

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

### Escuela Profesional de Educación



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## TESIS

### **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. “HÉROES DE LA BREÑA”, EL AGUSTINO, LIMA 2018**

Para optar : El título profesional de Licenciada  
en Educación Primaria

Autor : Bach. Yaneth Yenina Quenta Carita

Asesor : Dr. Patiño Rivera Alberto Rivelino

Línea de investigación : Desarrollo humano y derechos  
Institucional

Área de investigación : Ciencias sociales  
Institucional

Fecha de inicio y : Abril - Julio de 2018

Culminación

HUANCAYO – PERÚ

2023

# **HOJA DE JURADOS REVISORES**

**DR. LUIS POMA LAGOS**

Decano de la Facultad de Derecho

**DR. SUAREZ REYNOSO CARLOS ALBERTO**

Docente Revisor Titular 1

**MTRA. MANTARI MINCAMI LIZET DORIELA**

Docente Revisor Titular 2

**MG. CAMARENA BONIFACIO ROCIO DEL PILAR**

Docente Revisor Titular 3

**LIC. GIL HUAROC MARIA DEL CARMEN**

Docente Revisor Suplente

### **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida, a mi familia que es mi soporte emocional y material, y a mis estudiantes, que son la razón por la cual deseo ser cada día mejor Maestra.

### **Agradecimiento**

Al personal directivo, docente y administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, y en especial a la Dr. Patiño Rivera Alberto Rivelino, por compartir su sabiduría y orientación en el desarrollo del presente trabajo.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 00182-FDCP -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E . “HÉROES DE LA BREÑA”, EL AGUSTINO, LIMA 2018**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. QUENTA CARITA YANETH YENINA**

Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Escuela profesional : **EDUCACIÓN PRIMARIA**

Asesor(a) : **Dr. PATIÑO RIVERA ALBERTO RIVELINO**

Fue analizado con fecha **12/12/2023** con **92 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye Bibliografía.**

**X**

Excluye Citas.

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

**X**

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° **15** del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.



Huancayo, 12 de diciembre de 2023.

**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## Contenido

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Constancia de similitud	v
Contenido	vi
Contenido de tablas	x
Contenido de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	19
1.3. Formulación del problema	19
1.3.1. Problema general.	19
1.3.2. Problemas específicos.	20
1.4. Justificación	20
1.4.1. Justificación social.	20
1.4.2. Justificación teórica.	20
1.5. Objetivos de la investigación	21
1.5.1. Objetivo general.	21
1.5.2. Objetivos específicos.	21
II. MARCO TEÓRICO	23

2.1.	Antecedentes	23
2.1.1.	Antecedentes nacionales.	23
2.1.2.	Antecedentes internacionales.	25
2.2.	Bases teóricas	26
2.2.1.	Teorías científicas acerca de la motivación.	26
2.2.2	Teorías científicas acerca del desempeño docente	28
2.3	Marco conceptual	30
2.3.1	Motivación.	30
2.3.1.1	Definiciones de motivación.	30
2.3.1.2	Importancia de la motivación.	31
2.3.1.3	Características de la motivación.	31
2.3.1.4	Factores que favorecen la motivación.	32
2.3.1.5	Dimensiones de la motivación.	32
2.3.2	Desempeño docente.	34
2.3.2.1	Definición de desempeño docente.	34
2.3.2.2	Importancia del desempeño docente	36
2.3.2.3	Indicadores del desempeño docente	36
2.3.2.4	Dimensiones del desempeño docente.	37
III.	HIPÓTESIS	39
3.1.	Hipótesis General	39
3.2.	Hipótesis Específicos	39
3.3.	Variables	39
IV.	METODOLOGÍA	43
4.1.	Método de investigación	43
4.2.	Tipo de investigación	43

4.3.	Nivel de investigación	43
4.4.	Diseño de Investigación	44
4.5.	Población y muestra	44
4.5.1.	Población censal	44
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
4.6.1.	Técnica.	45
4.6.2.	Instrumento.	45
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
4.8.	Aspectos éticos	47
V.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
5.1	Resultados descriptivos	48
5.2	Resultados inferenciales	53
	CONCLUSIONES	64
	RECOMENDACIONES	65
	ANEXOS	74
	Anexo 1: Matriz de consistencia	74
	Anexo 2: Matriz de operacionalización de la motivación	76
	Anexo 3: Instrumentos	79
	Anexo 4: Confiabilidad – Alfa de Cronbach	82
	Anexo 5: Base de datos	92
	Anexo 6: Constancia	96
	Anexo 7: Compromiso de autoría	97
	Anexo 8: Declaración de confidencialidad	98
	Anexo 9: Consentimiento informado	99





## Contenido de tablas

Tabla 1	Tabla de operacionalización de la variable motivación	35
Tabla 2	Tabla de operacionalización de la variable desempeño docente	35
Tabla 3	Distribución de la población	37
Tabla 4	Distribución de la muestra	38
Tabla 5	Confiabilidad	39
Tabla 6	Distribución de niveles de la variable motivación	41
Tabla 7	Distribución de niveles de las dimensiones de la motivación	42
Tabla 8	Distribución de niveles de la variable desempeño docente	43
Tabla 9	Distribución de niveles de las dimensiones del desempeño docente	44
Tabla 10	Tablas cruzadas – Motivación Vs. desempeño docente	45
Tabla 11	Correlación de Spearman – Hipótesis general	46
Tabla 12	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1	47
Tabla 13	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2	48
Tabla 14	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3	49

## Contenido de figuras

Figura 1	Distribución de niveles de la variable motivación	37
Figura 2	Distribución de niveles de las dimensiones de la motivación	38
Figura 3	Distribución de niveles de la variable desempeño docente	39
Figura 4	Distribución de niveles de las dimensiones del desempeño docente	40

## Resumen

El estudio realizado, tuvo como problema ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?; asimismo, tuvo como objetivo: determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño docente. La metodología estuvo enmarcada en un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, correlacional, con una muestra de 60 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios válidos y confiables. Tuvo como resultados que, existió un 41,7% prevalente en el nivel medio de la variable motivación y un 43,3% prevalente en el nivel medio del desempeño docente. Asimismo, se utilizó la prueba de normalidad para poder seleccionar el estadístico para la comprobación de las hipótesis, como el coeficiente rho de Spearman. Y llegó a la siguiente conclusión: Existe relación directa, moderada y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,600 y un p-valor igual a 0,000.

Palabras clave: motivación intrínseca, extrínseca, capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales.

## **Abstract**

The study carried out had the problem of how motivation and teaching performance are related in the Educational Institution "Héroes de la Breña", El Agustino, Lima, 2018?; having, had as objective: to determine how motivation and teacher performance are related. The methodology was framed in a quantitative approach, of a basic type and a non-experimental, correlational design, with a sample of 60 teachers to whom valid and reliable questionnaires were applied. It had as results that there was a 41.7% prevalence in the average level of the motivation variable and a 43.3% prevalence in the average level of teaching performance. Likewise, the normality test was increased to be able to select the statistic for testing the hypotheses, such as Spearman's rho coefficient. And he reached the following conclusion: There is a direct, moderate and significant relationship between motivation and teaching performance in the Educational Institution "Héroes de la Breña", el Agustino, Lima, 2018; having obtained a Spearman rho equal to 0.600 and a p-value equal to 0.000.

Keywords: intrinsic and extrinsic motivation, pedagogical skills, interpersonal relationships.

## **Introducción**

El presente estudio titulado: *Motivación y desempeño docente en la I.E. “Héroes de la Breña”*, El Agustino, Lima 2018, tiene como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima 2018, habiéndose observado que, los docentes se sienten desmotivados, por factores relacionados a su situación laboral, interrelación con los directivos, cambios intempestivos en las programaciones, así como la carencia de capacitaciones que estén enfocadas en la problemática institucional, lo que ha estado generando problemas en su desempeño.

La metodología utilizada está enfocada en un enfoque cuantitativo, y se utilizó el método hipotético deductivo que permitió la contrastación de las hipótesis, tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal.

En el presente estudio se utilizaron conceptualización de autores nacionales e internacionales acerca de las variables, teoría y dimensiones, y de cómo fue el comportamiento motivacional del docente en el desarrollo de sus funciones; de acuerdo a los lineamientos de la Universidad Peruana Los Andes, la estructura del proyecto es el siguiente:

Capítulo I, Planteamiento del problema, que comprende la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivos

Capítulo II, Marco teórico, que comprende, antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas y marco conceptual

Capítulo III, Hipótesis, que comprende hipótesis general e hipótesis específicas, así como las variables de estudio y su operacionalización

Capítulo IV, Metodología, que comprende el método, tipo, nivel y diseño

de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnica de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos

Capítulo V, Resultados y discusión, que comprende los resultados descriptivos e inferenciales del estudio, así como la relación de semejanza o diferencia de los resultados obtenidos con los antecedentes y teorías.

Finalmente, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la pandemia del Covid 19 y las respectivas variantes, hizo que la población cambie estilos de vida, donde las actividades de aprendizaje, obligó a la interacción, desenvolvimiento y acceso al aprendizaje en espacios virtuales y presenciales, donde se sientan motivados para el logro de buenos aprendizajes, y una convivencia en armonía. Usan y Salavera (2018) en un estudio en España, señalaron que, la motivación en los estudiantes, así como la función del docente, muestra relaciones significativas entre la motivación intrínseca e inteligencia emocional, con una mayor incidencia que las motivaciones extrínsecas. El impacto de la prevalencia de la motivación intrínseca, logró predecir el desempeño docente. Ello, permite brindar la importancia e influencia de la variable en el desarrollo personal de los docentes y el ambiente escolar de los estudiantes. El desempeño de los docentes tiene una influencia importante y factor decisivo en el salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy en día, generalmente se considera que fracasar o tener éxito en los sistemas educativos, está en función, principalmente de la calidad educativa brindada por los docentes a los estudiantes.

Astraín (2021) señaló que los estudiantes observan y analizan de manera perenne al docente, la forma como actúa y la personalidad de este. Los docentes que más son recordados por los estudiantes, son aquellos incansables, y llenos de energía que disfrutan lo que hacen, logran motivar y aprovechan que los estudiantes logren sus aprendizajes. Sin embargo, no existen acciones específicas para mantener o favorecer la motivación del docente, solo le se compromete al



desarrollo de contenidos y metodologías, mas no a implementar y desarrollar nuevas estrategias personales.

Para Benites (2018), el cambio en la educación se da, cuando los docentes se comprometen por completo con su labor, teniendo en cuenta aspectos que facilitan o dificultan el desempeño, por ello, toda información permitirá tomar decisiones en el mejoramiento para el desempeño, sobretodo la motivación. En la búsqueda de la eficacia y efectividad, por ello, es importante que los docentes asuman sus roles con sus limitaciones y potencialidades que influye en el desempeño de cada estudiante. De la misma manera, Guerrero y Chamocho (2018) señalaron que existe una falta de libertad en el docente para personalizar la metodología a utilizar, asimismo, manifestaron que, el trabajo que realizan les brinda pocas posibilidades de escalar profesionalmente en la carrera docente con mejores remuneraciones. Asimismo, manifestaron que ello implicaría, que falten a sus reuniones de trabajo, aun teniendo en cuenta que ello les genera mejores aprendizajes para el desempeño de su función.

Asimismo, Quispe et al. (2022) señaló que, en el Perú la realidad también es preocupante, donde los docentes en su gran mayoría son conformistas y no desean salir de su entorno de confort a pesar de tener múltiples necesidades que logra enfrentar, es por ello que limita su participación en los proyectos creativos e innovación en los diferentes procesos pedagógicos, y quizá sea uno de los factores que los estudiantes en las Pruebas PISA se encuentren en los últimos lugares en cuanto al nivel de aprendizaje. Allí radica la importancia que los docentes reciban estímulos para impulsar su motivación y lograr satisfacer vacíos: Si embargo, se ha incrementado en más del 100% las remuneraciones de los docentes entre los últimos años, esto no ha sido la solución al problema, debiendo existir

evaluaciones permanente para la ratificación, estímulos económicos de reconocimiento; como parte de la política educativa, debería existir una mayor motivación para que el docente sea competente, y mejorar su desempeño.

De persistir el problema, la carencia de motivación del docente en el sistema educativo peruano, afectará no solo su desempeño sino también a los estudiantes, debido a que, los docentes no realizarían de manera adecuada su labor docente, que se vería afectada por la poca expectativa que no logra su satisfacción personal, que hasta existe desinterés por el desarrollo correcto de las actividades de aprendizaje, generando una falta de motivación del estudiante en lograr mejores aprendizajes.

También a nivel institucional, en la institución educativa "Héroes de la Breña", se ha incrementado la carga laboral de los docentes, como aumentando la diversidad de tareas, más trabajo administrativo, donde los docentes incrementen su participación en las actividades programadas en la institución. Los docentes carecen de motivación debido a su situación laboral de contratados, con sueldos inconformes, una situación de presión estresante permanente del personal directivo, el aumento de la carga horaria, modificación constante del currículo, falta de capacitaciones reales, objetivas y enfocadas en la problemática educativa, que en algunos casos influye en querer dejar el magisterio.

Esta falta de motivación, afecta significativamente el desempeño, donde se observa la falta de involucramiento en las actividades que se programa en la institución, que puede ser institucional o social, dejan de lado la producción de actividades innovadoras en la práctica docente; asimismo, las actividades de aprendizaje son realizadas sin una planificación previa, improvisando; ello genera que las clases desarrolladas no logran los resultados de aprendizaje esperados.

