



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE LA PROVINCIA DE PISCO, AÑO 2019”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida y resiliencia

Presentado por:

Antony Mauro Bravo Quilca

Jeisson Jamir Gonzales Torres

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

Código orcid N° 0000-0002-3993-1713

Chincha-Ica-Perú

2019

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO:

ASESOR METODOLÓGICO:

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

ASESOR TEMÁTICO:

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

MIEMBROS DEL JURADO:

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijas, son los mejores padres. A nuestras hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas. A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

RESUMEN

La presente investigación, titulada: “Relación entre el nivel de motivación y el desempeño de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019”, cuyo objetivo general fue determinar el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco y su relación con su desempeño durante el año 2019. Se utilizó el diseño descriptivo y tipo correlacional, con una muestra de 297 alumnos de la provincia de Pisco. Según los resultados analizados y estadísticamente probados se concluye que, el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco se relaciona significativamente con su desempeño durante el año 2019, con una correlación estadísticamente significativa de 0,860. Por consiguiente, teniendo en cuenta el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,739$) se asume que el desempeño docente está determinado en un 73,9% por el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

Palabras clave: Nivel de motivación; Desempeño docente.

ABSTRAC

This research, entitled: "Relationship between the level of motivation and the performance of teachers in the province of Pisco, year 2019", whose general objective was to determine the level of motivation of teachers in the province of Pisco and their relationship with its performance during the year 2019. The descriptive design and correlational type was used, with a sample of 297 students from the province of Pisco. According to the results analyzed and statistically proven, it is concluded that, the level of motivation of teachers in the province of Pisco is significantly related to their performance during the year 2019, with a statistically significant correlation of 0.860. Therefore, taking into account the coefficient of variability ($r^2 = 0.739$), it is assumed that teacher performance is determined at 73.9% by the level of motivation of teachers in the province of Pisco, year 2019.

Keywords: Level of motivation; Teaching performance.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	12
II.1. Antecedentes	12
II.2. Bases teóricas	15
II.3. Marco conceptual	29
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	30
III.1. Descripción de la realidad problemática	30
III.2. Formulación del problema general y específicos	31
III.3. Justificación e importancia de la investigación	31
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
IV.1. Objetivo general	32
IV.2. Objetivos específicos	32
IV.3. Alcance y limitaciones	33
V. HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
V.1. Hipótesis general	34
V.2. Hipótesis específicas	34
V.3. Variables	34
V.4. Operacionalización de variables	35
VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	37
VI.1. Tipo y nivel de la investigación	37
VI.2. Diseño de la investigación	37
VI.3. Población y muestra	38
VI.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
VI.5. Tratamiento estadístico de los datos	39
VII.1. Análisis e interpretación de los resultados	41
VII.2. Conclusiones y recomendaciones	77
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS	82

ÍNDICE DE FIGURAS

N° de figura	Nombre de figura	N° de página
Figura 1.	Percepción del nivel de motivación de los docentes.	46
Figura 2.	Percepción del nivel de motivación intrínseca.	47
Figura 3.	Percepción del nivel de motivación extrínseca.	48
Figura 4.	Percepción del nivel del desempeño docente.	49
Figura 5.	Percepción de la calidad del desempeño didáctico.	50
Figura 6.	Percepción del liderazgo en el aula.	51

ÍNDICE DE TABLAS

N° de tabla	Nombre de tabla	N° de página
Tabla 1.	Operacionalización de variable X “Nivel de motivación”	37
Tabla 2.	Operacionalización de variable Y “Desempeño docente”	38
Tabla 3.	Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos.	43
Tabla 4.	Valores de los niveles de validez.	43
Tabla 5.	Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Nivel de motivación”	44
Tabla 6.	Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Desempeño docente”	44
Tabla 7.	Percepción sobre el nivel de motivación.	45
Tabla 8.	Percepción sobre el nivel de motivación intrínseca.	46
Tabla 9.	Percepción sobre el nivel de motivación extrínseca.	47
Tabla 10.	Percepción sobre el desempeño docente.	48
Tabla 11.	Percepción sobre la calidad del desempeño didáctico.	49
Tabla 12.	Percepción sobre nivel de liderazgo en aula.	50
Tabla 13.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	51
Tabla 14.	Correlación entre nivel de motivación y desempeño docente.	52
Tabla 15.	Correlación entre el nivel de motivación intrínseca y la calidad del desempeño didáctico.	53
Tabla 16.	Correlación entre el nivel de motivación extrínseca y la calidad del desempeño didáctico.	55
Tabla 17.	Correlación entre la motivación intrínseca y el nivel de liderazgo en aula de los docentes.	56

Tabla 18.	Correlación entre la motivación extrínseca y el nivel de liderazgo en aula de los docentes.	57
-----------	---	----

I. INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo de investigación se abarca el problema de la carencia de motivación en los profesionales de la educación, lo cual repercute de manera directa en la enseñanza y aprendizaje de los alumnos de las diferentes instituciones o centros educativos. Se sabe que la educación, no ha sido completamente apoyada por el estado en tiempos remotos y a pesar de los métodos y procesos que se han implementado en la actualidad, la calidad de enseñanza en el Perú sigue siendo deficiente.

La motivación es un factor trascendental para la mejora de la eficacia y desempeño laboral, ya que permite no solo alcanzar de manera más rápida y óptima las metas u objetivos planteados, sino que una persona motivada incentiva a las demás a serlo también. Entonces, la motivación se podría considerar una mediación, centro entre la personalidad de la persona que lo posee y la manera cómo realiza sus actividades o cómo desempeña su rol en la institución a la cual pertenece.

La investigación tiene como objetivo principal: Determinar el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco y su relación con su desempeño durante el año 2019. Posee una población de 1300 alumnos y una muestra de 297 alumnos de Pisco. El enfoque de investigación es cuantitativo. El tipo de investigación fue correlacional. El diseño fue descriptivo y el método, hipotético deductivo. Se utilizaron las técnicas: encuesta y observación, y los instrumentos que se usaron fueron: el cuestionario de motivación y la ficha de valoración de desempeño docente.

Toda la información que se obtenga de esta investigación nos abastecerá de los conocimientos suficientes para ejecutar un análisis sobre el nivel de motivación y su relación con el desempeño laboral de los docentes de Pisco. Se diseñará diferentes técnicas de acción para que se consienta instituir los estímulos que inicien la eficiencia y eficacia de los profesionales de la educación y con ello la mejora del aprendizaje de los alumnos de Pisco.

La investigación sigue los parámetros determinados para informes en el contexto científico, se organiza de la siguiente manera:

Capítulo I: Se describe la organización de la investigación.

Capítulo II: Se determina el Marco teórico, manifestando los antecedentes del estudio relacionados a la variable de investigación, asimismo las bases teóricas se organizan en función de las teorías, definiendo también el marco conceptual.

En el Capítulo III: Planteamiento del problema, se incluye la descripción de la situación problemática, la determinación y formulación del problema, así como la justificación e importancia de la investigación, incluyendo también las limitaciones de estudio. El problema general planteado fue: ¿Cuánto se relaciona el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco con su desempeño, durante el año 2019?

En el Capítulo IV: Se incluye el objetivo general y los específicos, así mismo el alcance y limitación de investigación. El objetivo general fue: Determinar el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco y su relación con su desempeño durante el año 2019.

En el Capítulo V: Se determinó las hipótesis, se definen también las variables en estudio, así como la operacionalización de las mismas. La hipótesis planteada fue: El nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco se relaciona significativamente con su desempeño durante el año 2019.

En el Capítulo VI: Se manifiesta la estrategia metodológica, constituido por el tipo de investigación correlacional y diseño de investigación descriptivo. También se determina la población y muestra, así como la descripción coherente de las técnicas (encuesta y observación) e instrumentos (cuestionario y ficha de valoración).

En el Capítulo VII: Presentación y discusión de los resultados, se instauran e interpretan las tablas y figura.

Luego se establecen las conclusiones recomendaciones, así mismo se detalla las fuentes de información. Finaliza con los anexos respectivos.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Sum (2015) en su tesis: "Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango), para obtener el grado de Licenciado en Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala (sic), plantea las siguientes conclusiones: Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades. El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad."

Lagos (2015) en su tesis: "La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC" para obtener el título de licenciado en Ingeniería Comercial en La Universidad del BÍO-BÍO de Chile señala la siguiente conclusión: Como último objetivo de este trabajo consiste en proponer un conjunto de recomendaciones Gerenciales para mejorar la motivación organizacional en los colaboradores del área administrativa de empresas COPELEC. Se puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible."

Antecedentes nacionales

Reátegui (2017) en su tesis: "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, para obtener el grado de Maestría en Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Perú exterioriza las siguientes conclusiones: Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un

coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma. El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es malo, 37% indicaron que el nivel de motivación es regular y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es bueno. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es bajo, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es regular y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es alto.”

Burga y Wiese (2018) en su tesis: “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque, para obtener el grado de Maestría en Formación Directiva y Gobierno de las Personas en La Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Perú (sic), señala las siguientes conclusiones: La empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa. El personal administrativo expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan. El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad. El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.”

Oliva (2017) en su tesis: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015, para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo de Perú manifiesta las siguientes conclusiones: Según la prueba de correlación que son pruebas para muestras cualitativas, como se observa: el valor p : 0,026 es menor que alfa (α) es ,05, por lo tanto existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alterna H_1 , y consecuentemente rechazar la hipótesis nula H_0 concluyendo que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH. La otra

prueba de motivación trascendental según el coeficiente de Spearman, el valor de Rho fue 0,274 y el de P 0,003. Según los estándares normales, la asociación entre la variable motivación y desempeño laboral se considera estadísticamente significativo, con una correlación baja según la tabla de interpretación del Rho de Spearman se encuentra en c) de 0.21 a 0.40 moderada correlación.”

Amaya (2018) en su tesis: “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis está relacionada al enfoque cuantitativo, es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo. El diseño de la investigación ha sido el descriptivo correlacional, de corte transversal y el método de investigación fue hipotético-deductivo. La muestra fue de 90 profesionales de educación, el muestreo fue no probabilístico e intencional. La técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Se concluyó en esta investigación que existe una relación positiva débil (0,475**) entre la motivación y desempeño laboral en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016.”

Antecedentes regionales

Esther (2016) en su tesis: “Nivel de motivación y manifestaciones de la desmotivación del profesional de enfermería hospital santa maría del socorro Ica, junio 2016” para obtener el grado de Licenciada en Enfermería de La Universidad San Juan Bautista Ica – Perú. Los resultados de la investigación serán útiles para proporcionar a las autoridades datos que permitirán identificar los indicadores de motivación y las manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería y generar interés en las autoridades de la institución hospitalaria para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, logrando la satisfacción del usuario interno, lo que traerá como consecuencia una completa satisfacción del paciente. Identificando las posibles causas de desmotivación del profesional, se podrán adoptar medidas que coadyuven a mejorar los escenarios laborales del profesional de enfermería. En términos generales, dentro de las manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería podemos observar que las manifestaciones que predominan son las del aspecto laboral, con un 59% que desea salir rápido del trabajo y con un 44% que se aísla de los compañeros, mientras que en el aspecto personal

el 30% evita realizar ejercicios y el 22% pierde el interés por la recreación, pide el día libre y se aísla de la familia.”

Antecedentes Locales

Wladimir (2018). En su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el Policlínico Municipal San Martín, Sunampe Chinchá, 2018 para la obtención del grado de Maestría en Gestión Pública En la Universidad Cesar Vallejo de Chinchá Perú. Fue necesario tener un conocimiento sobre la importancia de lograr desarrollar una identidad de los trabajadores respecto a la institución en la cual laboran, otro factor importante a la cual se direccionan las entidades son el desempeño que presentan sus trabajadores pues a través de ella se podrán lograr los objetivos trazados, así como una mayor productividad. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Municipal San Martín – Sunampe 2018; obteniéndose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,700 lo cual infiere que a un buen clima organizacional le corresponde un buen desempeño laboral, y viceversa.”

II.2. Bases teóricas

2.2.1. Nivel de motivación

De acuerdo con la Real Academia Española (2016), la motivación se puede definir como: “el conjunto de factores internos o externos que determina en parte las acciones de una persona”.

González (2008) asevera que la motivación: “Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable” (...) “La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño”.

