

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO  
ELEMENTO MOTIVADOR EN EL EJERCICIO PROFESIONAL  
DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 36149-ACOBAMBA,  
2018**

**Para Optar : EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: GERENCIA  
EDUCATIVA**

**Autor : BACH. MARCO ANTONIO ESPINOZA  
JANAMPA**

**Asesor : DR. TEDDY JOHNNIE SALAS MATOS**

**Línea de Investigación : DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS**

**HUANCAYO – PERU  
2021**

## **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto  
Director

Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes  
Jurado

Mag. Mariella Cynthia Barzola Fierro  
Jurado

Mag. Luis Alberto Aguilar Cuevas  
Jurado

Dr. Jesús Armando Cavero Carrasco  
Secretario Académico

**ASESOR DE LA TESIS**

**DR. TEDDY JOHNNIE SALAS MATOS**

## **DEDICATORIA:**

A mis padres y hermanos que conocedores de mis propósitos de mejora personal y profesional alentaron mis progresos con mucha fe a Dios.

A mi esposa Rosario Karina que con buen ojo pedagógico e inversión de confianza y comprensión pudo hacer realidad mi creciente transitar por la senda del magisterio durante todos estos años.

*Marco Antonio.*

## **AGRADECIMIENTO**

- Al Dr. Teddy Johnnie Salas Matos por sus sugerencias para la elucidación de esta investigación.
- Al Dr. Alex Sandro Landeo Quispe, amigo incondicional que, con calidad investigativa, brindó sus valiosas orientaciones en la realización y asesoramiento del trabajo.
- A mis familiares, que nunca desmayaron en el apoyo material y moral en horas innumerables de trabajo en la travesía de cristalizar mi tesis.
- Igualmente, a todos los colegas de la I.E. N° 36149 “José Antonio Encinas Franco” de la UGEL-ACOBAMBA/HUANCAVELICA, con quienes compartimos aprendizajes significativos en la realización de esta tesis.
- Y, finalmente agradezco a todos cuanto he obviado sin prejuicio alguno, seguro de que han internalizado el creer anticipado del logro de sus metas.

El Autor.

## **CONTENIDO**

CARATULA.....	I
MIEMBROS DEL JURADO.....	II
ASESOR DE LA TESIS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
CONTENIDO.....	VI
CONTENIDO DE TABLAS.....	XI
CONTENIDO DE FIGURAS Y GRÁFICOS.....	XIV
RESUMEN.....	XVII
SOMMARIO.....	XVIII
INTRODUCCION.....	XIX

### **CAPITULO I**

#### **PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	22
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	25
1.3.1. Problema General.....	25
1.3.2. Problemas Específicos.....	25
1.4. JUSTIFICACION.....	26
1.4.1 Teórica.....	26

1.4.2 Social.....	28
1.4.3 Metodológica.....	30
1.5. OBJETIVOS .....	31
1.5.1. Objetivo General.....	31
1.5.2. Objetivos Específicos.....	31

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES.....	32
2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS .....	40
A. Teoría de la jerarquía de las necesidades .....	41
B. Teoría de motivación al logro .....	45
C. Modelo de clima motivacional.....	46
D. Motivación intrínseca y extrínseca.....	48
E. El marco del buen desempeño docente.....	50
F. Ejercicio profesional de los profesores .....	63
2.3. Definición de conceptos .....	73

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS**

3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	75
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	76

3.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL).....	77
---	----

**CAPITULO IV**  
**METODOLOGÍA**

4.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	79
A. Métodos Generales de la investigación.....	79
B. Métodos Particulares de la Investigación.....	79
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	80
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	81
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	81
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	82
4.5.1. Población.....	82
4.5.2. Muestra.....	82
4.5.3. Técnicas de muestreo .....	83
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	83
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	84
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	85



## CAPITULO V

### RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS .....	86
A. Primera Hipótesis Específica .....	86
B. Segunda Hipótesis Específica .....	91
C. Tercera Hipótesis Específica .....	96
D. Cuarta Hipótesis Específica .....	102
E. Hipótesis General .....	106
5.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS.....	114
A. Primera Hipótesis Específica .....	114
B. Segunda Hipótesis Específica .....	115
C. Tercera Hipótesis Específica .....	116
D. Cuarta Hipótesis Específica .....	117
E. Hipótesis General .....	118
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	120
A) PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA .....	120
B) SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA .....	123
C) TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA .....	124
D) CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	125
E) HIPOTESIS GENERAL .....	127

CONCLUSIONES .....	129
RECOMENDACIONES .....	131
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	133
ANEXOS.....	139
ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	140
ANEXO 2 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	141
ANEXO 3 - CUESTIONARIO.....	144
ANEXO 5 - CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO .....	151
ANEXO 6 - DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS .....	154
ANEXO 7- CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN .....	156
ANEXO 8- EVIDENCIA FOTOGRÁFICA.....	157

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1. La Idoneidad de los Profesores y el nivel de aptitudes como docente .....	88
Tabla N° 2. La Idoneidad de los Profesores y su nivel de disposición para el trabajo docente .....	89
Tabla N° 3. La Idoneidad de los Profesores y el nivel de capacidad como docente .....	90
Tabla N° 4. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la idoneidad de los profesores.....	91
Tabla N° 5. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de práctica de valores.....	92
Tabla N° 6. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de conocimientos .....	93
Tabla N° 7. El marco del buen desempeño docente como elemento motivador y el nivel de actitudes.....	94
Tabla N° 8. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de habilidades.....	95
Tabla N° 9. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la calidad de los profesores.....	96
Tabla N° 10. El Desempeño Laboral de los Profesores y el nivel de productividad docente .....	97
Tabla N° 11. El desempeño laboral de los Profesores y la calidad de trabajo docente .....	98

Tabla N° 12. El Desempeño Laboral de los Profesores y el cumplimiento de sus objetivos .....	99
Tabla N° 13. El Desempeño Laboral de los Profesores y la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia).....	100
Tabla N° 14. El Desempeño Laboral de los Profesores y el nivel de formación profesional .....	101
Tabla N° 15. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el desempeño laboral de los profesores .....	102
Tabla N° 16. La Promoción de los Profesores y el nivel magisterial .....	103
Tabla N° 17. La Promoción de los Profesores y el área de desempeño laboral.....	104
Tabla N° 18. La Promoción de los Profesores y la oportunidad de desempeñar de cargos directivos.....	105
Tabla N° 19. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la promoción de los profesores .....	106
Tabla N° 20. El Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador para las prácticas pedagógicas .....	107
Tabla N° 21. Las prácticas pedagógicas y el nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas .....	108
Tabla N° 22. Las prácticas pedagógicas y el nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas.....	109
Tabla N° 23. Las prácticas pedagógicas y el nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas.....	110

Tabla N° 24. Las prácticas pedagógicas y el nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas .....	111
Tabla N° 25. Las prácticas pedagógicas y el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas .....	112
Tabla N° 26. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el ejercicio profesional de los profesores.....	113
Tabla N° 27. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el tipo de incentivos recibido .....	114
Tabla N° 28. Estadístico de contraste de la Primera Hipótesis Específica	117
Tabla N° 29. Estadístico de contraste de la Segunda Hipótesis Específica .....	121
Tabla N° 30. Estadístico de contraste de la Tercera Hipótesis Específica.....	124
Tabla N° 31. Estadístico de contraste de la Cuarta Hipótesis Específica .....	126
Tabla N° 32. Estadístico de contraste de la Hipótesis General .....	129

## CONTENIDO DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Gráfico N° 1. La Idoneidad de los Profesores y el nivel de aptitudes como docente .....	88
Gráfico N° 2. La Idoneidad de los Profesores y su nivel de disposición para el trabajo docente .....	89
Gráfico N° 3. La Idoneidad de los Profesores y el nivel de capacidad como docente .....	90
Gráfico N° 4. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la idoneidad de los profesores.....	91
Gráfico N° 5. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de práctica de valores.....	92
Gráfico N° 6. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de conocimientos .....	93
Gráfico N° 7. El marco del buen desempeño docente como elemento motivador y el nivel de actitudes .....	94
Gráfico N° 8. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de habilidades .....	95
Gráfico N° 9. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la calidad de los profesores.....	96
Gráfico N° 10. El Desempeño Laboral de los Profesores y el nivel de productividad docente .....	97
Gráfico N° 11. El desempeño laboral de los Profesores y la calidad de trabajo docente .....	98

Gráfico N° 12. El Desempeño Laboral de los Profesores y el cumplimiento de sus objetivos .....	99
Gráfico N° 13. El Desempeño Laboral de los Profesores y la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia).....	100
Gráfico N° 14. El Desempeño Laboral de los Profesores y el nivel de formación profesional .....	101
Gráfico N° 15. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el desempeño laboral de los profesores .....	102
Gráfico N° 16. La Promoción de los Profesores y el nivel magisterial .....	103
Gráfico N° 17. La Promoción de los Profesores y el área de desempeño laboral.....	104
Gráfico N° 18. La Promoción de los Profesores y la oportunidad de desempeñar de cargos directivos.....	105
Gráfico N° 19. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la promoción de los profesores .....	106
Gráfico N° 20. El Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador para las prácticas pedagógicas .....	107
Gráfico N° 21. Las prácticas pedagógicas y el nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas .....	108
Gráfico N° 22. Las prácticas pedagógicas y el nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas.....	109
Gráfico N° 23. Las prácticas pedagógicas y el nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas .....	110

Gráfico N° 24. Las prácticas pedagógicas y el nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas .....	111
Gráfico N° 25. Las prácticas pedagógicas y el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas .....	112
Gráfico N° 26. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el ejercicio profesional de los profesores.....	113
Gráfico N° 27. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el tipo de incentivos recibido.....	114



## RESUMEN

La investigación partió del **Problema:** ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018?; siendo el **Objetivo:** Determinar en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018; La Investigación fue del **Tipo** Básico **Nivel** Explicativo; Se utilizó para contrastar la Hipótesis, **los Métodos:** Inductivo, Comparativo, Análisis; Con un **Diseño** No Experimental transeccional, con una sola **Muestra** y un Tipo de **Muestreo** Probabilístico Simple. Para la Recolección de Información se utilizó un instrumento en escala tipo Likert con afirmaciones de satisfacción o no de sus necesidades intrínsecas, extrínsecas, de motivación al logro y, de posición de mejora de sus características respecto a su buena docencia; llegándose a **la conclusión:** que el Marco del Buen Desempeño Docente al ser una guía que orienta el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente es un elemento motivador que coadyuva al buen ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo; aspectos que fueron corroborados mediante la Chi2 donde al 95% de confianza los docentes corroboraron lo afirmado.

**Palabras clave:** Marco del Buen Desempeño Docente, motivación, ejercicio profesional, profesores, idoneidad, calidad, desempeño laboral, promoción.

## SOMMARIO

La ricerca è partita dal Problema: in che misura il Framework for Good Teacher Performance come elemento motivante influenza la pratica professionale dei professori dell'I.E. N ° 36149-Acobamba, 2018?; essendo l'obiettivo: determinare in che misura il Framework of Good Teaching Performance come elemento motivante influenza la pratica professionale dei professori dell'I.E. N ° 36149-Acobamba, 2018; La ricerca era di livello esplicativo di tipo base; È stato usato per testare l'ipotesi, i metodi: induttivo, comparativo, analisi; Con un design transitorio non sperimentale, con un singolo campione e un semplice tipo di campionamento probabilistico. Per la raccolta di informazioni, è stato utilizzato uno strumento su scala Likert con affermazioni di soddisfazione o meno dei suoi bisogni intrinseci, estrinseci, motivazione per il raggiungimento e, di una posizione per migliorare le sue caratteristiche rispetto al suo buon insegnamento; giungendo alla conclusione: che il Framework of Good Teaching Performance come guida che guida la progettazione e l'implementazione di politiche e azioni per la formazione, la valutazione e lo sviluppo degli insegnanti è un elemento motivante che contribuisce alla buona pratica professionale dei professori dell'I.E. N ° 36149-Acobamba, 2018 perché attraverso le sue dimensioni e competenze influenza l'attivazione di specifici comportamenti interni, azioni e soddisfazioni nel processo educativo; aspetti che sono stati confermati da Chi<sup>2</sup> dove al 95% di fiducia gli insegnanti hanno confermato l'affermazione.

**Parole chiave:** Quadro di buone prestazioni Insegnante, motivazione, esercizio professionale, professori, idoneità, qualità, rendimento lavorativo, promozione.

## INTRODUCCIÓN

“La educación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades. Además de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos. La educación es necesaria en todos los sentidos. Para alcanzar mejores niveles de bienestar social y de crecimiento económico; para nivelar las desigualdades económicas y sociales; para propiciar la movilidad social de las personas; para acceder a mejores niveles de empleo; para elevar las condiciones culturales de la población; para ampliar las oportunidades de los jóvenes; para vigorizar los valores cívicos y laicos que fortalecen las relaciones de las sociedades; para el avance democrático y el fortalecimiento del Estado de derecho; para el impulso de la ciencia, la tecnología y la innovación. La educación siempre ha sido importante para el desarrollo, pero ha adquirido mayor relevancia en el mundo de hoy que vive profundas transformaciones, motivadas en parte por el vertiginoso avance de la ciencia y sus aplicaciones, así como por el no menos acelerado desarrollo de los medios y las tecnologías de la información” (Narro Robles, Martuscelli Quintana, & Barzana García, 2012). No cabe duda que la educación posee una gran importancia y trascendencia, puesto que está directamente relacionado con el desarrollo de la sociedad y para lo cual es pertinente que el estado establezca políticas que permitan que los actores desarrollen adecuadamente sus funciones y labores, entre ellos es de destacar la labor de los docentes, puesto que son el elemento principal y primordial en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje; motivo por el cual se ha desarrollado esta investigación bajo la

consideración que habiendo establecido el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente los dominios y competencias que el docente debe poseer para desempeñar su labor docente, consideramos que estos se constituyen como un elemento motivador para el ejercicio de la docencia.

Bajo este contexto la presente investigación formulo como **Problema General:** ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018?; **Justificándose** porque, la motivación docente como objeto de estudio por parte de investigadores, aún es de preocupación continua, ya que varía de un maestro a otro, existiendo siempre la necesidad de motivación, dada su importancia de ser un impulso en su desempeño, para el logro y la proposición de metas y objetivos y para cumplir satisfactoriamente su función social y tarea pedagógica de su profesión..

El **Objetivo General** de la investigación fue determinar en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018.

Se planteó como **Hipótesis General** que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo; siendo su **Variable Independiente:** el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador, **Variable Dependiente:** el ejercicio profesional de los profesores.

El trabajo de investigación pertenece al tipo de investigación básica o teórica, con un **Nivel de Investigación Explicativo** y para su realización se utilizó como **Métodos de Investigación:** El método inductivo-deductivo y método analítico-sintético. El **Diseño empleado** fue: No experimental transeccional; **La Muestra** estuvo conformada por 30 docentes y 01 director que laboran en la I.E. N° 36149 de Acobamba. **La Técnica de Muestreo** fue Aleatorio Simple; se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis documental.

La presente tesis se encuentra estructurada en V capítulos:

- El primer capítulo denominado “Planteamiento del Problema”, las mismas que son desarrolladas con puntualidad y precisión
- El segundo capítulo denominado “Marco Teórico”, donde se expone los antecedentes, las bases teóricas científicas y la definición de conceptos o términos básicos
- El cuarto capítulo titulado “Hipótesis” que abarca las hipótesis, variables y la operacionalización respectiva.
- El cuarto capítulo titulado “Metodología de la Investigación”, donde se describe el Tipo y Nivel de Investigación Científica y los Métodos de Investigación utilizados en el desarrollo de la Investigación
- El quinto capítulo referido a los “Resultados” describiéndose los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los 30 docentes y 01 director que laboran en la I.E. N° 36149 de Acobamba.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La elección del tema se ha hecho en atención a los cambios que se están produciendo en el entorno en el cual se desenvuelven las I.E., tal que originan una diversidad de problemas que cuestionan sus sistemas convencionales de trabajo de los docentes y directivos, relacionados a su calidad, pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia y a su formación o perfeccionamiento, que si bien en interacción e interrelacionados mutuamente entre sí, (sin restar importancia de la labor y sentido de pertenencia de sus demás miembros), por sus variadas y diferenciadas experiencias resolutorias de problemas y por su capacidad propositiva de metas de las que creen en su valor anticipado, muestran empeño en la consecución del logro de las mismas y de los objetivos educativos establecidos al tiempo real, al contexto circundante y a las necesidades y expectativas de la comunidad educativa como un todo capital

institucional, al propugnar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, Programaciones Curriculares, Planes de Mejora de los Aprendizajes, Planes de Mejora de la Atención y Servicio al Usuario, Planes de Desarrollo y Perfeccionamiento Docente, Proyectos Impulsores de Experiencia Exitosas para sus sustentos en los Días del logro, etc., no se traducen por la Superioridad Educativa como éxito educativo valorado por el esfuerzo y refuerzo ejercido por el docente o directivo, sino que solo lo determinan como hechos educativos por función y/o por oficio, advirtiéndose que el estado motivacional intrínseco de docentes y directivos se vea disminuido, debido a la relación tan estrecha que existe entre éste y el desempeño de sus funciones.

Los impulsos de los maestros de la Institución Educativa N° 36149 de Acobamba del distrito y provincia de Acobamba, departamento de Huancavelica, al resolver los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares sobre la matrícula oportuna, mayor cobertura y la buena acogida a los estudiantes, con docentes nombrados o contratados desde el primer día de clases en Marzo y con mobiliario adecuado, además de materiales educativos y textos contextualizados; y, a lo que les toca como docentes respecto a su didáctica, (a través de Talleres de Fortalecimiento Pedagógico, Círculos de Interaprendizaje Colaborativo (CIAC), Grupos de Interaprendizaje (GIA), Micro talleres, Pasantías) de una pedagogía de la homogeneidad a una pedagogía de la diversidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje con equidad considerando las características y oportunidades que cada estudiante requiere, y a la evaluación del ejercicio de su docencia desde los resultados de la Evaluación Censal de los Estudiantes y a la significancia de los aprendizajes

establecidos como indispensables y funcionales para el desarrollo de los estudiantes en su vida cotidiana; los consideran motivo extrínseco para lograr el acceso y permanencia de los estudiantes, la eficiencia terminal de cada grado o ciclo, el egreso oportuno del 6°, su formación y aprendizaje integral; y tornándose prometedores de un buen desempeño laboral docente; no son reconocidos, no se estimulan ni potencian; de lo que se deduce que el estado motivacional extrínseco docente tiene un bajo nivel, sin la generación del clima motivacional en la organización por el Director o el Estado desde sus organismos descentralizados. La motivación representa un factor primordial para que los integrantes de la organización dirijan sus acciones hacia el logro y el alcance de sus metas, en tal sentido, Mildroux (1998:51), señala: “Un individuo motivado es un ser que consigue y logra sus propósitos”.

Bajo este contexto es preciso establecer que la educación posee una gran importancia y trascendencia en la sociedad, puesto que está directamente relacionado con su desarrollo y evolución y para lo cual es pertinente, prioritario y estratégico que el estado establezca políticas que permitan que los actores del sistema educativo desarrollen adecuadamente sus funciones y labores, entre ellos es de destacar la labor de los docentes, puesto que son el elemento principal y primordial en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje; por lo que habiendo establecido el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente los dominios y competencias que el docente debe poseer para desempeñar su labor docente, consideramos que estos se constituyen como un elemento motivador para el ejercicio de la docencia, por lo tanto es pertinente investigar la certeza de tal propuesta.



## **1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **A) Delimitación Temporal**

La investigación se desarrolló durante el año 2018.

### **B) Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en los ambientes de la Institución Educativa N° 36149 de la provincia de Acobamba, departamento de Huancavelica.

## **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1. Problema general**

¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- A.** ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?
- B.** ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?
- C.** ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?

**D.** ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?

## **1.4. JUSTIFICACIÓN**

### **1.4.1 Teórica**

El tema de investigación fue relevante teóricamente porque, la motivación docente como objeto de estudio por parte de investigadores, aún es de preocupación continua, ya que varía de un maestro a otro, existiendo siempre la necesidad de motivación, dada su importancia de ser un impulso en su desempeño, para el logro y la proposición de metas y objetivos y para cumplir satisfactoriamente su función social y tarea pedagógica de su profesión, que los procesos socioeconómicos y culturales lo contextúan y lo resitúan en los cambios; inserta al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades, no ajena a los valores de los derechos humanos, éticos morales y religiosos; y, de ser producto del valor anticipado de las metas, que en términos de creencia, tienen los docentes; así la asimilación docente de perfilarse a una serie de competencias, dominios, y desempeños de vanguardia que propugna el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU, es porque es consciente de los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes, que exigen sistemas de formación, desarrollo y evaluación profesional a la altura de los resultados en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, como lo indica el nuevo Marco

Curricular que delimita un conjunto de aprendizajes fundamentales que deben traducirse en resultados comunes para todo el país, replanteando la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas, de una enseñanza tradicional a la producción del conocimiento con protagonismo activo y directo, de los estudiantes no subvaluando su potencial, diversidad y autonomía.