Ante la problemática descrita, se pretende conocer la relación entre la motivación y el desempeño docente; teniendo en cuenta los factores internos y externo que inciden en la motivación, y de cómo ello, se relaciona con las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad y las relaciones interpersonales, formulándose la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa "Héroes de la Breña"?

## **1.2. Delimitación del problema**

### **Delimitación temporal:**

El estudio se desarrollará en el año 2018.

### **Delimitación espacial:**

El estudio se desarrolló en la Institución Educativa "Héroes de la Breña", que está ubicado en el distrito de El Agustino.

**Delimitación cuantitativa:** La presente investigación posee como variables: La motivación y el desempeño docente, realizando el estudio con docentes primaria y secundaria de la Institución Educativa "Héroes de la Breña", ubicado en el distrito de El Agustino.

De la aplicación de cuestionarios válidos y confiables a los docentes, se recogerán datos de manera numérica y se realizará un análisis estadístico para la comprobación de las hipótesis.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general.**

¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño docente en

la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?

### **1.3.2. Problemas específicos.**

P.E.1 ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?

P.E.2 ¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?

P.E.3 ¿De qué manera se relaciona la motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación social.**

El estudio se justifica, porque benefició a los estudiantes, docentes y padres de familia, se tendrá un diagnóstico real del problema, lo que será útil para tomar decisiones referentes a la solución del problema institucional, generando propuesta para enfrentar retos institucionales referente a la relación entre las variables.

### **1.4.2. Justificación teórica.**

También está justificado, porque, permitió que se incremente el conocimiento teórico científico relacionado a cada variable y sus dimensiones, confrontar resultados, identificando los principios y leyes de las variables, y

discernir sobre la vigencia e importante para la investigación a realizar que responde a la problemática institucional, y se basa en los planteamientos de Chiavenato (2016) quién definió que, la motivación es el proceso que se inicia en las deficiencias psicológicas de las personas, es decir, son necesidades que logra la conducta de los docentes; y de Montenegro (2017) quién refirió que, el desempeño docente es la acción ejercida en diferentes ámbitos y niveles; en contextos socio-culturales e institucional, en el aula y sobre los mismos docentes, mediante acciones reflexivas.

#### **1.4.3. Justificación metodológica.**

De la misma manera, está justificada, porque responde al enfoque cuantitativo, que permitió la aplicación de cuestionarios que fueron validados y se determinó su confiabilidad para el posterior recojo de datos, y con cuyos resultados se realizó la contrastación de las hipótesis; de la misma manera, los cuestionarios utilizados podrían ser aplicados en futuras investigaciones que se relacione con las variables.

### **1.5. Objetivos de la investigación**

#### **1.5.1. Objetivo general.**

Determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.

#### **1.5.2. Objetivos específicos.**

O.E.1 Determinar de qué manera se relaciona la motivación intrínseca y

el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.

O.E.2 Determinar de qué manera se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.

O.E.3 Determinar de qué manera se relaciona la motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales.

Cahuaza et al. (2021), desarrollaron la tesis, con el objetivo de conocer cómo se relacionan las habilidades sociales y la motivación. Investigación cuantitativa, básica, correlacional, una muestra de 54 estudiantes, y se utilizó la lista de chequeo de habilidades sociales y un cuestionario sobre motivación escolar. Los resultados arrojaron, un 57% de estudiantes se halló en el nivel bueno de habilidades sociales y el 60% un alto nivel de motivación escolar. Concluyendo que, las habilidades sociales tienen una relación directa, baja con la motivación escolar.

Riera (2021) realizó el estudio con el objetivo de conocer como se relaciona la motivación y el desempeño docente. Investigación cuantitativa, básica, no experimental, correlacional, transversal, una muestra probabilística de 121 docentes, utilizándose un cuestionario. Los resultados obtenidos determinaron un rho de Spearman igual a 0,668 y un p-valor igual a 0,000 ( $p < 0,05$ ). Y llegó a la siguiente conclusión: existe una relación directa, alta y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Universidad San Ignacio de Loyola. Asimismo, existe una relación directa, moderada y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente; existe una relación directa y moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño docente.

Felix (2020) realizó el estudio, con el objetivo de identificar cómo se relaciona la motivación y el desempeño docente. Investigación cuantitativa, de tipo básico, no experimental, correlaciona, transversal, una muestra censal de 96

docentes, utilizándose cuestionarios válidos y confiables para cada variable. Tuvo como resultados, una prevalencia del 47,9% en la variable motivación y el 52,1% de la variable desempeño docente; asimismo, se tuvo un rho de Spearman igual a 0,813 y un p-valor igual a 0,000. Concluyendo que, la motivación se relaciona directa, alta y significativamente con el desempeño docente. La motivación intrínseca tiene una relación directa, alta y significativa con el desempeño docente. La motivación extrínseca tiene una relación directa alta y significativa con el desempeño docente. La motivación se relaciona directa, alta y significativa con el desempeño docente.

Así también, Olivera-Machado (2019) realizó la tesis con el objetivo de conocer cómo se relaciona la motivación con el desempeño docente. Investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, la muestra fue de 76 docentes, utilizándose cuestionarios. De enfoque cuantitativo, tipo no experimental, y diseño correlacional, un amuestra de 76 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados fueron procesados mediante el rho de Spearman, un valor  $\rho=0,871$ . Concluyó que, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511, Los Quijes.

También, Iwanaga (2019) realizó la tesis, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente. Investigación cuantitativa, básica de diseño correlacional, una muestra de 25 docentes, utilizándose un cuestionario para cada variable. Tuvo como resultado, un 92% de insatisfacción en la variable motivación y un 96% en un buen nivel de desempeño docente. Concluyendo que, la motivación se relaciona de manera inversa con el desempeño docente en el CEBA PRONOEPSA Breña.



### **2.1.2. Antecedentes internacionales.**

Castillo y Zamora (2021) realizó una tesis con la finalidad de conocer como se relaciona la motivación con el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional, con una muestra de 288 docentes, utilizándose cuestionarios para ambas variables. Tuvo como resultado un 76% con un buen nivel de motivación y un 71,2% con un nivel medio de desempeño docente. Concluyó que, la motivación tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral en los profesores de las direcciones de las instituciones de la Provincia de Bolívar.

Comighud y Arévalo (2020) realizaron una investigación en Filipinas, con el objetivo de conocer el nivel de motivación de los docentes. Con un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, la muestra de 89 docentes, aplicándose cuestionarios. Tuvo como resultado un coeficiente de correlación igual a ,462 y un p-valor igual a ,000. Y llegó a la siguiente conclusión: existe una correlación directa, moderada entre la motivación y el desempeño docente. Asimismo, la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño docente fue directa, moderada y significativa. La relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño docente fue baja, moderada y significativa. La relación entre la dimensión trascendental y el desempeño docente no fue significativa.

Mulamba (2019) realizó un estudio en Uganda, con la finalidad de conocer cómo se relaciona la motivación y el desempeño docente. Con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, la muestra fue de 66 profesores, donde se aplicaron cuestionarios para cada variable. Tuvo como resultados que el 57,8% tuvieron un nivel medio de motivación y el 51,2% un nivel medio en el desempeño docente. Llegó a la conclusión que, existe una

relación positiva, alta y significativa entre la motivación y desempeño docente en las escuelas de educación secundaria de base rural.

Reyes (2019) presentó una tesis, con la finalidad de conocer cómo influyen las actividades recreativas en la motivación laboral de los profesores. Investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, la muestra fue de 40 profesores, utilizándose cuestionarios para ambas variables. El resultado arrojó un 65% en el nivel medio de actividad recreativa y 64% en el nivel medio de desempeño docente. Concluyó que, . Concluyendo que, las actividades recreativas influyen de manera positiva y significativa en la motivación laboral de los profesores de las unidades escolares de Santa Elena, Ecuador.

Así también, Indacochea (2019) realizó la investigación, con la finalidad de determinar la influencia de la gestión en la labor de los docentes. De metodología con enfoque aplicado, tipo básica, nivel descriptivo-explicativo y no experimental, la muestra fue de 37 docentes, utilizándose cuestionario para cada variable. Tuvo como resultado que, el 64% tuvo un buen nivel en la variable gestión y el 65% en el desempeño laboral, con un rho igual a 0,920 y un p-valor igual a 0,000. Tuvo como conclusión, la gestión influye de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Guayas.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teorías científicas acerca de la motivación.**

*Teoría jerárquica de la motivación.* Maslow (2001) expuso su teoría, donde señalaba que, toda necesidad humana se da mediante una jerarquía de necesidades que tienen las personas, y la llamó Pirámide de Maslow, que fue dividida en cinco niveles jerárquicos: El primer nivel, que comprende las

necesidades fisiológicas como: beber, dormir, alimentarse, entre otros. Si se habla de trabajo, está referido al salario que obtiene un trabajador por su trabajo y donde labora, debe tener buena infraestructura, ambiente adecuado para su desempeño laboral. El segundo nivel, comprende necesidades de seguridad y protección; es decir, en un ambiente laboral debe existir seguridad, estabilidad y orden. El tercer nivel, comprende necesidades sociales como: el amor, amistad, protección. En lo laboral, está referido a la interacción con los compañeros de trabajo, al compañerismo, amistad, entre otros. El cuarto nivel, comprende necesidades de ego, donde la persona que labora, realiza su trabajo y se sienta valorado, respetado por el trabajo que realiza, y le permita un sentimiento de logro, recompensas y/o reconocimiento por lo realizado.

**Teoría de Herzberg.** Herzberg (1957), diferenció dos tipos de factores, citado en Pin (2007): Factores higiénicos o extrínsecos, que es el ambiente de trabajo, donde la persona labora y se desempeña. Se ubican las condiciones administrativas y decididas del lugar donde laboran, entre los factores higiénicos se encuentra: salario, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas, reglamentos, entre otros; así, si cada factor higiénico es bueno, todo empleado estará acorde y sentirá satisfacción de trabajar para la empresa. Asimismo, el factor motivacional o factor intrínseco, es aquel que logra determinar la satisfacción de la misma persona que siente al hacer su trabajo, sus factores motivacionales lo llevan a desarrollarse personalmente, profesionalmente y del logro de sus objetivos por sí misma; también los denomina también factores de satisfacciones.

**Teoría antropológica.** Pérez-López (1998), propuso que, la motivación del hombre desde una visión antropológica, donde el hombre aprende con libertad

cada acierto o error, esta teoría demuestra que, la motivación mueve a los trabajadores, cada acción es la respuesta a la fuerza interior de la persona. Señaló las siguientes clases de motivación, como la motivación intrínseca, que es el incentivo que se espera del espacio donde se labora; motivación intrínseca, que son los resultados que se espera de sí mismo, como se desenvuelven en el lugar de trabajo.; y la motivación trascendente, que es el resultado como consecuencia de las acciones que realizan las otras personas.

### **2.2.2 Teorías científicas acerca del desempeño docente**

*Teorías filosóficas.* Castillo (2015) señaló que la filosofía de la educación, logra el manejo definiciones filosófica, dejando de lado la conexión intrínseca entre la filosofía y la educación, evitando el trabajo real de la filosofía, del tipo de argumento que utiliza, buscar evidencias para la pertinencia, probar la verdad y/o la falsedad, tener un criterio definido para tener éxito o fracasar, el status de cada proposición o declaración, así como una lógica generalizada.

*Teorías epistemológicas.* También Castillo (2015) señaló que, las teorías epistemológicas, señalan que, activar y significar el proceso de la formación científica implica recibir apoyo de todo participante del proceso pedagógico: el estudiante, docente y currículo, donde se destaque el protagonismo de los estudiantes y el logro del aprendizaje desarrollado en dicho proceso. La función de orientador para el fortalecimiento para adquirir el conocimiento y las habilidades, basándose en principios axiológicos, epistemológicos y filosóficos, que debe fundarse en el trabajo integral y multidisciplinario, favoreciendo el desempeño profesional y la competitividad.

***Teorías axiológicas.*** García (2015) sostuvo que, la tarea del docente en el desarrollo de los estudiantes mediante todo bien cultural o valor, debe ser de la mejor manera, teniendo en cuenta toda condición social de la cultura humana. La ética de la función pedagógica, asume el rol de que primen los valores morales y jurídicos en la enseñanza, tales como, la justicia, la verdad y la equidad, entre otros. La educación es aspirar a decisiones de la persona y para ello, se requiere un acto electivo. Cuando la persona elige algo, implica que se le otorgue cierto valor, pretendiendo la justificación de un ideal pedagógico, que se oriente a un criterio sobre lo mejor, lo bueno, lo óptimo; donde la axiología o teoría de valores logra confrontar todo problema, por más delicado y difícil que sea.

***Teorías sociológicas.*** Para Chávez (2017) el aporte de la sociología de la educación a todo estudio sociocultural, es la esencia de la dialéctica materialista para analizar la sociedad y en correspondencia con las características de índole económica y social de todo escenario comunitario. El valor profesional sociocultural, de ser aquel resultado de toda tradición humanista revolucionaria, que estaría conformada por las características del contexto histórico concreto de las comunidades, que se construyen desde la experiencia local de diferente actor social y el propio ejercicio profesional, acorde al proyecto político económico de la sociedad.

