillas, S.A.

Weichrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2017). Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación. Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
V1 Motivación	Según Pérez (2018) Cada persona tiene una serie de preferencias internas y se fija en las impresiones que obtiene dentro de la gama de posibles encuentros para satisfacer sus deseos.	Esta variable considera conforme a su estructura tres dimensiones, la misma que se medirá con escala de Likert. D1_Motivación intrínseca, D2_Motivación extrínseca D3_Motivación trascendente.	D1_Intrínseca	Progreso personal	1-2	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Rango: Óptimo (74-90) Regular (46-73) Deficiente (18-45)
				Autosuficiencia	3-4	
				Capacidad profesional	5-6	
			D2_Extrínseca	Clima laboral	7-8	
				Remuneración o bonos	9-10	
				Reconocimiento	11-12	
			D3_Trascendente	Cooperación en el trabajo	13-14	
				Relaciones interpersonales	15-16	
				Ayuda y compañerismo	17-18	
					19-20	
V2 Desempeño docente	Minedu (2012) señaló que son las conductas que se enmarcan en el manejo o dominio de las competencias profesionales del docente, las cuales deben manifestarse en la praxis de su quehacer cotidiano para responder positivamente a los paradigmas contemporáneos de enseñanza y aprendizaje.	Esta variable considera conforme a su estructura cuatro dimensiones, la misma que se medirá con escala de Likert. D1_Aprendizaje. D2_Enseñanza D3_Participación D4_Profesionalismo y la identidad docente.	D1_ Aprendizaje.	Cualidades del estudiante	1-2-3	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Rango: Destacado (118-160) Regular (75- 117) Deficiente (32-74)
				Conocimientos actuales	4-5-6	
				Diversificación.	7-8	
			D2_ Enseñanza.	Expectativas de enseñanza	9-10-11	
				Interacción de aprendizaje	12-13-14	
				Ejecución de la enseñanza	15-16	
			D3_ Participación.	Comunicación	17-18-19	
				Democracia en el lugar de trabajo	20-21-22	
				Opiniones y sugerencias para la gestión	23-24	
					25-26-27	
D4_ Profesionalismo y la identidad docente.	Meditación de la enseñanza	25-26-27				
	Constante capacitación	28-29-30				
	Fomento de valores.	31-32				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO: “Cuestionario para la Motivación”

Estimado Colaborador: este cuestionario tiene como finalidad medir la motivación que tienen los docentes de la institución educativa, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motivación intrínseca					
Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.					
Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.					
Experimenta autonomía en su labor docente.					
Le gusta el trabajo que realiza.					
Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional.					
Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca	1	2	3	4	5

Existe comunicación fluida entre usted y la directora de su institución.					
Se siente cómodo con el ambiente laboral de la Institución en la que trabaja.					
El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.					
Recibe recompensas e incentivos por su labor docente.					
Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.					
Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.					
Dimensión 3: Motivación trascendente	1	2	3	4	5
Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.					
Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.					
Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.					
Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.					
En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.					
Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.					



INSTRUMENTO: “Cuestionario para el Desempeño docente”

Estimado Colaborador: este cuestionario tiene como finalidad medir el desempeño que tienen los docentes de la institución educativa, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas de la presente encuesta. Para ello, sírvase llenar el recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Aprendizaje					
Demuestra conocimiento de las características individual de los estudiantes.					
Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.					
Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.					
Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.					
Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante					
Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas					
Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.					

Dimensión 2: Enseñanza	1	2	3	4	5
Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.					
Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.					
Genera relaciones de respeto y colaboración					
Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.					
Resuelve conflicto entre los estudiantes empleando el dialogo y las normas técnicas.					
Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.					
Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.					
Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.					
Dimensión 3: Participación	1	2	3	4	5
Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.					
Se reúne con los colegas para realizar propuestas al currículo escolar.					
Contribuye a fortalecer un clima democrático través de su trato con los demás.					
Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					
Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional PEI					
Participa en la formulación de proyectos de innovación en la institución educativa.					
Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.					
Comparte con los padres de familia los logros de aprendizajes través de reuniones periódicas.					