En esta perspectiva el Marco del Buen Desempeño Docente si bien es un primer paso de revaloración del magisterio en la dirección de generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica responsable de la profesión docente; hay creencias, hábitos, y reglas que constriñen la acción y la motivación de los docentes e instituciones educativas, como la pérdida del trabajo, supervisión, antes que monitoreo y acompañamiento, evaluaciones manipuladas, ascensos indebidos, demora del pago, solapamiento de actos negativos en OADER, reasignación ilegal, mayor tiempo de trabajo, discordia en la mejora y selección de las buenas prácticas pedagógicas, comunicación poco efectiva, desorganización, grupos excluidos, etc., notándose que no solamente el cubrirse el aspecto de seguridad y autorrealización docente produce un estado de motivación favorable, sino la satisfacción de todas las necesidades humanas, además del creer en las cosas que se están haciendo influye de manera directa en el estado motivacional ideal para el logro de las metas planteadas, ya sea como organización o a nivel individual.

#### **1.4.2. Social**

El tema de investigación fue relevante socialmente en la medida que la motivación que se genera en los directivos es vital, puesto que esas conductas se transmiten y fluyen a cada uno de los miembros de la institución, así como a los padres, familias y comunidad u otros representantes que participan del hecho educativo.

El eficiente manejo del desempeño por parte del personal docente está centrado en las cualidades personales, humanas y profesionales. Desde esta perspectiva, el recurso humano es importante, tales como los que sirven (docentes, director, personal de servicio, auxiliar, etc.) y a quienes servimos (educandos, PP.FF, comunidad), así un docente ha de estar preparado y capacitado para enfrentar retos con una alta disposición al trabajo para el logro de los aprendizajes que arremeterá con la culpabilidad que se le asienta dado los resultados de la Evaluación Censal del Estudiante 2016 y en espera el de la ECE 2018, la repitencia, el bajo rendimiento, deserción, fracaso, etc., donde sus orígenes pueden encontrarse en el bajo nivel de motivación docente para la preparación y la enseñanza del aprendizaje de los educandos, para su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y para su desarrollo de su profesionalidad e identidad docente, además para tener y comprender un enfoque holístico y objetivo sobre el aprendizaje, un enfoque sobre el sujeto que aprende, sobre las oportunidades de aprendizaje, sobre la pedagogía y sobre las regulaciones institucionales; prescindiéndose tras el diagnóstico del estado y grado motivacional real de los docentes, de

recomendaciones y de la proposición de líneas de acción para una motivación estratégica en las instituciones educativas, y los resultados educativos que se obtienen servirán para poner a prueba los logros de aprendizajes, las prácticas pedagógicas exitosas, el perfeccionamiento de la metodología, la elaboración de materiales educativos e innovativos, instrumentos de evaluación de calidad, que se viene logrando con el manejo del nuevo Marco Curricular del país, revalorando sus prácticas pedagógicas en la educación básica (política 7 del PEN) y su formación continua e integral en el marco de una carrera pública (Constitución Política del Perú) centrada en su desempeño responsable y efectivo (objetivo estratégico 3 que plantea el PEN aprobado por RS N° 001-2007-ED) (MINEDU, Proyecto Educativo Nacional el 2021, 2007).

Todo esfuerzo directivo por plantear junto a sus docentes un PEI, el PAT, un plan de desarrollo y perfeccionamiento docente con criterios de buena docencia, un plan de mejora a la atención y servicio al usuario, un plan generador de aprendizajes de calidad y cierre de brechas, un plan de redirección de estructura organizacional, etc., se volcara con sentido de disfrute por lo que se hace, con sentido de pertenencia y con espíritu de corresponsabilidad de los otros actores educativos de la institución para con la comunidad y su entorno ya que no solo se trata de mejorar el cómo se da una clase o el tiempo que el docente comparte con sus educandos, sino que el todo institucional y el todo del contexto generen y brinden al colectivo un bienestar social adecuado.

### **1.4.3. Metodológica**

Metodológicamente se dio un aporte al diseñar, construir y validar los instrumentos de recolección de datos, así mismo se planteó alternativas de solución adecuada al estado actual de la motivación de los docentes y del directivo de la I.E. N° 36149 de Acobamba diagnosticado con la descripción de sus conductas en relación a los factores motivacionales externos o internos con sujeción a la clasificación y jerarquía de necesidades humanas según Abraham Maslow, al valor anticipado de las metas educativas que dan dichos actores educativos y a los dominios, competencias y desempeños docentes para el logro de los aprendizajes del Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU, cuyo reporte se dio con la resolución de 29 ítems en atención a una Escala Likert presentado en forma de afirmaciones o juicios, y dependiendo la dimensión a medir se presenta 5 alternativas mediante las cuales expresara el nivel de acuerdo ante las premisas planteadas, así como su nivel referido a la Motivación generada en el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU de Docentes y Director de la I.E. N° 36149 de Acobamba para el logro del desarrollo positivo y de su buen desempeño de sus prácticas pedagógicas, valorado de antemano sus contenidos por expertos, que responderán docentes y directivos en el mismo campo de acción, para inducirlos a reacciones de desacuerdo o de acuerdo; queda explícito así que la validez y confiabilidad de dichos instrumentos servirán de modelo antecedente para recrear otros instrumentos de tales características.

## **1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- A.** Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.
- B.** Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.
- C.** Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.
- D.** Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES**

**A. Gallardo** (2017), en su tesis titulada: “*Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*”. Tesis para optar el grado académico de Magister Scientiae en Administración en la Universidad Nacional Agraria La Molina – Lima. “El presente estudio centró su objetivo de establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del colegio La Divina Providencia de Surquillo, utilizando lineamientos durante el año 2015 establecidos por el Ministerio de Educación de Perú para la evaluación del desempeño docente. Para conocer la motivación del personal docente se aplicó un cuestionario de acuerdo a la teoría de Frederick Herzberg conformado por diez



factores de motivación entre factores motivacionales e higiénicos en una escala de Likert del uno al siete” (Gallardo Rodríguez, 2017). “Los resultados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS utilizando un modelo de regresión lineal múltiple los cuales fueron presentados mediante tablas y figuras. Finalmente se concluyó que los factores motivacionales e higiénicos sí ejercen influencia sobre el desempeño docente, reconociendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño docente, pero no implica que se prescindan de los factores higiénicos. Además, se identificó que todos los docentes estudiados presentan un puntaje aprobatorio de por lo menos 3.0 en su evaluación de desempeño docente y finalmente se propone un programa de motivación para los docentes de dicha institución educativa para el año 2017” (Gallardo Rodríguez, 2017).

**B. Quispe, M. (2012)**, se consideró específicamente la necesidad de relacionar entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete. Su muestra fue de 29 docentes y directivos y 227 estudiantes que pertenecen a la Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete. Para el proceso de la validación de los instrumentos se trabajó con el Coeficiente alfa de Cronbach, se obtuvo el valor de alfa de 0.882 para el instrumento “Nivel de motivación laboral” y 0.898 para el instrumento “Calidad del desempeño docente”.

La investigación concluye que “el nivel de motivación laboral influye en la calidad del desempeño que muestran los docentes en las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete, se comprueba que los estados de ánimo de los docentes, se encuentra influenciado por el aspecto salarial o que también está ligado a las motivaciones de reconocimiento que se hacen a los docentes por su labor con los estudiantes, entre otros factores. Así mismo, se ha determinado que el 21% de los docentes se ubican en un nivel *Deficiente* de motivación laboral; el 55 % en un nivel “regular” y el 24 % presentan un buen nivel de motivación laboral. En relación a la percepción que tienen los estudiantes en las instituciones educativas de la Provincia de Cañete, sobre la *calidad del desempeño docente*, se determinó que el 18% percibe como *deficiente* la calidad del desempeño docente, el 78% la calificaron como *regular* y el 4% califican el desempeño de sus profesores como *bueno* (Quispe, 2012).

**C. Luque, N. (2008)** este estudio tuvo como problema principal: “¿Cómo se relaciona la evaluación del liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes?, su objetivo principal fue: Determinar la relación de la evaluación del liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes, y planteó la hipótesis: La evaluación del liderazgo del equipo directivo se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa No 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao” (Luque, 2008).

Entre las conclusiones principales que se pudieron extraer tenemos: “Existe una correlación positiva moderada (0,73) entre la comunicación del equipo directivo y el desempeño de la Institución Educativa No 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Se concluye que existe una correlación positiva moderada (0, 70) entre la motivación del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa No 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Se establece que existe una correlación positiva moderada (0,76) entre el manejo institucional del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa No 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Existe relación entre los niveles del indicador formas y vías de comunicación y los niveles del indicador grado de conocimiento de características psicológicas de alumnos. Existe relación entre los niveles del indicador apertura de comunicación y los niveles del indicador 17 desarrollan proceso de autocrítica. Existe relación entre los niveles del indicador clima organizacional y los niveles del indicador flexibilidad para aceptar la diversidad” (Luque, 2008).

**D. Palma, S. (2008).** “*La Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias*”. Investigación realizada en la ciudad de Lima, para obtener el grado de Magister en Psicología. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima.

“El Objetivo general fue describir y comparar las características de Clima y Motivación Laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular cuando se comparan en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicios. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima laboral, bajo el enfoque de McClelland y Litwing. El análisis de correlación entre motivación y clima laboral en el grupo estudiado permite afirmar que no existe una directa asociación entre las mismas; ambos aspectos, evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí; sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación, presentan mejor puntuación los docentes y los trabajadores con más de cinco años de servicios, personal con características relacionadas con la autorrealización e internalización de una cultura de trabajo” (Palma, 2008).

**E. Rodríguez, R. (2006). *“Influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la caja Trujillo S.A. de la U.N.T.”*** tesis para optar el título de Licenciada en Trabajo Social expresa: “la influencia de las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Caja de Trujillo en el clima organizacional es significativa. Su clima organizacional es percibido por sus trabajadores de forma regular o media, demostrando que los aspectos para mejorar la estabilidad, satisfacciones de seguridad y compatibilidad entre compañeros forman parte del desarrollo de la masa laboral” (Rodríguez, 2006).

## 2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

A. **Daniela López**, en su tesis titulada: *“La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo”*. Tesis para Optar el grado académico de Maestra en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo – Venezuela. Considera que “Un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. Así mismo, el desempeño laboral es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través de la supervisión y evaluación con el propósito de obtener insumos que sirvan para lograr un mejoramiento continuo de la actuación profesional de los docentes. Se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal. Así mismo, el aporte de herramientas novedosas para mejorar los índices de motivación en los docentes de la U.E Carabobo servirá para influir de manera positiva en el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la institución, del fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la comunicación y de un clima de cordialidad y de respeto con la finalidad de fortalecer la práctica educativa, el proceso de enseñanza y aprendizaje en las instituciones públicas y al crecimiento profesional y personal de los docentes” (López, 2015).

**B. Juan Tijerina**, en su tesis titulada: “*Papel de la Motivación en el desempeño docente*”. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional en la Universidad Autónoma de Nuevo León – Monterrey – México. “La investigación pretende identificar cuáles son los principales motivadores del profesor de educación superior, así como establecer alguna relación entre la motivación y el desempeño docente. Se realizó una revisión a la bibliografía existente sobre motivación y desempeño, para identificar puntos en común entre las diferentes teorías (el de la jerarquía de necesidades de Maslow la Teoría X y la teoría Y, la Teoría de los dos factores, la Teoría de ERC, las Teorías de las necesidades de McClelland, la Teoría de la evaluación cognoscitiva, la Teoría de la fijación de metas, la Teoría del reforzamiento, la Teoría del flujo, la Teoría de la equidad y la Teoría de las expectativas) en la creación de un instrumento que permitiera conocer los principales aspectos motivadores del docente de posgrado, el cual en conjunto con un instrumento de evaluación docente hicieron posible el cumplimiento de los objetivos planteados. Los resultados señalan que, si existen factores comunes de motivación como la afiliación, la dimensión logro, la dimensión expectativa, la dimensión proceso, la dimensión entorno y la dimensión contenido, en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño” (Tijerina Treviño, 2011).

**C. Andreina Roo**, en su tesis titulada: *“Influencia del Gerente Educativo en la Motivación y el Desempeño Laboral del Personal Docente”*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia – Venezuela. “La investigación muestra como objetivo analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. Como instrumento se aplicó dos cuestionarios de 36 ítems cada uno con cinco escalas de alternativas para medir las variables. Como conclusión se indica que se encontraron deficiencias con respecto a la atención de necesidades de personal de manera adecuada, en 10 el ambiente de trabajo y falta de apoyo para la solución de problemas. Lo antes planteado trae como consecuencia que el docente actúe en su trabajo de manera más lenta en el logro de los objetivos organizacionales” (Roo, 2013).

**D. Patricia del Carmen Enriquez**, en su tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración en la Universidad de Morelos - México. “La investigadora realizó un estudio con el objetivo de adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México. Como instrumento

para la recolección de datos se empleó un cuestionario. Para esta investigación se utilizó el primer instrumento para medir la motivación elaborado por Manuel Ramón Meza Escobar y Rosa Evila Quintanilla Morales; y el segundo para medir el desempeño, elaborado por Manuel Ramón Meza Rodríguez y Denisse Cruz Castillo. Los resultados del estudio muestran que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4 por ciento de la variable nivel de desempeño” (Enriquez Laredo, 2014).

## **2.2. BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICAS**

Quedando claro que es importante ubicar el problema en la teoría correspondiente para explicar en forma breve que existen diversas concepciones que tienen consideraciones enmarcadas a resaltar a la motivación como factor crucial para generar no solo un alto interés docente de hacer bien las cosas que le compete, sino de promover un verdadero compromiso de mejora continua de la educación desde uno mismo y para con los demás.

Es el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) que piensa en las diferencias de estilo, tiempo, lugar y ritmo de aprendizaje de los docentes, y considerando un aprendizaje intensivo la incorporación de un determinado concepto de docente, de educación, etc. puede lograrse en poco tiempo al relacionarse con anteriores aprendizajes y la huella del aprendizaje que se logra de modo intensivo es bastante profunda como facilitar la utilización de lo



aprendido cuando la situación lo exija. A ello sumamos la idea de que el MBDD abre dialogo entre su contenido de mejora de la calidad educativa desde la formación docente continua, aproximándose a las necesidades e intereses del sujeto. Aquí reside que el proceso de formación e incorporación de conceptos claves de cambio personal, profesional y socioeducativo dependerán en gran medida de su significatividad sin tender a perderse, es aquí donde se connota que el aprendizaje y cambio compromete al sujeto en todas sus potencias. El MBDD es un elemento motivador proveedor de estímulos positivos a fin de que los docentes alcancen un alto nivel de calidad. Con la motivación externa que brinda se acostumbra a que los docentes hagan bien su trabajo si se le recompensa con algo (bonos económicos, aumento de sueldos, etc.), pero cuando se satisface los deseos internos de los mismos se les genera un verdadero compromiso y motivación intrínseca a largo plazo que crea lazos de lealtad con la organización.

En tal sentido las diversas concepciones son:

#### **A. Teoría de la jerarquía de las necesidades**

Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo. Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

Maslow sustentó: “La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades clasifica las necesidades humanas de una manera lógica conveniente, que tiene implicaciones importantes en las organizaciones y percibe la motivación humana como una jerarquía de cinco necesidades:

Necesidades fisiológicas o básicas, necesidades de estabilidad, necesidades de afiliación o aceptación, necesidades de estima consideradas como necesidades de déficit y por último las necesidades de autorrealización consideradas como tal”.

De acuerdo con la estructura ya mencionada, las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes

1. Necesidades Fisiológicas: Estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia.

Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

2. Necesidades de Seguridad: Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

3. Necesidades Sociales: Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su

aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

4. Necesidades de Reconocimiento: Conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
5. Necesidades de Auto-Superación: También conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

Es de suma importancia reconocer el papel que Maslow asigna a la seguridad en el proceso de crecimiento destacando que la psicología del Ser y la Psicología del Llegar a Ser pueden reconciliarse y la persona, siendo simplemente ella misma, puede avanzar y crecer.

A la par los trabajos de Lindeman sientan las bases de entender que cuando los adultos se esfuerzan por descubrir y llegar a ser ellos mismos, es cuando parece sentirse más conformes con ser un proceso antes que ser un producto tal que:

- Los adultos se motivan para aprender cuando experimentan necesidades y tienen intereses que el aprendizaje puede satisfacer.

- Las apropiadas propuestas de formación y capacitación deben organizarse en torno a situaciones de vida real y no sobre la base de materias tradicionales.
- El núcleo metodológico es el análisis de la experiencia del adulto.
- Los adultos tienen la necesidad de auto dirigirse. Tal que los docentes deben comprometerse en un proceso de búsqueda comprometida, antes que transmitir sus conocimientos y luego evaluar su conformidad con dichos conocimientos.
- Lo volitivo como componente de la conducta humana constituye un garante del logro de la mayor calidad en la labor, aprendizaje intensivo y con ello la dedicación exclusiva favorable para emprender nuevos aprendizajes y cambios. Puede describirse como la tenacidad del sujeto por alcanzar calidad en su aprendizaje y mejora personal y profesional en la medida de la actualización alcanzada en el proceso de su socialización. Se preguntan qué se necesita para iniciar y continuar la acción hasta culminarla felizmente y creen que se trata de actos de voluntad, de decisión, sin los cuales ningún aprendizaje y actitud de cambio es posible (la motivación mueve a la acción, pero hace falta la decisión de responder y de esta manera iniciar la acción y continuarla hasta su conclusión).

Maslow consideró autorrealizados a un grupo de personajes históricos que estimaba cumplían dichos criterios: Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Mahatma Gandhi, Albert Einstein, Eleanor Roosevelt, William James, entre otros.

Maslow dedujo de sus biografías, escritos y actividades una serie de cualidades similares. Estimaba que eran personas:

- Centradas en la realidad, que sabían diferenciar lo falso o ficticio de lo real y genuino.
- Centradas en los problemas, que enfrentan los problemas en virtud de sus soluciones.
- Con una percepción diferente de los significados y los fines.
- En sus relaciones con los demás, eran personas:
  - Con necesidad de privacidad, sintiéndose cómodos en esta situación.
  - Independientes de la cultura y el entorno dominante, basándose más en experiencias y juicios propios.
  - Resistentes a la enculturación, pues no eran susceptibles a la presión social; eran inconformistas.
  - Con sentido del humor no hostil, prefiriendo bromas de sí mismos o de la condición humana.
  - Buena aceptación de sí mismo y de los demás, tal como eran, no pretenciosos ni artificiales.
  - Frescura en la apreciación, creativos, inventivos y originales.
  - Con tendencia a vivir con más intensidad las experiencias que el resto de la humanidad.

## **B. Teoría de motivación al logro**

Se puede definir como el deseo de tener éxito. Atkinson (1978) citado por Aguirre y Jardón (2001) señala que: la conducta humana

orientada al logro es el resultado del conflicto aproximación-evitación; es decir, la motivación a lograr el éxito y la motivación a evitar el fracaso. De estas evidencias, la motivación al logro incluye dos constructos cuyas implicaciones son notables las metas de aprendizaje y las metas de ejecución. Así los sujetos con metas de aprendizaje quieren aprender: su atención se centra en cómo hacerlo, si existen errores se extraen consecuencias para continuar su aprendizaje, cuando hay resultados inciertos se plantean el reto de superarlos.

### **C. Modelo de clima motivacional**

Martin M. (1999), considera que existen dos grandes escuelas de pensamientos motivacional estructuralistas y humanistas:

1. Estructuralistas: El clima motivacional surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la forma de decisiones, el número de niveles de jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual.
2. Humanistas: El clima motivacional es un conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

En esa medida el enfoque estructuralista y el humanista hace énfasis en las características motivacionales permanentes de una organización que la diferencien de otra e influyen en el comportamiento de las personas.

Finalmente se puede concluir diciendo que el clima motivacional es un factor que afecta la efectividad del personal que labora en toda la institución ya que influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que apliquen y existan dentro de la institución.