***Enfoque psicopedagógico.*** Para Castillo (2015), intervenir profesionalmente mediante la psicopedagogía, es desarrollado actualmente en diferentes espacios y problemática. Se considera al aprendizaje, como un proceso continuo que no termina en la edad escolar, sino que, logra desarrollarse en todas las etapas de la vida, adquiriendo un nuevo conocimiento, destreza, actitud, habilidad comunicativa, autoconocimiento, destreza, actitud, habilidad

comunicativa, autoconocimiento, entre otros; debido a que, la labor se extiende a ámbitos y situaciones fuera del ámbito educativo como el comunitario y el empresarial.

## **2.3 Marco conceptual**

### **2.3.1 Motivación.**

#### ***2.3.1.1 Definiciones de motivación.***

Maslow (2001) señaló que la motivación, es el impulso que tiene la persona para lograr satisfacer sus necesidades; es decir, es la fuerza interna y complementada con el entorno que el ser humano desarrollo para satisfacer sus necesidades, desde las más básicas a las más complejas. Para Chiavenato (2016), la motivación, es la estimulación que mueve a la persona actuar de forma determinada, donde la de mayor intensidad es la lucha por la vida; luego el impulso de logro de satisfacciones de necesidades primarias y secundarias, como el hambre, la sed, el abrigo, seo, seguridad, protección entre otros.

Robbins y Judge (2017) señalaron que, es el proceso donde la persona tiene la percepción direccionada, intencionada y persistente del esfuerzo para el logro de metas; es decir, las personas requieren de estímulos de diverso grado, orientación y permanencia logrando su meta y objetivos, y superando procesos en dicho logro. González (2018) señaló que, la motivación como una constitución complicada de todo proceso psíquico que logra regular inductoramente el comportamiento, debido a que, permite determinar la dirección, intensidad y sentido.

Naranjo (2009) señaló que es la predisposición de la persona para el aprendizaje, y seguir aprendiendo de forma autónoma; es la energía que impulsa

la acción y permite conducir a la persona al logro de objetivos. Para Pila (2012), es la conducta generada por factores internos y externos que origina la conducta humana, como resultado de la herencia y el entorno; también, la conducta se motiva mediante el impulso, el deseo y la necesidad, como motivo de la conducta; así como. La conducta es orientada hacia el logro de objetivos, generado por diversas causas. Cuesta (2013) señaló que, es el impulso que orienta a la persona a la selección realizando acciones, y opta entre alternativas que se presentan en momentos dados. Está relacionada con los estímulos, debido a la eficacia, valor y energía relacionada al esfuerzo personal y grupal, que conduce al logro de objetivos propuestos.

#### ***2.3.1.2 Importancia de la motivación.***

Espada (2006) señaló a la motivación como elemento importante en el desarrollo personal como profesional del ser humano. La persona que se encuentra motivada, realiza sus actividades con satisfacción, y logra que sus objetivos de buena manera sin pensar que el esfuerzo que realiza es una obligación. Es esencial la motivación en la persona, por cuanto enriquece las ganas de lograr objetivos propuestos, y realizar esfuerzos para dicho logro sin dificultades.

#### ***2.3.1.3 Características de la motivación.***

Bateman (2004) señaló que la motivación presenta rasgos siguientes: a) fortalece el esfuerzo de la persona para obtener logros, b) Se le considera como un proceso de aspecto psicológico, c) desencadena requerimientos en el aspecto físico, psíquico y social, d) se encamina a que la persona logre sus metas, e) mantiene la energía para el logro de las metas.

La presencia de niveles altos de motivación, favorece en el logro de objetivos establecidos con dedicación y esmero, y permite el cumplimiento de las características para el bienestar y el desarrollo físicos, psicológico y social.

#### ***2.3.1.4 Factores que favorecen la motivación.***

Robbins y Judge (2012) señalaron que existe factores que favorecen la motivación en las personas, como:

*La variedad de aptitudes*, que está referida a la utilidad de toda aptitud y talento utilizado por los trabajadores.

*Identidad de la tarea*, siendo un grado de aceptación del puesto de trabajo para complementar los elementos del trabajo, y que sean totalmente reconocibles.

*Significancia de la tarea*, que es el grado que presenta toda actividad a desarrollar,

presentando un conjunto de resultado importantes en la vida cotidiana o laboral de la persona.

*Autonomía*, cuando la persona realiza la programación de sus actividades, y las lleva a cabo de manera adecuada.

*Retroalimentación*, es la colaboración para la recepción de la información, ya sea de manera directa, clara como la eficacia del desempeño.

Es importante, tener en cuenta que, todo factor que la motivación estima en determinar tipos de factores específicos.

#### ***2.3.1.5 Dimensiones de la motivación.***

García (2004) señaló las siguientes dimensiones, entre las que destacan, la intrínseca, extrínseca y trascendente, como se detalla a continuación:



*Dimensión 1: Motivación extrínseca.* Según García (2004) es el estímulo para la actuación que es movida por la posible recompensa externa que se espera recibir al final de la acción. Según Soriano (2000), esta clase de motivación, busca como resultados, el logro de recompensas o dejar de lado consecuencias negativas; es así donde a conducta se convierte en un instrumento para el logro de alguna recompensa económica, social o psicológica; asimismo, señaló que, es provocada desde el entorno de la persona, basándose en conceptos como la recompensa, que suele ser atractiva cuando se obtienen logros y se podría volver a repetir; el castigo, que son estímulos no atractivos que minimiza probabilidades de repetición; o el incentivo, que es el aprendizaje de brindarle valor positivo o negativo, es decir, de decidir y evaluar que vuelva a suceder o no.

Las personas que trabajan en algún lugar esperan una razón para comportarse de cierta manera, y su motivación es la recompensa que pueden obtener por su trabajo. Por tanto, la conducta se convierte en una herramienta para obtener recompensas económicas, sociales o psicológicas.

*Dimensión 2: motivación intrínseca.* Para García (2004), es la estimulación para la realización de alguna actividad, donde existe un disfrute de la propia conducta, sin que existe dependencia o apoyo externo. Se origina por satisfacciones internas que ejecuta la conducta. Soriano (2000) señaló que está basada en un conjunto de necesidades psicológicas, que son responsables del inicio, permanencia y reenganche del comportamiento ante la ausencia de alguna motivación extrínseca. Asimismo, es importante, porque permite que la persona se anime, y empuje a la persona a la búsqueda de algo nuevo, enfrentar y superar retos de su vida diaria, con la finalidad de la satisfacción de necesidades vitales.

La motivación intrínseca se basa en algunas necesidades psicológicas como el sentimiento de crecimiento, auto – determinación, etcétera; que son responsables para la iniciación para su conducta. La motivación intrínseca lleva a las personas a querer superar los retos de su entorno y los logros que adquieren hacen que la persona se adapte más rápido a los retos y cosas que pasan en su entorno

*Dimensión 3: Motivación trascendente.* García (2004) señaló que, comprende aspectos propios de la vida diaria, que permite lograr aprendizajes de las personas con las que actúa. Para Pérez (2000), este tipo de motivación, se orienta a satisfacer las necesidades que no son demandadas por otras personas, que están por encima de las mismas necesidades, permitiendo el mejoramiento del grupo y beneficio de de todas las personas; toda acción está vinculada al beneficio del otro; y tiene origen en el interior de la persona, sin embargo, el destinatario no es la persona misma, sino la forma como repercute positivamente en los demás.

### **2.3.2 Desempeño docente.**

#### ***2.3.2.1 Definición de desempeño docente.***

Montenegro (2015) señaló que, es cumplir la función, que está determinada por elementos asociados al estudiante, docente y el entorno; ejerciéndose en niveles diferentes, como contextos socio-culturales, entornos institucionales, ambientes de aula y acciones reflexivas propias de cada docente. Así también, Jiménez (2015) refirió al desempeño de los docentes como la consumación de toda norma, exigencia, propósito y fin establecido por la institución educativa y que facilita realizar las actividades que permitan el logro de las metas propuestas; así, el desempeño docente, es el conjunto de acciones que realiza el docente en el

cumplimiento de los procesos que permite el aprendizaje de los estudiantes.

Palomino (2016) señaló que, son acciones que realiza el docente, permitiendo desarrollar la emocionalidad, cumplir con los roles y desarrollo de la interacción interpersonal entre el estudiante, docente, padres y directivo; así como las autoridades de las instituciones locales. También, Alvarado (2015) señaló que, es la práctica pedagógica en el logro de los objetivos propuestos, asimismo, implica recopilar información para la toma de decisiones, mejorando todo programa educativo. Es un instrumento que está al servicio de los sistemas educativos, y se convierte en retroalimentar y mejorar cada proceso educativo.

De la misma manera, Torres (2016) señaló que, no solo es la labor que cumple el docente, con la finalidad de un impulso de la práctica pedagógica en el aula, y permita a cada estudiante, el logro de toda capacidad y competencia acorde a los perfiles del ciudadano que necesita la sociedad peruana, y que son parte de la currícula educativa.

Finalmente, para el Minedu (2016), es comprobar que se cumple toda función, obligación y compromiso de los docentes; donde se busca que esté acorde a las funciones realizadas en determinados espacios y tiempo; asimismo, debe estar de acuerdo con la meta institucional.

Para efectos de la investigación se tomará en cuenta la definición de Montenegro, debido a que, las dimensiones coinciden con su conceptualización de las funciones del docente en su interacción con el estudiante y su entorno, como la comunidad y padres de familia; lo que también está reflejado en las dimensiones del instrumento.

### ***2.3.2.2 Importancia del desempeño docente***

Haif (2004) señaló que, ya sea la calidad o los productos de los procesos educativos, son determinados por el desempeño docente. Asimismo, señaló que, los sistemas educativos, pueden verse debilitado por la ineficacia del desempeño docente. Así, la eficacia del desempeño lograría una satisfacción laboral, y si se afecta ello como consecuencia del estrés, dicha eficacia bajaría de nivel, y generaría un bajo desempeño, así como una insatisfacción laboral.

De la misma manera, Silvano (2008) señaló que el docente es responsable de brindar ayuda al estudiante en la construcción del éxito educativo, y para ello, acompañan al estudiante para que construyan su aprendizaje, ello implica el dominio de la estrategia didáctica para adecuarla a la necesidad del estudiante. Por ello, las técnicas y métodos son instrumentos que los docentes seleccionan como un medio para fines determinados. El estudio del desempeño docente, es importante y un soporte fundamental en el desarrollo de los sistemas educativo que un país le proporciona a los estudiantes, teniendo en cuenta que ellos son el futuro.

### ***2.3.2.3 Indicadores del desempeño docente***

Para Huillca (2015) todo docente debe tener conocimientos de los contenidos que enseñará y la importancia para los estudiantes, utilizando un lenguaje de fácil comprensión, motivando el diálogo y comunicando dificultades. La relación entre el estudiante y el docente, debe ser comunicativa, donde se puedan entender ambos, allí radica la importancia de una buena comunicación. Todo desempeño del docente se inicia en la investigación, así como en planificar, diseñar, ejecutar y realizar evaluaciones integrales de cada proceso de aprendizaje; asimismo, el vínculo de comunicación y afectividad se logrará en todos y cada

uno de los estudiantes.

Existen muchos indicadores que el docente puede utilizar para un buen desempeño, donde para ello, debe asumir el reto de conocer la gran gama de ellos para su rol de enseñar, de tal manera, que pueda utilizar un lenguaje acorde con la edad mental de los estudiantes y logren entender mejor.

#### ***2.3.2.4 Dimensiones del desempeño docente.***

Valdés (2009) señaló las siguientes dimensiones:

*Dimensiones capacidades pedagógicas.* Para Valdés (2009) es reconocer la capacidad que el docente alcanzó en su formación; donde dicha capacidad le permita enfrentar satisfactoriamente la labor docente, donde se evidencia la destreza metodológica, pedagógica y habilidad didáctica,

Para reyes (2016) la capacidad pedagógica, es un dominio complejo para toda persona; el docente contará con una formación científica sólida, con ingente conocimiento, capacidad y la habilidad pedagógica.

*Dimensión emocionalidad.* Valdés (2009) refirió que, logra la identificación de la cualidad pedagógica y personal necesaria para la labor docente; quién, tendrá un reconocimiento adecuado de su estado emocional y entendimiento de los demás, utilizándolo como herramienta facilitadora de un buen desempeño docente y sentir un reconocimiento por ello.

Reyes (2016) señaló que, todo proceso y estado emocional y sentimiento, logran constituir la manera usual una característica donde se experimenta el sentimiento. Toda emoción es una vivencia propia, inmediata, directa de todo sentimiento. Por ello, los docentes deben tener la capacidad de la autorregulación, al dominio de emociones negativas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje,

y en toda relación interpersonal con estudiantes, padres, otros docentes y directivos.

*Dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones.* Para Valdés (2009) se refiere a cumplir la función como asistir de manera puntual, participar en las reuniones de preparación o jornadas de reflexión entre los docentes, cumplir con las normas, tener capacitación constante, participar en la toma decisiones de la institución. Reyes (2016) señaló que es ser responsable profesionalmente como docente, teniendo que actuar y concretizar la práctica pedagógica con los objetivos educacionales, que es guía de la educación de los estudiantes.

*Dimensión relaciones interpersonales.* Según Valdés (2009), es el estudio de la interacción entre docentes-estudiantes, docentes-padres, docentes-directivos, docente-docente, de cómo está organizado, de las familias, comunidad e instituciones de la comunidad. Esta relación cumple un rol fundamental en las relaciones docente-alumno, y no solo en clase sino en el trabajo que desarrolla el docente en la institución educativa y comunidad.