Dimensión 4: Profesionalismo y la identidad docente	1	2	3	4	5
Promueven reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.					
Promueve la formación de círculo de interaprendizaje para tratar problemas educativos.					
Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución.					
Se capacita al menos una vez al año en estrategia de enseñanzas					
Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.					
Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.					
Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.					
Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.					

Anexo 3. Consentimiento y/o asentimiento informado



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. Flor de Oro	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Silvia Campos Pino	08805000

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE CHORRILLOS, LIMA, 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
JUAN CARLOS ALCANTARA RUFASO	43766845

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la Identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Administración:	Física y virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Esta variable considera conforme a su estructura tres dimensiones, la misma que se medirá con escala de Likert. D1_Motivación intrínseca, D2_Motivación extrínseca D3_Motivación trascendente. Objetivo: Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño docente.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Motivación intrínseca	Proviene de uno mismo, es el resultado de un proceso interno que permite disfrutar de todo el proceso de consecución de objetivos sin necesidad de ayuda externa, aprecia lo que hace y lo que aprende cada día para rendir bien y obtener los resultados deseados.
	Motivación extrínseca	Viene determinada por la respuesta conductual del individuo, pero en ella influyen factores externos que pueden influir en cada persona y está controlada por la autonomía que necesita cada ser.
	Motivación trascendente	Su objetivo principal es producir un resultado que beneficie a todo el grupo, el propósito del equipo es el bien colectivo de los demás, y busca servir a los demás; para lograrlo, es crucial que cada miembro tenga un sólido conjunto de valores fundamentales y esté comprometido con el mismo resultado final.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la motivación, elaborado por Juan Carlos Alcántara Rufasto, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores

califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Motivación intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la motivación intrínseca en los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso personal	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales. Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	4	4	4	
Autosuficiencia	Experimenta autonomía en su labor docente. Le gusta el trabajo que realiza.	4	4	4	
Capacidad profesional	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional. Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/complementarias con metas más altas.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación extrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la motivación extrínseca en los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Clima laboral	Existe comunicación fluida entre usted y la directora de su institución. Se siente cómodo con el ambiente laboral de la Institución en la que trabaja.	4	4	4	
Remuneración o bonos	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. Recibe recompensas e incentivos por su labor docente.	4	4	4	
Reconocimiento	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Motivación trascendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la motivación trascendente en los docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación en el trabajo	Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo. Participa entusiastamente en las actividades académicas y	4	4	4	

	sociales de la Institución.				
Ayuda y compañerismo	En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Aldo Fernando Rejas de la Peña

Especialidad del validador: Educación / Administración e Investigación.

20 de junio del 2023.

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

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

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

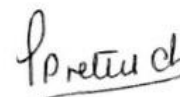
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Aldo Fernando Rejas de la Peña
DNI 43246299
Doctor en Gestión Pública y
Gobernabilidad



Dra. María Cristina PECHO RIVERA
Directora de Estudios Generales
Universidad Autónoma del Perú



Florencia Jesus Pretell Chávez

Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	<p>Esta variable considera conforme a su estructura cuatro dimensiones, lamisma que se medirá con escala de Likert.</p> <p>D1_Aprendizaje.</p> <p>D2_Enseñanza</p> <p>D3_Participación</p> <p>D4_Profesionalismo y la identidad docente.</p> <p>Objetivo Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente</p>

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Aprendizaje.	La creación de planes a largo y corto plazo, la comprensión de los entornos socioculturales, geográficos y de otro tipo que afectan a la programación y dirección del proceso de enseñanza, y el dominio de las preocupaciones curriculares y pedagógicas forman parte de la preparación para el aprendizaje de los alumnos.
	Enseñanza	La gestión de las estrategias pertinentes, el uso preciso y exacto de los materiales y la utilización de los materiales adecuados son cruciales para enseñar a aprender a los alumnos, la creación de un entorno de apoyo y la motivación de los alumnos, entre otras cosas.