Martin (1999), plantea el siguiente modelo motivacional en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

**Comunicación:** Consiste en la emisión – percepción de mensajes entre interlocutores, teniendo en cuenta esencialmente la convivencia y es un elemento que determina las formas de socialización y motivación en las organizaciones. Entonces, la eficacia buena en las organizaciones depende de una buena comunicación. La organización comunicativa debe ser efectiva y se logra cuando el director sabe escuchar y, expresarse asertivamente con los profesores; afirma que la comunicación tiene dos formas de uso: *bien utilizado* ayuda a forjar un clima de confianza y unión del director con su personal, *mal usado* puede forjar dolor, rabia e indignación y crear un contexto destructivo en la institución.

**La motivación:** Es elemental para la determinación del clima de trabajo, la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados solo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interna. Con la motivación externa se

acostumbra al empleado hacer bien su trabajo si le recompensan con algo, pero cuando se satisface los deseos internos de sus trabajadores se genera un verdadero compromiso y motivación interna.

**Confianza:** Es la seguridad que tiene una persona de otra, lo cual va a permitir compartir necesidades y sueños, abrazar entre ella metas compartidas en el trabajo.

**Participación:** Es el grado como participan en las actividades del centro. Grado de coordinación interna y externa del centro.

#### **D. Motivación intrínseca y extrínseca**

De acuerdo a lo precisado por Patricia Sánchez (2017) se debe considerar que “la motivación es muy importante, porque no solo hace referencia a aspectos de esfuerzo (o sea realizar tareas que no nos gustan, para conseguir algo que nos gustará en un futuro), tampoco sirve, solamente, para conseguir cosas extraordinarias”. Así mismo precisa que “lo que nos ocurre a la mayoría de los seres humanos, es que cuando estamos resistiendo un sacrificio para conseguir una meta, es cuando nos acordamos de la motivación, porque pensamos que flaquea. Sin embargo, lo que ocurre en realidad, es que cambia de dirección. Podríamos decir, que la motivación sería cualquier factor, intrínseco o extrínseco, con capacidad para provocar, extinguir o dirigir una conducta. Siempre con un objetivo o finalidad. B.F Skinner, sostiene que la motivación estará determinada por las consecuencias de la conducta. Por tanto, lo que obtengamos cuando hacemos algo, será la clave para que volvamos a estar



motivados a comportarnos de la misma forma en el futuro” (Sanchez Seisdedos, 2017).

#### **D.1. Motivación extrínseca**

“La motivación extrínseca aparece cuando recibimos recompensas externas como podría ser: dinero, reconocimiento, un ascenso, el trabajo deseado, etc... Es decir, cuando nuestra “motivación” es provocada por las consecuencias que provocan en “otros” nuestras conductas” (Sanchez Seisdedos, 2017).

**Motivación extrínseca en el aprendizaje:** “La motivación extrínseca suele utilizarse frecuentemente en el aula, donde los educadores se basan en el refuerzo (premios) y el castigo para motivar a los alumnos en clase. La desventaja de la motivación extrínseca en el aprendizaje es que los alumnos únicamente hacen un esfuerzo con el objetivo de conseguir los *incentivos*. Y si sienten que no van a recibir ningún premio, pierden el interés por completar sus tareas” (Sanchez Seisdedos, 2017).

**Motivación extrínseca en el trabajo:** “La motivación extrínseca es uno de los tipos de motivación laboral que más suele utilizarse en el entorno laboral. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir. Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la empresa, reconocimiento de los éxitos y logros, etc.” (Sanchez Seisdedos, 2017).

## **D.2. Motivación Intrínseca**

“La motivación intrínseca se produce cuando las recompensas que conseguimos son internas y personales: Satisfacción personal, valía, autoestima. Es decir, cuando nuestra *motivación* es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta” (Sanchez Seisdedos, 2017).

**Motivación intrínseca en el aprendizaje:** “La motivación intrínseca no se usa tanto en el aula como la motivación extrínseca. Y aunque hayamos visto que muchos niños pierden el interés en la tarea si no consiguen un premio material, hay muchos otros que tienen gusto por el aprendizaje” (Sanchez Seisdedos, 2017).

**Motivación intrínseca en el trabajo:** “La motivación intrínseca en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente. Mejorar en la actividad que realiza, crecer en ese ámbito, aprender” (Sanchez Seisdedos, 2017)

## **E. El marco del buen desempeño docente**

El Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), “define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera

profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (MINEDU, 2014).

Asimismo los integrantes del Grupo Impulsor del Marco de Buen Desempeño Docente en el proceso de implementación han considerado que: “el Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” (MINEDU, 2014)

### **E.1. Dimensiones de la profesión docente**

“El desarrollo tecnológico, la globalización, la evolución de los mercados, etc. son factores que marcan el desarrollo del contexto actual, por lo que todo está en constante cambio y evolución, así como las profesiones que están cambiando al ritmo como las sociedades evolucionan, se experimentan nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, y otros. Por lo tanto, se determina que se ha identificado que la docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes hoy en otras profesiones y, a su vez, reconocemos dimensiones específicas en ella” (MINEDU, 2014).

### **Dimensión Reflexiva**

“El docente orienta su trabajo profesional a partir de la crítica y reflexión que hace de sus saberes, competencias y experiencia. El conocer a sus estudiantes y su entorno propicia una situación enriquecedora para su desenvolvimiento comprometido con la transformación de las relaciones sociales dentro de una organización o un contexto caracterizado por la diversidad” (MINEDU, 2014).

### **Dimensión Colegiada**

“El docente desarrolla su labor dentro de una organización debido a ello su éxito está relacionado al trabajo que haga con sus pares y que ello se refleje en el cumplimiento de los objetivos institucionales. La finalidad que los estudiantes adquieran competencias previstas es posible a partir del trabajo individual vista desde una perspectiva colegiada” (MINEDU, 2014).

### **Dimensión Relacional**

“La conducción del proceso de enseñanza es exclusivamente labor del docente, en ella se incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad. Es en esta práctica que el docente conoce a sus estudiantes identificando fortalezas, así como de igual forma puntos que requieren su atención y el diseño de una metodología que responda a atender la diversidad. La construcción de vínculos no solo se da en el aula sino también en la familia y la sociedad enriqueciendo el carácter relacional de la docencia” (MINEDU, 2014).

## **Dimensión Ética**

El cumplimiento y respeto de los derechos es fundamental en la labor docente, así como la promoción y práctica del compromiso y la responsabilidad moral con cada estudiante por su formación integral y su aprendizaje. Es exigible en cada uno de nuestros docentes el respeto y desarrollo de la dignidad de niños, niñas y adolescentes y la búsqueda de medios y estrategias que promuevan y garanticen su aprendizaje” (MINEDU, 2014).

## **Dimensiones específicas de la docencia**

- **Dimensión cultural**

“La educación como herramienta de transformación social necesita dotar de conocimientos sobre lo que acontece en el contexto donde nos desenvolvemos, de ahí surge la aseveración de que los estudiantes deben adquirir aprendizajes contextualizados a fin de resolver la problemática de su entorno” (MINEDU, 2014).

- **Dimensión política**

“No solo la formación de personas sino la de ciudadanos, es la tarea y el compromiso del docente para con los estudiantes, dichos ciudadanos deben estar orientados a transformar la sociedad practicando la justicia social y la equidad. La misión de la escuela es también formar ciudadanos de un país con identidad, como sociedad cohesionada y autónoma” (MINEDU, 2014).

- **Dimensión pedagógica**

“Es el centro de la profesionalidad docente, en esta dimensión se hace referencia al rol que tiene el maestro, ese saber actuar producto de la práctica y la teoría, el maestro como elemento del procesos educativo pone en ejercicio sus saberes pedagógicos, tanto específicos como generales acompañados de una profunda reflexión que le permita captar la disposición, el interés de los estudiantes para aprender y formarse” (MINEDU, 2014).

## **E.2. Dominios y competencias del marco**

### **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende “la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU, 2014).

En este dominio se identifican dos competencias:

**Competencia 1.-** “Conoce y comprende las características de sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral” (MINEDU, 2014).

**Competencia 2.-** “Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión” (MINEDU, 2014).

## **Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

“Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (MINEDU, 2014).

En este dominio se identifican tres competencias:

**Competencia 3.-** “Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales” (MINEDU, 2014).

**Competencia 4.-** “Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos

pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales” (MINEDU, 2014).

**Competencia 5.-** “Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales” (MINEDU, 2014).

### **Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

“Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes” (MINEDU, 2014).

En este dominio se identifican dos competencias:

**Competencia 6.-** “Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la



construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad” (MINEDU, 2014).

**Competencia 7.-** “Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados” (MINEDU, 2014).

#### **Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

“Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional” (MINEDU, 2014).

En este dominio se identifican dos competencias:

**Competencia 8.-** “Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional” (MINEDU, 2014).

**Competencia 9.-** “Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad,

justicia, responsabilidad y compromiso con su función social” (MINEDU, 2014).

### **E.3. Los desempeños**

De acuerdo a lo precisado por el MINEDU en el Marco del Buen Desempeño Docente, “se considera desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados” (MINEDU, 2014, pág. 29).

Por lo tanto, los desempeños establecidos para competencia de un dominio son:

## Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

### Cuadro de desempeños 1

<p><b>Competencia 1</b>                  Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p><b>Desempeños</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</li> <li>2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</li> <li>3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</li> </ol>
<p><b>Competencia 2</b>                  Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p><b>Desempeños</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</li> <li>5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</li> <li>6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</li> <li>7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</li> <li>8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</li> <li>9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</li> <li>10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</li> </ol>

Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente – MINEDU 2014

## Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

### Cuadro de desempeños 2

<p><b>Competencia 3</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p><b>Desempeños</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</li><li>12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</li><li>13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</li><li>14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li><li>15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</li><li>16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</li><li>17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</li></ol>
<p><b>Competencia 4</b> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva</p>	<p><b>Desempeños</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</li><li>19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</li></ol>

<p>y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	<p>20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
<p><b>Competencia 5</b>  <b>Evalúa</b>  permanente­mente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p><b>Desempeños</b></p> <p>25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>

Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente – MINEDU 2014

**Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

**Cuadro de desempeños 3**

<p><b>Competencia 6</b> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p><b>Desempeños</b></p> <p>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p> <p>32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</p>
<p><b>Competencia 7</b> Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p><b>Desempeños</b></p> <p>33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>

Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente – MINEDU 2014

## Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

### Cuadro de desempeños 4

<b>Competencia 8</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	<b>Desempeños</b> 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.
<b>Competencia 9</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	<b>Desempeños</b> 39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente – MINEDU 2014

### F. Ejercicio profesional de los profesores

Se debe resaltar que la implementación del Marco del Buen Desempeño Docente se ha implementado a partir de la identificación de la creciente necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la

profesión docente en el Perú, por lo tanto, se afirma que: “Las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y de quienes la practican están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales del contexto. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanto comunidad profesional” (MINEDU, 2014, pág. 12)

En cuanto al ejercicio profesional de los profesores en el Marco del Buen Desempeño Docente se precisa que en función a lo establecido en el Proyecto Educativo Nacional. Existe la necesidad prioritaria de: “revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral, sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos” (MINEDU, 2014, pág. 12)

Así, mismo se debe considerar que “el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino, y sobre todo, una herramienta que permite orientar la formación de docentes y la evaluación de su práctica, reconocer



el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza, y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente” (MINEDU, 2014, pág. 21)

Bajo esta premisa se establece que ejercicio profesional de los profesores se debe realizar bajo la implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente, que permita contar con profesores idóneos y de calidad; y que estos aspectos redunden en el óptimo desempeño laboral.

### **F.1. Talento humano**

Para comprender el alcance del Talento Humano es imprescindible conocer la definición de capital humano, el que Luz Vallejo lo realiza como: “El incremento en la capacidad de producción en el trabajo es alcanzado con las capacidades de trabajadores; estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia; se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que desempeñe o realice bien su trabajo. Es la calidad del trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesario la inversión en la educación y entrenamiento de la mano de obra para lograr los objetivos corporativos” (Vallejo Chavez, 2016, pág. 29).

Bajo esta premisa se precisa que el Talento Humano “se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Entonces, ¿cuál es

la diferencia entre personas y talentos? Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren. Existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual: **Conocimiento** (Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua); **Habilidad** (Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado); **Juicio** (Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades) y **Actitud** (Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización)” (Vallejo Chavez, 2016, pág. 30)

## **F.2. La idoneidad de los profesores**

Por idoneidad denominamos “a la cualidad de idóneo. Como tal, se refiere a la aptitud, buena disposición o capacidad que algo o alguien tiene para un fin determinado. La palabra proviene del latín idoneitas, idoneitātis (Significados.com, 2017). Bajo esta definición deducimos que al hablar de idoneidad de los profesores estaríamos definiéndolo como aquella persona “adecuada para ser docente o profesor”.

Bajo esta premisa se afirma que “la idoneidad requiere una actitud, una disposición interna que podría identificarse como tener una competencia consistente y un compromiso con la sociedad en concreto. Para ello quien es idóneo para un puesto de trabajo debe tener la capacidad de diseñar estrategias para tener claro y saber dónde se dirige y a dónde llegará a pesar de los obstáculos que se presenten” (Saravia, 2009).

Del mismo modo se evidencia que “la idoneidad también es considerada un reto que demanda resolver problemas, planificación permanente, investigación continua, precisión en el cumplimiento de tareas, optimización del tiempo. Además, valorar la inteligencia y saber discernir, preparar sus herramientas de trabajo, cumplir con las responsabilidades profesionales, tomar decisiones, crear ambientes propicios, participar activamente. La idoneidad implica, además, una práctica diaria de valores y actuar en consecuencia; supone respetar al otro, no tolerando apariencias. Estimula y reconoce valores y aportes del otro” (Saravia, 2009).

Por lo tanto, se establece que: “ser idóneo exige tener capacidad y seguridad en los conocimientos a desarrollar de manera oportuna en todas las actividades tanto públicas como privadas. Tener idoneidad, finalmente, demanda tener una sólida formación profesional, capacitación y actualización permanente, mística de trabajo y desarrollar buenas relaciones interpersonales. Teniendo esta referencia es fácil deducir qué significa ser un docente idóneo (Saravia, 2009).

Por tanto, “lo desarrollado, nos da una aproximación y nos permite vislumbrar mejor el significado de idoneidad. Por ello más que un criterio estático la idoneidad es una suerte de principio dinámico que permite desarrollar nuestra profesión docente con creatividad, entusiasmo y entrega personal. Por eso cuando se dice que una persona es idónea para el cargo se interpreta que tiene talento y sapiencia necesaria, que es un actor social que se destaca en su comunidad por sus cualidades y liderazgo. La idoneidad docente se alcanza mediante la capacitación utilizando de manera práctica, con el conocimiento orientado a valores como la verdad, el bien que conduce a un fin y principios que expresan un modo de vivir la vida y relacionarse en comunidad” (Saravia, 2009).

### **F.3. La calidad de los profesores**

Antes de concretizar la concepción del término calidad de los profesores es importante determinar la definición de calidad, para ello fue conveniente considerar a Tarí Guillo, que indica: “existen múltiples definiciones del concepto calidad. No obstante, dos de ellas son las más aceptadas por la literatura. En primer lugar, aquella que define la calidad como conformidad con las especificaciones. Esta definición, que fue una de las primeras aceptadas universalmente puede considerarse hoy como incompleta porque como critican Reeves y Bednar a) los requisitos de los productos deben ajustarse a lo que desean los clientes y no a lo que cree la empresa, b) los clientes pueden no

conocer exactamente cómo el producto o servicio se ajusta a las especificaciones internas y c) el factor humano, que no está contemplado en esta definición, es una parte esencial en la calidad, no sólo en las empresas de servicios, sino también y cada vez más en las industriales. Así, esta definición queda hoy incompleta ya que los requisitos del cliente puede que no se ajusten a estas especificaciones” (Tarí Guillo, 2012, págs. 22-23). Por tanto, “parece más apropiada la siguiente que relaciona calidad con satisfacción del cliente o *adecuado para el uso*. Es cierto que esta definición por sí sola es amplia y subjetiva, por lo que también podemos encontrar inconvenientes. En este sentido, puede resultar difícil descubrir las necesidades y expectativas de los clientes, pues éstos quizás no conozcan en un principio cuáles son, y sólo identificarlas una vez utilizado el producto o servicio. A pesar de esta dificultad, consideramos más ajustada esta segunda definición, ya que la primera como hemos puesto de manifiesto está orientada al producto y puede no satisfacer las necesidades reales del cliente, mientras la segunda permite que las características del producto o servicio sean especificadas conforme a los requisitos que demanda el cliente, y por tanto satisfacer sus necesidades, permitiendo a la empresa además, enfrentarse rápidamente a los cambios que se puedan dar en ellas, ya que pasado un periodo de tiempo las características que demanda el cliente serán otras, y habrá que conocerlas para lograr ajustarse a las mismas. De esta manera, esta segunda definición incluye la primera” (Tarí Guillo, 2012, págs. 22-23).

Bajo este contexto y enmarcándonos en los alcances del Marco del Buen Desempeño Docente podemos precisar que en lo que respecta a la calidad de los docentes está referido aquel profesional docente que “reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y también en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad” (MINEDU, 2014, pág. 15)

Por lo tanto, para que se pueda apreciar un docente de calidad también se requiere de la concurrencia de políticas que “evidencien y reconozcan a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida” (MINEDU, 2014, págs. 15-16).

#### **F.4. El desempeño laboral**

De acuerdo a lo precisado por Vallejo (2016), se entiende por desempeño a “la valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. Por lo tanto, su evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo” (Vallejo Chavez, 2016, pág. 79).

Así mismo, la misma autora precisa que “la preocupación principal de las organizaciones se centra en la medición, evaluación y monitoreo. Estos se basan en cuatro aspectos: **Los resultados** (Deben ser concretos y finales, en un determinado período); **El desempeño** (Es el comportamiento y los medios para ponerlo en práctica; **Las competencias** (Las habilidades individuales que aportan o agregan las personas) y **Los aspectos fundamentales para tener éxito** en su desempeño y sus resultados” (Vallejo Chavez, 2016, pág. 78).

#### **F.5. La promoción de los profesores**

Se entiende por promoción “al cambio de un ocupante de puesto a otra posición, dentro de la estructura de puestos de nivel jerárquico más alto, con funciones de mayor responsabilidad y mayor remuneración” (Vallejo Chavez, 2016, pág. 82). Por lo tanto “basados en un perfil y una filosofía institucional que se postula mediante el Marco del Buen Desempeño Docente se debe promover un proceso de selección de docentes en el que se contemple la promoción o

movimiento de talentos propios para cubrir una vacante institucional de mayor jerarquía” (Armas Ortega, LLanos Encalada, & Traverso Holguin, 2017, pág. 73)

Asimismo “la promoción o reacomodo de los talentos dentro de las instituciones educativas o dependencias del Ministerio de Educación a través se debe realizar mediante promociones, o también denominado ascensos; así, como los movimientos de personal, ya sean verticales o diagonales, pueden tener como punto de partida planes de capacitación y desarrollo interno o inclusive impulsos propios de carrera. Es decir, siempre que las potencialidades del personal de una organización sean los óptimos para las diferentes opciones de promoción o movimiento de personal, la organización puede tomar la decisión de hacer uso de su personal para cubrir las diferentes vacantes” (Armas Ortega, LLanos Encalada, & Traverso Holguin, 2017, págs. 73-74).

Por lo tanto la promoción de los docentes es incluso un derecho constitucional, toda vez que “según la Constitución Política, el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes” (MINEDU, Marco del Buen Desempeño Docente, 2014, pág. 55).



### 2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS O TÉRMINOS

**Motivación:** “se puede definir como el proceso que inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a lograr un objetivo o a satisfacer una necesidad. Es la fuerza que nos hace actuar y nos permite seguir adelante incluso en las situaciones difíciles. Ir a buscar un vaso de agua cuando uno tiene sed, estudiar durante toda la noche para aprobar el examen de conducir que tanto se desea o entrenar duro para ser el mejor de un campeonato, son posibles gracias a ésta., están comprendidas por la Motivación Intrínseca y la Motivación Extrínseca” (García-Allen, 2015).

**Motivación extrínseca:** “aparece cuando recibimos recompensas externas como podría ser: dinero, reconocimiento, un ascenso, el trabajo deseado, etc. Es decir, cuando nuestra *motivación* es provocada por las consecuencias que provocan en *otros* nuestras conductas” (Sanchez Seisdedos, 2017).