Para Reyes (2016), es la interacción de los agentes educativos e instituciones de la comunidad; donde juega un rol importante, la relación docente-estudiante, en el aula, fuera de ella, en la institución educativa y comunidad.

### III. HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

#### 3.2. Hipótesis Específicos

H.E.1 Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

H.E.2 Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018.

H.E.3 Existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

#### 3.3. Variables

##### **Variable 1: Motivación.**

*Definición conceptual.* Es la estimulación que mueve a la persona actuar de forma determinada, donde la de mayor intensidad es la lucha por la vida; luego el impulso de logro de satisfacciones de necesidades primarias y secundarias, como el hambre, la sed, el abrigo, seo, seguridad, protección entre otros.

(Chiavenato, 2016).

*Definición operacional.* Acciones para medir la variable motivación

mediante sus dimensiones motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, a través de una escala de Likert.

**Variable 2: Desempeño docente.**

**Definición conceptual.** Es el cumplimiento de la función, que está determinada por elementos asociados al estudiante, docente y el entorno; ejerciéndose en niveles diferentes, como contextos socio-culturales, entornos institucionales, ambientes de aula y acciones reflexivas propias de cada docente (Montenegro 2017).

**Definición operacional.** Acciones para medir la variable desempeño docente, mediante las dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales, a través de una escala de Likert.

**Tabla 1**  
*Matriz de operacionalización de la motivación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Instrumento
Motivación intrínseca	Se siente motivado para satisfacer sus necesidades psicológicas	1,2,3,4,5,6,7,8	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Cuestionario con Escala Likert
Motivación extrínseca	Se siente motivado para satisfacer sus necesidades materiales	9,10,11,12,13 14,15,16,17	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4)	
Motivación trascendente	Se siente motivado para satisfacer sus	18,19,21,21, 22,23,24,25	Muy de acuerdo (5)	



necesidades  
sociales

---

**Tabla 2***Matriz de operacionalización de desempeño docente*

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Instrumento
Capacidades pedagógicas	Tiene dominio de los contenidos	1,2		
	Utiliza de medios de enseñanza o materiales didácticos	3,4	Totalmente en desacuerdo	Cuestionario
Emocionalidad	Tiene vocación pedagógica	5,6	(1)	Likert
	Se siente satisfecho con su labor	7,8	(2)	
Responsabilidad	Asiste de manera puntual a sus labores	9,10	Ni de acuerdo ni desacuerdo	
	Participa activamente en actividades vinculadas a la actividad docente	11,12	(3)	
			De acuerdo	
Resultados de la labor pedagógica	Logra buenos aprendizajes en los estudiantes	13,14	(4)	
			Totalmente de acuerdo	
Relaciones interpersonales	Logra buen rendimiento de los estudiantes	15,16	(5)	

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Método de investigación**

El método que se utilizó en esta investigación fue el hipotético-deductivo, donde Bernal (2013), mencionó que "se compone de un sistema que parte de ciertas afirmaciones como teoría y busca invalidar o distorsionar dichas teorías, encontrando a partir de ellas extremos que deben enfrentarse a las certezas" (p. 60). Implica la generación de una hipótesis estadística o hipótesis nula para la contrastación de la hipótesis de investigación.

Asimismo, se utilizó el método inductivo-deductivo, que de acuerdo a Rodríguez y Pérez (2017), en la elaboración del marco teórico, que permitió realizar un análisis de cada una de las variables, para llegar a las conclusiones y premisas generales.

### **4.2. Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo básico, que de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), estuvo orientado al logro de nuevos conocimientos de manera sistemática, para el incremento de conocimientos de la realidad, es decir, acerca de las variables y sus dimensiones en el comportamiento de las mismas en la investigación

### **4.3. Nivel de investigación**

El estudio fue no experimental, correlacional, de corte transversal, que según Hernández et al. (2014), se evalúan las cualidades principales de las personas, los conjuntos que presentan diferentes consultas como los investigados, se seleccionan en una sucesión de consultas y están decididos a descifrar lo que se

investiga. Es decir, permitió relacionar las variables en estudio.

#### 4.4. Diseño de Investigación

El diseño fue según Hernández et al. (2014, no experimental, porque no existió manipulación de variables; correlacional, porque se midió la relación entre la motivación y el desempeño docente; y transversal, porque, porque los datos fueron recogidos por una sola vez.

#### 4.5. Población y muestra

##### 4.5.1. Población censal

La población según Hernández y Mendoza (2018) es un conjunto de elementos con características comunes de quienes se dice en la investigación, y para efectos del estudio, comprende 76 docentes de la institución educativa Héroes de La Breña del distrito de El Agustino, como a continuación se detalla:

**Tabla 3**

*Distribución de la población de docentes*

Niveles	Docentes		Total
	H	M	
Primaria	11	9	20
Secundaria	22	18	40
Total	33	27	60

*Fuente.* Cuadro de Asignación de Personal.

Criterio de inclusión. Docentes de los niveles de primaria y secundaria de la institución educativa Héroes de La Breña del distrito de El Agustino.

Criterios de exclusión. Docentes de los niveles de primaria y secundaria del distrito de El Agustino que no pertenecen a la institución educativa Héroes de la

Breña.

#### **4.5.2 Muestra**

La muestra de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), es un subconjunto de la población. Para efecto del estudio, la muestra fue censal, que según Ramírez (2007) es una población finita, donde las unidades de investigación fueron consideradas como muestra, es decir, comprende el 100% de la población.

### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.6.1. Técnica.**

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, que de acuerdo a Carrasco (2019), es una técnica de investigación social que permitió indagar, explorar y recolectar datos, a través preguntas que se formula de manera directa e indirecta a los integrantes de la muestra.

#### **4.6.2. Instrumento.**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, y de acuerdo a Carrasco (2019), es un instrumento que se usa de manera frecuente para el recojo de datos de manera directa, comprendida de interrogantes que serán resultas por los integrantes de la muestra. Se utilizaron dos cuestionarios para medir la variable motivación y otro para medir el desempeño docente.

#### ***Validación y confiabilidad del instrumento.***

Para hallar la confiabilidad del cuestionario se aplicó a 25 docentes y se obtuvo mediante el coeficiente Alpha de Cronbach; donde Hernández et al. (2014),

señaló que, permitió determinar el grado de similitud entre las interrogantes, donde los colaboradores tengas características afines.

**Tabla 4**  
*Grados de confiabilidad*

Intervalos	Niveles
<b>0,53 a menos</b>	Nula confiabilidad
<b>0,54 a 0,59</b>	Baja confiabilidad
<b>0,60 a 0,65</b>	Confiable
<b>0,66 a 0,71</b>	Muy confiable
<b>0,72 a 0,99</b>	Excelente confiabilidad
<b>1,00</b>	Perfecta confiabilidad

*Fuente:* Hernández & Mendoza (2018).

**Tabla 5**  
*Estadísticas de fiabilidad*

Nº		Alfa de Cronbach	N de elementos
1	Cuestionario de motivación	0,937	25
2	Cuestionario de desempeño docente	0,920	20

*Nota.* Ver anexo 4

De acuerdo con el resultado del Alfa de Cronbach arrojado luego de realizar la prueba piloto, arrojó un valor de 0.937, de acuerdo con la tabla 5, sí existe una excelente confiabilidad, lo que indica que el instrumento puede ser aplicado; asimismo, el cuestionario sobre desempeño docente 0.920, existe una excelente confiabilidad, lo que indica, que el instrumento procede su aplicación.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

La investigación utilizó como software para el procesamiento de datos el Excel y el software estadístico el SPSS (Statistical Package for Social Sciences), que significa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales en su versión 25. Las

pruebas de hechos realizadas serán: la confiabilidad nos va ayudar para cuantificar la calidad del instrumento (Anexo 4), el juicio de expertos para la legitimidad del instrumento (Anexo 5), luego se aplicó los instrumentos a la totalidad de la muestra (Anexo 6), la prueba de tipicidad de Kolmogorov-Smirnov (Tabla 11) para conocer la apropiación de la población, la prueba de Rho Spearman para observar el reconocimiento o la negatividad de la teoría de la investigación; y tablas de frecuencias de las mediciones, que mostraron la información a través de tablas y diagramas para realizar el examen por separado, con el objetivo de que pueda tomar decisiones sobre la circunstancia.

#### **4.8. Aspectos éticos**

En el desarrollo de la investigación, se tuvo en cuenta los lineamientos propuestos por la Universidad Peruana Los Andes, así como las normas APA en su séptima edición. Se consideró la veracidad de los resultados; respeto por la innovación autorizada; respeto por los sentimientos políticos, religiosos y buenos; deber social, político, legal y moral; respeto a la seguridad; asegurar la personalidad de las personas.

De la misma manera, se respetó la veracidad y autenticidad de los datos recogidos; así como los resultados obtenidos.

## V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Resultados descriptivos

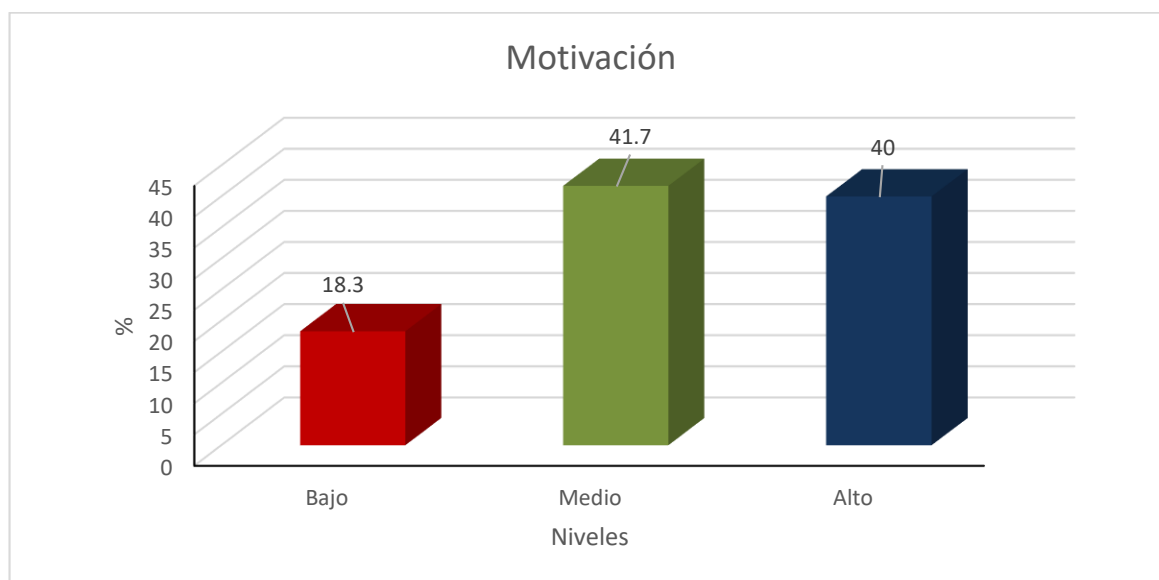
**Tabla 6**

*Distribución de niveles de la variable motivación*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	11	18.3
Medio	25	41.7
Alto	24	40.0
Total	60	100.0

**Figura 1**

*Niveles de la variable motivación*



Los resultados de la figura 1, permite observar que, con respecto a la variable motivación, el 41,7% de los docentes presentan un nivel medio, el 40,0% un nivel alto, y el 18,3% un nivel bajo, ante ello, se afirma que, existe una prevalencia del nivel medio en la variable desempeño docente.



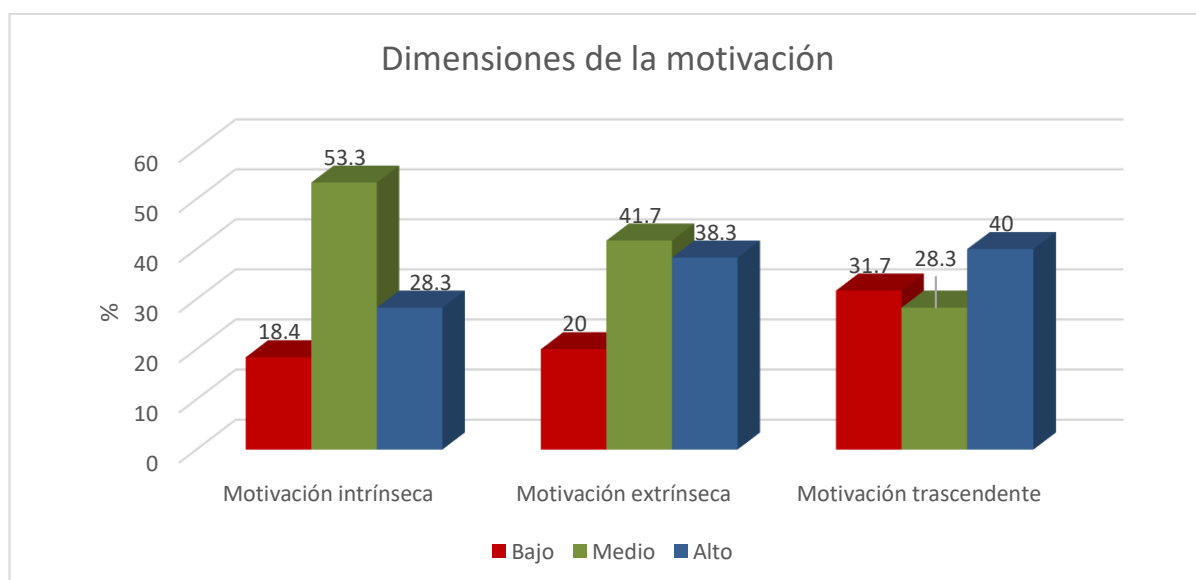
**Tabla 7**

*Distribución de niveles de las dimensiones de la motivación*

Niveles	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación trascendente	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	11	18.4	12	20.0	19	31.7
Medio	32	53.3	25	41.7	17	28.3
Alto	17	28.3	23	38.3	24	40.0

**Figura 2**

Niveles de las dimensiones de la motivación



En la figura 2 se puede observar que, de las dimensiones de la variable motivación, en la dimensión motivación intrínseca existe una prevalencia del nivel medio con un 53,3%; en la dimensión motivación extrínseca, existe una prevalencia del 41,7% del nivel medio, y en la dimensión motivación trascendente, existe una prevalencia del 40,0% en el nivel alto.