Asimismo, García (2008) menciona que la motivación es: “aquella que puede dar la respuesta a la cuestión del porqué del comportamiento humano: ¿Por qué una persona en un momento dado actúa de una manera y no de otra?, ¿por qué en una misma situación las personas actúan de maneras distintas?”

“Toda motivación conlleva el impulso a actuar, que surge de una evaluación a priori de las consecuencias de la acción y por lo tanto de la satisfacción que se espera obtener con ella”. (Ferreiro y Alcázar, 2008).

Es decir, se podría definir la motivación como el anhelo de dar todo de sí para lograr una meta o fin de la institución a la cual perteneces, condicionado por la necesidad de satisfacer un deseo personal. Si bien es cierto, la motivación se resume en el esfuerzo e interés en alcanzar un objetivo. La motivación es la voluntad o esfuerzo de una persona para conseguir una meta planteada, cuyo procedimiento implica ímpetu, orientación y perseverancia. El ímpetu es la cantidad de esfuerzo para poder llegar o realizar su cometido y es el factor que más toman en cuenta cuando se habla de motivación. La orientación es la dirección o guía hacia dónde va encaminado el esfuerzo de un individuo y la perseverancia revela el tiempo de permanencia de esa voluntad.

Teorías de la motivación

Fernández (2010) señala que: “Las teorías sobre motivación del trabajador se remontan hacia inicios del siglo XX, cuando los primeros gerentes propusieron complejos modelos de incentivos salariales para motivar a los trabajadores”. Y las principales son:

Teoría de Abraham Harold Maslow

En la última mitad de los años 40's y a inicios de los 50's se empieza a conceptualizar de manera más minuciosa a las necesidades de la persona y por ello también se llega a entender los comportamientos y reacciones en el ambiente de trabajo que hasta ese entonces no se conocía una razón específica.

Uno de los primeros autores en clasificar dichas necesidades desde su perspectiva global, fue Abraham Maslow. La conclusión de su estudio es el punto de origen para las siguientes investigaciones sobre la motivación en el trabajo por su extensa cantidad de información.

Jiménez y Bueno (2003) aluden algunos principios de la teoría de Maslow:

- “La motivación de las personas se origina de una necesidad no satisfecha”.
- “Las personas nacen con las necesidades fisiológicas y a partir de ahí ira subiendo intentando satisfacer todas las necesidades de la jerarquía”.
- “Las jerarquías de necesidades no son alcanzadas por todas las personas”.

- “Las necesidades superiores predominan sobre las inferiores siempre que estas últimas estén satisfechas”.

Teoría de necesidades de McClelland

Dalton (2007) explica que: “En 1955, David McClelland propuso la teoría de que las necesidades provienen del desarrollo temprano de la personalidad. La llamó teoría de las necesidades adquiridas y sostuvo que a través del contacto cultural se adquiere un esquema de tres necesidades básicas: logro, poder y afiliación. Desde su punto de vista constituyen los motivos primarios de la conducta.”

De la siguiente postura se obtiene que el trabajador de la institución le corresponda determinar el clima laboral apropiado para formar el trabajo. El ejemplo más claro son las personas que siempre quieren alcanzar sus metas y se esfuerzan por ello. Ellos suelen ser líderes o integrar la gestión o un alto cargo de una institución. El estilo de trabajo que más los identifica es generalmente el planteamiento de metas u objetivos, así como la búsqueda de un plan de acción y su logro.

Orejuela (2014) señala que: “La teoría de la satisfacción de necesidades se centra en tres necesidades importantes: necesidad de logro, en donde las personas orientan su acción la consecución de un resultado; necesidades de poder, referido a que las personas buscan ejercer dominio y control y necesidad de afiliación, relacionado a conservar las relaciones con las demás personas”.

Asimismo, las personas con una alta necesidad de logro, se sienten usualmente motivadas cuando en su ambiente de trabajo se demanda mucho compromiso tanto laboral como personal, la capacitación constante, entre otros. Usualmente este tipo de personas toman interés en brindar un óptimo desempeño personal y no en equipo. Se relacionan con el logro gerencial ya que poseen una alta necesidad de poder.

Teoría de las Expectativas de Vroom

Palomo (2008) indica que: “La teoría de las expectativas parte, en general del supuesto de que las personas están motivadas para hacer cosas que piensan que tienen una alta probabilidad de permitirles obtener aquellas recompensas que consideran valiosas. Esta teoría fue planteada por Vroom en 1964 y utiliza el concepto de valencia para definir la satisfacción que se espera obtener de un hecho determinado”.

Vroom definió la valencia como: “El grado de atracción de una meta”. Es por eso, que las recompensas brindadas por la ejecución del trabajo, son un incentivo

para el trabajador según la relevancia asignada y el nivel en que descubre que un incremento en el desempeño y eficacia llevará a alcanzar dichos obsequios. Para el empleado, la causa de las recompensas está siempre vinculada con el valor que el trabajador les otorga y con la esperanza de lo imparcial y objetivo. Por lo tanto, un premio puede tener distinto valor motivacional para los trabajadores por la importancia que se les determine.

Bruno (2017) asevera que esta teoría se centra en tres relaciones:

- “Relación esfuerzo – desempeño. Percepción de la persona sobre la posibilidad que cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño”.
- “Relación desempeño – recompensa. La persona cree que cierto nivel de desempeño llevará al logro del resultado deseado”.
- “Relación recompensa- metas personales. Grado en que las recompensas satisfacen las metas personales”.

Teoría de Pérez López

“Pérez López ha formulado un esquema de la motivación humana que se apoya en la cibernética y que vincula al sujeto con su entorno analizado. El objetivo de Pérez López es explicar la estructura y dinámica de la organización. Distingue tres clases de motivaciones, que denomina motivaciones extrínsecas, intrínsecas y trascendentes. Esta distinción se apoya en la observación de que toda acción humana se realiza en un entorno – por ejemplo, la organización- y que genera consecuencias en tres dimensiones diferentes”. (Martínez, 2013)

La Teoría de la autoeficacia o social cognitiva de Albert Bandura

Según Salanova (2009): “la autoeficacia es una creencia que la persona tiene sobre sus competencias, es decir no se trata de sus competencias, conocimientos o de las habilidades que posea la persona, sino de la percepción que tiene sobre ellas y que le permite organizar y poner en acción determinados procesos para el logro de resultados”.

Se puede definir la autoeficacia como el convencimiento que posee un individuo sobre qué tan capaz es para ejecutar una labor.

Las características de una persona con un alto grado de autoeficacia son:

- Poseen autoconfianza y seguridad en sí mismos.
- Son personas muy perseverantes y continuas.
- Suelen aprender muy rápido por su capacidad autodidacta.

- Se esfuerzan y exigen más que los demás.
- Son personas muy competitivas.
- Son personas puntuales y responsables.
- Habilidad de tomar decisiones.
- Generalmente son líderes de un equipo.

Entonces, la autoeficacia es la persuasión, ya que las personas con un alto grado de esta, poseen diferentes características antes mencionadas que las llevan a alcanzar los objetivos planeados, a diferencia de las personas con bajo nivel de autoeficiencia, que usualmente suelen reducir su ahínco o tirar la toalla cuando se presenta un conflicto o situación complicada.

Teoría ERC

La teoría ERC planteada Clayton Alderfer:

- “Necesidades de existencia (E): Son las necesidades tangibles, que se pueden satisfacer con bienes y servicios, dinero, alimento, entre otros.”
- “Necesidades de relación (R): Son las necesidades que se pueden satisfacer estableciendo relaciones sociales con los amigos del barrio, familia, compañeros de trabajo o la escuela, autoridades, entre otros.”
- “Necesidades de crecimiento (C): Son las necesidades que se pronuncian por medio de los empeños del individuo de hallar oportunidades para crecer cuando realiza contribuciones innovadoras o fructíferas en su ocupación.”

Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan

Bruno (2017) señala que esta teoría establece que: “la satisfacción de las necesidades de carácter psicológico como la autonomía, competencia y relaciones favorecen el bienestar inmediato fortaleciendo recursos internos en la persona como la resistencia, caso contrario se creará malestar y vulnerabilidad al no ser satisfechas originando una conducta defensiva”.

Efectivamente, esta teoría también plantea que las personas poseen la predisposición innata de progresar y caminar hacia el desarrollo, pero que ante escenarios de conflicto o complicadas pueden presentar conductas a la defensiva y poco asertivas, lo cual acota la complacencia de las necesidades psicológicas.

Orejuela (2014) plantea que: “la motivación y la satisfacción laboral son variables fundamentales que están presentes en las organizaciones y sus procesos, significando que la psicología tiene un papel importante al estudiar y contribuir a que

los trabajadores estén motivados y satisfechos que le facilite su fácil y rápida adaptación a su puesto y hacia los cambios que van a enfrentar en su entorno laboral”.

Teoría bifactorial de Herzberg

La teoría bifactorial, como su mismo nombre lo dice, menciona que la motivación laboral consta de dos factores que se relacionan constantemente: “Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen a las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo entre otros.” (Chiavenato, 2009).

Herzberg nos hace comprender que la motivación permite ser producida por componentes externos como los ya indicados, pero poseerán una importancia de motivación limitada y cada persona manifestará de forma diferente a varios factores. Herzberg planteó dos factores:

- “Factores de higiene o extrínsecos: Cómo se siente a persona con su ambiente de trabajo y con las condiciones de su institución. Los factores de higiene tienen influencia en la conducta de la persona o del empleado en discusión, pero de forma muy restringida para ejercitar impresión en el aumento de desempeño de la persona. Los factores de higiene son indispensables, es más, habitualmente los directivos de la organización creen que son los únicos componentes de motivación, pero sin los factores motivacionales no incita mayor complacencia en el empleado, es decir no son suficientes. Cuando los factores de higiene están vigentes, pero no de la manera que uno quisiera, producirán desagrado. Los ejemplos más concurridos de dichos factores son: ambiente físico de trabajo, operaciones y estrategias corporativas, acatamiento, sueldos, relaciones con compañeros de trabajo, entre otros.”
- “Factores motivacionales o intrínsecos: Como se siente una persona con relación a su rol en la institución. Los factores motivacionales dependen de la persona, ya que se vincula con el papel que posee en la organización y cómo lo desempeña. Los factores materiales implican emociones correspondidas con el desarrollo personal, la satisfacción profesional y las necesidades de crecimiento que ejerce en su trabajo.”

Robbins y Judge (2013) indica que: “Herzberg propone la existencia de los términos opuestos de Satisfacción como sin satisfacción y lo opuesto de insatisfacción como sin insatisfacción, ya que por ejemplo un puesto de trabajo no necesariamente

es satisfactorio al eliminar sus características insatisfactorias tal vez se consiga un empleado apaciguado o tranquilo, pero no necesariamente motivado”:

Procesos de la motivación

Jiménez y Bueno (2003) determinan que la motivación: “Es un proceso que atraviesa las siguientes fases”:

- “Capacidad de las personas para anticipar que realizando determinada acción será capaz de satisfacer alguna necesidad”.
- “La persona consciente de esa necesidad realiza la acción bajo la existencia de estímulos externos e internos que dan poder para activar el comportamiento”.
- “La persona durante la realización de la acción obtiene el feedback de cómo lo está realizando, acercándose o alejándose de los estímulos positivos o negativos”.
- “La acción que realiza la persona ocasiona resultados que le van a permitir conocer las consecuencias positivas o negativas de la acción”.

2.2.2. Motivación intrínseca

Olvera (2013) menciona que la motivación intrínseca: “Es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima y de autorrealización”. (Pág. 7)

Se designa motivación intrínseca debido a que suele complacer dichas necesidades desde las particularidades de contenido y la realización de la propia labor, como el tipo de encargo, el transcurso mismo de ejecutarlo, el reconocimiento recibido de los compañeros de trabajo o directivos y la autovaloración por el cumplimiento, el compromiso individual involucrado, el avance social que se consigue y el progreso personal que comporta. Así que se puede expresar que la motivación intrínseca se da en individuos cuando se encaminan a la satisfacción de las necesidades.

Chiavenato (2005) menciona que las motivaciones intrínsecas son todos aquellos: “factores intrínsecos o motivacionales de la teoría de Herzberg que estos se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta”. Estos factores motivacionales se hallan bajo el mando del individuo, está afín con eso que la persona realiza y elabora. Estos componentes también implican sentimientos de desarrollo propio.

Las personas con este tipo de motivación, realizan una actividad o compromiso haciéndose cargo de ella de manera responsable, gustan de elaborarla y conservan el interés y perseverancia por su cumplimiento concibiendo gran satisfacción de manera inherente a la propia tarea.