**Motivación intrínseca:** “La motivación intrínseca hace referencia a la motivación que viene del interior del individuo más que de cualquier recompensa externa. Se asocia a los deseos de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionada con el placer que siente la persona al realizar una actividad, lo que permite que una persona se encuentre en *Estado de Flow* al realizar la misma” (García-Allen, 2015).

**Desempeño docente:** “tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades, cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización a producir comportamientos que afectan los resultados” (Milkovich & Boudreau, 1994).

**Evaluación del desempeño:** “La evaluación es el proceso por el cual objetivamente se valora cuantitativamente y cualitativamente al trabajador en el puesto que desempeña y se obtiene con la suma de factores determinantes; positivos o negativos de su rendimiento laboral”.

**Metas:** “una meta es el resultado final que se desea alcanzar, que resuelve o atiende los asuntos críticos identificados mediante el análisis situacional; definen los resultados finales que la misión desea alcanzar para llenar las necesidades de los grupos de interés de la institución o del programa. Están orientadas hacia logros concretos y explícitos y se apoyan en una serie de objetivos y no se consiguen simplemente porque se hayan establecido. Por norma general en los/las estudiantes, las metas se establecen para desafiar y muchas veces el alcanzarlas va acompañado de recompensas o estímulos de reconocimiento” (Marketeam, 1999).

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas positivas al empoderamiento del Marco, de acciones colegiadas de aplicación del Marco en CIA, GIAs con la diversidad magisterial como modelo de profesionalización y aprendizaje pedagógico colaborativo y, de satisfacciones específicas internas en el proceso educativo a la valía de la autonomía docente en la mejora de los aprendizajes y del servicio educativo con buenas prácticas, experiencias exitosas y proyectos de innovación educativas con anticipo de valor, logro y sostenibilidad para la formación docente orientada a su práctica y evaluación responsable, mejora personal, socioeconómica y profesional continua y reconocimiento.

### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a.** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le proporciona capacidades para desempeñarse como un buen docente.
  
- b.** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba., porque le permitirá comprender las necesidades de sus estudiantes y satisfacerlas considerando las normas pertinentes.
  
- c.** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá mejorar su rendimiento laboral y cumplir con las funciones y tareas principales que exige su tarea pedagógica.
  
- d.** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá estar preparado para afrontar los procesos de ascenso docente.

### 3.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

#### A) Variable independiente:

##### El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador

“El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país” (MINEDU, 2014).

<b>V. INDEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>X : EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO ELEMENTO MOTIVADOR</b>	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel de disfrute de la ejecución de las tareas educativas</li><li>• Nivel de sentimiento de responsabilidad</li><li>• Nivel de obligación de autoexigencia</li><li>• Eficacia en la consecución de las metas</li><li>• Nivel de satisfacción de la ejecución de las tareas educativas</li></ul>
	Motivación extrínseca	Tipo de incentivo (capacitaciones, valoración, reconocimiento de logros, proporcionar medios necesarios para trabajo de calidad, autonomía, consideración de ideas, participación)

#### B) Variable dependiente:

##### El ejercicio profesional de los profesores

“Es la realización habitual a título oneroso o gratuito de todo acto, o la prestación de cualquier servicio propio de cada profesional de la educación”.

<b>V. DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Y: EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES</b>	Idoneidad de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de las aptitudes del profesor</li> <li>• Nivel de la disposición del profesor</li> <li>• Nivel de capacidad del profesor</li> </ul>
	La calidad de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Actitudes</li> <li>• Habilidades</li> </ul>
	El desempeño laboral de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de productividad</li> <li>• Calidad del trabajo</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Efectividad</li> <li>• Formación profesional</li> </ul>
	La promoción de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel magisterial</li> <li>• Área de desempeño laboral</li> <li>• Cargos directivos</li> </ul>

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **A. Métodos Generales de la investigación**

El método general utilizado fue el **Método Científico**, mediante el cual desarrollamos procedimientos ordenados consistentes en la observación sistemática, medición, experimentación, y la formulación, análisis y modificación de hipótesis. Según Bunge, (1971), citado por Velásquez y Rey (2007) sostienen que: “El método científico es el conjunto de procedimientos por los cuales; se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis científicas”.

##### **B. Métodos Particulares de la Investigación**

- **Método Inductivo – Deductivo.-** Porque la investigación partió del estudio de hechos concretos de cómo se presenta en la realidad el

estado motivacional de los docentes desde la adopción de acoger lo fundamentado en el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU, a partir de ellos se generalizó los factores externos e internos que favorezcan una alta motivación.

- **Método Analítico - Sintético.** - puesto que se recogió y analizó datos luego de examinar las características del problema planteado en la propia realidad en situaciones reales y naturales, sin manipular ninguna variable, para explicar y elaborar el marco teórico de la investigación y en consecuencia se determinó la influencia de la motivación en el marco del buen desempeño docente del MINEDU en la buena práctica pedagógica de profesores de la I.E. N° 36149 de Acobamba.

#### **4.2. TIPO DE INVESTIGACION**

El tipo de investigación desarrollado fue **Básica**, puesto que en primer lugar se realizó un estudio teórico referente a la motivación y el Marco del Buen Desempeño Docente y con ello se verificó el nivel de influencia en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, para dar solución a este problema práctico ya establecido y conocido por el investigador, que de paso utiliza la investigación para dar respuesta a la pregunta respecto al problema dado.



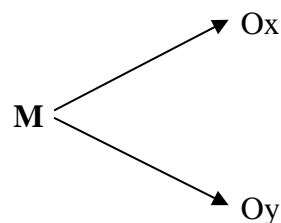
### 4.3. NIVEL DE INVESTIGACION

**Explicativa:** por lo que se hizo un análisis y explicación de cómo el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influencia en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba como cuestión de causa y consecuencia.

### 4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Hernández, Fernández, & Baptista (2014, manifiesta que “Diseño se refiere al plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en la investigación”, al mismo Rodríguez y Valdeoriola, (2008), enuncia que “El diseño de investigación es el plan o estrategia proyectada para dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio, validar o rechazar las hipótesis y resolver así el problema de investigación definido”.

**Diseño No experimental transeccional,** estos diseños de investigación recolectan datos en un solo momento, en un tiempo, cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



**Donde:**

- M** = Muestra conformada por 30 docentes y 01 director que laboran en la I.E. N° 36149 de Acobamba.
- O** = Observaciones de las variables a realizar de la muestra.
- X** = Observación de la variable: El Marco del Buen Desempeño Docente como Elemento Motivador.
- Y** = Observación de la variable: el ejercicio profesional de los profesores.

## **4.5. POBLACION Y MUESTRA**

### **4.5.1. Población**

La población objeto de estudio es de tipo finita y estuvo constituida por un determinado número de individuos que para efectos de esta investigación estuvo conformada por 30 docentes y 01 director que laboran en la I.E. N° 36149 de Acobamba – Huancavelica.

Al respecto Mejía (2013), señala que la población es la totalidad de sujetos que presentan características comunes.

### **4.5.2. Muestra**

Dada la característica de la población, para la presente investigación se utilizó una muestra censal, por lo que se trabajó con las mismas personas de toda la población de 30 docentes y 01 director que laboran en la I.E. N° 36149 de Acobamba – Huancavelica. Al respecto Córdova (2003), afirma que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

### **4.5.3. Técnica de Muestreo**

Se utilizó el muestreo probabilístico mediante la técnica Aleatorio Simple, por la misma razón que los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos; así mismo las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas en las que se pretende hacer estimaciones de variables en la población.

## **4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Ñaupas (2014), afirma que la técnica son procedimientos que el investigador utiliza en el proceso de la investigación para la recolección de datos.

### **A) Encuestas**

Que se aplicó a los 30 docentes y 01 director que laboran en la I.E. N° 36149 de Acobamba integrantes de la muestra. Para lo cual se utilizó como instrumento un cuestionario de preguntas compuesto de 29 ítems cuyas respuestas utilizaron escalas de Likert referente a los factores motivacionales en el Marco del Buen Desempeño Docente y, de la posición de mejora de sus características respecto a su buena docencia.

En referencia a la encuesta Casimiro (2010), plantea que es una técnica de gran uso que sirve para recoger opiniones, actitudes, etc. de personas que pueden manifestar sobre la base de su propia experiencia y/o conocimiento.

## **B) Técnica del fichaje**

Permitió describir las características, finalidades, fundamentos y conceptos.

## **C) Técnica de interrogación**

Se utilizó en el proceso de aprendizaje para la reflexión de los docentes en el desarrollo de su estado motivacional intrínseco y al logro. Se hizo preguntas respecto al tema.

## **D. Análisis Documental:**

Que permitió recopilar información de los documentos escritos sobre la motivación, el Marco del Buen Desempeño y el ejercicio profesional de los profesores, a fin de realizar un análisis comparativo, de las posiciones doctrinarias, etc.

## **4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

La investigación se basó en un diseño de recojo de información mediante una encuesta a los integrantes de la muestra de investigación, por lo que para su procesamiento se utilizaron softwares estadístico como el SPSS y Excel.

También se aplicó los fundamentos de la estadística descriptiva en cuanto a la presentación de los resultados mediante las tablas de distribución de frecuencias y para la representación gráfica de los mismos se utilizaron: cuadros estadísticos y gráficos de superficie, como los circulares y los de columnas.

#### **4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Las consideraciones éticas que se tuvieron presente en la investigación son:

- Los criterios de la conducta responsable en investigación
- La integridad científica
- Respeto de los derechos de autor
- Respeto y consideración del Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, el Código de Ética para la Investigación Científica en la Universidad Peruana Los Andes, el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Peruana Los Andes y las demás normas pertinentes

## **CAPITULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. DESCRIPCION DE RESULTADOS**

##### **A. Primera Hipótesis Específica**

Cuyo texto es el siguiente

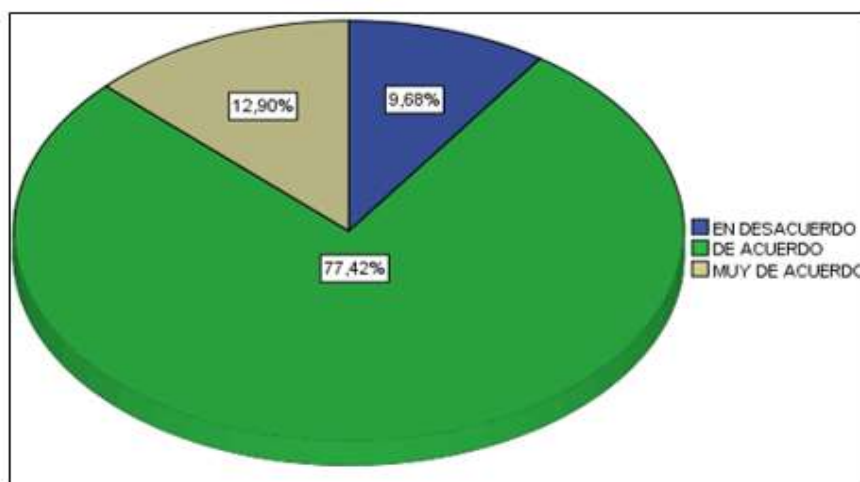
“El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le proporciona capacidades para desempeñarse como un buen docente”

**Tabla N° 1. La Idoneidad de los Profesores y el nivel de aptitudes como docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	24	77,4	77,4	87,1
	MUY DE ACUERDO	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 1. La Idoneidad de los Profesores y el nivel de aptitudes como docente**

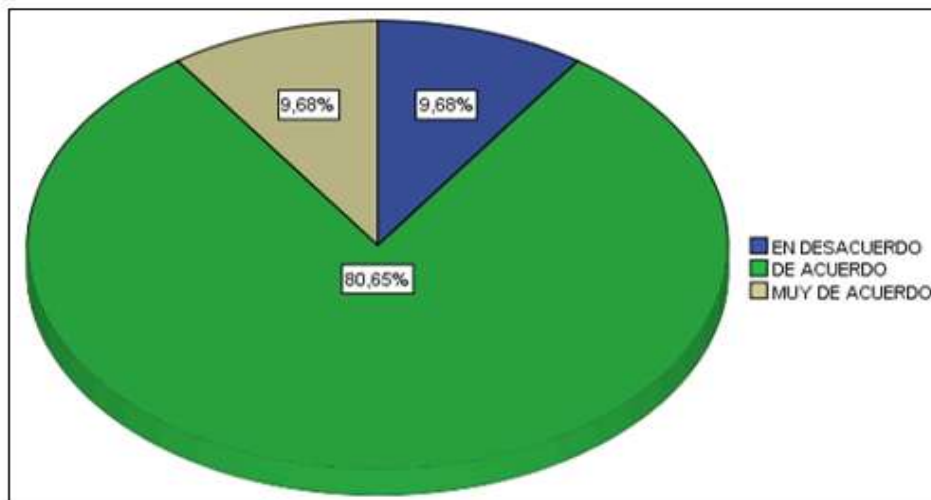
En la Tabla N° 1 y Gráfico N° 1 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Idoneidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de aptitudes como docente ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo en que su nivel de aptitudes ha mejorado, el 77.42% están de acuerdo en que su nivel de aptitudes ha mejorado y el 12.90% están muy de acuerdo en que su nivel de aptitudes ha mejorado.

**Tabla N° 2. La Idoneidad de los Profesores y su nivel de disposición para el trabajo docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	25	80,6	80,6	90,3
	MUY DE ACUERDO	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 2. La Idoneidad de los Profesores y su nivel de disposición para el trabajo docente**

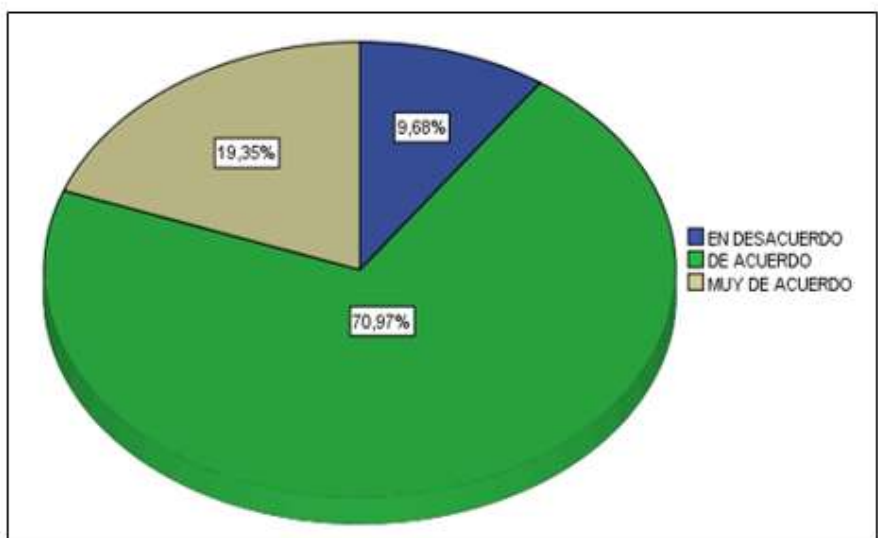
En la Tabla N° 2 y Gráfico N° 2 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Idoneidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de disposición para el trabajo docente ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo en que su nivel de disposición para el trabajo docente ha mejorado, el 80.65% están de acuerdo en que su nivel de disposición para el trabajo docente ha mejorado y el 9.68% están muy de acuerdo en que su nivel de disposición para el trabajo docente ha mejorado.



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9.7	9.7	9.7
	DE ACUERDO	22	71.0	71.0	80.6
	MUY DE ACUERDO	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 3. La Idoneidad de los Profesores y el nivel de capacidad como docente**

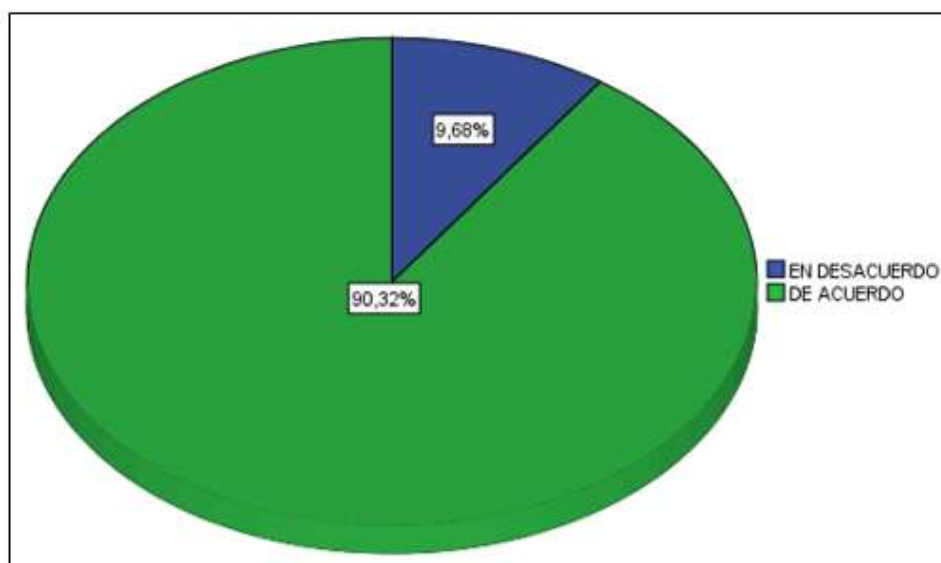
En la Tabla N° 3 y Gráfico N° 3 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Idoneidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de capacidad como docente ha mejorado?, el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo en que su nivel de capacidad como docente ha mejorado, el 70.97% están de acuerdo en que su nivel de capacidad como docente ha mejorado y el 19.35 están muy de acuerdo.

**Tabla N° 4. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la idoneidad de los profesores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	27	87,1	87,1	96,8
	MUY DE ACUERDO	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 4. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la idoneidad de los profesores**

En la Tabla N° 4 y Gráfico N° 4 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: ¿Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba? Donde el 90.32% de los docentes encuestados indicaron estar de acuerdo en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores y el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo.

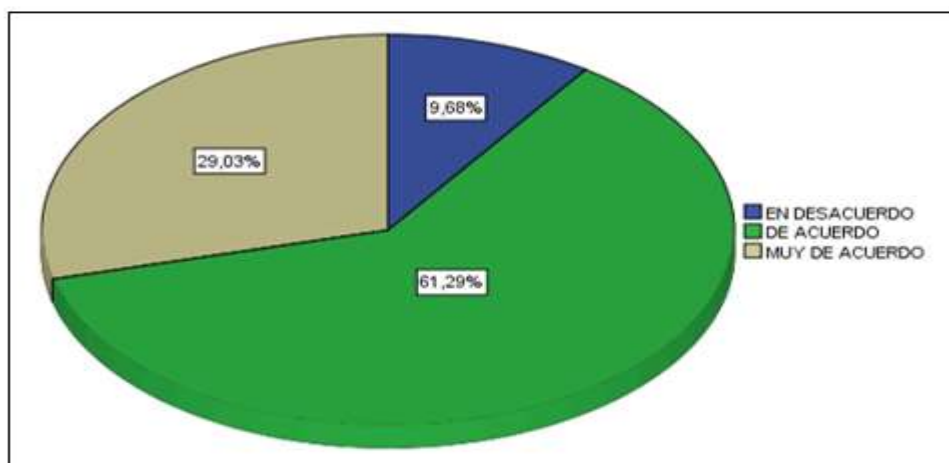
## B. Segunda Hipótesis Específica

“El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá comprender las necesidades de sus estudiantes y satisfacerlas considerando las normas pertinentes”

**Tabla N° 5. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de práctica de valores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9.7	9.7	9.7
	DE ACUERDO	19	61.3	61.3	71.0
	MUY DE ACUERDO	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018  
Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 5. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de práctica de valores**

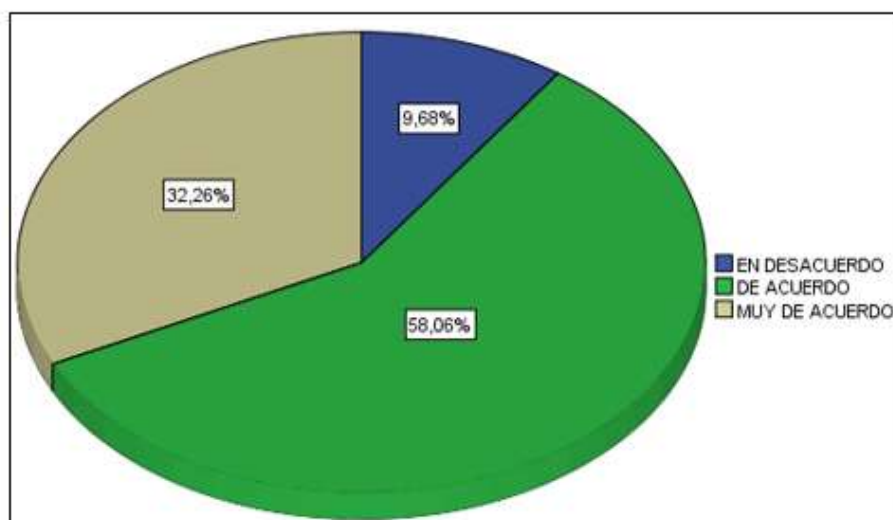
En la Tabla N° 5 y Gráfico N° 5 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de práctica de valores ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo; el 61.298% de los docentes encuestados indicaron estar de acuerdo en que su nivel de práctica de valores ha mejorado y el 29.03% de docentes encuestados están muy de acuerdo.