	Participación	Contribuye a los procesos de bienestar escolar y comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad, es la participación en la gestión de la escuela articulada junto con la participación activa en los procesos de gestión institucional.
	Profesionalismo y la identidad docente	Se centra en cuestiones relacionadas con la formación profesional, la mejora de los conocimientos de los profesores sobre las materias y el establecimiento de la identidad con la carrera profesional

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño docente, elaborado por Juan Carlos Alcántara Rufasto, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Aprendizaje.
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la preparación del aprendizaje en los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cualidades del estudiante.	1. Demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes. 2. Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes. 3. Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.	4	4	4	
Conocimientos actuales.	4. Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular. 5. Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI. 6. Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.	4	4	4	
Diversificación.	7. Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas. 8. Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la enseñanza para el aprendizaje en los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas de aprendizaje.	9. Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación. 10. Reflexiona	4	4	4	

	<p>permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.</p> <p>11. Genera relaciones de respeto y colaboración.</p>				
Interacción de aprendizaje	<p>12. Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.</p> <p>13. Resuelve conflicto entre los estudiantes empleando el dialogo y las normas técnicas.</p> <p>14. Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.</p>	4	4	4	
Ejecución de la enseñanza	<p>15. Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.</p> <p>16. Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.</p>	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Participación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Mide la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	<p>17. Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.</p> <p>18. Se reúne con los padres para realizar propuestas al currículo escolar.</p> <p>19. Contribuye a fortalecer un clima democrático través de su trato con los padres.</p>	4	4	4	
Democracia en el lugar de trabajo	<p>20. Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.</p> <p>21. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional PEI.</p>	4	4	4	

	22. Participa en la formulación de proyectos de innovación en la institución educativa.				
Opiniones y sugerencias para la gestión	23. Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración. 24. Comparte con los padres de familia los logros de aprendizajes través de reuniones periódicas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Profesionalismo y la identidad docente**
- **Objetivos de la Dimensión: Mide el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Meditación de la enseñanza	25. Promueven reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas. 26. Promueve la formación de círculo de interaprendizaje para tratar problemas educativos. 27. Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución.	4	4	4	
Constante capacitación.	28. Se capacita al menos una vez al año en estrategia de enseñanzas. 29. Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico. 30. Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.	4	4	4	
Fomento de valores.	31. Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar. 32. Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el	4	4	4	

	bienestar de la comunidad educativa.				
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador: Educación / Administración e Investigación.

20 de junio del 2023.

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

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

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

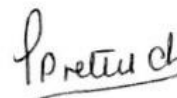
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Aldo Fernando Rojas de la Peña
DNI 43246299
Doctor en Gestión Pública y
Gobernabilidad



Dra. Maria Cristina PECHO RIVERA
Directora de Estudios Generales
Universidad Autónoma del Perú



Florencia Jesus Pretell Chávez

Anexo 6. Cronograma de ejecución

ETAPAS	MESES				
	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO
Aprobación, recojo información y revisión	X	x	x		
Formulación del proyecto		x	x		
Aplicación			x		
Evaluación				x	
Formulación informe				x	x
Presentación y sustentación					x