Jiménez y Bueno (2003) exhiben algunas necesidades psicológicas de la motivación intrínseca, como la necesidad de curiosidad, de competencia y de autodeterminación.

- La necesidad de curiosidad: “La curiosidad induce a las personas a investigar, manipular el entorno, realizar acciones por placer sin esperar conseguir una recompensa”.
- La necesidad de competencia: “La necesidad de competencia se refiere al hecho de sentirse competente, por lo que las personas realizan tareas que van dirigidas a probar su propia competencia”.
- La necesidad de autodeterminación: “La autodeterminación es la necesidad de realizar actividades elegidas por uno mismo que no presente ningún condicionamiento externo donde las personas puedan sentirse responsables de cómo y cuándo realizarlas”.

2.2.3. Motivación extrínseca

Según Olvera (2013), menciona que: “La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: la fisiológicas y las de seguridad”. (Pág. 7)

Se denomina motivación extrínseca porque tiende a la satisfacción de dichas necesidades desde aspectos exteriores a la labor, como las remuneraciones financieras (monetarias o en especie), o las particulares del contrato profesional (fijo, eventual, etc.).

Esta motivación es natural de las personas para las que la acción profesional no es un objetivo primordial, sino un método para conseguir otros cometidos. En otras palabras, la motivación extrínseca se origina cuando los trabajadores se dirigen a satisfacer las necesidades inferiores y las conductas de los que la practican se basan únicamente en obtener un reconocimiento, recompensa externa o evitar un castigo.

Jimenez y Bueno (2003) menciona que: “al realizar determinados comportamientos se consigue un incentivo o se puede escapar de una situación aversiva, tales son los casos de realizar una tarea para conseguir un objetivo

mensual, al evitar que el jefe nos llame la atención o ayudar a un compañero para obtener su reconocimiento”.

Además, que la ejecución de un trabajo con una motivación extrínseca en un comienzo puede considerarse a ser una labor de motivación intrínseca al producirse el compromiso, la metacognición, la competitividad, entre otros.

Chiavenato (2005) exhibe a los factores extrínsecos de la motivación, también denominados factores higiénicos: “como elementos que se encuentran en el entorno en el que se desenvuelven las personas involucrando además las condiciones en la que desempeñan sus labores que son administradas y decididas por la organización. Estos factores extrínsecos están fuera del control de los trabajadores”.

2.2.4. Desempeño docente.

El desempeño docente se define como el cargo de funciones; conforme a elementos coligados al magistral, al alumno y al ambiente. De la misma manera, el desempeño se practica en varios ámbitos: la situación social y cultural, el medio corporativo, el clima escolar y sobre el propio maestro, mediante una actividad cogitativa.

El desempeño de la tarea hace referencia al cumplimiento de las obligaciones y a las responsabilidades por parte de los trabajadores para contribuir a la producción de un bien, un servicio o a tareas administrativas.

“El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.” (Montenegro, 2007)

Robalino (2006) menciona que el desempeño docente es: “el proceso de movilización de las capacidades profesionales del maestro, su disposición personal y su responsabilidad ante la sociedad para poder articular relaciones significativas entre los agentes que intervienen en la formación de los estudiantes”. Entonces, lo siguiente involucra intervenir en la administración educativa, asistir a fortificar una cultura institucional democrática, así como mezclarse en el bosquejo, ejecución y valoración de las políticas educativas con el objetivo de fomentar el aprendizaje y perfeccionamiento de capacidades y destrezas para la vida en los alumnos.

El papel del maestro implica la utilización del diseño curricular, el cual maneja para preparar las clases a instruir, de la misma forma, le ayuda a plantear tácticas, metodologías y materiales didácticos, para que con ello se consiga una mejor comprensión y ganancia de nuevos conocimientos y así conseguir el aprendizaje eficiente en el estudiante.

Además, cuenta con los caminos del aprendizaje que son alineaciones formativas y didácticas para una enseñanza eficaz de las aptitudes de cada área curricular, Simultáneamente se encuentra otro factor fundamental que desenvuelve el maestro, como es la organización o programación de la clase y metodologías para alcanzar un correcto aprendizaje.

Relación entre la motivación y el desempeño docente

Que una persona presente motivación en el trabajo, ayuda en demasía a que pueda desempeñarse de una manera eficiente según los indicadores de esfuerzo-recompensa y la de la valoración de dicha recompensa.

La primera variable o indicador describe que un trabajador al ejecutar un determinado sacrificio o esfuerzo en su lugar de trabajo tendrá como derivación una recompensa. La segunda describe la perspectiva que tiene dicho trabajador sobre la recompensa, depende del nivel o grado de valor que le otorga para su satisfacción. Por ello, un trabajador establecerá una perspectiva de premio al realizar su trabajo, que de ser una buena labor y de calidad, se espera una buena retribución.

En la situación docente esta variable no es concluyente para la acción de una buena práctica en los profesores en el caso individual de los salarios, debido a que estos no constituyen un componente que motive por ser la paga tan baja. En la actualidad, en el Perú, el grado de sueldos es diferenciado según los niveles de grados que pueda conseguir un profesor después de un examen, contexto que de alguna manera motiva al docente a capacitarse y concurrir en las evaluaciones, pero que frecuentemente no significa una optimización determinante en su retribución.

La segunda variable relativa la valoración de la recompensa da informe a la facultad personal que cada trabajador posee, esto nos enseña que cada persona tiene su propia apreciación, lo que, para un empleado, el sueldo por dar un ejemplo, es un factor motivador para su eficiencia para otros no significa lo mismo, sobre todo en la situación de los docentes que como se ha indicado los sueldos no son muy motivantes

Según Pérez (2014), existen dos tipos en las clasificaciones en las que la motivación de los trabajadores representa un factor que decreta su desempeño laboral:

- “El modelo mecanicista considerando a la organización como un sistema de coordinación de acciones humanas centrado en la producción de bienes o servicios, este modelo de organización busca el desempeño de los trabajadores a través de los incentivos que le ofrece, es decir este modelo no considera los motivos ni las necesidades de las personas, estableciendo que los trabajadores estarán únicamente motivados a trabajar de acuerdo con los incentivos económicos que la empresa les dé.”
- “Los modelos psicosociológicos definen a la empresa como un organismo social en donde los trabajadores se desempeñan no solo para conseguir incentivos que le ofrece la empresa sino además para satisfacer otras necesidades que van a depender en muchos casos de las interacciones con las demás personas en la organización. La motivación de la persona para realizar su trabajo ya no solo se le atribuye a lo que espera recibir de la empresa sino a una serie de factores que son motivantes.”

2.2.5. Calidad del desempeño didáctico

Valenzuela, (2010) menciona que: “el concepto de calidad en la educación parece ser escurridizo y los estudiosos en el tema no han logrado ponerse de acuerdo en una sola definición que satisfaga todos los puntos de vista”.

“Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus estudiantes progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”. (Melhado, 2005).

Como elementos principales que favorecen la calidad en la educación se pueden mencionar:

- La capacitación y formación del docente, directivo docente y demás autoridades de la institución educativa.
- El currículum.
- Los recursos educativos y la función administrativa del director.
- La creatividad y la investigación educativa.
- La evaluación constante de la comunidad educativa.

2.2.6. Liderazgo en el aula

Blanchard (2007) menciona que el liderazgo es: “la capacidad de influir sobre otros, mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los interesados. El liderazgo es el proceso de lograr resultados valiosos, a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia para bien de todos los involucrados”.

Tipos de liderazgo

Liderazgo laissez-faire

Blanchard (2007) “Es un tipo de liderazgo independiente, en que el líder tiene un rol poco activo en el grupo y son los demás miembros los que tienen que tomar las decisiones o enfrentar los problemas que se presenten. Este es un liderazgo que hace y deja hacer”.

Liderazgo autocrático

Blanchard (2007) “El líder autocrático es el que asume el compromiso completo de la toma de decisiones, es el que origina y manda las actividades que deben realizar los demás. Todo ello gira en torno al líder, tanto las decisiones u opiniones como las como los compromisos. El líder autocrático se manda a sí mismo, de forma que el dominio sin límites se pone a cargo de una sola persona, el líder adecuado ante los miembros del grupo que deben acatar sin opinar debido a que no tienen destreza para liderar.”

Liderazgo democrático

Blanchard (2007) “Tipo de liderazgo que prevalece la participación de todos los miembros del grupo. El líder fomenta la comunicación, el diálogo, la asertividad entre su equipo para que entre todos y con las diferentes ideas u opiniones se alcance a la mejor conclusión. De ahí que se designa liderazgo democrático o participativo.”

Según Blanchard (2007) las características del liderazgo democrático son las siguientes:

- “Existe la participación colectiva.”
- “Se toman en cuenta todas las ideas u opiniones de los miembros del grupo.”
- “Su objetivo principal es el logro de las metas u objetivos colectivos.”
- “Se delegan las tareas y responsabilidades.”
- “Existe un ambiente de armonía.”

- “El líder ofrece dirección y orientación.”

Liderazgo transaccional

Blanchard (2007) “La definición de liderazgo transaccional hace informe a un tipo de liderazgo corporativo que tiene como base el beneficio recíproco. El empleado brinda su trabajo y consigue por ello un sueldo y otras recompensas y, por otro lado, el líder registra qué quiere alcanzar y hace la tarea más fácil a los miembros del grupo con los recursos que se demandan para hacer que lo logren.”

Liderazgo transformacional

Campoy (2006) menciona que el liderazgo transformacional lo practican las personas que reflexionan inevitable ejecutar una evolución en el establecimiento actual, donde se demanda cambio perenne; destaca que: “para que la institución sea competitiva, no solo se requiere adaptarse a ese cambio, por el contrario, hay que adelantarse al mismo y provocarlo” (...) “El líder transformador, mediante resultados extraordinarios, va más allá de las expectativas, hace extender el interés de los alumnos, motiva y transforma al generar conciencia sobre la importancia de los resultados en cada una de las tareas asignadas”.

Según Campoy (2006) las características de un líder son las siguientes:

- “Confianza en sí mismo.”
- “Vocación de servicio.”
- “Piensa siempre positivo y transmite las mismas vibras a sus compañeros de grupo.”
- “Capacitación constante. Está consciente de que no lo sabe todo y cada día se puede aprender algo nuevo.”
- “Capacidad para delegar tareas y responsabilidades.”
- “Equilibrio entre lo académico y emocional.”
- “Inteligencia emocional: capacidad para encontrar los medios para resolver situaciones, sin llegar a frustrarse o perder el interés.”
- “Perseverancia.”
- “Motivación tanto interna como externa.”
- “Capacidad para saber relacionarse con los demás de manera asertiva.”
- “Ser imaginativo o gestor del talento humano.”
- “Se plantea metas y desafíos constantemente.”
- “Habilidad para la toma de decisiones.”
- “Sabe de lo que es capaz de hacer solo y pedir ayuda cuando lo necesita.”

- “Despertar confianza y seguridad en su grupo de trabajo.”
- “Promover la diversidad.”
- “Escucha con atención las opiniones de los demás.”
- “Aprender de los errores.”
- “Siempre trata de ser amable, cortés y respetuoso con los demás.”
- “Conoce muy bien sus virtudes y defectos.”

Campoy (2006) “El liderazgo es un camino de descubrimiento equitativo; afrontar lo deshabitado con valía. El rol del líder que juega el educativo como profesional de la educación es fundamental para el aprendizaje característico de cada estudiante.”

Importancia del liderazgo

Campoy (2006) “El liderazgo integra un rol trascendental para innovar y dirigir a varios grupos. Es por ello que desdobra comportamientos de liderazgo; es aprobado y se encarga de orientar hacia las metas planteadas. El docente pertenece a un liderazgo exigido, por ello no labora para ser aprobado sino para fomentar el desarrollo del alumnado; la eficiencia de la capacitación constante del docente obedece al perfil de liderazgo que sea competente de bosquejar frente al contexto específico de su equipo de trabajo.”

Cuando el maestro tiene inexperiencia de las relaciones emocionales entre sus estudiantes, se entorpece la armonía de la convivencia en el aula. La importancia de liderar a los escolares reside en la habilidad que tiene el profesor para que, en un momento dado y cuando estén preparados, dar libre albedrío para que ellos puedan tomar sus propias decisiones y acierten o se equivoquen para luego aprender de su experiencia y poder descubrir sus habilidades o destrezas.