**Tabla N° 6. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de conocimientos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9.7	9.7	9.7
	DE ACUERDO	18	58.1	58.1	67.7
	MUY DE ACUERDO	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 6. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de conocimientos**

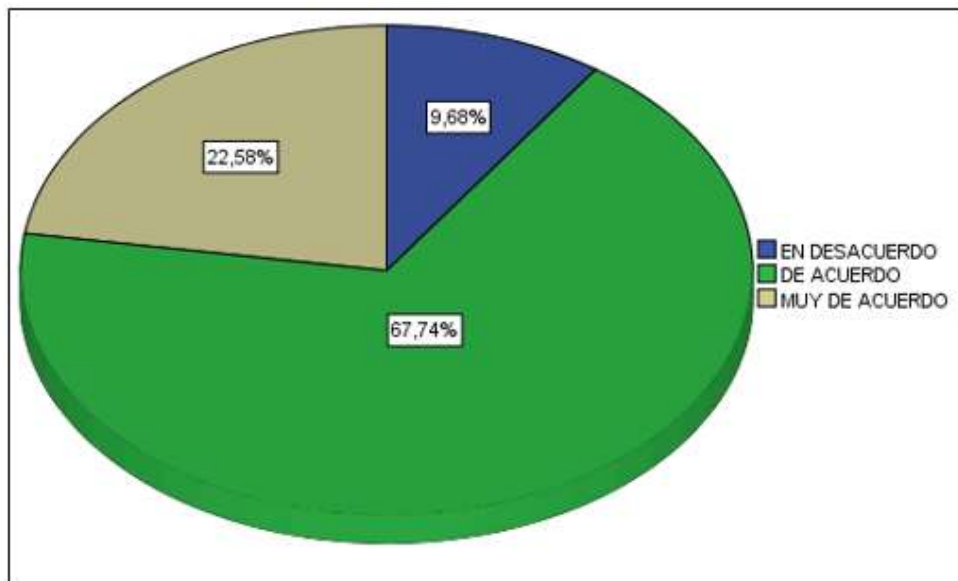
En la Tabla N° 6 y Gráfico N° 6 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de conocimientos ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 58.06% de docentes indicaron estar de acuerdo en que su nivel de conocimientos ha mejorado y el 32.26% están muy de acuerdo.

**Tabla N° 7. El marco del buen desempeño docente como elemento motivador y el nivel de actitudes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	21	67,7	67,7	77,4
	MUY DE ACUERDO	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



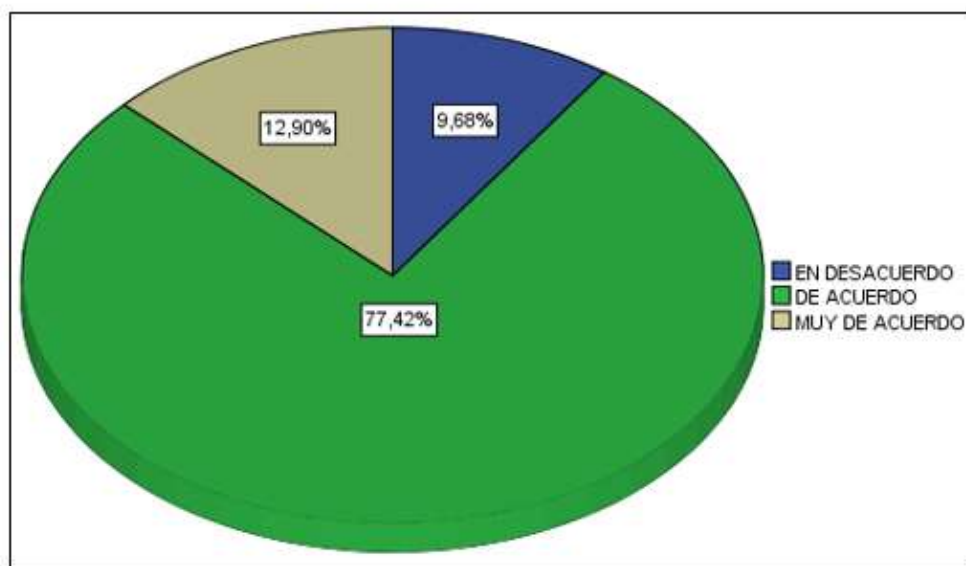
**Gráfico N° 7. El marco del buen desempeño docente como elemento motivador y el nivel de actitudes**

En la Tabla N° 7 y Gráfico N° 7 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de actitudes ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 67.74% de docentes están de acuerdo en que su nivel de actitudes ha mejorado y el 22.58% están muy de acuerdo.

<b>Tabla N° 8. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de habilidades</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	23	74,2	74,2	83,9
	MUY DE ACUERDO	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 8. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el nivel de habilidades**

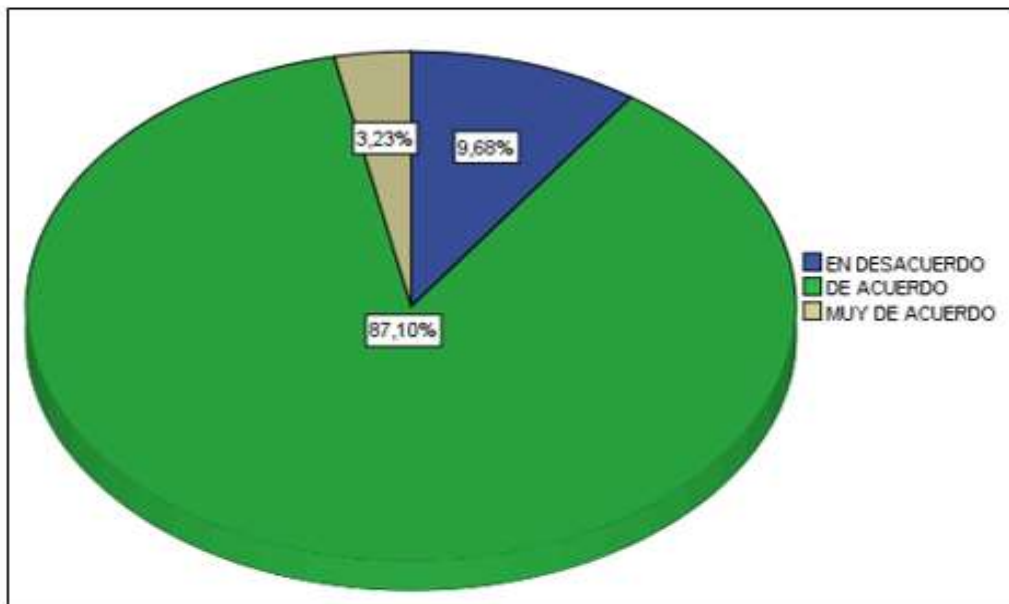
En la Tabla N° 8 y Gráfico N° 8 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de habilidades ha mejorado? Donde el 9,68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 77.42% indicaron que están de acuerdo en que su nivel de habilidades ha mejorado y el 12.90% están muy de acuerdo.

**Tabla N° 9. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la calidad de los profesores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	27	87,1	87,1	96,8
	MUY DE ACUERDO	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 9. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la calidad de los profesores**

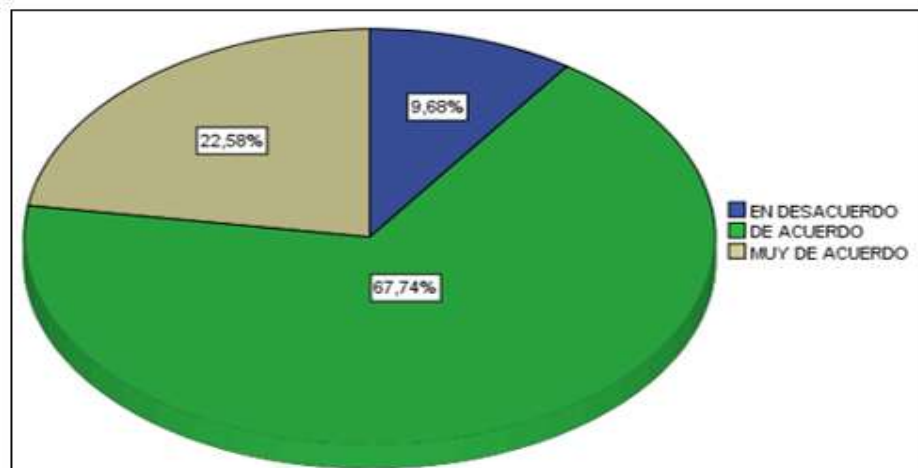
En la Tabla N° 9 y Gráfico N° 9 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: ¿Cuan de acuerdo esta Ud. en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 87.10% están de acuerdo en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores y el 3.23% están muy de acuerdo.

### C. Tercera Hipótesis Específica

“El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá mejorar su rendimiento laboral y cumplir con las funciones y tareas principales que exige su tarea pedagógica”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	21	67,7	67,7	77,4
	MUY DE ACUERDO	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018  
Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 10. El Desempeño Laboral de los Profesores y el nivel de productividad docente**

En la Tabla N° 10 y Gráfico N° 10 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de productividad docente ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 67.74% están de acuerdo en que su nivel de productividad docente ha mejorado y el 22.58% están muy de acuerdo.

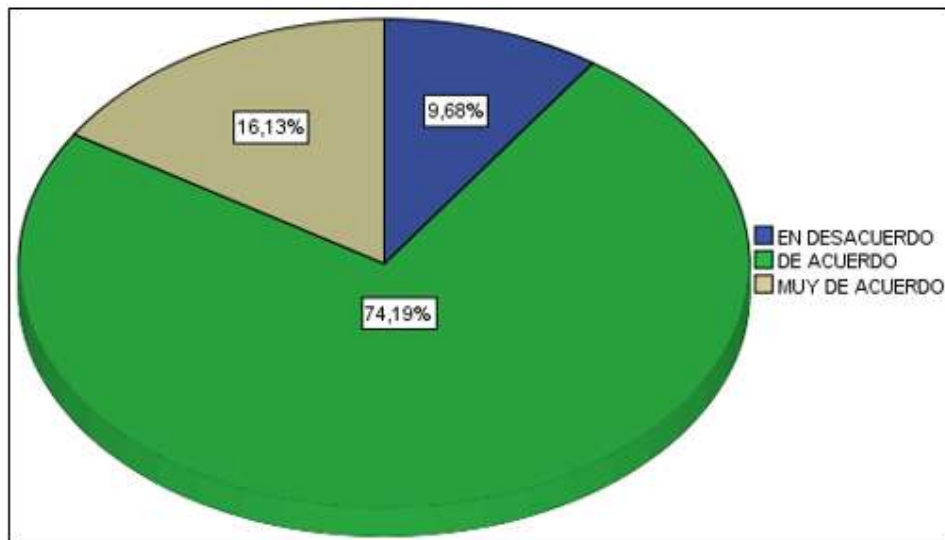


**Tabla N° 11. El desempeño laboral de los Profesores y la calidad de trabajo docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	23	74,2	74,2	83,9
	MUY DE ACUERDO	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 11. El desempeño laboral de los Profesores la calidad de trabajo docente**

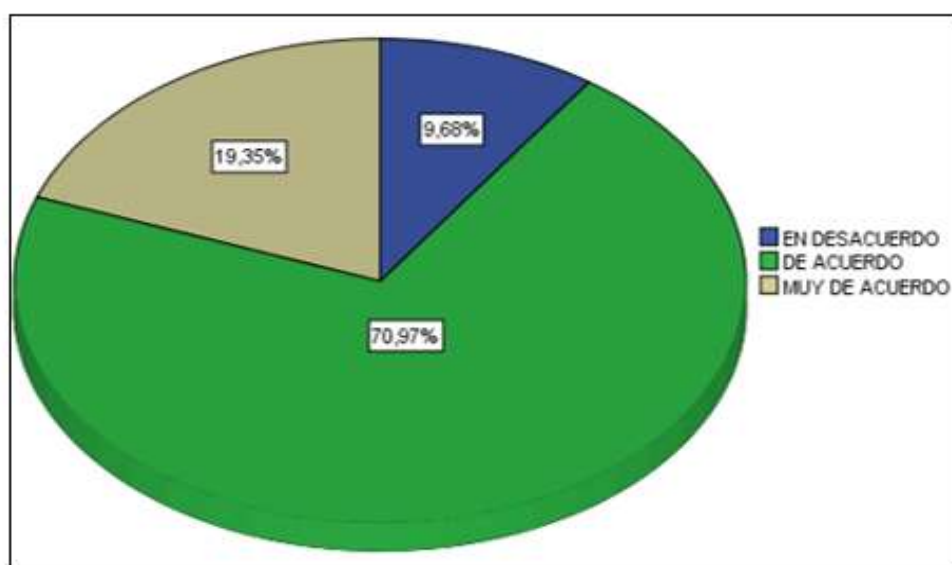
En la Tabla N° 11 y Gráfico N° 11 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su calidad de trabajo docente ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 74.19% están de acuerdo en que su calidad de trabajo docente ha mejorado y el 16.13% están muy de acuerdo.

**Tabla N° 12. El Desempeño Laboral de los Profesores y el cumplimiento de sus objetivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	22	71,0	71,0	80,6
	MUY DE ACUERDO	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



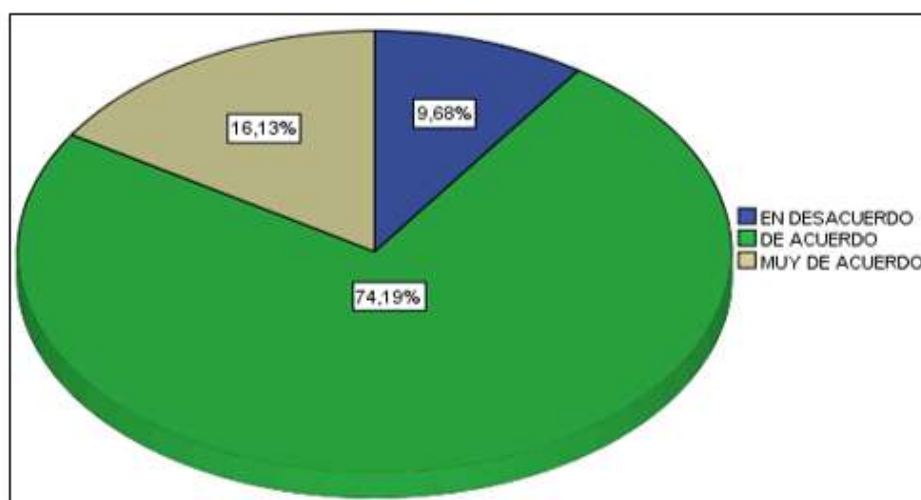
**Gráfico N° 12. El Desempeño Laboral de los Profesores y el cumplimiento de sus objetivos**

En la Tabla N° 12 y Gráfico N° 12 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco el cumplimiento de sus objetivos (eficacia) ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 70.97% están de acuerdo en que el cumplimiento de sus objetivos (eficacia) ha mejorado y el 19.35% están muy de acuerdo.

<b>Tabla N° 13. El Desempeño Laboral de los Profesores y la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	23	74,2	74,2	83,9
	MUY DE ACUERDO	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 13. El Desempeño Laboral de los Profesores y la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia)**

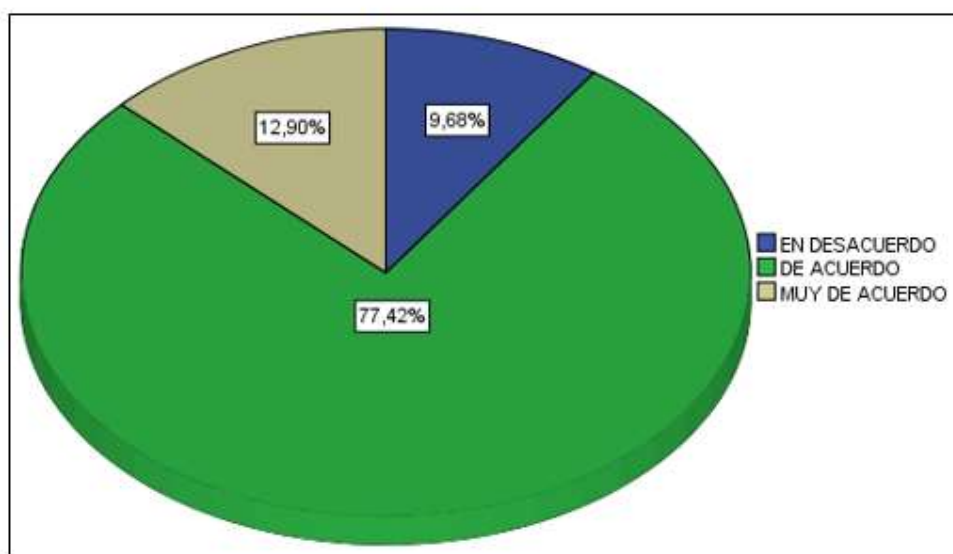
En la Tabla N° 13 y Gráfico N° 13 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia) ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 74.19% están de acuerdo en que la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia) ha mejorado y el 16.13% están muy de acuerdo.

**Tabla N° 14. El Desempeño Laboral de los Profesores y el nivel de formación profesional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	24	77,4	77,4	87,1
	MUY DE ACUERDO	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 14. El Desempeño Laboral de los Profesores y el nivel de formación profesional**

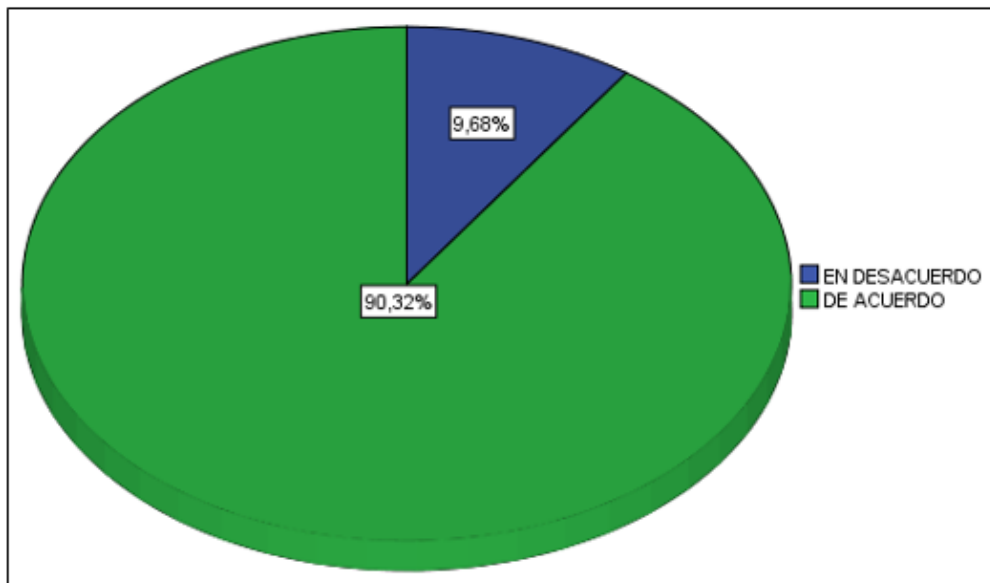
En la Tabla N° 14 y Gráfico N° 14 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de formación profesional ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 77.42% están de acuerdo en que su nivel de formación profesional ha mejorado y el 12.90% están muy de acuerdo.