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7. Datos

Variable Motivación

V1	Motivación intrínseca						Motivación extrínseca						Motivación trascendente									
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	D1	D2	D3	TOTAL
1	2	3	1	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	2	14	13	13	40
2	3	4	2	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	22	25	24	71
3	4	5	5	2	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	25	24	24	73
4	2	5	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	5	2	3	2	4	5	20	20	21	61
5	2	4	3	4	5	4	2	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	22	20	29	71
6	5	4	5	4	2	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	24	22	22	68
7	3	2	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	5	4	3	4	3	5	21	19	24	64
8	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	28	23	27	78
9	2	3	1	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	1	3	3	4	3	16	13	18	47
10	3	5	3	4	4	3	1	4	3	4	5	3	4	4	2	2	4	4	22	20	20	62
11	5	5	4	4	3	2	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	23	25	28	76
12	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	23	24	25	72
13	2	3	3	4	4	5	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	21	17	20	58
14	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	2	5	2	4	4	26	25	21	72
15	5	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	4	22	18	20	60
16	4	2	4	2	3	4	5	4	3	3	5	4	4	2	5	2	3	4	19	24	20	63
17	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	4	1	2	3	4	3	12	12	17	41
18	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	14	13	13	40
19	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	25	22	27	74
20	3	5	4	4	5	4	1	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	25	19	29	73
21	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	13	13	14	40
22	4	5	5	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	27	18	25	70
23	4	4	2	5	4	5	5	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	24	22	23	69
24	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	2	4	1	2	1	12	13	13	38
25	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	5	2	4	4	3	5	4	21	20	22	63
26	3	5	4	2	4	5	5	2	3	3	2	4	5	3	2	4	3	5	23	19	22	64
27	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	23	20	20	63
28	1	4	4	2	1	2	1	2	4	3	2	1	2	4	1	4	2	1	14	13	14	41
29	5	2	2	5	5	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	5	4	23	21	21	65
30	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	27	25	28	80
31	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	5	4	2	4	20	19	21	60
32	5	3	4	2	4	4	2	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	22	20	21	63
33	4	5	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	5	20	17	20	57
34	3	2	5	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	5	3	3	2	20	19	20	59
35	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	4	3	2	1	3	3	2	14	12	14	40
36	2	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	5	4	2	17	20	21	58
37	4	5	4	3	3	2	5	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	21	25	25	71
38	2	1	2	2	1	4	4	1	3	4	1	2	1	4	1	4	1	1	12	15	12	39
39	1	2	4	1	2	4	4	1	3	4	2	4	2	2	3	2	5	4	14	18	18	50
40	1	4	3	1	4	1	1	1	2	3	2	2	4	2	3	1	2	1	14	11	13	38
41	4	5	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	2	4	20	19	23	62
42	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	5	24	21	20	65
43	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	27	23	26	76
44	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	26	25	29	80
45	3	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	23	22	25	70
46	1	2	1	3	1	2	4	4	3	2	2	1	4	1	1	3	2	4	10	16	15	41
47	4	4	2	5	4	1	4	4	3	5	5	3	4	2	5	3	5	5	20	24	24	68
48	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	26	26	28	80
49	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	22	22	26	70
50	2	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	5	2	4	19	19	18	56
51	4	4	3	2	4	5	3	4	2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	22	18	20	60
52	1	2	4	1	1	2	4	1	2	3	2	4	4	1	1	2	4	1	11	16	13	40
53	2	5	3	4	3	2	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	19	22	23	64
54	4	3	2	4	5	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	2	4	20	18	19	57
55	1	3	2	1	2	1	4	2	3	1	2	2	2	4	3	2	1	2	10	14	14	38
56	4	5	2	4	5	2	5	5	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	22	24	28	74
57	2	4	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	15	18	17	50
58	4	4	3	4	4	5	2	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	24	21	24	69
59	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	4	20	19	18	57
60	3	4	2	4	2	3	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	18	25	28	71
61	1	2	3	1	1	2	2	1	3	4	1	2	1	2	3	2	3	1	10	13	12	35
62	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	28	25	27	80