Campoy (2006) “El liderazgo es un procedimiento que evoluciona diariamente para ser capaz de conseguir con triunfo el resultado esperado. Un líder tiene características especiales que pueden contemplarse en una persona que tiene la habilidad para incentivar e impulsar a los demás y que al momento de opinar sobre algún tema se tenga muy en cuenta por los demás. Una peculiaridad principal de un líder es que siempre llega a solucionar los problemas más complicados.”

Giraldo (2006) manifiesta que: “el valor de la asistencia educativa no consiste en realizar un trabajo de forma mecánica, por el contrario, se trata de evaluar o guiar a los estudiantes hacia la meta de crear un capital intelectual”. Para lograrlo se requiere conquistar el interés del estudiante, de los padres de familia y del sector que

se encarga de gestionar la institución educativa, hacia conocimientos que los antepongan, experiencias de satisfacción, responsabilidad con la labor y liderazgo.

II.3. Marco conceptual

Aprendizaje

Es captar el conocimiento de cualquier ámbito por medio del estudio, la práctica o la experiencia, especialmente de los conocimientos que se requieren para aprender alguna labor u oficio.

Calidad

Mejoría u optimización constante de alguna acción, algo o alguien.

Desempeño

Es el acto de efectuar una tarea, ejecutar algo, dedicarse a un compromiso o responsabilidad. Esta labor también puede relacionarse con la representación de un rol.

Enseñanza

Es la transferencia de información, opiniones, ideas, costumbres, destrezas o conductas a una persona que no los posee.

Docente

Persona que brinda información y realiza actividades referentes a la enseñanza.

Labor

Conjunto de actividades constituidas que son hechos con un objetivo en particular, determinado por una persona, una carrera o una organización.

Líder

Persona con la habilidad o capacidad de liderazgo. Se encarga de orientar a un grupo de trabajo y llevarlos a alcanzar sus objetivos en común.

Liderazgo

Capacidad o habilidad que posee una persona para influir, guiar y motivar a un grupo.

Motivación

Se asocia con la voluntad y el interés para ejercer un compromiso o rol.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

III.1. Descripción de la realidad problemática

En las últimas décadas, todos los países del mundo han buscado diversas maneras de optimizar la práctica profesional de sus docentes y para alcanzar ese objetivo, se han planteado diferentes métodos y procesos, que se han ido introduciendo paulatinamente en nuestro país. Hoy por hoy, es preciso mencionar que las distintas instituciones educativas del Perú, se encuentran ahora planeando el aumento de la calidad en la enseñanza y aprendizaje mediante la evaluación y capacitación de sus docentes, mejora del ambiente de trabajo, entre otros factores.

La reforma educativa es de carácter prioritario en la lista de la gran mayoría de países existentes. No obstante, a pesar de los incrementos del presupuesto del estado en la educación y a las esperanzadas pruebas de reforma, el desempeño de muchos sistemas educativos ha mejorado de manera muy limitada en años. En este contexto, las instituciones educativas también han sufrido alteraciones en su mecánica y es por ello que demanda la existencia del liderazgo que desarrolle y fomente de manera completa todos sus objetivos y metas primordiales: el aumento de la calidad del aprendizaje y desarrollo académico y social de los alumnos. Frente a esta situación, en los diferentes países del mundo y en el Perú, no se ha tomado en cuenta a la motivación como un factor fundamental en la enseñanza de los docentes, esto es, siempre que se presentaba la problemática de la baja calidad de la educación mencionaban otros elementos que entorpecían el procedimiento de enseñanza-aprendizaje.

Existen varios factores que causan un atraso en el aprendizaje, como es el caso de los docentes que creen que ya no tienen nada más que aprender y todo lo saben, se sienten excesivamente habilitados para solucionar cualquier escenario, aun las que no tienen nada que ver con su área de especialización; esta conducta errónea origina graves problemas como son el creer estar capacitado para ejercer funciones educativas o de gestión en el contexto escolar, sin tener los estudios o formación adecuada, ni tener la experiencia suficiente y competente para realizar una determinada ocupación, cargo o rol importante en la educación de otros.

Pero la motivación en el ambiente laboral, en este caso las instituciones educativas, también juega un papel muy importante en el desempeño de las actividades laborales. Un docente al dictar un tema de su especialización sin motivación, no le pone el ahínco suficiente que se necesita para que un alumno preste interés en su clase y tome atención o quiera practicar la metacognición.

La calidad de un centro educativo se da cuando favorece a optimizar los resultados de aprendizaje de los alumnos, incrementa las actividades de adiestramiento y capacitación para fortalecer las capacidades competitivas del maestro, fomenta la participación, incentiva a los docentes de manera interna o externa, contribuye a la complacencia de la comunidad educativa y promueve el progreso profesional y personal del profesor.

Es por ello que en la siguiente investigación se pretende hallar la relación entre las dos variables: el nivel de motivación de los profesores de diferentes las instituciones educativas de Pisco y su desempeño laboral o docente, durante el año 2019.

III.2. Formulación del problema general y específicos

- **Problema General**

¿Cuánto se relaciona el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco con su desempeño, durante el año 2019?

- **Problema Específico**

- ¿En qué medida se halla relacionado el nivel de motivación intrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?

- ¿En qué medida se halla relacionado el nivel de motivación extrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?

- ¿En qué medida se halla relacionado el nivel de motivación intrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?

- ¿En qué medida se halla relacionado el nivel de motivación extrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?

III.3. Justificación e importancia de la investigación

La importancia de la investigación es primordialmente la implementación de diferentes métodos incentiven y fomenten la motivación en los docentes, lo cual va a influir en el aumento de la calidad de enseñanza y en el desempeño del docente al dictar una clase.

Igualmente, se intenta brindar la suficiente información sobre la conducta que deben tener los maestros en base a su motivación en sus dos dimensiones: intrínseca

y extrínseca, y su continua influencia en su acción profesional, lo que favorece a saber mucho más sobre el amplio contenido de la motivación de las personas.

Conocer más sobre la motivación es trascendental en la administración de los centros educativos, ya que permite entender las diferentes actitudes del personal de la institución y tomar acción para conservar y optimizar la armonía en el ambiente de trabajo, de los alumnos y docentes, lo cual permitirá una mejor enseñanza y aprendizaje.

Esclarecer la motivación de los profesores y la relación en su desenvolvimiento o desempeño en el salón de clases permitirá revelar la influencia de los componentes de la motivación, sean intrínsecos o extrínsecos, que perjudican o benefician la acción pedagógica, igualmente, esta investigación permite conocer que el individuo es impulsado a tener una determinada conducta gracias a diferentes motivos que influyen en sus actividades. En este estudio se dará a conocer cómo la motivación se implica en el desempeño docente, revelando en qué medida un profesor ejecuta su rol en el trabajo, evidenciando un desempeño que se halla en inicio, proceso o logro de los fines que se esperan, influenciados por la motivación en su labor.

“La motivación juega un papel importante que debe fomentar los recursos internos, su autonomía, su autorrealización, su autoestima. Por lo tanto, los maestros deben llegar a satisfacer estas necesidades a fin de lograr un desempeño efectivo en las aulas en beneficio de la calidad de la educación” (Bruno, 2017, pág. 52).

Asimismo, esta investigación es importante, porque ayudará a determinar el nivel de conocimiento sobre la motivación y el desempeño docente en 1300 docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV.1. Objetivo general

Determinar el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco y su relación con su desempeño durante el año 2019.

IV.2. Objetivos específicos

- Establecer el grado de relación existente entre el nivel de motivación intrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

- Determinar el grado de relación existente entre el nivel de motivación extrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.
- Especificar el grado de relación existente entre el nivel de motivación intrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.
- Definir el grado de relación existente entre el nivel de motivación extrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

IV.3. Alcance y limitaciones

Dentro de la ejecución del proyecto de la investigación encontramos distintos limitantes como:

- **Tiempo:** La investigación cuenta con tiempo limitado para la ejecución, tomando en consideración los horarios de los docentes.
- **Espacio:** La presente investigación en su inicio se empezó a ejecutar en la provincia de Pisco más la cantidad reducida de la muestra nos llevó a expandirnos a zonas aledañas como San Andrés, San Clemente, La villa.
- **Recursos:** La aplicación de los instrumentos de investigación se vieron limitados por ambientes poco apropiados tomando como factores limitantes: Ruido, espacio, disponibilidad económica

V. HIPÓTESIS Y VARIABLES

V.1. Hipótesis general

El nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco se relaciona significativamente con su desempeño durante el año 2019.

V.2. Hipótesis específicas

- Existe relación lineal entre el nivel de motivación intrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.
- Existe relación lineal entre el nivel de motivación extrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.
- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.
- La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

V.3. Variables

Variable X: Nivel de motivación

Indicadores:

- Nivel de motivación Intrínseca
- Nivel de motivación extrínseca

Variable Y: Desempeño docente

Indicadores:

- Calidad del desempeño didáctico
- Nivel de liderazgo en aula

V.4. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Variable	Definición	Indicadores	Ítems
Nivel de motivación	La motivación se basa en lo que impulsa o incentiva a una persona a llevar a cabo ciertas actividades y a conservar firme su comportamiento hasta alcanzar y cumplir todas las metas o fines trazados	Nivel de motivación intrínseca	✓ Nivel de influencia de la recompensa externa.
			✓ Nivel de compromiso con las actividades asignadas.
		Nivel de motivación extrínseca	✓ Nivel involucramiento con la función docente. ✓ Nivel de puntualidad y responsabilidad en sus funciones.
			✓ Influencia de la motivación externa. ✓ Nivel de relación entre logros y premios. ✓ Nivel de reconocimiento externo. ✓ Nivel de la autopercepción. ✓ Nivel de valoración de los logros obtenidos.

Tabla 2.

Variable	Definición	Indicadores	Ítems
Desempeño docente	El desempeño docente es un término con significado colaborado, se incluye acríticamente dentro de los proyectos o iniciativas que involucran, en alguna medida, el trabajo de los docentes.	Calidad del desempeño didáctico	✓ Nivel de respuesta de los alumnos en los exámenes orales. ✓ Nivel de comprensión de los estudiantes. ✓ Percepción sobre el nivel de preparación del docente. ✓ Previsión de material didáctico para mejor aprendizaje. ✓ Nivel de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña.

**Nivel de
Liderazgo en
Aula**

- ✓ Percepción sobre el nivel de normas de convivencia en el aula.
 - ✓ Fomento de la interacción entre estudiantes.
 - ✓ Asertividad del docente.
 - ✓ Nivel de motivación generado.
 - ✓ Fomento de trabajo en equipo.
-

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

VI.1. Tipo y nivel de la investigación

Tipo de investigación: Correlacional

Mejía (2016) “La investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes. Existen dos razones esenciales por las que los investigadores se interesan por estas relaciones estadísticas entre variables y se motivan a realizar una investigación correlacional.”

Para la presente investigación se utilizó el tipo correlacional, cuya finalidad es establecer el grado de asociación no causal existente entre la variable X “Nivel de motivación” y la variable Y “Desempeño docente”.

El enfoque utilizado en esta investigación es el cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “este enfoque se utiliza en la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Al final, con los estudios cuantitativos se intenta explicar y predecir los fenómenos investigados buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. “

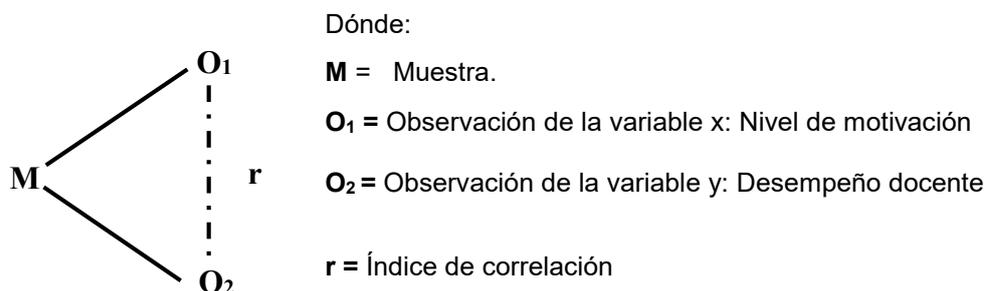
Hernández, R. (2014) precisa que: “el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos”. (...) “El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica”.