**Tabla N° 15. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el desempeño laboral de los profesores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	28	90,3	90,3	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 15. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el desempeño laboral de los profesores**

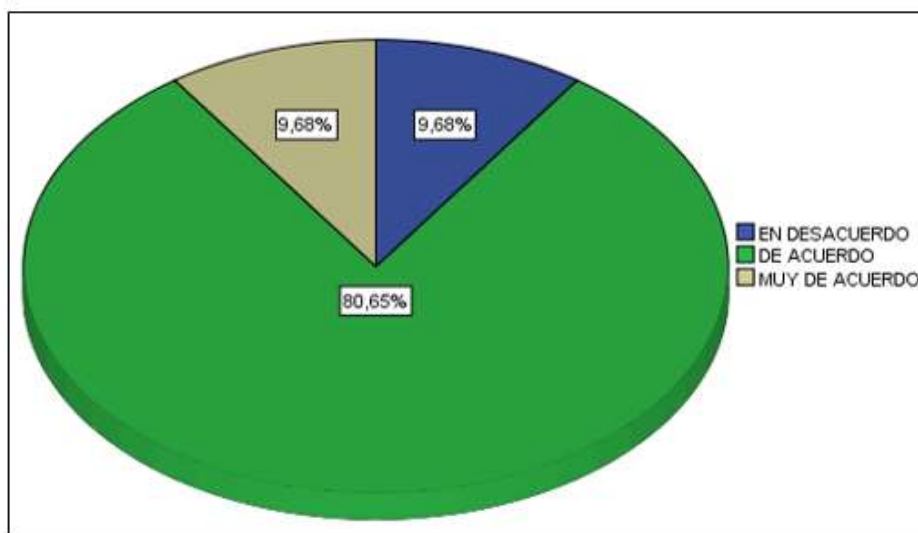
En la Tabla N° 15 y Gráfico N° 15 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: ¿Cuan de acuerdo esta Ud. en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo y el 90.32% están de acuerdo en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores.

#### D. Cuarta Hipótesis Específica

“El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá estar preparado para afrontar los procesos de ascenso docente”

<b>Tabla N° 16. La Promoción de los Profesores y el nivel magisterial</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	25	80,6	80,6	90,3
	MUY DE ACUERDO	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018  
Elaborado: por el investigador



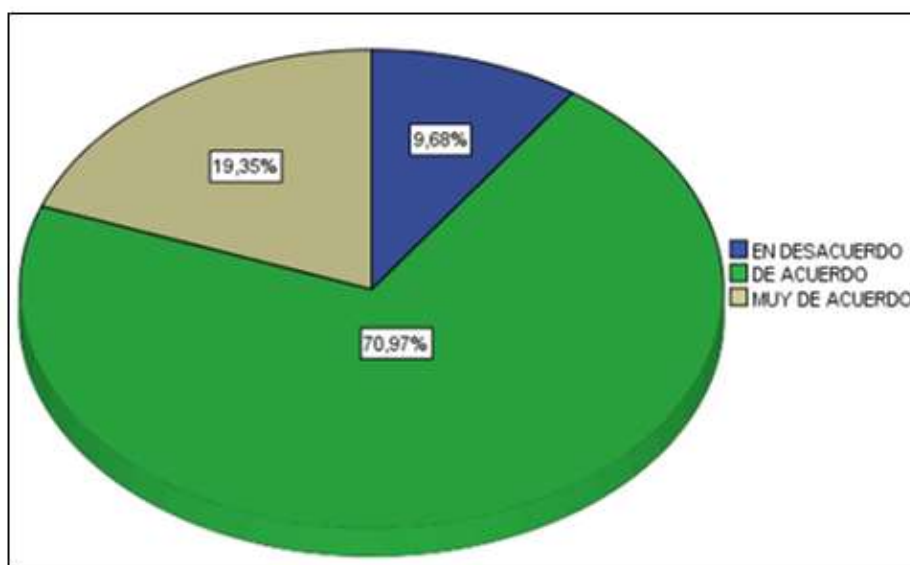
**Gráfico N° 16. La Promoción de los Profesores y el nivel magisterial**

En la Tabla N° 16 y Gráfico N° 16 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Promoción de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel magisterial ha mejorado? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 80.65% están de acuerdo en que su nivel magisterial ha mejorado y el 9.68% están muy de acuerdo.

<b>Tabla N° 17. La Promoción de los Profesores y el área de desempeño laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	22	71,0	71,0	80,6
	MUY DE ACUERDO	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 17. La Promoción de los Profesores y el área de desempeño laboral**

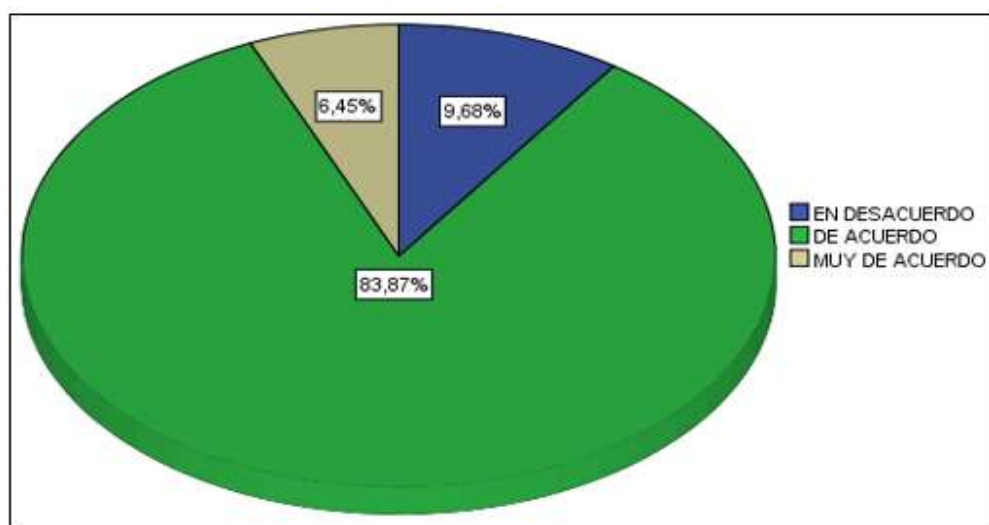
En la Tabla N° 17 y Gráfico N° 17 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Promoción de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su área de desempeño laboral ha mejorado? Donde el 9,68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 70,97% están de acuerdo en que su área de desempeño laboral ha mejorado y el 19,35% están muy de acuerdo.

**Tabla N° 18. La Promoción de los Profesores y la oportunidad de desempeñar de cargos directivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	26	83,9	83,9	93,5
	MUY DE ACUERDO	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 18. La Promoción de los Profesores y la oportunidad de desempeñar de cargos directivos**

En la Tabla N° 18 y Gráfico N° 18 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Promoción de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco la oportunidad de desempeñar de cargos directivos ha mejorado? Donde el 9,68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 83,87% están de acuerdo en que la oportunidad de desempeñar de cargos directivos ha mejorado y el 6,45% están muy de acuerdo.

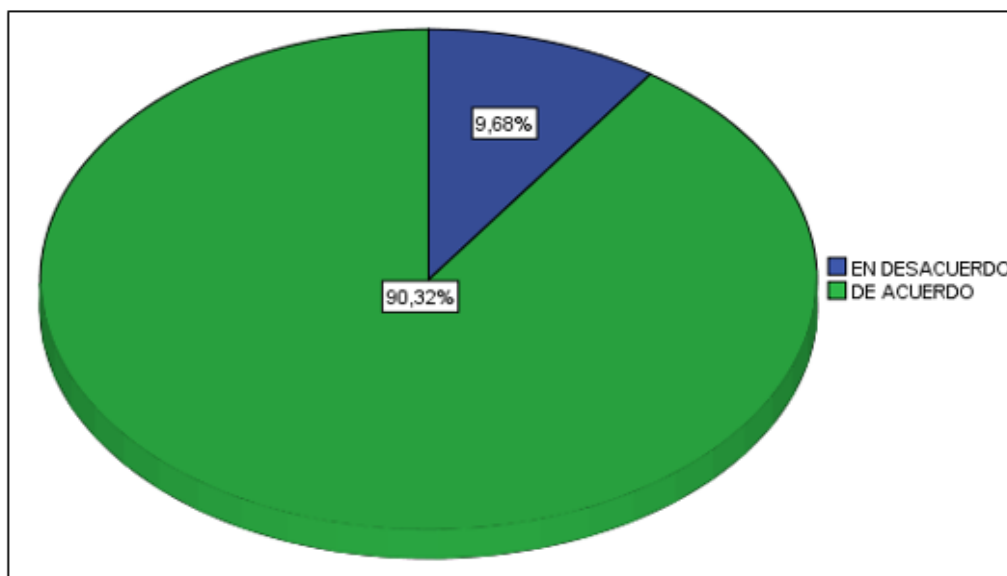


**Tabla N° 19. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la promoción de los profesores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	28	90,3	90,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 19. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y la promoción de los profesores**

En la Tabla N° 19 y Gráfico N° 19 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: ¿Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo y el 90.32% están de acuerdo en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores.

## E. Hipótesis General

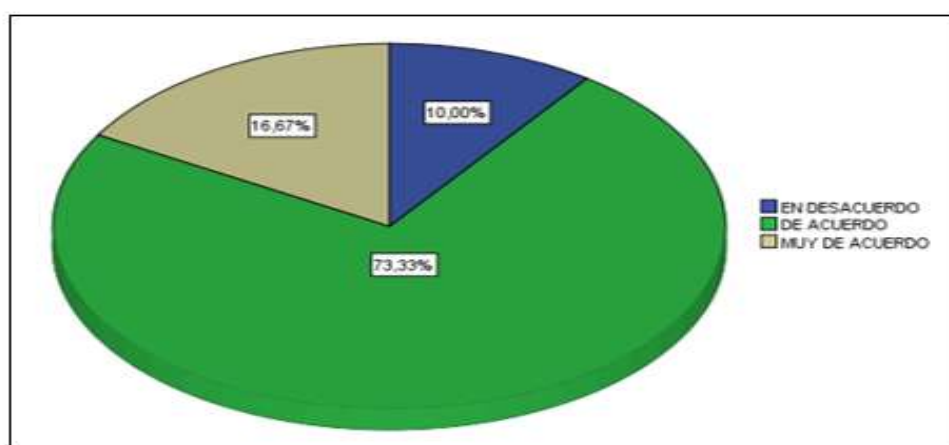
“El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo”

**Tabla N° 20. El Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador para las prácticas pedagógicas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	10,0	10,0
	DE ACUERDO	22	71,0	73,3	83,3
	MUY DE ACUERDO	5	16,1	16,7	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 20. El Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador para las prácticas pedagógicas**

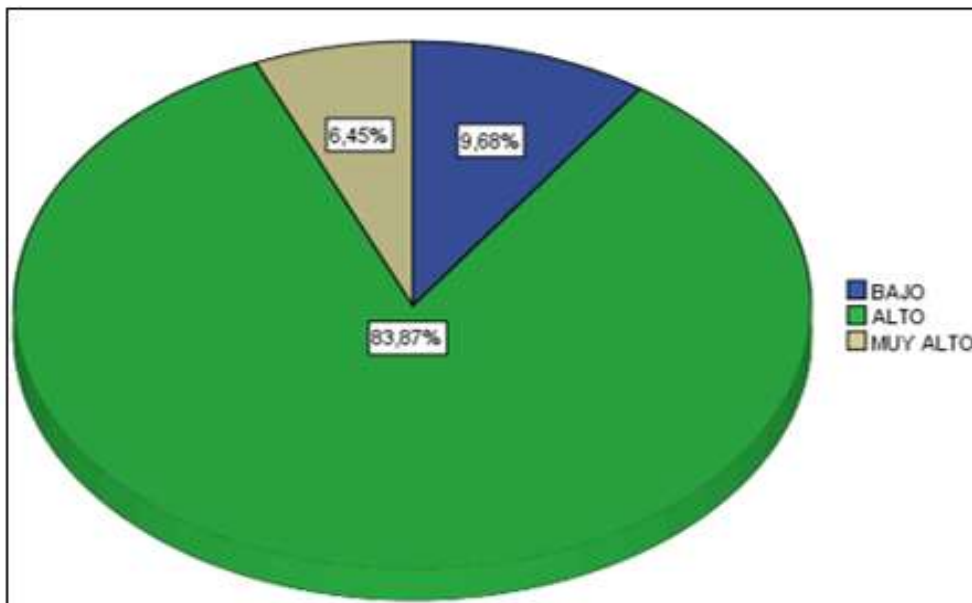
En la Tabla N° 20 y Gráfico N° 20 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: ¿Cuán de acuerdo está Usted en que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador para las prácticas pedagógicas? Donde el 10% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 73.33% están de acuerdo en que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador para las prácticas pedagógicas y el 16.67% están muy de acuerdo.

**Tabla N° 21. Las prácticas pedagógicas y el nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	3	9,7	9,7	9,7
	ALTO	26	83,9	83,9	93,5
	MUY ALTO	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



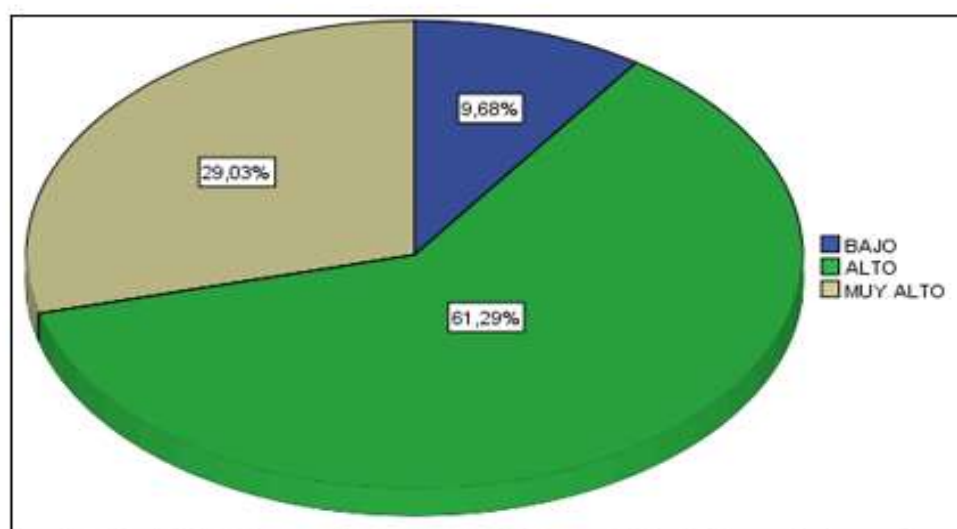
**Gráfico N° 21. Las prácticas pedagógicas y el nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas**

En la Tabla N° 21 y Gráfico N° 21 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron que su nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas es bajo, el 83.87% indicaron que su nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas es alto y el 6.45% indicaron que su nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas es muy alto.

<b>Tabla N° 22. Las prácticas pedagógicas y el nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	3	9,7	9,7	9,7
	ALTO	19	61,3	61,3	71,0
	MUY ALTO	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



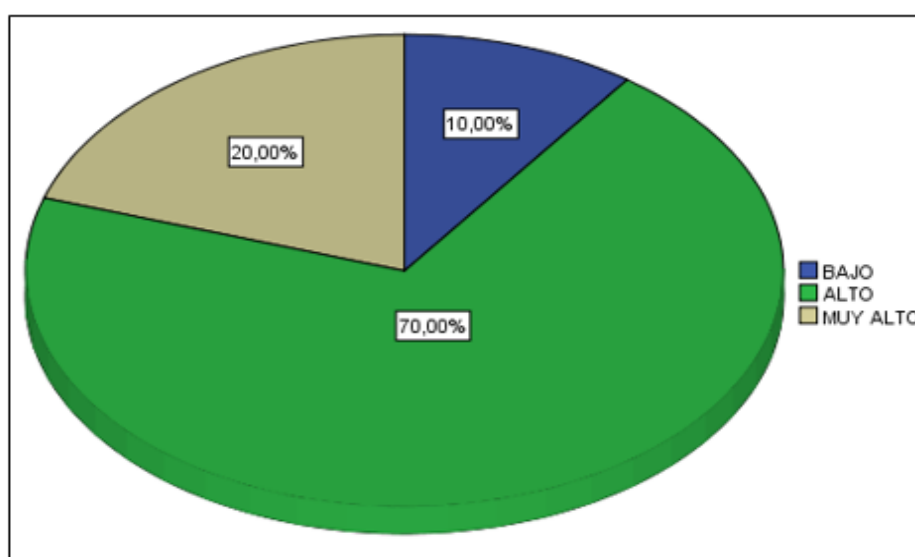
**Gráfico N° 22. Las prácticas pedagógicas y el nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas**

En la Tabla N° 22 y Gráfico N° 22 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron que su nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas es baja, el 61.23% indicaron que su nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas es alta y el 29.03% indicaron que su nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas es muy alta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	3	9,7	10,0	10,0
	ALTO	21	67,7	70,0	80,0
	MUY ALTO	6	19,4	20,0	100,0
	Total	30	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,2		
Total		31	100,0		

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



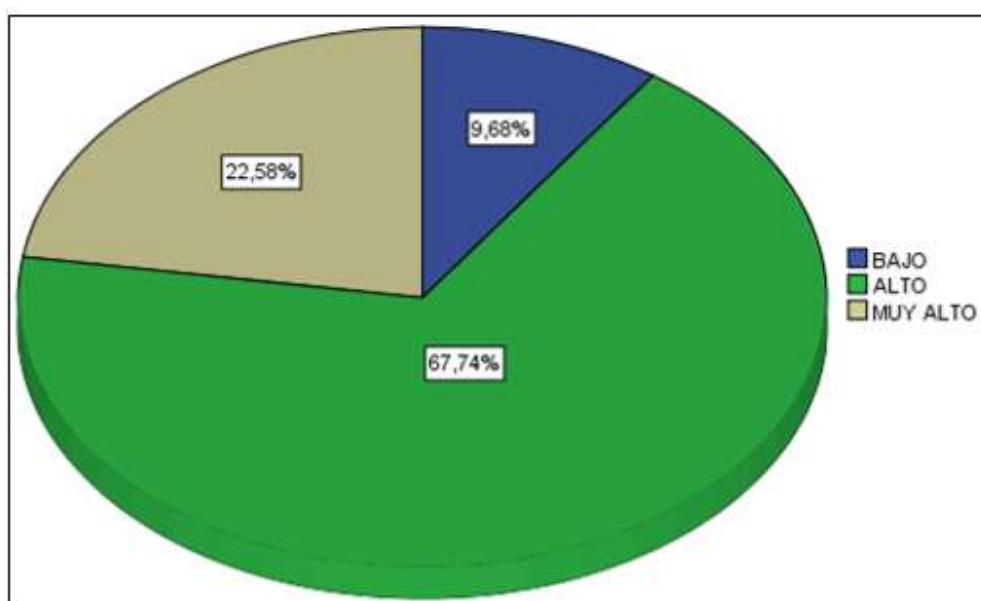
**Gráfico N° 23. Las prácticas pedagógicas y el nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas**

En la Tabla N° 23 y Gráfico N° 23 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas? Donde el 10% de los docentes encuestados indicaron que el nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas es baja, el 70.00% indicaron que el nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas es alta y el 20.00% indicaron que el nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas es muy alta.

<b>Tabla N° 24. Las prácticas pedagógicas y el nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	3	9,7	9,7	9,7
	ALTO	21	67,7	67,7	77,4
	MUY ALTO	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018

Elaborado: por el investigador



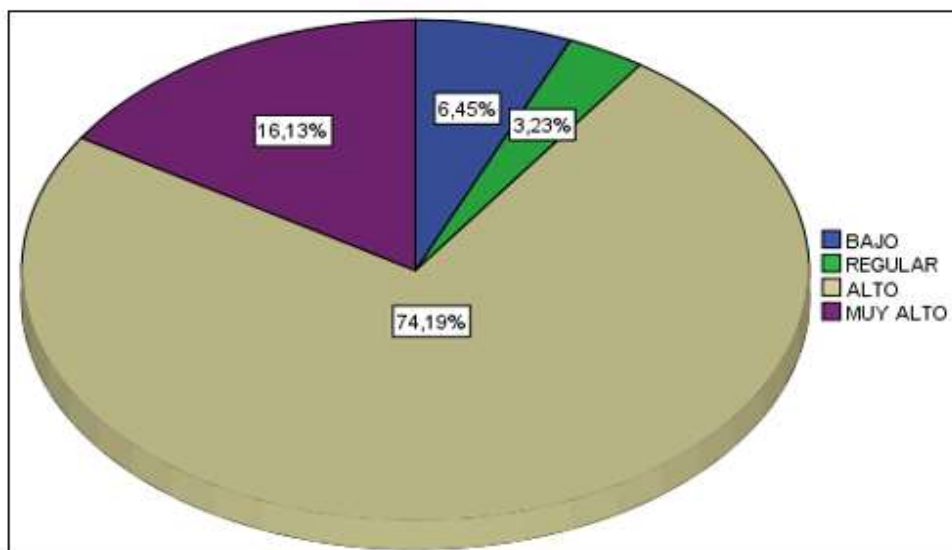
**Gráfico N° 24. Las prácticas pedagógicas y el nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas**

En la Tabla N° 24 y Gráfico N° 24 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron que el nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas es baja, el 67.74% indicaron que el nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas es alta y el 22.58% indicaron que el nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas es muy alta.