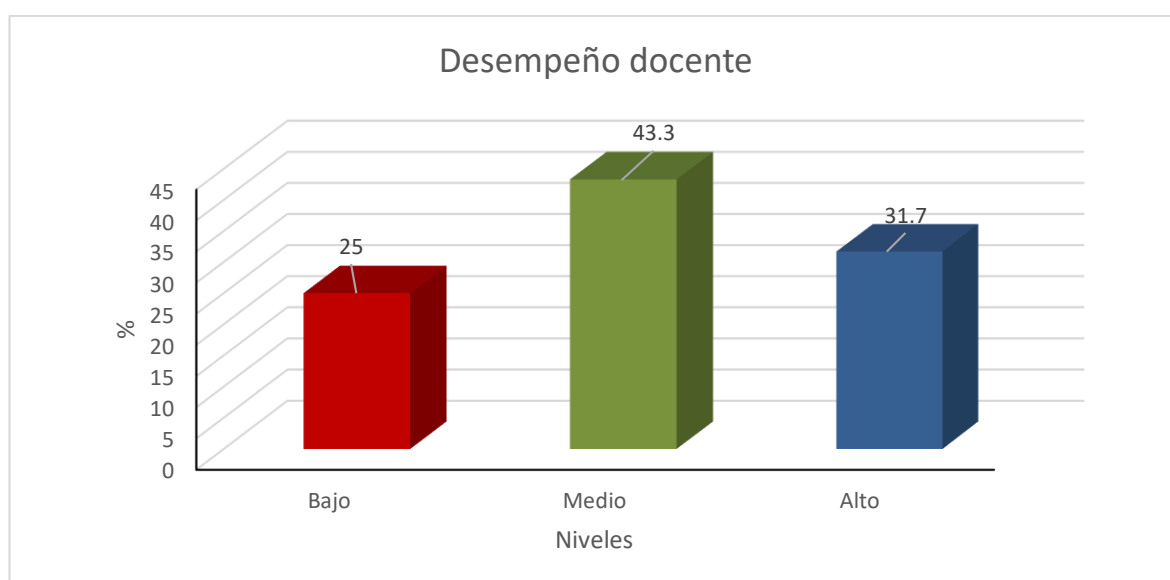
**Tabla 8**

*Distribución de niveles de la variable desempeño docente*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	15	25.0
Medio	26	43.3
Alto	19	31.7
Total	60	100.0

**Figura 3**

*Niveles de la variable desempeño docente*



Los resultados de la variable desempeño docente, permite observar que, en la variable desempeño docente, el 43,3% presentó un nivel medio, el 31.7% un nivel alto y el 25,0% un nivel bajo, ante ello, se puede afirmar que, existe una prevalencia de los docentes en el nivel medio.

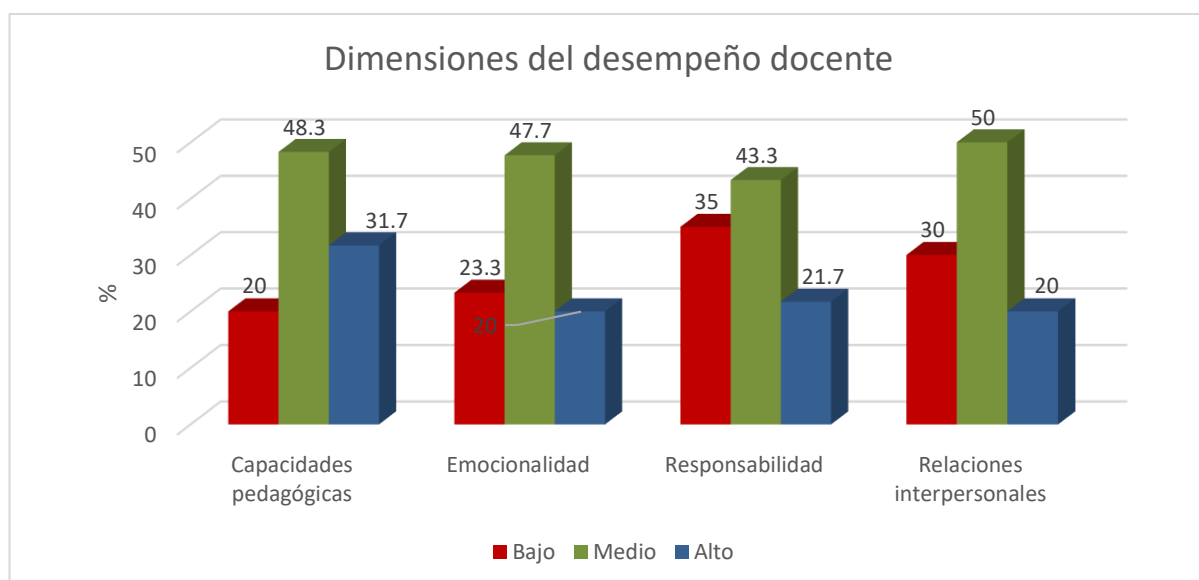
**Tabla 9**

*Distribución de niveles de las dimensiones del desempeño docente*

Niveles	Capacidades pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad		Relaciones interpersonales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	12	20.0	14	23.3	21	35.0	18	30.0
Medio	29	48.3	28	47.7	26	43.3	30	50.0
Alto	19	31.7	18	20.0	13	21.7	12	20.0

**Figura 4**

*Niveles de la dimensión desempeño docente*



En la figura 4 se observa que, con referencia a las dimensiones de la variable desempeño docente, en la dimensión capacidades pedagógicas, existe una prevalencia del nivel medio con un 48,3%; en la dimensión emocionalidad, existe una prevalencia del 47,7% en el nivel medio; en la dimensión responsabilidad, existe una prevalencia del 43,3% en el nivel medio; y en la dimensión relaciones interpersonales, existe una prevalencia del nivel medio, con un 50,0%.

**Tabla 10***Tablas cruzadas- Motivación Vs. Desempeño docente*

		Desempeño docente				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación	Bajo	Recuento	5	6	0	11
		% del total	8,3%	10,0%	0,0%	18,3%
	Meio	Recuento	10	11	4	25
		% del total	16,7%	18,3%	6,7%	41,7%
	Alto	Recuento	0	9	15	24
		% del total	0,0%	15,0%	25,0%	40,0%
Total		Recuento	15	26	19	60
		% del total	25,0%	43,3%	31,7%	100,0%

Los resultados de la tabla 10, permite observar que, de los docentes que presentan un nivel bajo en la variable motivación existe una prevalencia del 10,0% en el nivel medio de la variable desempeño docente; de los docentes que presentan un nivel medio en la variable dimensión, existe una prevalencia del 16,7% en el nivel bajo del desempeño docente; de los docentes que presentan un nivel alto en la variable motivación, existe una prevalencia del 25% en el nivel alto del desempeño docente.

## 5.2 Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

Por ser una muestra mayor que 50 se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

$H_0$  El conjunto de datos no tiene una distribución normal

$H_a$  El conjunto de datos tiene una distribución normal

Regla de contraste

Sí  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Sí  $p \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov*

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,183	60	,000
Desempeño docente	,129	60	,015

En la tabla 11 se puede observar que, con respecto a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo en la variable motivación un p-valor de 0,000 y en la variable desempeño docentes un valor de p-valor igual a 0,015; por lo tanto, se puede afirmar que, las variables no tienen un conjunto de datos con distribución normal, por lo tanto, se utilizó un estadístico no paramétrico como el Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

Regla de contraste:

Sí  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Sí  $p \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Nivel de significancia ó p-valor: 0,05

Nivel de confianza: 95%

### Tabla 12

#### *Correlación de Spearman – Hipótesis general*

		Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,600**
		N	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,600**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Los resultados de la tabla 12, permite observar que, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,600 y un p-valor igual a 0,000,

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

Conclusión: La variable motivación tiene una relación directa, moderada y significativamente con la variable desempeño docente.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

**Tabla 13**

*Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1*

		Motivación intrínseca	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En los resultados de la tabla 13, se observa que el rho de Spearman es igual a 0,487 y un p-valor igual a 0,000.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Conclusión: La dimensión motivación intrínseca se relaciona directa, moderada y significativamente con la variable desempeño docente.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018.

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018.

**Tabla 14**

*Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2*

			Motivación extrínseca	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 14 se observa que, el rho de Spearman es igual a 0,622 y un p-valor de 0,000.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusiones: La dimensión motivación extrínseca se relaciona directa, alta y significativamente con la variable desempeño docente



### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

**Tabla 15**

*Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3*

		Motivación trascendental	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación trascendental	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,602**
		N	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,602**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

En la tabla 15 se observa que, se obtuvo un rho de Spearman igual a 0,602 y un p-valor igual a 0,000.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: La dimensión motivación trascendental tiene una relación directa, alta y significativa con la variable desempeño docente.

### 5.3 Discusión

Con respecto al **objetivo general**, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,600 y un nivel de significancia igual a 0,000, lo que indicó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis: existe relación directa, moderada y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018, y tiene semejanza con el estudio de Olivera (2019) quién concluyó que, la motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018; asimismo, tiene semejanza con el estudio de Marino (2017) quién llegó a concluir que, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511, Los Aquijes; así como la investigación realizada por Castillo (2021) concluyendo que, la motivación tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral en los profesores de las direcciones de las instituciones de la Provincia de Bolívar.

De la misma manera, los resultados obtenidos corroboran la vigencia de la teoría utilizada, y sobretodo con la teoría de Maslow (2001) quién expuso la teoría de la motivación, señalando que, las necesidades humanas se dan mediante una jerarquía de necesidades que tienen las personas, propuso una pirámide representando las necesidades de manera jerárquica: El primer nivel, que comprende las necesidades fisiológicas como: beber, dormir, alimentarse, entre otros. Si se habla de trabajo, está referido al salario que obtiene un trabajador por su trabajo y donde labora, debe tener buena infraestructura, ambiente adecuado para su desempeño laboral. El segundo nivel, comprende necesidades de seguridad y protección; es decir, en un ambiente laboral debe existir seguridad,

estabilidad y orden. El tercer nivel, comprende necesidades sociales como: el amor, amistad, protección. En lo laboral, está referido a la interacción con los compañeros de trabajo, al compañerismo, amistad, entre otros. El cuarto nivel, comprende necesidades de ego, donde la persona que labora, realiza su trabajo y se sienta valorado, respetado por el trabajo que realiza, y le permita un sentimiento de logro, recompensas y/o reconocimiento por lo realizado.

También la teoría de Herzberg (1957) quién propuso dos factores de motivación, los intrínsecos, que son aquellos que determina la satisfacción de la misma persona que siente al hacer su trabajo, sus factores motivacionales lo llevan a desarrollarse personalmente, profesionalmente y del logro de sus objetivos por sí misma; también los denomina también factores de satisfacciones; y los extrínsecos, que implica que es el ambiente de trabajo, donde la persona labora y se desempeña. Se ubican las condiciones administrativas y decididas del lugar donde laboran, entre los factores higiénicos se encuentra: salario, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas, reglamentos, entre otros.

En el mismo sentido, las teorías relacionadas al desempeño docente, como la teoría axiológica, donde García (2015) sostuvo que, la tarea del docente de realizaren el desarrollo de los estudiantes mediante todo bien cultural o valor, debe ser de la mejor manera, teniendo en cuenta toda condición social de la cultura humana. La ética de la función pedagógica, asume el rol de que primen los valores morales y jurídicos en la enseñanza, tales como, la justicia, la verdad y la equidad, entre otros. La educación es aspirar a decisiones de la persona y pare ello, se requiere un acto electivo. Así también, la teoría sociológica, donde Chávez (2017) señaló que el aporte de la sociología de la educación a todo estudio sociocultural, es la esencia

de la dialéctica materialista para analizar la sociedad y en correspondencia con las características de índole económica y social de todo escenario comunitario. El valor profesional sociocultural, de ser aquel resultado de toda tradición humanista revolucionaria, que estaría conformada por las características del contexto histórico concreto de las comunidades, que se construyen desde la experiencia local de diferente actor social y el propio ejercicio profesional, acorde al proyecto político económico de la sociedad; y el enfoque sociopedagógico, donde Castillo (2015) sostuvo que, intervenir profesionalmente mediante la psicopedagogía, es desarrollado actualmente en diferentes espacios y problemática. Se considera al aprendizaje, como un proceso continuo que no termina en la edad escolar, sino que, logra desarrollarse en todas las etapas de la vida, adquiriendo un nuevo conocimiento, destreza, actitud, habilidad comunicativa, autoconocimiento, destreza, actitud, habilidad comunicativa, autoconocimiento, entre otros; debido a que, la labor se extiende a ámbitos y situaciones fuera del ámbito educativo como el comunitario y el empresarial.