VI.2. Diseño de la investigación

El diseño utilizado en ésta investigación es descriptivo. Este diseño de la investigación se encarga de explicar detalladamente cómo es que se ejecuta la problemática, objetivos, datos estadísticos, entre otros. El Diseño de investigación descriptiva es una metodología científica que involucra a la observación puntualizada y a la descripción de las acciones y/o actividades que realiza el individuo sin influir en su conducta.

Es preciso resaltar que los diseños descriptivos son los que estudian los contextos que habitualmente suceden en situaciones naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales. Por concepto, los estudios descriptivos corresponden y son planteados para detallar la colocación de las variables, sin tomar en cuenta las hipótesis causales o de otra naturaleza. De ellos proceden repetidamente ocasionales hipótesis de trabajo aptas de ser verificables en una fase posterior.

Diseño descriptivo correlacional



VI.3. Población y muestra

Población

Para Méndez (2007): “una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación”. Para la presente investigación la población estuvo constituida por 1300 alumnos de la provincia de Pisco, año 2019.

Muestra

Para Sánchez & Reyes (2006): “En las investigaciones de carácter descriptivo se recomienda utilizar muestras grandes para que haya precisión y representatividad”. La muestra está constituida por 297 alumnos de la provincia de Pisco, año 2019.

VI.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta y observación

Según Tamayo (1998), citado por Valderrama (2002) considera que, “la técnica es un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos”. También es considerado como un régimen de principios y criterios que ayudan el poder aplicar los métodos, pero de una manera distinta.

“El cuestionario solamente es un instrumento, una herramienta para recolectar datos con la finalidad de utilizarlos en una investigación. Primero debemos tener claro qué tipo de investigación queremos realizar, para entonces poder determinar si nos puede resultar útil aplicar un cuestionario” (Martínez, 2002).

La observación es la acción de observar, de mirar detallada y minuciosamente, en el sentido del investigador es la experiencia, es el proceso de mirar detenidamente, o sea, en sentido amplio, el experimento, el proceso de someter conductas de algunas cosas o condiciones manipuladas de acuerdo a ciertos principios para llevar a cabo la observación.

“Observación significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. En este sentido, que pudiéramos llamar objetivo, observación equivale a dato, a fenómeno, a hechos” (Pardinas, 2005).

Instrumento: Cuestionario de motivación y ficha de valoración del desempeño docente

“En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. Chasteauneuf (2009) citado por Hernández (2014).

La ficha de valoración es aquel instrumento que se encarga de recolectar datos con la estimación del científico, aplicando su propia perspectiva y punto de vista.

VI.5. Tratamiento estadístico de los datos

Coefficiente de correlación de Spearman:

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho), es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = coeficiente de correlación de Spearman

D^2 = Cuadrado de las diferencias entre X e Y

N = número de parejas

Esta fórmula es una definición alternativa, muy cómoda, de la correlación de Spearman. El coeficiente de correlación de Spearman suele designarse con la letra griega Rho. La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación, pero no independencia.

Coeficiente de correlación de Pearson

Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. "Se simboliza por r ". (Hernández, 2006, p. 230). La correlación de Pearson se define como: "A mayor X, mayor y" "A mayor X menor Y", "Altos valores en X están asociados con altos valores en Y". Altos valores en X se asocian con bajos valores en Y" (Hernández, 2006, p. 230)

VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

VII.1. Análisis e interpretación de los resultados

VII.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

La validación de los instrumentos se realiza a través de la validez de expertos (especialistas en la materia), quienes describen el grado en la que un instrumento mide la variable en estudio. Basado en el procedimiento de validación, los especialistas consideran la presencia de una fuerte relación entre los criterios y objetivos de estudio, así como los ítems de ambos instrumentos y su respectiva recopilación de información.

Proporcionada la validez de los instrumentos mediante juicio de expertos, dado que el Cuestionario “Nivel de motivación” obtuvo el valor de 88% y el Cuestionario “Desempeño docente” obtuvo un valor de 88%, dedujeron que dichos instrumentos tienen muy buena validez. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en la tabla.

Tabla 3.

Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos.

EXPERTOS	Cuestionario “Nivel de motivación”		Cuestionario “Desempeño docente”	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Albino Jauregui Quispe	87	87%	87	87 %
2. Dra. Jady Vargas Tumaya	90	90 %	90	90 %
3. Dra. Rafaela Huertas Camones	87	87%	87	87 %
Promedio de valoración		88 %		88 %

Tabla 4.

Valores de los niveles de validez.

VALORES	NIVEL DE VALIDEZ
5	Muy alto
4	Alto
3	Medio
2	Bajo
1	Muy bajo

Fuente. De la fuente y Martínez (2004).

Prueba de confiabilidad del cuestionario de motivación laboral.

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable X: Cuestionario “Nivel de motivación”, se ha recurrido a la prueba estadística Alfa de Cronbach; cuyo resultado fue.

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Nivel de motivación”

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,814	8

Según George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- ✓ > 0,8: el instrumento de medición es excelente
- ✓ Entre 0,7 y 0,8: el instrumento es bueno
- ✓ Entre 0,6 y 0,8: el instrumento es aceptable
- ✓ Entre 0,5 y 0,6: el instrumento es cuestionable
- ✓ Entre 0,5 y 0,6: el instrumento es pobre
- ✓ < 0,5: es inaceptable

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad, arroja un valor de 0,814 y se determina que, el instrumento de medición constituido por 10 ítems y aplicado a una muestra piloto de 30 de los docentes de la provincia de Pisco, el instrumento es confiable.

Prueba de confiabilidad del Cuestionario “Desempeño docente”

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable “Y”, se elaboró el cuestionario “Desempeño docente”, y para su validación se ha recurrido a la prueba estadística Alfa de Cronbach; cuyo resultado fue:

Tabla 6.

Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Desempeño docente”

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,814	8

Según George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- ✓ > 0,10: el instrumento de medición es excelente
- ✓ Entre 0,8 y 0,10: el instrumento es bueno

- ✓ Entre 0,7 y 0,8: el instrumento es aceptable
- ✓ Entre 0,6 y 0,7: el instrumento es cuestionable
- ✓ Entre 0,5 y 0,6: el instrumento es pobre
- ✓ < 0,5: es inaceptable

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad, un valor de 0,814 y se determina que el instrumento de medición constituido por 10 ítems y aplicado a una muestra piloto de 30 docentes de la provincia de Pisco, el instrumento es confiable.

VII.1.2. Presentación y análisis de los resultados

A continuación, presentamos las tablas y figuras en relación a las variables en estudio: Nivel de motivación y Desempeño de los docentes de la provincia de Pisco, es confiable.

NIVEL DE MOTIVACIÓN

¿Cuál es el nivel de influencia de la recompensa externa?

La motivación es fundamental para toda organización y/o institución, en especial en las escuelas, para que el docente logre llegar a sus alumnos, necesita aplicar técnicas y estrategias, para ello debe enfocarse y estar motivado, logrando éste último también en sus alumnos al momento del aprendizaje.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 28.9% de los encuestados perciben un nivel muy alto de motivación ante recompensas externas en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de encuestados perciben un nivel alto. Por otro lado, el 16.7% de los encuestados perciben un nivel medio de motivación ante recompensas externas, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de encuestados representando el 10.2% perciben un nivel muy bajo de motivación en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 7. Percepción sobre el nivel de motivación ante recompensas externas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	30	10,2	10,2	10,2
	BAJO	35	11,9	11,9	22,1
	MEDIO	49	16,7	16,7	38,8
	ALTO	95	32,3	32,3	71,1
	MUY ALTO	85	28,9	28,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia .

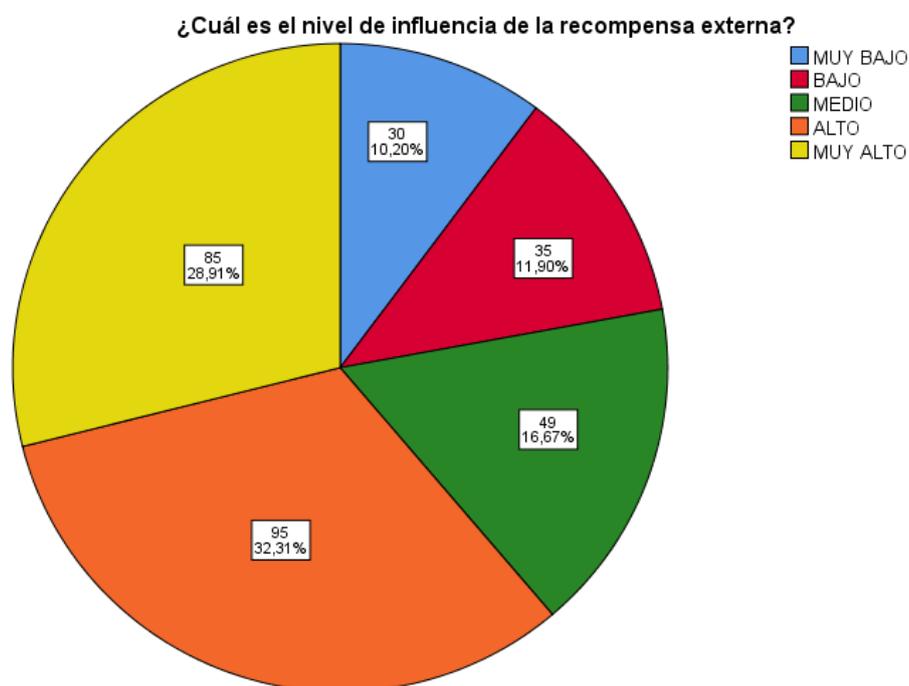


Figura 1. Percepción del nivel de motivación ante recompensas externas.

Análisis descriptivo de la percepción sobre el nivel de motivación intrínseca.

Considerando las respuestas obtenidas, se ha determinado que el 28.9% de los encuestados perciben un nivel muy alto de motivación intrínseca en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de encuestados perciben un nivel alto. Por otro lado, el

16.7% de los encuestados perciben un nivel medio de motivación Intrínseca, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de encuestados representando el 10.2% perciben un nivel muy bajo de motivación intrínseca en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 8.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	30	10,2	10,2	10,2
	BAJO	35	11,9	11,9	22,1
	MEDIO	49	16,7	16,7	38,8
	ALTO	95	32,3	32,3	71,1
	MUY ALTO	85	28,9	28,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Percepción sobre la motivación intrínseca.

Fuente: Cuestionario del nivel de motivación.

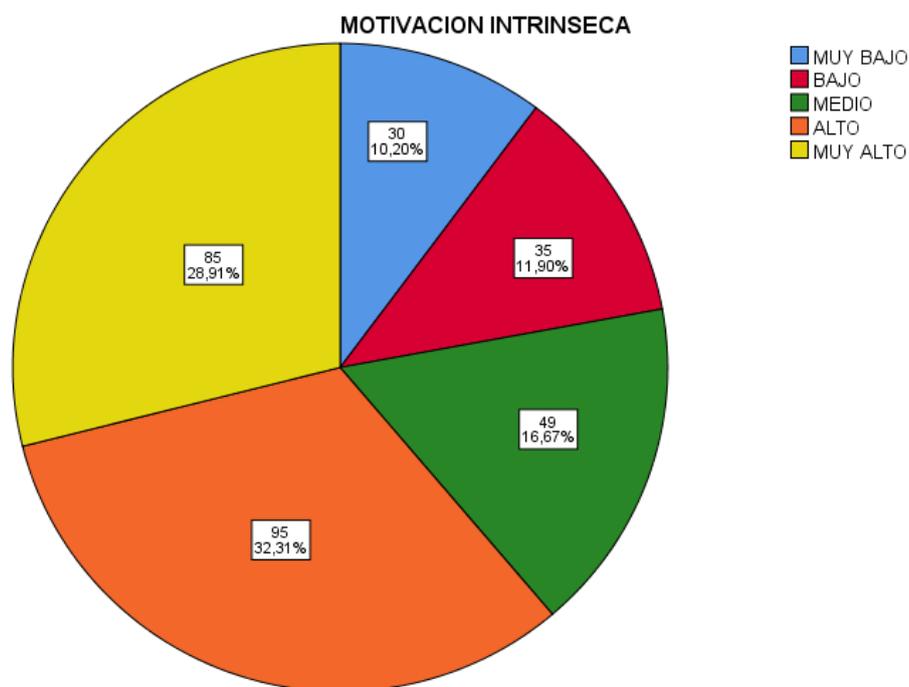


Figura 2. Percepción del nivel de motivación intrínseca.