Variable desempeño docente

V2	Preparación del aprendizaje								Enseñanza para el aprendizaje								Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente								D1	D2	D3	D4	TOTAL	
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32						
1	1	3	2	4	1	2	4	3	4	2	1	3	1	1	2	1	4	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	4	20	15	17	17	69	
2	5	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	2	4	5	4	4	30	31	31	28	120	
3	3	4	2	4	3	5	2	2	4	4	3	2	5	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	25	29	30	34	118	
4	2	1	2	2	1	2	4	2	4	1	1	1	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	5	4	2	3	2	4	5	4	2	16	18	22	26	82
5	4	2	5	2	3	2	2	4	4	5	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	1	2	4	2	3	4	2	1	4	24	22	16	22	84	
6	4	5	5	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	3	3	4	2	4	2	5	3	5	4	2	4	33	31	26	29	119	
7	1	3	1	4	2	4	1	4	1	2	1	5	1	2	4	4	4	1	2	3	2	3	5	2	4	2	3	2	4	1	3	2	20	22	21		83	
8	4	2	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5	2	4	4	2	3	4	3	5	5	1	3	3	3	4	5	4	30	31	27	28	116	
9	2	1	1	3	2	2	2	3	4	2	2	5	4	2	4	5	1	4	2	1	3	1	1	4	2	4	3	2	1	2	5	1	16	28	17	20	81	
10	2	2	1	2	2	2	4	3	4	1	3	4	3	3	1	2	2	4	2	1	1	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	18	21	18	23	80	
11	4	2	1	4	3	4	1	4	4	1	4	2	4	1	4	2	4	2	2	3	3	2	3	4	4	1	3	2	3	1	2	4	23	22	23	20	88	
12	3	2	4	3	4	2	4	3	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	1	5	3	4	4	4	2	5	5	4	5	2	4	25	34	28	31	118	
13	1	2	2	1	3	4	1	3	1	4	1	4	2	3	4	3	2	4	2	3	1	1	4	1	1	1	3	2	3	2	1	2	17	22	18	15	72	
14	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	35	37	31	31	134	
15	3	1	4	2	3	2	5	2	3	4	2	5	2	4	2	2	5	2	4	5	3	5	2	4	4	2	4	3	2	3	4	2	1	22	26	28	23	99
16	2	3	2	5	4	2	5	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	4	1	3	4	2	4	1	2	1	3	4	1	3	2	25	24	21	18	88	
17	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	16	16	16	19	67
18	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	1	3	5	4	5	3	4	1	3	5	5	26	29	28	30	113	
19	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2	3	5	1	3	2	2	4	34	35	35	22	126			
20	4	2	5	5	2	4	5	5	2	3	4	5	2	4	5	3	5	2	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	32	30	31	33	126	
21	1	2	2	5	4	2	1	2	2	3	4	2	4	4	1	2	2	4	2	1	2	2	1	4	2	1	1	2	3	1	2	3	20	18	13	72		
22	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	2	2	2	4	2	5	5	2	3	4	4	3	35	32	25	28	120	
23	2	3	1	2	2	3	5	2	1	3	5	2	4	3	5	2	3	5	2	5	3	1	5	2	2	5	3	5	2	3	5	2	30	25	26	27	98	
24	2	1	3	2	1	2	1	2	4	1	4	1	4	1	2	2	4	1	1	3	4	3	2	5	3	2	2	3	1	1	2	3	14	19	23	17	73	
25	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	34	33	23	26	116	
26	2	1	4	1	4	2	1	5	1	4	1	2	1	2	4	2	1	4	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	2	1	2	16	20	17	16	69	
27	1	2	3	2	4	1	4	1	1	4	3	1	1	2	1	4	4	1	1	3	2	3	4	2	4	4	4	3	5	3	3	1	2	18	17	20	25	80
28	3	2	2	1	4	3	1	1	2	1	4	2	4	3	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	4	16	20	15	20	71
29	3	4	2	1	3	4	4	2	1	2	4	1	4	1	4	4	4	3	2	1	2	1	2	1	4	2	1	2	2	3	3	4	2	23	21	16	19	79
30	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	2	5	4	4	5	5	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	1	5	4	4	35	33	28	26	122	
31	4	3	3	5	3	4	4	5	2	4	4	3	3	4	2	4	5	4	2	3	4	3	2	4	5	2	4	3	3	4	5	5	31	26	27	31	115	
32	2	3	3	1	2	3	1	4	3	4	2	3	4	3	1	2	3	2	4	2	3	3	2	3	5	1	4	4	3	4	2	4	19	22	22	27	90	
33	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	4	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	4	4	1	2	4	3	2	2	2	16	19	20	20	75	
34	3	2	1	1	4	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	16	14	13	18	61		
35	3	4	2	1	3	4	4	2	1	2	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	4	2	23	18	13	19	73		
36	2	1	1	4	1	4	2	1	5	1	4	1	2	1	2	4	2	1	4	3	1	3	2	1	1	1	3	3	3	2	1	2	16	20	17	16	69	
37	1	2	3	2	4	1	4	1	1	4	3	1	1	2	1	4	4	1	1	3	2	3	4	2	4	1	3	1	3	3	1	2	18	17	20	18	73	
38	3	4	1	5	3	1	4	5	5	4	2	4	2	4	4	3	5	4	2	3	3	2	4	4	5	4	3	2	1	5	4	5	26	28	27	29	110	
39	2	1	1	4	1	4	2	1	5	1	4	1	2	1	2	4	2	1	4	3	1	3	2	1	1	1	3	3	3	2	1	2	16	20	17	16	69	
40	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	4	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	5	1	2	1	3	2	2	2	16	19	19	18	72	
41	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	3	5	4	4	1	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	32	33	23	26	114	
42	2	2	1	1	4	2	1	4	1	3	1	4	2	1	2	4	4	2	2	3	1	3	1	2	4	3	2	4	2	5	1	2	17	18	18	23	76	
43	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	33	35	31	36	135		
44	2	1	2	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	3	2	2	3	5	2	3	2	3	3	5	4	2	5	2	4	5	4	2	19	28	26	28	101	
45	1	2	1	2	3	2	2	4	4	1	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	4	2	3	4	2	1	4	17	17	16	22	72	
46	4	5	2	4	5	4	2	5	4	5	2	4	4	2	5	4	5	2	4	3	3	3	2	5	4	2	3	3	2	4	3	4	31	30	27	25	113	
47	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	2	3	3	5	4	2	5	3	5	3	4	5	4	37	33	27	31	128		
48	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	35	36	34	33	138	
49	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	2	3	5	2	3	5	5	2	5	3	5	2	32	37	28	29	126		
50	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	4	28	2				