Con respecto al **objetivo específico 1**, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,487 y un nivel de significancia igual a 0,000, lo que indicó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018; y tiene semejanza con el estudio de Riera (2021) quien concluyó que, existe una relación directa, moderada y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente, asimismo con el estudio de Félix (2020) quien concluyó que, la motivación intrínseca tiene una relación directa, alta y significativa con el

desempeño docente; y la investigación de Comighud y Arévalo (2020) quién concluyó que, la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño docente fue directa, moderada y significativa

Y tiene relación con lo planteado por García (2004), se entiende como la estimulación para la realización de alguna actividad, donde existe un disfrute de la propia conducta, sin que existe dependencia o apoyo externo. Se origina por satisfacciones internas que ejecuta la conducta; asimismo, Soriano (2000) quién señaló que, la motivación intrínseca, está basada en un conjunto de necesidades psicológicas, que son responsables del inicio, permanencia y reenganche del comportamiento ante la ausencia de alguna motivación extrínseca.

Con referencia al **objetivo específico 2**, el resultado obtenido fue un rho de Spearman igual a 0,622 y un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018, y tiene semejanza con el estudio de Riera (2021) quién concluyó que, existe una relación directa, moderada y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente; también con el estudio de Félix (2020) quién concluyó que, existe una relación directa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente; también la investigación de Comighud y Arévalo (2020) quién concluyó que, la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño docente fue directa, moderada y significativa.

También, tiene relación con lo planteado por García (2004) quién señaló que, a la motivación extrínseca, es el estímulo para la actuación que es movida por la posible recompensa externa que se espera recibir al final de la acción. Soriano (2000) busca como resultados, el logro de recompensas o dejar de lado

consecuencias negativas; es así donde a conducta se convierte en un instrumento para el logro de alguna recompensa económica, social o psicológica; asimismo, señaló que, es provocada desde el entorno de la persona, basándose en conceptos como la recompensa, que suele ser atractiva cuando se obtienen logros y se podría volver a repetir; el castigo, que son estímulos no atractivos que minimiza probabilidades de repetición; o el incentivo, que es el aprendizaje de brindarle valor positivo o negativo, es decir, de decidir y evaluar que vuelva a suceder o no.

De la misma manera, con el **objetivo específico 3**, se tuvo como resultado, un rho de Spearman igual a 0,602 y un p-valor igual a 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018, y tiene semejanza con el estudio de asimismo con el estudio de Félix (2020) quién concluyó que, existe una relación directa entre la motivación trascendental y el desempeño docente; y se contrapone con el estudio de Comighud y Arévalo (2020) quién concluyó que, la relación entre la dimensión trascendental y el desempeño docente no fue significativa.

De la misma manera se relaciona con lo que plantea García (2004) quién señaló que la motivación trascendente, comprende aspectos propios de la vida diaria, que permite lograr aprendizajes de las personas con las que actúa. Así también, Pérez (2000) señaló que la motivación trascendente se orienta a satisfacer las necesidades que no son demandadas por otras personas, que están por encima de las mismas necesidades, permitiendo el mejoramiento del grupo y beneficio de todas las personas; toda acción está vinculada al beneficio del otro; y tiene origen en el

interior de la persona, sin embargo, el destinatario no es la persona misma, sino la forma como repercute positivamente en los demás.

## CONCLUSIONES

**Primera** Se determinó el rechazo de la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna: existe relación directa, moderada y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,600 y un p-valor igual a 0,000.

**Segunda** Se determinó el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: que existe una relación directa, moderada y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,487 y un p-valor 0 0,000.

**Tercera** Se determinó el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: que existe relación directa, moderada y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018, habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,622 y un p-valor 0 0,000.

**Cuarta** Se determinó el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:; que existe una relación directa, moderada y significativa entre la



motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,600 y un p-valor 0 0,000; habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,600 y un p-valor 0 0,000.

### **RECOMENDACIONES**

Primera Se recomienda a los directivos, la utilización de estrategias motivadoras de actualización y/o capacitación para los docentes, para que los docentes se sientan motivados de manera permanente para el desarrollo óptimo de sus capacidades pedagógicas, su interacción con los estudiantes y otros docentes, y asuman su responsabilidad de formadores de los estudiantes en el logro de mejores aprendizajes; así como la publicación de los resultados obtenidos para hacer conciencia en la comunidad educativa.

Segunda Se recomienda a los directivos de la institución educativa el fomento de estrategias motivadoras para los docentes, que les permita estar motivados para la satisfacción de sus necesidades psicológicas y ello genere un mejor desempeño docente, y se puedan lograr los objetivos institucionales

Tercera Se sugiere a los directivos implementación actividades motivadores y capacitar a los docentes para el logro de sus necesidades materiales en la

interacción con otros docentes y/o estudiantes optimizando su desempeño logrando mejores aprendizajes y por ende un mejor rendimiento académico

Cuarta        Se recomienda a los docentes de la institución educativa, la utilización de estrategias metodológicas idóneas, acorde a la realidad institucional, buscando espacios de socialización y compromiso con la institución con otros docentes, que logre motivarlos a la satisfacción de sus necesidades de interacción social, y les permita un mejor desempeño, compartir los resultados obtenidos, y ahondar en investigaciones futuras sobre la aplicación de estrategias para mejorar el desempeño docente.

Quinta        Se sugiere a los investigadores, una mayor atención y compromiso en la aplicación de los instrumentos seleccionados, que permita una recolección de datos reales, orientando a los colaboradores; asimismo, que los instrumentos y resultados puedan ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

## VI. REFERENCIAS

- Alvarado, L. (2015). *Motivación al logro de los estudiantes de primero y noveno ciclo de administración de empresas de las sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa Y Escuintla*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar]
- Benites, J. (2018). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener*. [Tesis doctoral, Universidad Privada Norbert Wiener].  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1648>
- Cahuaza, C. y Melgarejo, E. (2021), *Habilidades sociales y motivación educativa en estudiantes de una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat]
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Castillo, S. (2015). *Motivación laboral y desempeño docente de las instituciones educativas parroquiales del distrito de Puente Piedra – 2015*. [Tesis de Maestría, universidad César Vallejo].
- Castillo-Solano, C. & Zamora-Sánchez, R. (2021) *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32434>
- Comighud, M., y Arevalo, M. (2020). Motivation in relation to teachers' performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(4), 641,653.  
<http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.04.2020.p10071>.

- Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4275/Chavez%20Sorzano.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2016). *Teoría general de administración de la educación*. McGraw-Interamericana.
- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una Institución Educativa en la Ciudad de Guatemala*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Cuesta-%20Cristina.pdf>.
- Félix, M. (2020). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la DREC, Callao*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54495>.
- García, A. (2008). *Motivación individual*.  
[http://grupos.emagister.com/documento/administracion\\_motivacion\\_y\\_organizacion\\_/1048-38669](http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669)
- García, N. (2015). *Relación del equipo de trabajo con la motivación laboral de los docentes de la II.EE Champagnat y Cima de Tacna, año 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]
- Gonzales, N. (2018). *La motivación académica y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación– Unsa- Arequipa, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7617>

Guerrero y Chamocho (2018). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los coordinadores académicos y directores de carrera de una universidad privada de Lima Metropolitana 2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3651>.

Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2017). *El Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Amazónica de Madre de Dios].  
<https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill.

Herzberg (1957). *Work and the nature of man*. Wiley.

Jiménez, R.; Moreno, B.; Leyton, M. y Claver, F. (2015). Motivación y estadios de cambio para el ejercicio físico en adolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(3), 196-204.

López-Callirgos A. (2016). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha – Distrito de Chulucanas, Piura*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura].

<https://hdl.handle.net/11042/3085>.

Marino-Pastor, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de la red educativa rural – San Pedro – Quiruvilca, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego].

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3639>.

Maslow, A. (2001). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand.

Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Minedu.

Montenegro, I. (2017). *La búsqueda educativa*. Liliam.

Mulamba, P. (2019). *Motivación y desempeño docente en escuelas de educación secundaria de base rural en el distrito de Buyende. Motivation and teacher performance in rural based universal secondary education schools in Buyende district*. [Tesis de Maestría, Universidad Kyambogo Uganda].  
<https://kyuir.kyu.ac.ug/handle/20.500.12504/31>.

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170

Olivera-Machado, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>

Orbe-Guaraca, M. y Ordoñez-Espinoza, C. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. *3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico*, 7(3), 10-27.  
<http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/>

Palomino, R. (2016). *Desempeño docente en la institución educativa técnico estatal Virgen de Fátima, Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4442/Palomino%20Barboza.pdf?sequence=1>

Pérez-Gómez, Á. (2000). *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión. Diferentes perspectivas*. Morata.

- Pérez-López, J. (1998). *Liderazgo y ética en la dirección de empresas: La Nueva Empresa del Siglo XXI*. Ediciones Deusto.
- Pila, J. (2012). *La motivación como estrategias de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa-Espe de la ciudad de Quito en el año 2012*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Ecuador].
- Pin, J. (2007). *La motivación como clave para desarrollar personas*. Instituto Europeo de Posgrado.  
[http://campusiep.com/recursos/extra/recursos\\_aula/programahabilidades/Motivacion\\_liderazgo/contenido/las\\_motivaciones\\_humanas.pdf](http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programahabilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/las_motivaciones_humanas.pdf)
- Quispe, B.; Coacalla, C.; Lima, M.; Marcilla, H.; Suárez, A. y Condori, J. (2022). *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C  
DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>.
- Ramírez, M. S. (2007). *Dispositivos de mobile learning para ambientes virtuales: Investigación de implicaciones en el diseño y la enseñanza*. Memorias del XVI Encuentro internacional de educación a distancia.
- Revilla-Nava, T. (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuvan al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la FACE de la Universidad de Carabobo*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo] <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4636/1/lrevilla.pdf>
- Reyes, M. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación y Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.465>.

- Riera, L. (2021). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de pregrado de la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].  
[file:///C:/Users/USER/Downloads/2021\\_Riera%20Aguilar.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/2021_Riera%20Aguilar.pdf)
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>.
- Rojas-Flores Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4337/3/yrojas.pdf>
- Soriano, M. (2000). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Universidad de Zaragoza:  
<file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetLaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf>
- Torres, P. y Arroba, S. (2016). *Incidencia del desempeño docente en la calidad educativa de nivel inicial y primero de básica de la Escuela de Educación Básica Calasancio Victoria Valverde del Distrito Metropolitano de Quito ubicada en la Parroquia Turubamba en el periodo lectivo 2015-2016*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]
- Usan, P. y Salavera, C. (2018). Uso del humor e inteligencia emocional en estudiantes de Secundaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 21(3), 109-122.  
<https://doi.org/10.6018/reifop.21.3.318301>
- Valdés V., H. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente.



<http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ Indicadores	Metodología	Muestra	Técnicas
<b>Problema general</b> ¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?	<b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.	<b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018	<b>Motivación</b>	<b>Intrínseca</b> Se siente motivado para satisfacer sus necesidades psicológicas  <b>Extrínseca</b> Se siente motivado para satisfacer sus necesidades materiales  <b>Trascendente</b> Se siente motivado para satisfacer sus necesidades sociales  <b>Capacidades pedagógicas</b> Tiene dominio de los contenidos Utiliza de medios de enseñanza o materiales didácticos	Tipo de Investigación: básica  Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional  Diseño de la Investigación: No experimental Transversal	Población: 60 docentes de la Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018  Tipo de Muestra o Muestreo: No Probabilístico, censal, 100% de la población	Técnica Encuesta  Instrumento: Cuestionario a los docentes de la institución  De procesamiento de datos: Kolmogorov-Smirnov para la normalidad
<b>Problemas específicos</b> ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?	<b>Objetivos específicos</b> Determinar de qué manera se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.	<b>Hipótesis específicas</b> Existe la relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018	<b>Desempeño docente</b>	<b>Emocionalidad</b> Tiene vocación pedagógica Se siente satisfecho con su labor  <b>Responsabilidad</b> Asiste de manera puntual a sus labores Participa activamente en actividades vinculadas a la			
¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?	Determinar de qué manera se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.	Existe la relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018.					

¿De qué manera se relaciona la motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018?

Determinar de qué manera se relaciona la motivación trascendente y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, El Agustino, Lima, 2018.