Análisis descriptivo de la percepción sobre el nivel de motivación extrínseca.

En concordancia con los resultados se aprecia que el 27.9% de los encuestados perciben un nivel muy alto de motivación extrínseca en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de encuestados perciben un nivel alto. Por otro lado, el 19.7% de los encuestados perciben un nivel medio de motivación extrínseca, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de encuestados representando el 8.2% perciben un nivel muy bajo de motivación extrínseca en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 9.

		MOTIVACION EXTRINSECA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	24	8,2	8,2	8,2
	BAJO	35	11,9	11,9	20,1
	MEDIO	58	19,7	19,7	39,8
	ALTO	95	32,3	32,3	72,1
	MUY ALTO	82	27,9	27,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Percepción sobre la motivación extrínseca.

Fuente: Cuestionario del nivel de motivación.

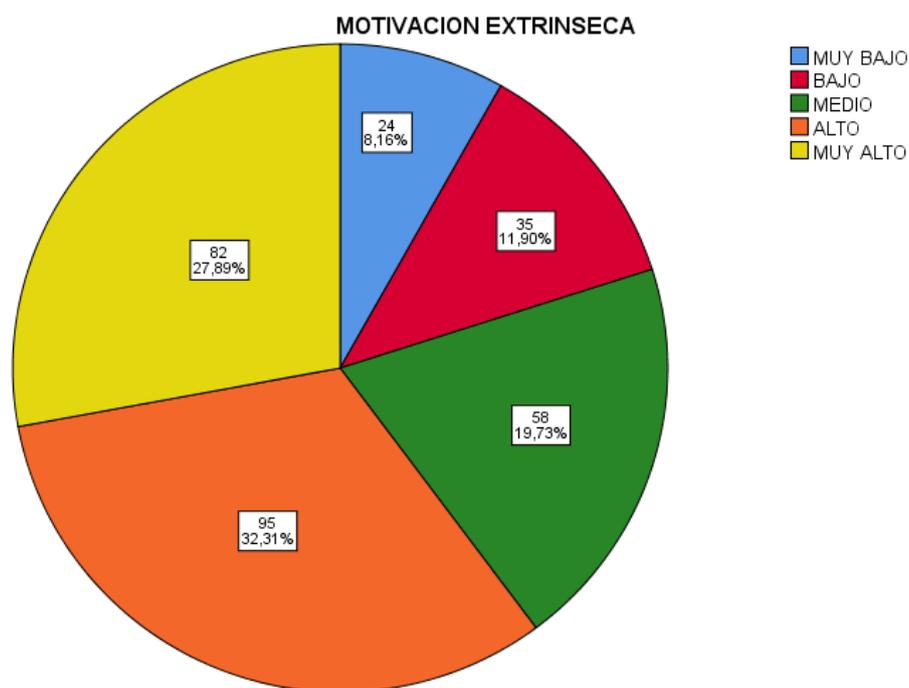


Figura 3. Percepción del nivel de motivación extrínseca.

Análisis descriptivo cual es el nivel de compromiso con las actividades designadas.

Medir el compromiso docente en las instituciones educativas, es una estrategia importante y necesaria para saber en qué pueden mejorar, o en qué están fallando, esto les permite realizar procedimientos para mejorar la calidad de enseñanza.

Considerando los resultados obtenidos, se ha determinado que el 28.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de desempeño docente en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 16.7% de los docentes perciben un nivel medio de desempeño docente, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 10.2% perciben un nivel muy bajo de desempeño docente en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 10.

¿Cuál es el nivel de compromiso con las actividades asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	30	10,2	10,2	10,2
	BAJO	35	11,9	11,9	22,1

MEDIO	49	16,7	16,7	38,8
ALTO	95	32,3	32,3	71,1
MUY ALTO	85	28,9	28,9	100,0
Total	294	100,0	100,0	

Percepción sobre el desempeño docente.

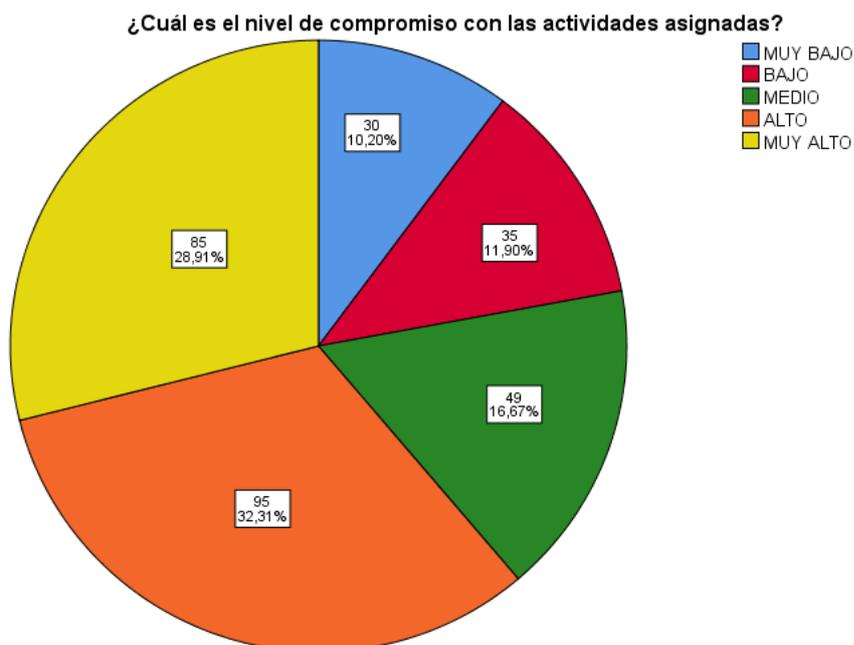


Figura 4. Percepción del nivel del desempeño docente.

Análisis descriptivo de la percepción sobre el nivel de involucramiento con la función docente.

En concordancia con los resultados se aprecia que el 28.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de involucramiento didáctico en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 16.7% de los docentes perciben un nivel medio de desempeño didáctico, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 10.2% perciben un nivel muy bajo de desempeño didáctico en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 11.

Percepción de la calidad del desempeño didáctico.

¿Cuál es el nivel involucramiento con la función docente?

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	MUY BAJO	30	10,2	10,2	10,2
	BAJO	35	11,9	11,9	22,1
	MEDIO	49	16,7	16,7	38,8
	ALTO	95	32,3	32,3	71,1
	MUY ALTO	85	28,9	28,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de involucramiento docente.

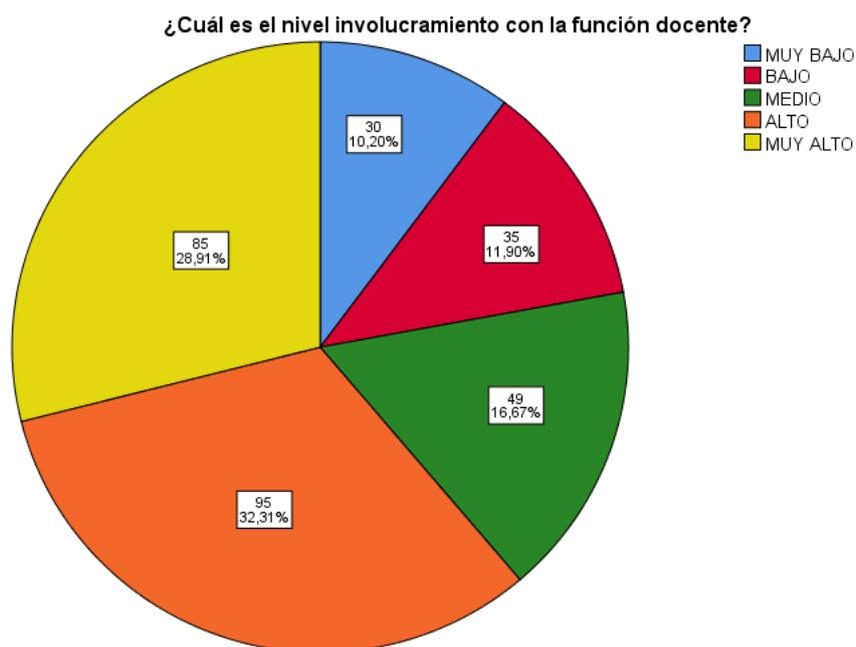


Figura 5. Percepción de la calidad del involucramiento didáctico.

Análisis descriptivo de la percepción sobre el nivel de puntualidad y responsabilidad en las funciones que se ejecuta.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 28.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de liderazgo en aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 16.7% de los docentes perciben un nivel medio de liderazgo en aula, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 10.2% perciben un nivel muy bajo de liderazgo en aula en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 12.

Percepción de puntualidad y responsabilidad en las funciones que se ejecutan

¿Cuál es el nivel de puntualidad y responsabilidad en las funciones que se ejecuta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	30	10,2	10,2	10,2
	BAJO	35	11,9	11,9	22,1
	MEDIO	49	16,7	16,7	38,8
	ALTO	95	32,3	32,3	71,1
	MUY ALTO	85	28,9	28,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de nivel de puntualidad y responsabilidad en las funciones que se ejecutan.

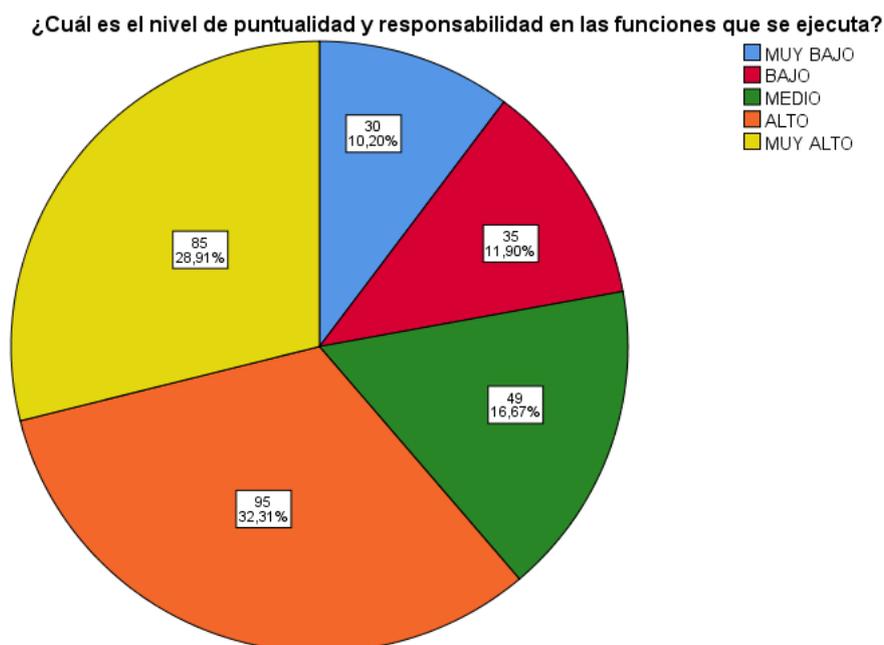


Figura 6. Ficha de nivel de puntualidad y responsabilidad en las funciones que se ejecutan.

Análisis descriptivo de relación de la motivación externa de sus colegas.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 27.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de liderazgo en aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de los docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el

19.7% de los docentes perciben un nivel medio de liderazgo en aula, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 8.2% perciben un nivel muy bajo de liderazgo en aula en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 13

¿Cuál es el nivel de relación de la motivación externa de sus colegas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	24	8,2	8,2	8,2
	BAJO	35	11,9	11,9	20,1
	MEDIO	58	19,7	19,7	39,8
	ALTO	95	32,3	32,3	72,1
	MUY ALTO	82	27,9	27,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de relación de la motivación externa de sus colegas

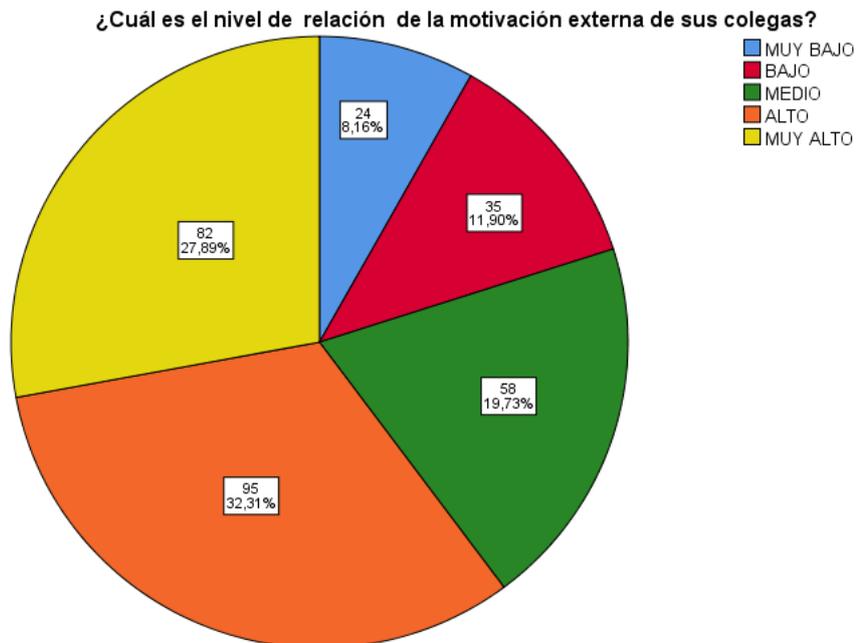


Figura 7. Ficha de nivel de relación de la motivación externa de sus colegas

Análisis descriptivo de logros y premios.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 27.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de logros y premios en aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 19.7% de los docentes perciben un nivel medio de logros y premios en aula, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 8.2% perciben un nivel muy bajo de logros y premios en aula en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 13.