**Tabla N° 25. Las prácticas pedagógicas y el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	2	6,5	6,5	6,5
	REGULAR	1	3,2	3,2	9,7
	ALTO	23	74,2	74,2	83,9
	MUY ALTO	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018  
Elaborado: por el investigador



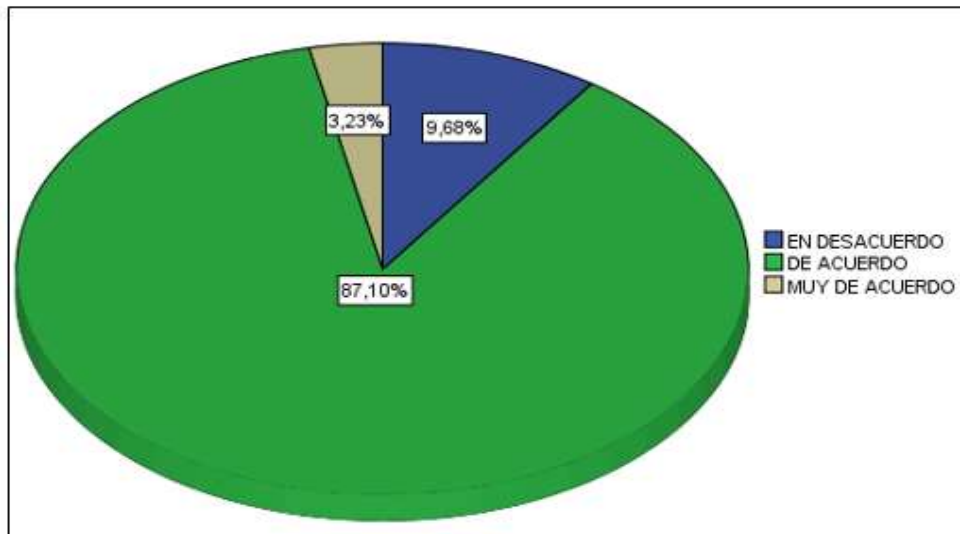
**Gráfico N° 25. Las prácticas pedagógicas y el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas**

En la Tabla N° 25 y Gráfico N° 25 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas? Donde el 6.45% de los docentes encuestados indicaron que el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas es bajo, el 3.23% indicaron que el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas es regular; el 74.19% indicaron que el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas es alto y 16.13% indicaron que el nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas es muy alto.

**Tabla N° 26. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el ejercicio profesional de los profesores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN DESACUERDO	3	9,7	9,7	9,7
	DE ACUERDO	27	87,1	87,1	96,8
	MUY DE ACUERDO	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018  
 Elaborado: por el investigador



**Gráfico N° 26. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el ejercicio profesional de los profesores**

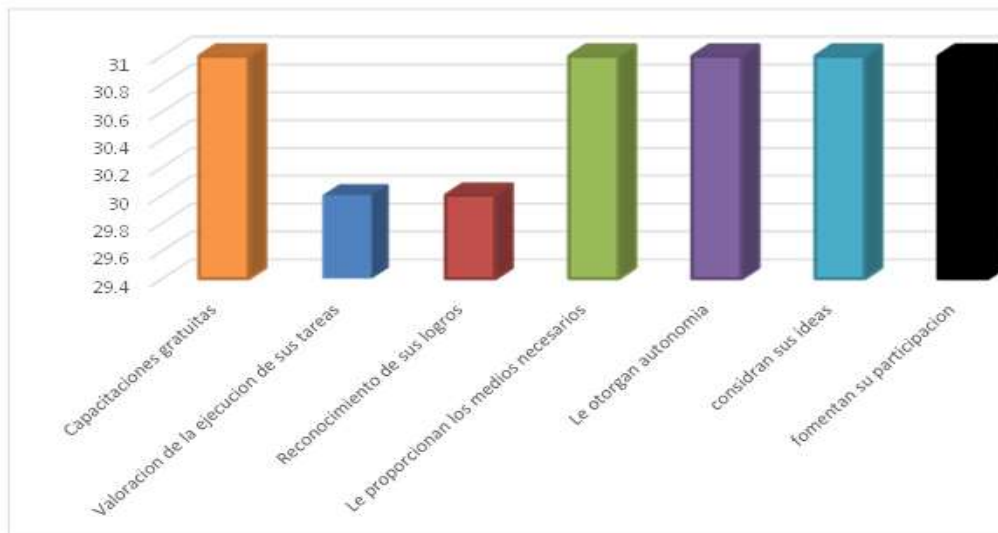
En la Tabla N° 26 y Gráfico N° 26 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: ¿Cuan de acuerdo esta Ud. en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo? Donde el 9.68% de los docentes encuestados indicaron estar en desacuerdo, el 87.10% están de acuerdo en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores y el 3.23% están muy de acuerdo.



**Tabla N° 27. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el tipo de incentivos recibido**

	Frecuencia	Porcentaje
Capacitaciones gratuitas	31	100.0
Valoración de la ejecución de sus tareas	30	96.0
Reconocimiento de sus logros	30	96.0
Le proporcionan los medios necesarios	31	100.0
Le otorgan autonomía	31	100.0
consideran sus ideas	31	100.0
fomentan su participación	31	100.0
<b>TOTAL DE ENCUESTADOS</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

Fuente: encuesta formulada el 12.12.2018  
Elaborado por: el investigador



**Gráfico N° 27. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador y el tipo de incentivos recibido**

En la Tabla N° 27 y Gráfico N° 27 se muestra las opiniones de los docentes encuestados quienes a la pregunta: ¿Considerando que la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador de las prácticas pedagógicas, indique que tipo de incentivo ha sido merecedor como producto de la ejecución de sus tareas educativas? Donde el 100% de los docentes encuestados indicaron haber recibido incentivos de los siguientes

tipos: Capacitaciones gratuitas realizadas por el MINEDU, Le proporcionan los medios necesarios para realizar un trabajo de calidad, Le otorgan autonomía para el desarrollo de sus tareas educativas, Consideran sus ideas para mejorar las practicas pedagógicas en su I.E. y fomentan su participación en las actividades de su I.E. y el 96% recibieron incentivos como: Valoración de la ejecución de sus tareas educativas por parte de los directivos de su I.E. y reconocimiento de sus logros, mediante resoluciones u otros medios.

## **5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **A. Primera Hipótesis Específica**

Para la validación de la hipótesis se utilizó el estadístico Inferencia Chi Cuadrado, por lo que el sistema hipótesis establecido es:

**H<sub>0</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador NO influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

**H<sub>a</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

Para el contraste se utilizó un nivel de confianza del 95% y con 02 grados de libertad, obteniéndose los siguientes resultados:

<b>Tabla N° 28. Estadístico de contraste de la Primera Hipótesis Específica</b>	
	Cuan de acuerdo está Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba
Chi-cuadrado	40,516 <sup>a</sup>
gl	2
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 10,3.

De donde se obtiene que:

$$\text{Chi}^2_{\text{calculado}} = 40,516 > \text{Chi}^2_{\text{tabla}} = 10,5965$$

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, en consecuencia, se afirma que: *El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba*

## B. Segunda Hipótesis Específica

**H<sub>0</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador NO influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

**H<sub>a</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

Para el contraste se utilizó un nivel de confianza del 95% y con 02 grados de libertad, obteniéndose los siguientes resultados:

<b>Tabla N° 29. Estadístico de contraste de la Segunda Hipótesis Específica</b>	
	Cuan de acuerdo está Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba
Chi-cuadrado	40,516 <sup>a</sup>
gl	2
Sig. Asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 10,3.

De donde se obtiene que:

$$\text{Chi}^2_{\text{calculado}} = 40,516 > \text{Chi}^2_{\text{tabla}} = 10,5965$$

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, en consecuencia, se afirma que: *El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.*

### C. Tercera Hipótesis Específica

**H<sub>0</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador NO influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

**H<sub>a</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

Para el contraste se utilizó un nivel de confianza del 95% y con 01 grado de libertad, obteniéndose los siguientes resultados:

	Cuan de acuerdo está Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba
Chi-cuadrado	20,161 <sup>a</sup>
gl	1
Sig. asintót.	,000
a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 15,5.	

De donde se obtiene que:

$$\text{Chi}^2_{\text{calculado}} = 20,161 > \text{Chi}^2_{\text{tabla}} = 7,8794$$

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, en consecuencia, se afirma que: *El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.*

#### **D. Cuarta Hipótesis Específica**

**H<sub>0</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador NO influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

**H<sub>a</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

Para el contraste se utilizó un nivel de confianza del 95% y con 01 grado de libertad, obteniéndose los siguientes resultados:

<b>Tabla N° 31. Estadístico de contraste de la Cuarta Hipótesis Específica</b>	
	Cuan de acuerdo está Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.
Chi-cuadrado	20,161 <sup>a</sup>
gl	1
Sig. asintót.	,000
a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 15,5.	

De donde se obtiene que:

$$\text{Chi}^2_{\text{calculado}} = 20,161 > \text{Chi}^2_{\text{tabla}} = 7,8794$$

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, en consecuencia, se afirma que: *El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.*

### **E. Hipótesis General**

**H<sub>0</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador NO influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018.

**H<sub>a</sub>:** El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018.

Para el contraste se utilizó un nivel de confianza del 95% y con 02 grados de libertad, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla N° 32. Estadístico de contraste de la Hipótesis General	
	Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el
Chi-cuadrado	40,516 <sup>a</sup>
gl	2
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 10,3.

De donde se obtiene que:

$$\text{Chi}^2_{\text{calculado}} = 40,516 > \text{Chi}^2_{\text{tabla}} = 10,5965$$

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, en consecuencia, se afirma que: *El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo.*

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **A. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

En el ámbito académico y laboral la motivación es un elemento importante y de gran relevancia por cuanto “orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige” (Najanro Pereira, 2009), la educación al constituirse en un derecho universal y constitucional debe ser desarrollado por profesionales capaces de trascender y lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes, por lo tanto los maestros deben ser “profesionales adecuados” para desempeñar una tarea tan significativa y trascendental y para lo cual necesitan de herramientas que establezcan las políticas y directrices que orienten y guíen sus actividades pedagógicas, por lo que en este contexto la implementación del Marco del Buen Desempeño Docente se convierte en estratégico, toda vez que “responde a una demanda específica sobre la función del magisterio y confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su



identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas” (MINEDU, 2014, pág. 7).

Así mismo el Marco al considerar directrices que orientan la práctica de la enseñanza, establecer los mecanismos para profesionalizar la labor docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad, está formando docentes “idóneos” que desempeñaran con gran capacidad las actividades pedagógicas.

En cuanto a la idoneidad de los docentes, concordamos con lo manifestado por Luis Saravia (2009), quien indica que: “la idoneidad tiene que ver con los cuatro pilares que la UNESCO ha señalado como base de la educación: *Aprender a conocer*. Es necesario conciliar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de ahondar en un reducido número de materias, alcanzar adecuados grados de especialización en áreas ocupacionales específicas, debido a la rapidez de los cambios que se vienen dando en la ciencia y la tecnología y las nuevas actividades económicas y sociales; *Aprender a actuar*, es necesario adquirir competencias que permitan hacer frente a nuevas situaciones y que faciliten el trabajo en equipo. Estas competencias y calificaciones permitirán el desarrollo de una formación polifuncional en un área determinada. Es decir, al futuro docente se le prepara no para desempeñarse sólo como docente de aula sino se le brinda la posibilidad de movilizarse en diferentes cargos en la institución educativa; *Aprender a vivir juntos*. Es decir, desarrollar el conocimiento personal aceptando el enriquecimiento proveniente de los saberes y experiencias de los demás y aportando los propios desarrollando una mentalidad y enfoque que tiene como base la mutua interdependencia y los

riesgos y los desafíos del futuro; *Aprender a ser*. El actual siglo XXI viene exigiendo a todos una mayor capacidad de autonomía y de juicio, que va a la par del fortalecimiento de la responsabilidad personal. Esto tiene que ver con ser solidario, el respeto a la diversidad, la equidad, los cambios culturales, buscar y fortalecer la propia identidad” (Saravia, 2009). Respecto a los cuatro pilares de la educación establecidos por la UNESCO estas se han plasmado en el Marco a través de las Dimensiones Específicas de la Docencia (dimensión pedagógica, dimensión política y dimensión cultural) así como implementados mediante los cuatro dominios del Marco (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente)

Por lo tanto considerando los resultados mostrados en la Tabla y Gráfico N° 4 donde el 90.32% de los docentes encuestados de la I.E. N° 36149-Acobamba, indicaron estar de acuerdo en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores; y al realizar la validación de la presente hipótesis con un nivel de confianza del 95% y con 02 grados de libertad se obtuvo  $\text{Chi}^2_{\text{calculado}} = 40,516 > \text{Chi}^2_{\text{tabla}} = 10,5965$ , se concluye que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

## **B. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

Muchos autores y especialistas han consensuado y demostrado que la motivación es un elemento dinamizador en el desempeño laboral de las personas y en especial en los docentes puesto que “es más imprescindible la motivación del docente que la del alumno. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza. Un docente sonriente puede crear alumnos sonrientes. Un docente apasionado tiene más probabilidad de crear alumnos apasionados. Un profesor motivado aumenta las probabilidades de un aula feliz” (Sánchez Fernandez, 2017); pero para que un profesor este motivado y desempeñe su práctica docente con eficiencia necesita contar con marco que precise qué y cómo deberá desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje, es en este contexto que el Marco del Buen Desempeño Docente que se convierte en una herramienta estratégica puesto que a través de los dominios, las competencias y los desempeños motiva e impulsa una buena docencia; tal como lo precisa M. Quispe en su investigación “Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete” donde concluye que “el nivel de motivación laboral influye en la calidad del desempeño que muestran los docentes comprobando que los estados de ánimo de los docentes, se encuentra influenciado por el aspecto salarial o que también está ligado a las motivaciones de reconocimiento que se hacen a los docentes por su labor con los estudiantes”; por lo que bajo el enfoque y filosofía del Marco el maestro al ser formado y fortalecido en sus capacidades

desempeñará una labor con efectividad lo que redundara en el logro del aprendizaje de sus estudiantes

Por lo tanto considerando los resultados mostrados en la Tabla y Gráfico N° 9 donde el 87.10% están de acuerdo en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores; y al realizar la validación de la presente hipótesis con un nivel de confianza del 95% y con 02 grados de libertad se obtuvo  $\text{Chi}^2_{\text{calculado}} = 40,516 > \text{Chi}^2_{\text{tabla}} = 10,5965$ , se concluye que: El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

### **C. TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

El docente debe estar convencido que posee una profesión maravillosa, expectante y de gran impacto social, por lo tanto “la motivación como proceso autoenergético de la persona, limita la función del profesor a ser un agente exterior que trata de desencadenar las fuerzas interiores del alumno” (Sánchez Fernandez, 2017) y para lo cual necesita poseer competencias y capacidades que le permitan impulsar el proceso de reflexión sobre su práctica y mejorar sus desempeños que caracterizan la profesión, por lo que, en estas circunstancias es pertinente resaltar al Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador que influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, toda vez que al contar con maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, estarán en la capacidad de brindar un servicio educativo óptimo tal como lo precisa D. López (2015) quien

en su investigación desarrollada en la Universidad de Carabobo – Venezuela afirma que “Un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad”; así también lo indicado por J. Tijerina (2011) quien precisa que la motivación desempeña un papel fundamental porque permite al docente un desempeño óptimo orientado al logro de los objetivos y metas. Aspectos que son respaldados con los resultados mostrados en la Tabla y Gráfico N° 15 donde el 90.32% están de acuerdo en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores; y al haber realizado la validación de la presente hipótesis con un nivel de confianza del 95% y con 02 grados de libertad se obtuvo  $Chi^2_{\text{calculado}} = 40,516 > Chi^2_{\text{tabla}} = 10,5965$ , lo que permitió aceptar la hipótesis.

#### **D. CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

El grupo impulsor del Marco precisa que “la construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común” (MINEDU, 2014, pág. 7). Bajo esta premisa se debe

considerar que ha sido pertinente revalorar el saber pedagógico de los maestros y el rol protagónico que cumplen para el desarrollo de nuestro país, por lo que la profesión docente debe ser reconocida y promovida con la más importante y trascendente y para lo cual es pertinente resaltar al Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador que influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, puesto que maestros bien preparados ejercerán profesionalmente la docencia y estarán en la capacidad de afrontar nuevos retos como el Concurso de Ascenso en la Carrera Pública Magisterial – Educación Básica de las diferentes escalas de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial, o también para el desempeño de cargos jerárquicos dentro de la institución educativa o en una dependencia del Ministerio de Educación.

Por lo tanto considerando los resultados mostrados en la Tabla y Gráfico N° 19 donde el 90.32% están de acuerdo en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores; y al realizar la validación de la presente hipótesis con un nivel de confianza del 95% y con 01 grado de libertad se obtuvo  $Chi^2_{calculado} = 20,161 > Chi^2_{tabla} = 7,8794$ , se concluye que: El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

## **E. HIPÓTESIS GENERAL**

La Constitución Política del Perú, en su Artículo 15.- Profesorado, carrera pública, prescribe que “El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes” (MINJUS, 2016), asimismo en el Artículo 4°. Finalidad de la formación docente, del Decreto Supremo N° 004-2013-ED mediante el cual se aprueba el Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, que establece:

4.1. La formación docente es un proceso continuo que comprende la formación inicial y la formación en servicio. Tiene por finalidad promover el desarrollo de las competencias profesionales establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente, con un enfoque integral que lo prepare para atender los requerimientos complejos, diversos y cambiantes del sistema educativo peruano.

4.2. Igualmente, la formación docente prepara a los profesores para mejorar la enseñanza y los logros de aprendizaje de los estudiantes a través de las cuatro áreas de desempeño laboral que la Ley establece para la carrera pública magisterial” (Congreso de la República, 2013).

Bajo este marco normativo de cumplimiento obligatorio para el Estado Peruano y por ende para el Ministerio de Educación, es que se desarrolla la aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente el cual como ya se ha

precisado en los ítems anteriores de esta sección constituye como un elemento motivador toda vez que se ha convertido en la brújula mediante la cual se conduce y orienta la práctica pedagógica de los docentes bajo los principios de calidad, pertinencia y eficacia, materializados en el trabajo docente y fortalecidos por su formación idónea y las condiciones óptimas del ejercicio de su labor; aspectos que contribuyen favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores.

Por lo tanto considerando los resultados mostrados en la Tabla y Gráfico N° 26 donde el 87.10% están de acuerdo en que el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores; y al realizar la validación de la presente hipótesis con un nivel de confianza del 95% y con 02 grados de libertad se obtuvo  $Chi^2_{\text{calculado}} = 40,516 > Chi^2_{\text{tabla}} = 10,5965$ , se concluye que: El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.