Existe la relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña”, el Agustino, Lima, 2018

actividad docente

**Resultados de la labor pedagógica**

Logra buenos aprendizajes en los estudiantes  
Logra buen rendimiento de los estudiantes

**Relaciones interpersonales**

Comprende los problemas de los estudiantes  
Tiene buen trato con los estudiantes

---

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Instrumento
Motivación intrínseca	Se siente motivado para satisfacer sus necesidades psicológicas	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	Ordinal	Cuestionario con Escala Likert
		Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente		
		Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes		
		Me dan la libertad para trabajar a mi criterio		
		Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad		
		Me agrada la forma de relacionarme con los directivos		
		Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente		
Motivación extrínseca	Se siente motivado para satisfacer sus necesidades materiales	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	Muy en desacuerdo (1)	
		Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	En desacuerdo (2)	
		Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	
		Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas	De acuerdo (4)	
		Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	Muy de acuerdo (5)	
		Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme		
		Recibo los beneficios de acuerdo a ley		
		Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo		
		Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo		
		Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional		
Motivación trascendente	Se siente motivado para satisfacer sus necesidades sociales	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas		
		Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa		
		Realizo labor tutorial constantemente al estudiante		
		Considero importante la calidad de trabajo que realizo		
		Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo		

Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa  
 Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad  
 Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad

### Matriz de operacionalización de desempeño docente

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Instrumento
Capacidades pedagógicas	Tiene dominio de los contenidos	Demuestra estar familiarizado(da) con los conocimientos que imparte en clase	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Cuestionario  Escala Likert
		Formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos		
		Mantiene la coherencia del desarrollo de clases con el análisis crítico.		
	Utiliza de medios de enseñanza o materiales didácticos	Realiza las clases previamente planificadas		
		Dosifica adecuadamente el tiempo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.		
		Realiza acciones de orientación de manera permanente		
Emocionalidad pedagógica	Tiene vocación pedagógica	Aplica la nueva información en su labor docente.	Totalmente de acuerdo (5)	Cuestionario  Escala Likert
		Planifica el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.		
		Demuestra alegría en el desarrollo de clase.		
	Se siente satisfecho con su labor	Demuestra que está capacitado en el área		
		Hace agradable las clases en el aula		
		Expresa de manera directa y respetuosa sus ideas		
Responsabilidad	Asiste de manera puntual a sus labores	Comunica sus inquietudes y aportes en la I.E.	Totalmente de acuerdo (5)	Cuestionario  Escala Likert
		Comunica sobre el logro del aprendizaje a los alumnos.		
		Realiza las clases de manera amena utilizando material didáctico.		
	Participa activamente en actividades vinculadas a la actividad docente	Es afectivo en el desarrollo de las clases.		
		Asiste puntualmente a la I.E.		
		Cumple con el horario de clase		
Relaciones interpersonales	Comprende los problemas de los	Tiene dominio de los temas que utiliza en clase	Totalmente de acuerdo (5)	Cuestionario  Escala Likert
		Participa en el desarrollo de actividades del aula e I.,E		
		Participa activamente en la toma de decisiones a realizarse en la I.E		
	Comprende los problemas de los	Desarrolla su función con autonomía.		
		Rescata el potencial socio académico de los estudiantes.		
		Tiene compromiso de mejorar la enseñanza de los estudiantes.		
Comprende los problemas de los	Propone alternativas ante los problemas.	Totalmente de acuerdo (5)	Cuestionario  Escala Likert	
	Expresa y valora la participación y aportes de los alumnos.			
	Escucha y respeta las opiniones de los demás			

estudiantes	<u>Promueve un clima de confianza facilitando la participación activa de los estudiantes.</u>
Tiene buen trato con	<u>Promueve la construcción y aplicación de las normas de convivencia.</u>
los estudiantes	<u>Programa actividades para que los alumnos(as) puedan superar dificultades</u>
	<u>Brinda un espacio para que los estudiantes analicen e identifiquen sus progresos.</u>
	<u>Relaciona sus temas de clase con los de tutoría.</u>

---

### Anexo 3: Instrumentos

#### Cuestionario sobre motivación

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre la motivación. Por lo que espero su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Muy de acuerdo (MA)                      4. De acuerdo (A)  
 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo (I)      2. En desacuerdo (D)  
 1. Muy en desacuerdo (TA)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		MD	D	I	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>					
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos					
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia					
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>					
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas					
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios					
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas					
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo					
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo					
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional					
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL</b>					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo					
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo					
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa					
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad					
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad					

Gracias por su colaboración

## Cuestionario sobre desempeño docente

### Estimado Docente

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S=Siempre	CS=Casi siempre	AV=A Veces	N=Casi Nunca	N=Nunca
-----------	-----------------	------------	--------------	---------

N°	Ítems	INDICES				
		S	CS	AV	CN	N
<b>Capacidades pedagógicas</b>						
01	Demuestra estar familiarizado(da) con los conocimientos que imparte en clase					
02	Formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos					
03	Mantiene la coherencia del desarrollo de clases con el análisis crítico.					
04	Realiza las clases previamente planificadas					
05	Dosifica adecuadamente el tiempo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
06	Realiza acciones de orientación de manera permanente					
07	Aplica la nueva información en su labor docente.					
08	Planifica el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
<b>Emocionalidad</b>						
09	Demuestra alegría en el desarrollo de clase.					
10	Demuestra que está capacitado en el área					
11	Hace agradable las clases en el aula					
12	Expresa de manera directa y respetuosa sus ideas					
13	Comunica sus inquietudes y aportes en la I.E.					
14	Comunica sobre el logro del aprendizaje a los alumnos.					
15	Realiza las clases de manera amena utilizando material didáctico.					
16	Es afectivo en el desarrollo de las clases.					
<b>Responsabilidad</b>						
17	Asiste puntualmente a la I.E.					
18	Cumple con el horario de clase					
19	Tiene dominio de los temas que utiliza en clase					
20	Participa en el desarrollo de actividades del aula e I.,E					
21	Participa activamente en la toma de decisiones a realizarse en la I.E					
22	Desarrolla su función con autonomía.					
23	Rescata el potencial socio académico de los estudiantes.					
24	Tiene compromiso de mejorar la enseñanza de los estudiantes.					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
25	Propone alternativas ante los problemas.					
26	Expresa y valora la participación y aportes de los alumnos.					
27	Escucha y respeta las opiniones de los demás					
28	Promueve un clima de confianza facilitando la participación activa de los estudiantes.					
29	Promueve la construcción y aplicación de las normas de convivencia.					
30	Programa actividades para que los alumnos(as) puedan superar dificultades					



31	Brinda un espacio para que los estudiantes analicen e identifiquen sus progresos.					
32	Relaciona sus temas de clase con los de tutoría.					

## Anexo 4: Confiabilidad – Alfa de Cronbach

### Motivación

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2
6	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
7	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
8	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
9	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
10	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
11	3	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
14	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3
16	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
20	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	25

## Cuestionario sobre desempeño docente

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3
2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3
4	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	2	2
5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
6	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5
7	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4
8	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5
9	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3
12	5	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	2	5	2	2	1	3	1	1	1	2	2
13	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
14	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5
15	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4
16	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5
17	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3
20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	32









## OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Avellaneda Cruz Edith I.	Docente de la UPLA	Cuestionario	Yaneth Quenta

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** La motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa “Héroes de la Breña” – El Agustino, 2018

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 - 20 %				21 - 40 %				41 - 60 %				61 - 80 %				81 - 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.															✓					
2. Coherencia	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, las variables, e indicadores.															✓					
3. Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y el criterio.															✓					
4. Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.															✓					
5. Confiabilidad	El instrumento es confiable porque ha sido aplicado el tes - retest.															✓					
6. Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.															✓					
7. Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.															✓					
8. Marco referencial	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado,															✓					



	lenguaje, nivel de información.																		✓
9. Extensión	El número de preguntas no es excesivo y están en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.																		✓
10. Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.																		✓

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento reúne los criterios para ser aplicado

PROMEDIO DE APLICACIÓN:

75%

Nombres y apellidos:

Edith Inés Avellaneda Cruz

Grado Académico:

Dra.

Mención:

Ciencias de la Educación

PROMEDIO VALOR: Muy Buena



Firma

DNI N°: 09594818

## FICHA DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Avellaneda Cruz, Edith Iris	Docente de la UPLA	Cuestionario	Yanet Quenta

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** La Motivación y el desempeño docente en la institución educativa "Héroes de la Breña" - El Agustino - Lima, 2018

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 - 20 %				21 - 40 %				41 - 60 %				61 - 80 %				81 - 100 %			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.																✓				
2. Coherencia	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, las variables, e indicadores.																✓				
3. Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y el criterio.																✓				
4. Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.																✓				
5. Confiabilidad	El instrumento es confiable porque ha sido aplicado el tes - retest.																✓				
6. Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.																✓				
7. Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.																✓				
8. Marco referencial	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado, lenguaje, nivel de información.																✓				

9. Extensión	El número de preguntas no es excesivo y están en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.																						
10. Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.																						

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

Puede aplicarse el instrumento porque reúne los criterios establecidos

---



---

**PROMEDIO DE APLICACIÓN:**

80%

**Nombres y apellidos:**

Edith Inés Avellaneda Cruz

**Grado Académico:**

Dra.

**Mención:**

Ciencias de la Educación

**PROMEDIO VALOR:** Muy buena



Firma

DNI N°: 09544818

## Anexo 5: Base de datos

### Motivación

Nº	Motivación intrínseca								Motivación extrínseca								Motivación trascendental								Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	12	1	31	15	16	17	18	1	20	2	2	23	24		25			
1	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	23	3	1	3	2	1	2	3	3	1	61
2	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	5	2	34	5	5	4	5	5	2	2	5	3	100
3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	19	3	1	1	2	1	1	2	1	1	51
4	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1	2	16	3	1	1	1	1	1	1	3	1	44
5	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	18	4	1	2	2	1	1	1	1	1	45
6	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	2	5	3	34	3	3	4	5	5	4	4	5	3	102
7	5	5	5	1	1	1	5	1	2	5	5	1	1	1	1	5	1	5	25	5	1	5	5	1	3	1	1	2	71
8	3	3	3	5	2	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	38	5	5	5	4	5	3	3	3	3	101
9	3	2	4	1	2	3	3	2	2	4	4	3	1	3	3	3	1	4	26	3	1	1	2	1	3	2	3	1	62
10	2	5	2	5	3	5	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	5	4	3	108
11	5	4	5	5	4	4	2	5	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	36	4	5	5	5	5	4	3	4	3	105
12	2	5	5	5	2	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	41	2	5	4	4	5	5	4	4	3	104
13	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	37	5	5	5	4	5	4	5	4	3	110
14	2	5	2	5	3	5	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	5	4	3	108
15	5	4	5	5	4	4	2	5	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	36	4	5	5	5	5	4	3	4	3	105
16	2	5	5	5	2	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	41	2	5	4	4	5	5	4	4	3	104
17	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	37	5	5	5	4	5	4	5	4	3	110
18	2	5	2	5	3	5	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	5	4	3	108
19	5	4	5	5	4	4	2	5	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	36	4	5	5	5	5	4	3	4	3	105
20	2	5	5	5	2	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	41	2	5	4	4	5	5	4	4	3	104
21	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	37	5	5	5	4	5	4	5	4	3	110
22	5	5	5	1	1	1	5	1	2	5	5	1	1	1	1	5	1	5	25	5	1	5	5	1	3	1	1	2	71
23	2	5	2	5	3	5	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	5	4	3	108
24	5	4	5	5	4	4	2	5	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	36	4	5	5	5	5	4	3	4	3	105
25	2	5	5	5	2	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	41	2	5	4	4	5	5	4	4	3	104
26	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	1	4	20	3	4	2	3	2	2	3	1	2	51
27	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	5	3	4	3	32	3	4	2	4	4	3	3	5	2	82
28	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	5	1	1	1	2	20	2	1	1	1	1	1	1	1	9	48
29	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	24	4	3	3	3	2	2	2	1	2	65	
30	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	4	3	1	2	19	4	1	1	1	1	1	1	3	1	47
31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	24	3	1	1	1	1	2	2	2	1	59
32	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22	2	1	3	2	1	2	2	2	1	57
33	2	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	1	3	24	3	2	2	2	2	2	1	2	1	58
34	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	5	27	3	1	1	1	1	1	1	3	1	70
35	3	3	5	5	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	32	3	2	2	2	4	2	4	2	2	81
36	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	25	4	2	3	3	3	3	2	3	2	70
37	3	5	3	3	4	3	3	5	2	2	3	5	3	2	2	3	5	4	29	4	5	5	2	4	5	4	3	3	90
38	5	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	24	3	1	1	1	1	1	2	3	1	62
39	3	2	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	4	1	5	5	1	4	25	4	2	4	2	3	2	3	4	2	75
40	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	32	4	4	4	4	3	3	3	3	2	83
41	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	5	31	4	2	2	2	2	2	2	3	1	77
42	3	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	5	1	3	23	3	1	2	2	1	1	1	2	1	57
43	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	4	2	3	3	3	2	3	3	2	69
44	5	2	3	4	3	2	2	5	2	3	4	4	4	4	5	3	5	5	37	5	5	5	5	5	2	2	4	3	96
45	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	4	24	4	1	3	2	3	2	2	2	1	63
46	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	4	3	2	3	2	1	20	1	1	3	1	1	1	1	3	1	50
47	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	24	3	2	3	2	2	2	2	2	1	69
48	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38	3	4	5	4	5	4	4	4	3	104
49	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	4	4	2	1	4	3	24	3	1	2	1	1	2	2	2	1	57
50	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	4	24	4	1	3	2	3	2	2	2	1	63
51	5	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	1	4	27	5	1	4	3	1	4	3	3	2	75
52	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	4	24	4	2	3	3	3	2	2	3	2	64
53	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40	4	3	4	5	5	2	4	4	3	100
54	2	2	3	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	40	2	5	5	5	5	5	4	2	3	99

55	5	5	5	4	2	3	4	4	3	5	2	2	5	4	5	2	5	5	35	5	5	2	5	5	5	5	2	3	101
56	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	18	2	1	2	2	1	1	1	2	1	42
57	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	20	3	2	2	3	3	2	3	3	2	58
58	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	3	18	4	2	2	2	1	1	1	2	1	55
59	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	19	2	1	3	3	1	1	2	3	1	52
60	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	2	4	20	3	1	3	3	2	2	2	5	2	55