¿Cuál es el nivel de relación entre logros y premios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	24	8,2	8,2	8,2
	BAJO	35	11,9	11,9	20,1
	MEDIO	58	19,7	19,7	39,8
	ALTO	95	32,3	32,3	72,1
	MUY ALTO	82	27,9	27,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de relación de logros y premios

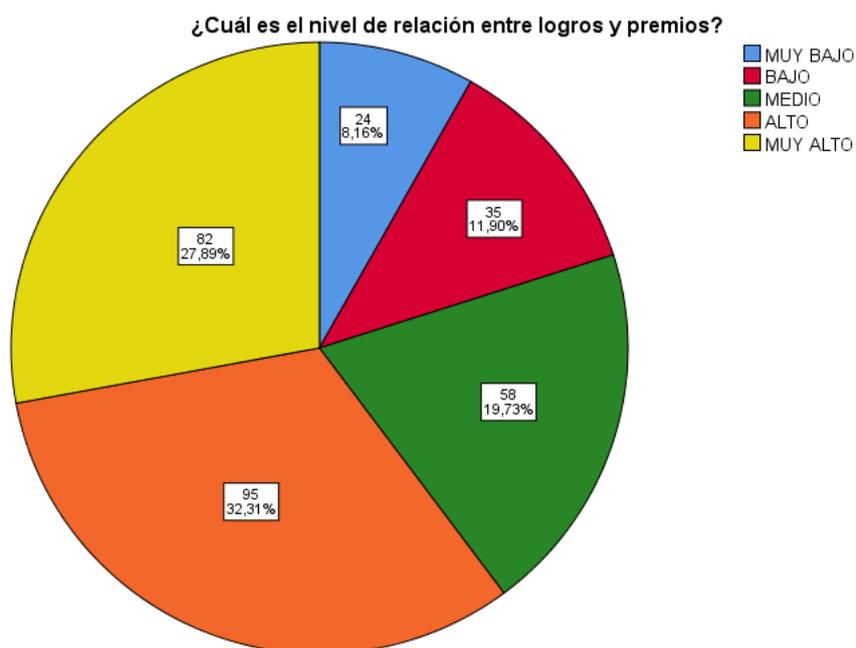


Figura 8. Ficha de nivel de relación de la motivación externa de sus colegas

Análisis descriptivo de reconocimiento externo.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 27.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de reconocimiento externo en aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 19.7% de los docentes perciben un nivel medio de reconocimiento externo en aula, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 8.2% perciben un nivel muy bajo de reconocimiento externo en aula en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 13.

¿Qué nivel alcanza el reconocimiento externo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	24	8,2	8,2	8,2
	BAJO	35	11,9	11,9	20,1
	MEDIO	58	19,7	19,7	39,8
	ALTO	95	32,3	32,3	72,1
	MUY ALTO	82	27,9	27,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de relación de reconocimiento externo

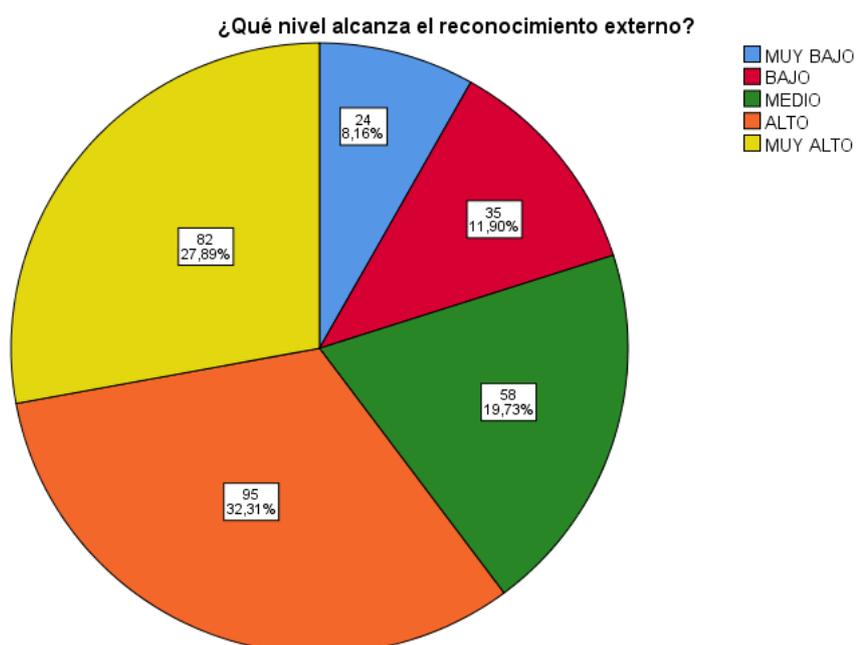


Figura 9. Ficha de nivel de relación de reconocimiento externo

Análisis descriptivo de autopercepción.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 27.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de autopercepción en aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 19.7% de los docentes perciben un nivel medio de autopercepción en aula, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 8.2% perciben un nivel muy bajo de reconocimiento externo en aula en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 14.

¿Qué nivel alcanza la autopercepción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	24	8,2	8,2	8,2
	BAJO	35	11,9	11,9	20,1
	MEDIO	58	19,7	19,7	39,8
	ALTO	95	32,3	32,3	72,1
	MUY ALTO	82	27,9	27,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de autopercepción

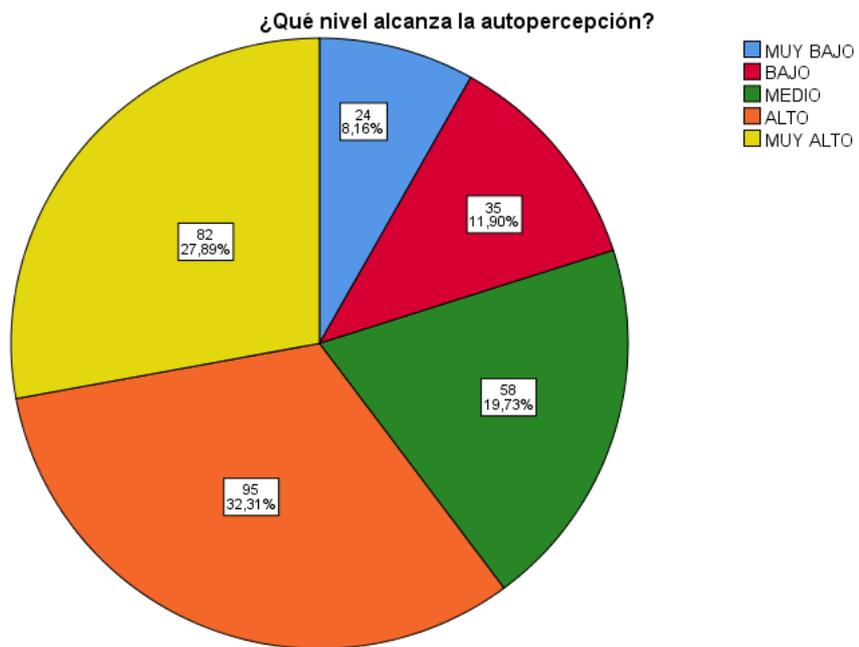


Figura 10. Ficha de nivel de relación de autopercepción

Análisis descriptivo de motivación intrínseca.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 28.9% de docentes, perciben un nivel muy alto de motivación intrínseca en aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 32.3% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 16.7% de los docentes perciben un nivel medio de motivación intrínseca en aula, así mismo el 11.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 10.2% perciben un nivel muy bajo de motivación intrínseca en aula en la provincia de Pisco, año 2019.

Tabla 15.

MOTIVACION INTRINSECA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	30	10,2	10,2	10,2
	BAJO	35	11,9	11,9	22,1
	MEDIO	49	16,7	16,7	38,8
	ALTO	95	32,3	32,3	71,1
	MUY ALTO	85	28,9	28,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de motivación intrínseca

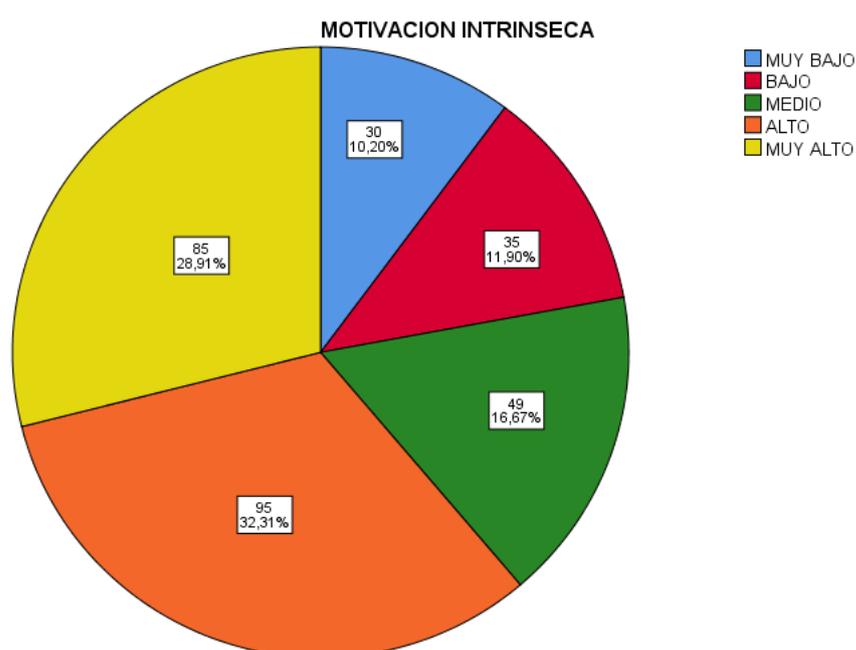


Figura 11. Ficha de nivel de motivación intrínseca

NIVEL DE DESEMPEÑO**Análisis descriptivo de respuesta de los alumnos en los exámenes orales**

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 26.2% de alumnos, perciben un nivel muy alto de respuestas en aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 39.8% de alumnos perciben un nivel alto. Por otro lado, el 16.3% de los alumnos perciben un nivel medio de respuestas en aula, así mismo el 10.9% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de alumnos representando el 06.8% perciben un nivel muy bajo de respuestas en aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 16**Nivel de respuesta de los alumnos en los exámenes orales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	20	6,8	6,8	6,8
	BAJO	32	10,9	10,9	17,7
	MEDIO	48	16,3	16,3	34,0
	ALTO	117	39,8	39,8	73,8
	MUY ALTO	77	26,2	26,2	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de respuesta de los alumnos en los exámenes orales