## CONCLUSIONES

1. El Marco del Buen Desempeño Docente al ser una guía que orienta el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente es un elemento motivador que coadyuva al buen ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo; aspectos que fueron corroborados mediante la Chi<sup>2</sup> donde al 95% de confianza los docentes corroboraron lo afirmado líneas arriba.
2. Un tema que por muchos años se ha discutido en el ámbito educativo nacional es la idoneidad de los docentes, por lo tanto al contar con políticas y directrices establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente, los mismos que al orientar las practicas pedagógicas del docente se convierte en un elemento motivador que va a determinar la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, esto es que contribuye a la formación de docentes adecuados para el logro de los aprendizajes significativos de los estudiantes.
3. Otro aspecto cuestionado por muchos años es la calidad de la educación peruana toda vez que anteriormente no se contaba con directrices y políticas claras y concretas mediante las cuales los docentes puedan desarrollar sus actividades pedagógicas; aspecto este que con la implementación y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente ha cambiado el contexto actual puesto que al contar con maestros bien preparados ejercerán profesionalmente la docencia, ello respondiendo y satisfaciendo las necesidades y expectativas de

los estudiantes por lo que el marco también se convierte en un elemento motivador que influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

4. El Marco del Buen Desempeño Docente precisa que la experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente con responsabilidad de sus resultados, aspectos estos que al ser enfocados estratégicamente y desarrollados con la orientación del marco también se constituye en un elemento motivador que influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.
5. El Marco del Buen Desempeño Docente se orienta a una visión, el de velar por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, asimismo por su formación idónea y competitiva y mejorar las condiciones del ejercicio de la labor docente; también se orienta a preparar al docente a afrontar nuevos retos y desempeñar funciones de mayor jerarquía por lo tanto es un elemento motivador que influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

## RECOMENDACIONES

1. Cabe recomendar que la pertinencia de desarrollo a posteriori de un Programa de Fortalecimiento de la identidad docente al ponerse en praxis las políticas y directrices establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente se tornara objetiva si solo si se da desde la misma reconstrucción y construcción del ejercicio profesional docente novel o no, tomándose en cuenta las variables develadas en este proyecto que en consecuencia marcara hitos de reconocimiento objetivo del ser docente de carrera.
2. El desempeño laboral es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través del monitoreo y evaluación con el propósito de obtener insumos que sirvan para lograr un mejoramiento continuo de la actuación profesional de los docentes, para ello deberá desarrollarse protocolos integrales de monitoreo y evaluación del desempeño docente en sujeción al Marco del Buen Desempeño Docente.
3. Se recomienda a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la motivación intrínseca, comunicación y la calidad de formación de sus entes partícipes de su entidad educativa desde su rol de líder pedagógico y transformacional en pro del crecimiento profesional, personal y social de sus agentes de cambio, de la institución, de su calidad y productividad. Así mismo, el aporte de herramientas motivacionales novedosas para mejorar los índices de motivación en los docentes servirá para influir de manera positiva en el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la institución, del fortalecimiento de las relaciones

interpersonales, de entrega y sentido de su nivel de autoexigencia, comunicación y de un clima de cordialidad y de respeto con la finalidad de fortalecer la práctica educativa, el proceso de enseñanza y aprendizaje en las instituciones públicas y al crecimiento profesional y personal del todo institucional desde la adopción del enfoque de competencias y de una evaluación formativa.

4. Desarrollar Convenciones Educativas periódicas que vislumbren propuestas de desarrollo endógeno de innovaciones colaborativas en la mejora de la gestión del ejercicio profesional; ello interiorizando que el Marco del Buen Desempeño Docente es una guía que orienta el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente, y a decir de Charlotte Danielson.- las competencias docentes han transformado la formación de los docentes, su inducción a la profesión, su desarrollo profesional continuo y la evaluación de su práctica.
5. No cabe duda que el planteamiento de una Ruta de Cambio, enmarcada con la implementación y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente cambiaría el contexto actual de una gestión educativa vertical a una centrada en el enfoque por procesos, motivándose un buen ejercicio profesional docente que no rompa la cadena de comunicación de habilidades investigativas y de productos y evidencias reales de tal gestión por procesos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, C., J & Jardón, F. (2001). *Teorías Psicológicas de la Motivación*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Consulta: 15/5/2019. Disponible en: [http://www.avizora.com/publicaciones/psicologia/textos/0076\\_teorias\\_psicologicas\\_motivacion.htm](http://www.avizora.com/publicaciones/psicologia/textos/0076_teorias_psicologicas_motivacion.htm)
- Armas Ortega, Y., Llanos Encalada, M., & Traverso Holguin, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC
- Casimiro, C. (2010). *El arte de investigar: Elaboración de proyectos de investigación*. Lima: GRAMAL S.A.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Macgraw Hill. Hispanoamericana.
- Congreso de la República. (02 de mayo de 2013). *DECRETO SUPREMO N° 004-2013-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. Obtenido de [http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Reglamento\\_de\\_la\\_Ley\\_de\\_Reforma\\_Magisterial.pdf](http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Reglamento_de_la_Ley_de_Reforma_Magisterial.pdf)
- Córdova, M. (2003). *Estadística Descriptiva e Inferencial* (5° Edición). Lima: MOSHERA.

De Ibarra, Pedro. *Estrategias para la motivación. Concepto y estrategias*.  
Disponibile:[http://www.oadl.dipcaceres.org/vprofe/virtualprofe/cursos/  
c103/comunicacion3.htm](http://www.oadl.dipcaceres.org/vprofe/virtualprofe/cursos/c103/comunicacion3.htm)

Enríquez Laredo, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Obtenido de Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración en la Universidad de Montemorelos - México:  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 177p.

Gallardo Rodríguez, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Obtenido de Tesis para optar el grado académico de Magister Scientiae en Administración en la Universidad Nacional Agraria La Molina - Lima:  
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

García-Allen, J. (2015). *Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales*. (P. y mente, Editor) Recuperado el 15 de 5 de 2019, de <https://psicologiymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. Obtenido de Tesis para

Optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo – Venezuela:  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1322/Dlopez.pdf?sequence=1>.

Luque, N. (2008). Evaluación del liderazgo del equipo directivo y su relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa No 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao.

Marketeam. (1999). *Planeación Estratégica*. (B. d. Facultad de Mercadotecnia de la Universidad Villa Rica, Editor) Recuperado el 18 de 5 de 2019, de <https://sites.google.com/site/marketeam210/11>

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.

Martin. M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2da. Edición). Madrid. RACO

Maslow, Abraham Harold (1980). (1991). *El Hombre Autorrealizado*. (Quinta edición) Barcelona España: Editorial Kairos.

Matos, Lennia. (2006). *La teoría de la Orientación a la meta*. Lima, Perú.

Mejía, E. (2013). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima: UNMSM.

MINEDU, M. (05 de Enero de 2007). *Proyecto Educativo Nacional el 2021*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

MINEDU, M. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.

MINJUS, M. (2016). *Constitución Política del Perú*. Lima: Litho & Arte S.A.C.

Muller, Marina. *El docente orientador. Estrategias para el acompañamiento y guía de los adolescentes en la escuela secundaria*. Disponible: [http://www.educared.org.ar.Normas de Convivencia](http://www.educared.org.ar/Normas de Convivencia).

Murray, H. A. (1992). *Teoría Motivacional y de la Personalidad*. México. Editorial La Muralla. (1992).

Najanro Pereira, M. L. (5 de octubre de 2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. (Redalyc.org, Ed.) Redalyc.org, 33(2), 153-170. Recuperado el 29 de abril de 2019, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Narro Robles, J., Martuscelli Quintana, J., & Barzana García, E. (2012). *Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional*. (U. Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, Editor, & U. A. México, Productor) Recuperado el 5 de mayo de 2019, de Importancia de la educación para el desarrollo: [http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP\\_00/Text/00\\_05a.htm](http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_00/Text/00_05a.htm)

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. (3° Edición). Bogotá: Ediciones de la U.

Oседа, D., Cori, S., Cerrón, J., y Vélez, E. (2014). *Métodos y técnicas de Investigación Científica*. Huancayo: PLIEGO F



Palma, S. (2008). *La motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Lima-Perú.

Quispe María Guadalupe (2012). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete*. Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle “La Cantuta”-Lima.

Rodríguez, D. y Valdeoriol, J. (2008). *Metodología de la investigación*. Cataluña: UOC.

Rodríguez, R. (2008). *Influencia de las relaciones interpersonales de los Trabajadores en el Clima Organizacional de la Caja Trujillo S.A.* UNT. Trujillo-Perú.

Roo, A. (2013). *Influencia del Gerente Educativo en la Motivación y el Desempeño Laboral del Personal Docente*. Obtenido de Tesis para optar el Grado Académico de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia – Venezuela: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo\\_villalobos\\_andreina\\_del\\_carmen.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf). 128p.

Sánchez Fernandez, F. Y. (05 de marzo de 2017). *Motivación docente*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2017/03/05/motivacion-docente/>

Sanchez Seisdedos, P. (10 de enero de 2017). *Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano*. Recuperado el 15 de 05 de 2019, de <https://blog.cognifit.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>

Saravia, L. M. (25 de abril de 2009). *Idoneidad docente: ¿qué significa en la CPM?*

Recuperado el 18 de abril de 2019, de <https://saravia.wordpress.com/2009/05/01/idoneidad-docente-%C2%BFque-significa-en-la-cpm/>

Significados.com. (05 de Febrero de 2017). *Idoneidad*. Recuperado el abril de 05

de 2019, de <https://www.significados.com/idoneidad/>

Tarí Guillo, J. J. (2012). *Calidad total: fuente de ventaja competitiva*. Alicante -

España: Publicaciones Universidad de Alicante.

Tijerina Treviño, J. U. (2011). *Papel de la Motivación en el desempeño docente*.

Obtenido de Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional en la Universidad Autónoma de Nuevo León – Monterrey – México: <http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba - Ecuador:

La Caracola Editores.

Velásquez, R. y Rey Córdova (2007). *Metodología de la investigación científica*.

Lima: San Marcos.

Vroom. V. (1982). *Trabajo y Motivación*. Nueva York.

# ANEXOS

## ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “ EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO ELEMENTO MOTIVADOR EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 36149-ACOBAMBA, 2018”			
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018.	<b>HIPOTESIS GENERAL:</b> El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo para la formación docente orientada a su práctica responsable, mejora continua y reconocimiento	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  X: El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Y: El ejercicio profesional de los profesores
A. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?	A. Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.	A. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le proporciona capacidades para desempeñarse como un buen docente	
B. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?	B. Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.	B. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá comprender las necesidades de sus estudiantes y satisfacerlas considerando las normas pertinentes	
C. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?	C. Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.	C. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá mejorar su rendimiento laboral y cumplir con las funciones y tareas principales que exige su tarea pedagógica	
D. ¿En qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba?	D. Establecer en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba	D. El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, porque le permitirá estar preparado para afrontar los procesos de ascenso docente	

## ANEXO 2 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>X : EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO ELEMENTO MOTIVADOR</b>	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de disfrute de la ejecución de las tareas educativas</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de sentimiento de responsabilidad</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de obligación de autoexigencia</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia en la consecución de las metas</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de satisfacción de la ejecución de las tareas educativas</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas?
	Motivación extrínseca	Tipo de incentivo (capacitaciones, valoración, reconocimiento de logros, proporcionar medios necesarios para trabajo de calidad, autonomía, consideración de ideas, participación)	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE como elemento motivador de las prácticas pedagógicas, indique que tipo de incentivo ha sido merecedor como producto de la ejecución de sus tareas educativas: (Puede marcar varias opciones)
<b>Y: EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES</b>	Idoneidad de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de las aptitudes del profesor</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Idoneidad de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de aptitudes como docente ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de la disposición del profesor</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Idoneidad de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de disposición para el trabajo docente ha mejorado?

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de capacidad del profesor</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Idoneidad de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de capacidad como docente ha mejorado?
	La calidad de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Calidad de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de práctica de valores ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Calidad de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de conocimientos ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Calidad de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de actitudes ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Calidad de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de habilidades ha mejorado?
	El desempeño laboral de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de productividad</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del <b>Desempeño Laboral de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de productividad docente ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del trabajo</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del <b>Desempeño Laboral de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su calidad de trabajo docente ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del <b>Desempeño Laboral de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco el cumplimiento de sus objetivos (eficacia) ha mejorado?

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del <b>Desempeño Laboral de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia) ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del <b>Desempeño Laboral de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco el cumplimiento de sus objetivos y la optimización en el uso de recursos (efectividad) ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación profesional</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del <b>Desempeño Laboral de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de formación profesional ha mejorado?
	La promoción de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel magisterial</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Promoción de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel magisterial ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de desempeño laboral</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Promoción de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su área de desempeño laboral ha mejorado?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargos directivos</li> </ul>	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la <b>Promoción de los Profesores</b> ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco la oportunidad de desempeñar de cargos directivos ha mejorado?

## ANEXO 3 - CUESTIONARIO



### UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES ESCUELA DE POSGRADO

#### ENCUESTA SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO ELEMENTO MOTIVADOR EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 36149-ACOBAMBA

**OBJETIVO:** Conocer su opinión sobre el marco del buen desempeño docente como elemento motivador en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

**INDICACIONES:** se le solicita leer las preguntas con mucho cuidado y marcar la opción que corresponda

1. Indique su condición en la Institución Educativa:

<b>DOCENTE</b>	
----------------	--

<b>DIRECTOR</b>	
-----------------	--

		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO SABE/ NO OPINA	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
2	Cuán de acuerdo está Usted en que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador para las prácticas pedagógicas					

**Respecto al MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO ELEMENTO MOTIVADOR, indique:**

		MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO
3	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de disfrute de la ejecución de sus tareas educativas?					
4	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de sentimiento de responsabilidad en la ejecución de sus tareas educativas?					
5	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de obligación de autoexigencia en la ejecución de sus tareas educativas?					





		MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO
6	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel eficacia en la consecución de las metas de sus tareas educativas?					
7	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador de las prácticas pedagógicas ¿Cuál es su nivel de satisfacción de la ejecución de sus tareas educativas?					

8. Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE como elemento motivador de las prácticas pedagógicas, indique que tipo de incentivo ha sido merecedor como producto de la ejecución de sus tareas educativas:

(Puede marcar varias opciones)

Capacitaciones gratuitas realizadas por el MINEDU	
Valoración de la ejecución de sus tareas educativas por parte de los directivos de su I.E.	
Reconocimiento de sus logros, mediante resoluciones u otros medios.	
Le proporcionan los medios necesarios para realizar un trabajo de calidad	
Le otorgan autonomía para el desarrollo de sus tareas educativas	
Consideran sus ideas para mejorar las practicas pedagógicas en su I.E.	
Fomentan su participación en las actividades de su I.E.	

- Respecto al EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES, en cuanto a la IDONEIDAD DE LOS PROFESORES, indique:

		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO SABE/ NO OPINA	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
9	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Idoneidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de aptitudes como docente ha mejorado?					
10	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Idoneidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de disposición para el trabajo docente ha mejorado?					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA DE POSGRADO

		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO SABE/ NO OPINA	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
11	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Idoneidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de capacidad como docente ha mejorado?					

Respecto al EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES, en cuanto a la CALIDAD DE LOS PROFESORES, indique:

		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO SABE/ NO OPINA	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
12	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de práctica de valores ha mejorado?					
13	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de conocimientos ha mejorado?					
14	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de actitudes ha mejorado?					
15	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Calidad de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de habilidades ha mejorado?					



Respecto al EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES, en cuanto al DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESORES, indique:

		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO SABE/ NO OPINA	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
16	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de productividad docente ha mejorado?					
17	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su calidad de trabajo docente ha mejorado?					
18	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco el cumplimiento de sus objetivos (eficacia) ha mejorado?					
19	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco la optimización en el uso de recursos en su práctica docente (eficiencia) ha mejorado?					
20	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco el cumplimiento de sus objetivos y la optimización en el uso de recursos (efectividad) ha mejorado?					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA DE POSGRADO

		MUY EN DEACUERDO	EN DEACUERDO	NO SABE/ NO OPINA	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
21	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora del Desempeño Laboral de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel de formación profesional ha mejorado?					

Respecto al EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES, en cuanto a la PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES, indique:

		MUY EN DEACUERDO	EN DEACUERDO	NO SABE/ NO OPINA	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
22	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Promoción de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su nivel magisterial ha mejorado?					
23	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Promoción de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco su área de desempeño laboral ha mejorado?					
24	Considerando que la aplicación del MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE es un elemento motivador lo que incide en la mejora de la Promoción de los Profesores ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que con la aplicación del Marco la oportunidad de desempeñar de cargos directivos ha mejorado?					



25. Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba, 2018 porque mediante sus dimensiones y competencias incide en el desencadenamiento de conductas, acciones y satisfacciones específicas internas en el proceso educativo.

MUY EN DESACUERDO	
EN DESACUERDO	
NI ACUERDO NI DESACUERDO	
DE ACUERDO	
MUY DE ACUERDO	

26. Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la idoneidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

MUY EN DESACUERDO	
EN DESACUERDO	
NI ACUERDO NI DESACUERDO	
DE ACUERDO	
MUY DE ACUERDO	

27. Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la calidad de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

MUY EN DESACUERDO	
EN DESACUERDO	
NI ACUERDO NI DESACUERDO	
DE ACUERDO	
MUY DE ACUERDO	



28. Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

MUY EN DESACUERDO	
EN DESACUERDO	
NI ACUERDO NI DESACUERDO	
DE ACUERDO	
MUY DE ACUERDO	

29. Cuan de acuerdo esta Ud. en que El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye favorablemente en la promoción de los profesores de la I.E. N° 36149-Acobamba.

MUY EN DESACUERDO	
EN DESACUERDO	
NI ACUERDO NI DESACUERDO	
DE ACUERDO	
MUY DE ACUERDO	

## **ANEXO 4 - CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

Casimiro (2010), señala que la validez del instrumento se da cuando existe coherencia y eficacia entre los objetivos del instrumento, los ítems y las variables de estudio planteadas. Hernández y Baptista (2014), abordan la validez del instrumento al revisarse, evaluarse y aprobarse sus contenidos y por tal sus aplicaciones, aplicando el Coeficiente de Proporción de Rango entendida como “la proporción relativa con respecto al valor máximo o de la escala del promedio de los rangos entre jueces por cada ítem corregido por concordancia aleatoria”. Por tanto, para la validez del cuestionario se recurrió al juicio de expertos en investigación y en el tema abordado valoraron los ítems en términos de la validez de contenido.

En relación a la confiabilidad Oseda (2014), manifiesta es el grado en que un instrumento produce resultados coherentes y consistentes en su aplicación repetida. Para determinar la confiabilidad se utilizó el estadístico de contraste Alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 23, cuyo resultado fue el siguiente:

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	28

Donde al haberse obtenido el valor de 0.99 para el Alfa de Cronbach se deduce que el instrumento tiene una confiabilidad excelente al oscilar próximo al valor 1, lejos del valor de cero que significa confiabilidad nula.

## JUICIO DE EXPERTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO ELEMENTO MOTIVADOR EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 36149-ACOBAMBA.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión para determinar en qué medida el Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador influye en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-ACOBAMBA.

**DIRIGIDO A:** Profesores en general de la I.E. N° 36149-ACOBAMBA.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Landeo Quispe, Alex Sandro.

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Ingeniería de Sistemas/Doctor en Sistemas de Ingeniería.

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	SI	NO
1	Los ítems del instrumento de recolección de datos reflejan el contenido temático.		
2	Los ítems están de acuerdo a las dimensiones e indicadores planteados en la operacionalización de variables.		
3	Los ítems del instrumento permiten recoger información de acuerdo a los objetivos planteados.		
4	Los ítems permiten demostrar las hipótesis.		
5	El instrumento tiene estructura lógica.		
6	Los ítems tienen buena redacción (Precisa, concreta y pertinente)		
7	Existe relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
8	Los ítems son suficientes.		

**Sugerencia del experto:**

.....  
.....  
.....

**En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.**

**Huancayo, ..... de ..... del 2018.**





INSTITUCION EDUCATIVA N° 36149  
“JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO”



**“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”**

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA I.E N° 36149 “JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO” DE ACOBAMBA, OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

A: **Marco Antonio Espinoza Janampa**, estudiante de Maestría en Educación con Mención en Gerencia educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, por haber cumplido con la aplicación del instrumento de investigación (Encuesta) de su trabajo de investigación denominado “El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-ACOBAMBA” en coordinación con la institución educativa, para el cuál agradezco su participación.

Se otorga la presente en virtud a su destacada preparación y para los fines que crea conveniente.

Huancayo, 14 de diciembre del 2018.

Atentamente,

PRA/DIE.”JAEF”-A  
c.c.archivo

## ANEXO 5 - DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	5	4	4		4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
1	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1		4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## ANEXO 6 - CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Yo \_\_\_\_\_, docente de la Institución Educativa N° 36149 de la provincia de Acobamba, departamento de Huancavelica, con DNI N° \_\_\_\_\_, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominado “EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE COMO ELEMENTO MOTIVADOR EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E. N° 36149-ACOBAMBA, 2018”, luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicha investigación, riesgos si los hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio, y en el entendido de que:

- Mi participación en mi condición de profesor, no repercutirá en mis relaciones con mi institución de adscripción.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso de no aceptar la invitación.
- Puedo retirarme del proyecto si lo considero conveniente a mis intereses, aun cuando el investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para tal decisión en la Carta de Revocación respectiva si lo considero pertinente; pudiendo si así lo deseo, recuperar toda la información obtenida de mi participación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad.
- Si en los resultados de mi participación como profesor se hiciera evidente algún problema relacionado con mi proceso de enseñanza – aprendizaje, se me brindará orientación al respecto.
- Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Nombre y firma de quien proporcionó la información para fines de consentimiento

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

## ANEXO 7 – EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



Docentes de la I.E. N° 36149-ACOBAMBA desarrollando la encuesta sobre “El Marco del Buen Desempeño Docente como elemento motivador en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149-ACOBAMBA, 2018”