## Desempeño docente

N°	Capacidades pedagógicas									Emocionalidad									Responsabilidad									Relaciones interpersonales									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	20	21	22	23	24	ST	25	26	27	28	29	30	31	32	ST	
1	5	4	3	5	3	3	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	3	4	4	3	5	3	31	3	5	4	4	4	4	3	3	30	125	
2	5	4	5	5	4	4	5	5	37	5	4	4	5	5	5	5	38	3	4	2	5	2	3	2	3	24	3	3	5	5	2	3	2	3	26	125	
3	5	3	3	4	3	3	3	5	29	3	3	3	3	5	5	5	4	31	1	4	1	4	3	3	4	3	23	3	3	5	3	3	3	3	26	109	
4	5	1	2	5	2	2	1	3	21	1	1	1	1	5	5	5	24	2	5	5	4	1	2	5	2	26	2	1	3	1	1	1	2	2	13	84	
5	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	2	2	2	4	4	4	25	2	1	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	2	2	3	3	23	95	
6	5	5	5	4	4	5	5	4	37	3	5	3	4	5	5	5	35	3	5	1	5	5	3	4	4	30	1	2	3	2	3	2	4	3	20	122	
7	5	4	3	5	4	4	5	5	35	5	3	3	4	4	4	4	31	3	4	2	5	4	3	5	4	30	4	5	5	5	3	3	4	4	33	129	
8	5	4	4	5	5	5	3	3	34	3	4	3	3	5	5	5	33	5	4	3	4	4	4	5	5	34	5	3	3	3	4	3	5	5	31	132	
9	5	4	4	5	4	5	3	4	34	3	3	2	2	4	4	4	26	3	4	2	3	4	4	5	4	29	5	3	4	3	3	2	4	5	29	118	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	160	
11	5	3	3	4	3	3	3	5	29	3	3	3	3	5	5	5	4	31	1	4	1	4	3	3	4	3	23	3	3	5	3	3	3	3	3	26	109
12	5	1	2	5	2	2	1	3	21	1	1	1	1	5	5	5	24	2	5	5	4	1	2	5	2	26	2	1	3	1	1	1	2	2	13	84	
13	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	2	2	2	4	4	4	25	2	1	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	2	2	3	3	23	95	
14	5	5	5	4	4	5	5	4	37	3	5	3	4	5	2	3	5	30	3	3	1	3	5	5	4	4	28	5	5	4	3	5	3	4	5	34	129
15	5	4	3	5	4	4	5	5	35	5	3	3	4	4	4	4	31	3	4	2	5	4	3	5	4	30	4	5	5	5	3	3	4	4	33	129	
16	5	4	4	5	5	5	3	3	34	3	4	3	3	5	5	5	33	5	4	3	4	4	4	5	5	34	5	3	3	3	4	3	5	5	31	132	
17	5	4	4	5	4	5	3	4	34	3	3	2	2	4	4	4	26	3	4	2	3	4	4	5	4	29	5	3	4	3	3	2	4	5	29	118	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	2	3	4	5	5	32	5	5	4	3	2	3	2	3	27	139	
19	5	4	3	5	3	3	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	3	4	4	3	5	3	31	3	5	4	4	4	4	3	3	30	125	
20	2	4	3	2	3	3	3	2	22	5	4	3	5	3	5	5	2	32	3	4	2	5	3	5	5	4	31	4	5	5	5	4	4	4	35	120	
21	5	4	3	5	4	4	5	5	35	5	3	3	4	4	4	4	31	3	4	2	5	4	3	5	4	30	4	5	5	5	3	3	4	4	33	129	
22	5	4	4	5	5	5	3	3	34	3	4	3	3	5	5	5	33	5	4	3	4	4	4	5	5	34	5	3	3	3	4	3	5	5	31	132	
23	5	4	4	5	4	5	3	4	34	3	3	2	2	4	4	4	26	3	4	2	3	4	4	5	4	29	5	3	4	3	3	2	4	5	29	118	
24	2	3	5	5	5	5	5	4	34	3	5	5	5	3	5	5	36	3	5	2	2	2	3	2	2	21	3	3	4	3	3	5	5	2	28	119	
25	5	4	3	5	3	3	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	3	4	4	3	5	3	31	3	5	4	4	4	4	3	3	30	125	
26	3	1	3	1	3	2	1	1	15	1	3	2	1	2	2	3	1	15	3	3	1	1	1	1	2	15	1	1	3	2	2	1	1	1	12	57	
27	2	3	2	2	3	2	3	2	19	4	3	1	2	3	3	3	2	21	2	3	2	2	1	1	2	16	3	2	3	3	3	1	2	3	20	76	
28	3	2	4	3	3	3	2	2	22	3	3	2	2	1	1	3	2	17	3	3	1	4	2	1	2	19	2	2	3	1	1	2	3	2	16	74	
29	1	2	1	1	3	1	1	1	11	1	1	1	1	5	3	3	1	16	4	3	4	2	3	2	2	23	1	1	2	2	2	1	1	1	11	61	
30	3	3	3	3	2	3	3	2	22	2	3	3	1	3	2	3	1	18	3	3	1	2	1	1	3	17	1	3	2	3	2	3	3	3	20	77	

31	2	3	3	2	3	2	1	3	19	3	3	3	1	5	1	1	1	18	2	2	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	55
32	2	3	3	3	3	1	3	3	21	2	3	2	3	2	3	4	2	21	3	4	3	3	3	2	2	2	22	1	2	2	2	2	1	2	2	14	78
33	3	1	3	1	2	2	2	1	15	1	3	1	1	3	4	3	1	17	2	4	1	1	1	1	1	1	12	3	3	3	3	3	1	1	1	18	62
34	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	2	4	2	2	2	21	3	3	1	1	1	1	2	2	14	2	2	3	2	2	2	2	2	17	74
35	3	3	2	2	3	2	3	2	20	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	1	3	2	1	2	2	16	2	2	3	3	3	2	3	3	21	76
36	2	1	2	3	3	3	3	1	18	2	2	3	3	4	3	3	1	21	3	3	2	2	2	2	2	1	17	2	3	3	2	3	1	2	3	19	75
37	5	5	4	4	4	3	3	3	31	4	3	3	1	2	3	3	3	22	5	3	1	1	1	1	1	1	14	3	3	1	1	1	1	1	3	14	81
38	3	3	1	1	1	2	3	3	17	1	2	1	1	4	1	3	3	16	4	3	2	2	2	1	2	1	17	2	2	3	4	3	2	2	3	21	71
39	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	2	2	2	4	2	21	4	4	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	2	3	3	3	23	90
40	3	1	3	3	4	3	3	1	21	2	3	1	3	2	2	3	1	17	2	2	1	2	2	2	2	2	15	3	2	3	3	2	3	3	3	22	75
41	5	4	3	2	3	3	3	2	25	3	2	2	2	4	3	3	2	21	3	3	1	1	1	1	1	2	13	3	3	5	3	3	4	4	4	29	88
42	3	2	4	4	4	4	3	2	26	1	2	2	4	1	5	5	1	21	4	4	2	4	2	3	2	3	24	4	5	4	5	3	1	3	3	28	99
43	3	3	3	4	4	2	2	2	23	3	4	3	4	4	4	4	2	28	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	104
44	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	4	3	3	3	4	4	2	26	5	4	2	2	2	2	2	2	21	3	4	3	5	3	3	3	2	26	100
45	3	3	3	3	4	2	2	1	21	3	3	2	1	2	3	5	1	20	3	3	1	2	2	1	1	1	14	2	1	3	3	2	1	2	2	16	71
46	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	4	2	3	3	3	2	3	23	3	3	4	3	3	2	3	3	24	90
47	1	2	3	4	3	2	2	1	18	3	3	1	2	2	1	3	1	16	5	5	1	1	1	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	1	15	67
48	2	2	3	3	3	2	3	2	20	2	3	3	2	3	3	3	1	20	4	4	1	3	2	3	2	2	21	2	4	4	4	4	1	2	2	23	84
49	1	1	3	3	3	3	2	2	18	1	2	2	4	3	2	3	2	19	1	1	1	3	1	1	1	1	10	3	3	3	3	3	2	3	3	23	70
50	4	3	4	4	4	3	3	2	27	3	3	2	3	3	2	3	2	21	3	3	2	3	2	2	2	2	19	2	2	2	3	3	2	2	2	18	85
51	3	1	3	3	1	1	1	1	14	1	1	1	1	2	2	2	1	11	3	3	2	5	1	1	1	2	18	2	1	1	1	2	1	3	1	12	55
52	2	3	3	3	2	2	3	1	19	3	2	2	3	4	2	1	4	21	3	3	1	2	1	1	2	2	15	2	3	3	3	2	2	2	3	20	75
53	2	2	3	3	3	2	3	2	20	2	3	3	2	3	3	3	1	20	4	4	1	3	2	3	2	2	21	2	4	4	4	4	1	2	2	23	84
54	5	4	3	2	3	3	2	2	24	3	3	4	4	2	2	4	1	23	4	5	1	4	3	1	4	3	25	3	1	4	3	2	1	2	3	19	91
55	3	2	2	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	4	3	3	2	20	4	4	2	3	3	3	2	2	23	3	4	3	3	3	2	4	3	25	86
56	2	2	3	2	3	3	3	1	19	2	2	1	1	1	2	2	1	12	2	2	3	2	1	1	2	2	15	2	3	3	2	2	2	2	1	17	63
57	2	2	3	1	2	2	1	1	14	1	1	2	1	3	1	1	1	11	2	2	1	1	1	1	1	1	10	2	2	2	1	1	1	1	2	12	47
58	1	1	1	1	2	3	1	1	11	1	2	2	1	4	1	2	1	14	1	1	1	2	1	1	1	1	9	2	2	2	1	2	1	1	2	13	47
59	1	1	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	1	3	2	3	2	17	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	3	3	2	2	2	2	2	18	58
60	3	3	2	3	2	3	3	3	22	2	3	2	2	3	3	4	2	21	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	4	3	4	4	3	3	4	28	93

## Anexo 6: Constancia

I.E. N° 7048  
"MANUEL MONTERO BERNALES"  
BARRANCO  
MESA DE PARTE  
N° EXP. 975-18  
FECHA: 15-11-18

ASUNTO: SOLICITO SUS INSTALACIONES  
PARA REALIZAR MÍ PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN 2018

SEÑOR(A) DIRECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Yo Fiorella Estefanía Eslava Delgado, identificada con DNI 72112405, domiciliado en Av. Bolognesi 110 – Barranco, Bachiller de la Universidad Peruana los Andes, Facultad de Educación y Ciencias Humanas de la Escuela profesional de Educación Primaria, con código de matrícula D005121.

Me presento ante usted para solicitar lo siguiente:  
Que habiendo culminado satisfactoriamente de Educación Primaria, pido a usted brindarme las instalaciones de la Institución en la cual usted preside, para realizar mi proyecto de investigación referente al bullying y rendimiento escolar. Lo cual se aplicara en estudiantes de 5to de primaria con instrumentos de medición (encuestas y examen objetivo).

Por lo tanto:  
Ruego a usted se sirva atender mi solicitud al considerarla procedente de justicia

Lima 14 de noviembre de 2018

Documentos Anexos:

- Copia de D.N.I
- Copia de diploma de bachiller

*Fiorella Delgado*

\_\_\_\_\_  
FIORELLA ESTEFANIA ESLAVA DELGADO  
72112405



## Anexo 7: Compromiso de autoría



### Compromiso de autoría

Yo, Yaneth Yanina Quenta Carita, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad Peruana Los Andes (Sede Lima), declaro bajo juramento y me comprometo a utilizar datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

**Motivación y Desempeño Docente en la I.E. "Héroes de la Breña", El Agustino, Lima 2018**

Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lugar y fecha:

Apellidos y Nombres del Autor	
<u>Yaneth Yanina Quenta Carita</u>	Firma
DNI: <u>45335455</u>	
Apellidos y Nombres del Autor	
<u>Yaneth Yanina Quenta Carita</u>	Firma
DNI: <u>45335455</u>	

## Anexo 8: Declaración de confidencialidad



### Declaración de confidencialidad

Yo, Yaneth Yenina Quenta Carita, identificada con DNI N° 45335455, egresada de la escuela profesional de Educación Primaria, vengo implementando el proyecto de tesis titulado **"Motivación y Desempeño Docente en la I.E. "Héroes de la Breña", El Agustino, Lima 2018"**, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación basado en los artículos 6 y 7 del reglamento del comité de ética de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo



Quenta Carita, Yaneth Yenina  
Responsable de investigación

## Anexo 9: Consentimiento informado



### Consentimiento informado

INSTITUCION: Universidad Peruana Los Andes Huancayo\_ Perú

INVESTIGADOR: Yaneth Yenina Quenta Carita

PROYECTO: Motivación y Desempeño Docente en la I.E. "Héroes de la Breña", El Agustino, Lima 2018

Por medio de este documento hago constar que acepto voluntariamente la participación en la investigación titulada Motivación y Desempeño Docente en la I.E. "Héroes de la Breña", El Agustino, Lima 2018. A cargo de la bachiller Yaneth Yenina Quenta Carita de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo. El propósito del estudio el cual es determinar de que manera se relaciona la motivación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Héroes de la Breña", El Agustino, Lima, 2018. Que para su efecto utilizare una encuestas, para poder recolectar la información necesaria para el estudio. Comprendo perfectamente que el propósito de la investigación es simplemente con fines científicos.

Firmo el documento como prueba de mi aceptación recibiendo previamente la información y objetivo del trabajo, además la información obtenida se manipulara con confidencialidad y solo con fines científicos que en ningún caso será publicado el nombre o identificación.

Para cualquier información adicional sobre el proyecto puedo llamar al 986783697

Yaneth Yenina Quenta Carita

Nombres y apellidos

DNI: 45335455

Fecha: 2022