Baremo

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos		Valor de equilibrio	N° de bloques
			Max	Min			L inferior	L superior		
MOTIVACIÓN	18	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	90	18	72	Alto Medio Bajo	66 42 18	90 65 41	-24 -23 -23	24 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
DESEMPEÑO DOCENTE	32	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	160	32	128	Alto Medio Bajo	118 75 32	160 117 74	-42 -42 -42	43 Diferencia de puntajes entre el número de
DIMENSIONES V1: MOTIVACIÓN										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos			N° de bloques
Motivación intrínseca	6	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	30	6	24	Alto Medio Bajo	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
Motivación extrínseca	6	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	30	6	24	Alto Medio Bajo	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
Motivación trascendente	6	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	30	6	24	Alto Medio Bajo	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
DIMENSIONES V2: DESEMPEÑO DOCENTE										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos			N° de bloques
Preparación del aprendizaje	8	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	40	8	32	Alto Medio Bajo	29 18 8	40 28 17	-11 -10 -9	11 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
Enseñanza para el aprendizaje	8	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	40	8	32	Alto Medio Bajo	29 18 8	40 28 17	-11 -10 -9	11 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	8	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	40	8	32	Alto Medio Bajo	29 18 8	40 28 17	-11 -10 -9	11 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente	8	5= Totalmente de desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	40	8	32	Alto Medio Bajo	29 18 8	40 28 17	-11 -10 -9	11 Diferencia de puntajes entre el número de niveles