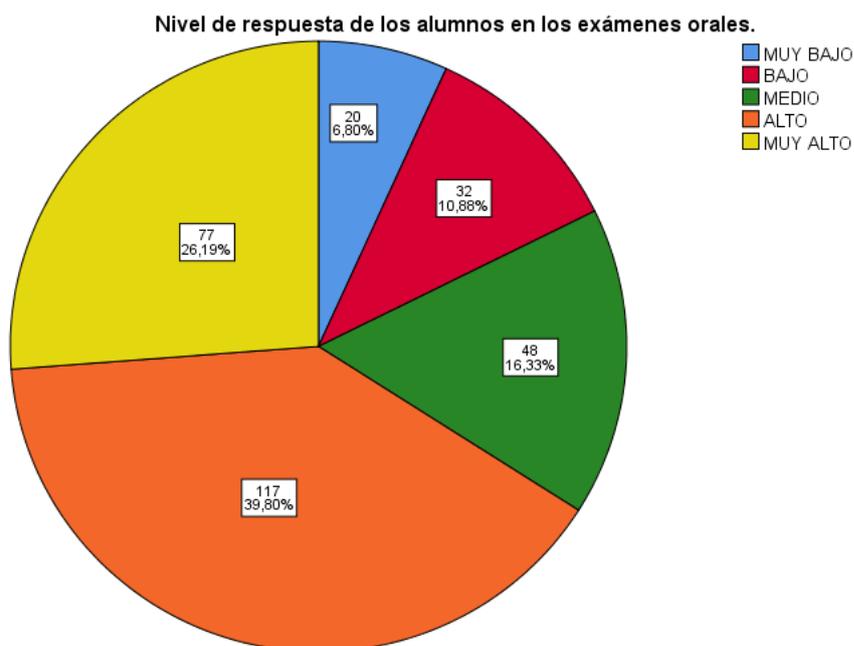


Figura 12. Ficha de nivel de respuesta de alumnos en los exámenes orales

Análisis descriptivo de comprensión de los estudiantes

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 10.9% de alumnos, perciben un nivel muy alto de comprensión en la provincia de Pisco, año 2019, el 42.5% de alumnos perciben un nivel alto. Por otro lado, el 36.4% de los alumnos perciben un nivel medio de comprensión en aula, así mismo el 07.1% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de alumnos representando el 03.1% perciben un nivel muy bajo de comprensión en el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 17

Nivel de comprensión de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	9	3,1	3,1	3,1
	BAJO	21	7,1	7,1	10,2
	MEDIO	107	36,4	36,4	46,6
	ALTO	125	42,5	42,5	89,1
	MUY ALTO	32	10,9	10,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de comprensión de los estudiantes

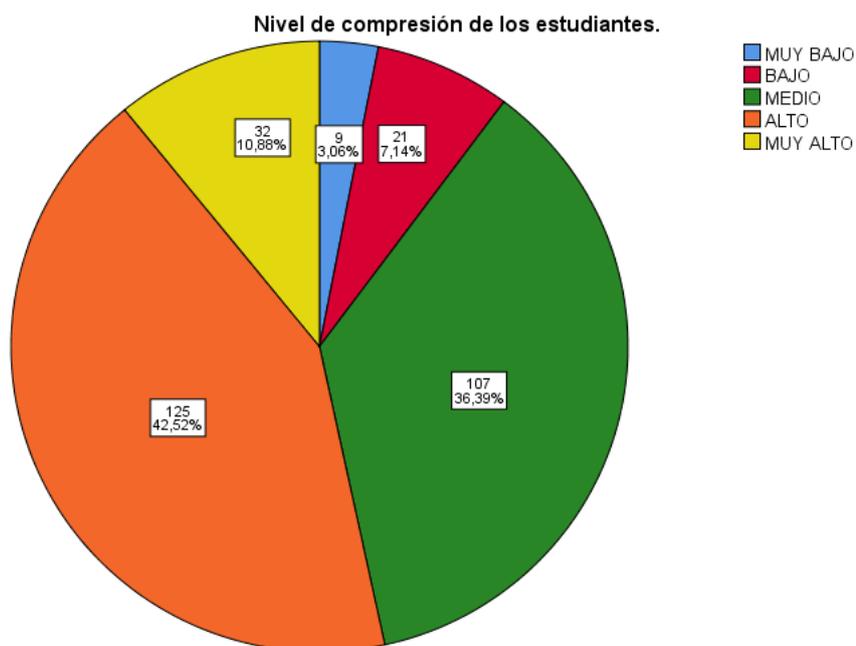


Figura 13. Ficha de nivel de comprensión de los estudiantes

Análisis descriptivo sobre el nivel de preparación del docente

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 21.8% de los docentes, perciben un nivel muy alto de preparación en la provincia de Pisco, año 2019, el 39.5% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 28.2% de los docentes perciben un nivel medio de preparación en aula, así mismo el 07.8% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 02.7% perciben un nivel muy bajo de preparación en el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 18

Percepción sobre el nivel de preparación del docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	8	2,7	2,7	2,7
	BAJO	23	7,8	7,8	10,5
	MEDIO	83	28,2	28,2	38,8
	ALTO	116	39,5	39,5	78,2
	MUY ALTO	64	21,8	21,8	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de preparación del docente

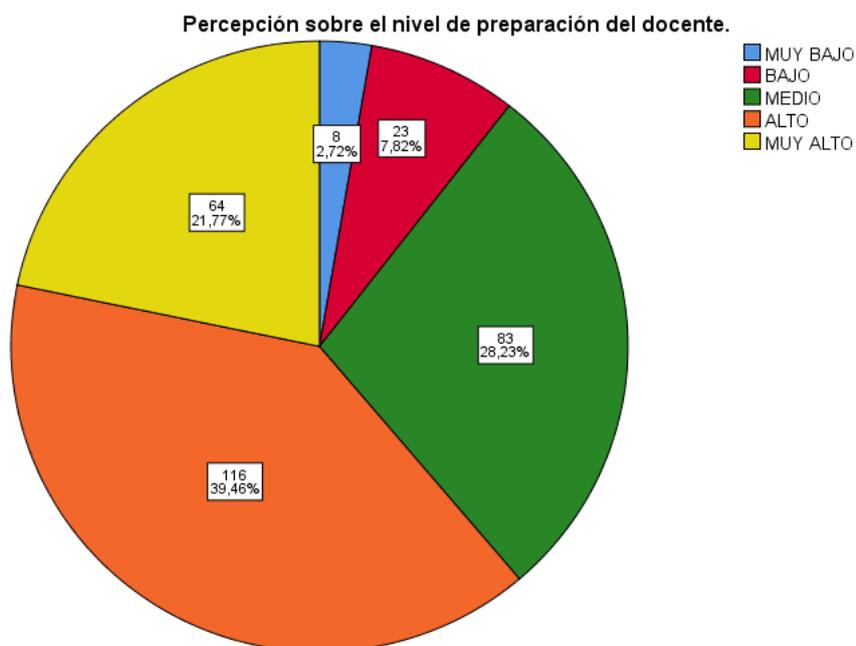


Figura 14. Ficha de nivel de preparación del docente

Análisis descriptivo sobre el nivel de preparación del docente

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 12.2% de los docentes, perciben un nivel muy alto de Previsión de material didáctico para un mejor aprendizaje en la provincia de Pisco, año 2019, el 42.9% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 33.7% de los docentes perciben un nivel medio de Previsión de material didáctico para un mejor aprendizaje en aula, así mismo el 08.8% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 02.4% perciben un nivel muy bajo de Previsión de material didáctico para un mejor aprendizaje en el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 19

Previsión de material didáctico para un mejor aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	7	2,4	2,4	2,4
	BAJO	26	8,8	8,8	11,2
	MEDIO	99	33,7	33,7	44,9
	ALTO	126	42,9	42,9	87,8
	MUY ALTO	36	12,2	12,2	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de previsión de material didáctico para un mejor aprendizaje

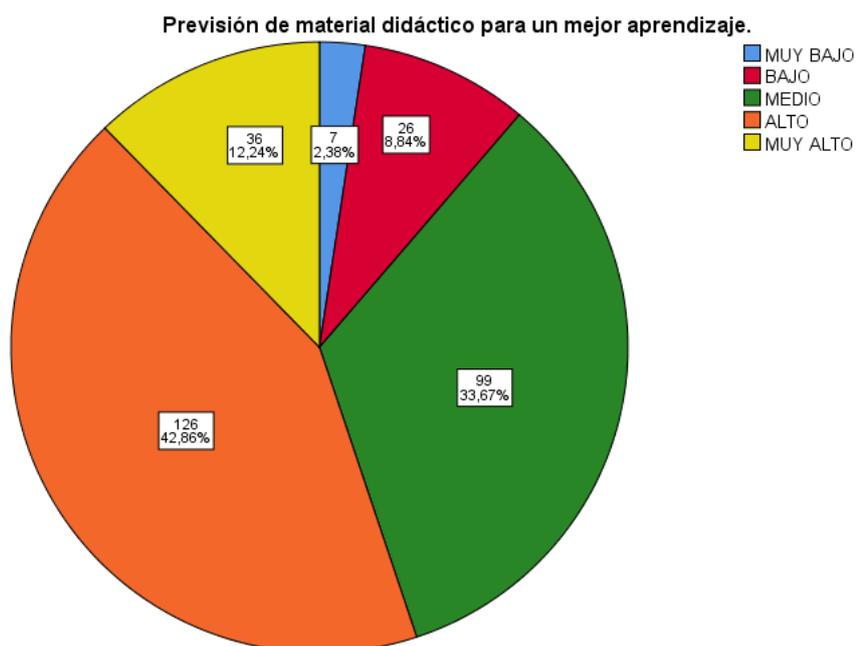


Figura 14. Ficha de nivel de previsión de material didáctico para un mejor aprendizaje

Análisis de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 16.7% de los docentes, perciben un nivel muy alto de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña en la provincia de Pisco, año 2019, el 40.5% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 33.7% de los docentes perciben un nivel medio de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña en aula, así mismo el 06.1% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 03.1% perciben un nivel muy bajo de Previsión de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña en el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 20

Nivel de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	9	3,1	3,1	3,1
	BAJO	18	6,1	6,1	9,2
	MEDIO	99	33,7	33,7	42,9
	ALTO	119	40,5	40,5	83,3
	MUY ALTO	49	16,7	16,7	100,0

Total	294	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Fuente: Ficha de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña.

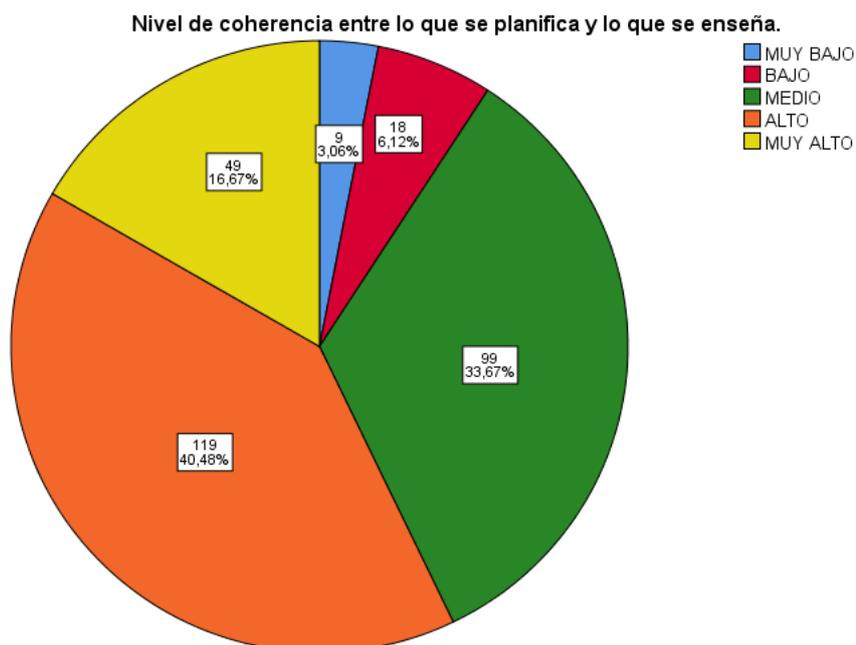


Figura 15. Ficha de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña.

Análisis de nivel de normas de convivencia en el aula

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 10.2% de los docentes, perciben un nivel muy alto de nivel de normas de convivencia en el aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 40.1% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 36.1% de los docentes perciben un nivel medio de nivel de normas de convivencia en el aula, así mismo el 11.6% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 02.0% perciben un nivel muy bajo de Previsión de nivel de normas de convivencia en el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 21

Percepción sobre el nivel de normas de convivencia en el aula.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	6	2,0	2,0	2,0
	BAJO	34	11,6	11,6	13,6
	MEDIO	106	36,1	36,1	49,7
	ALTO	118	40,1	40,1	89,8

MUY ALTO	30	10,2	10,2	100,0
Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de nivel de normas de convivencia en el aula.

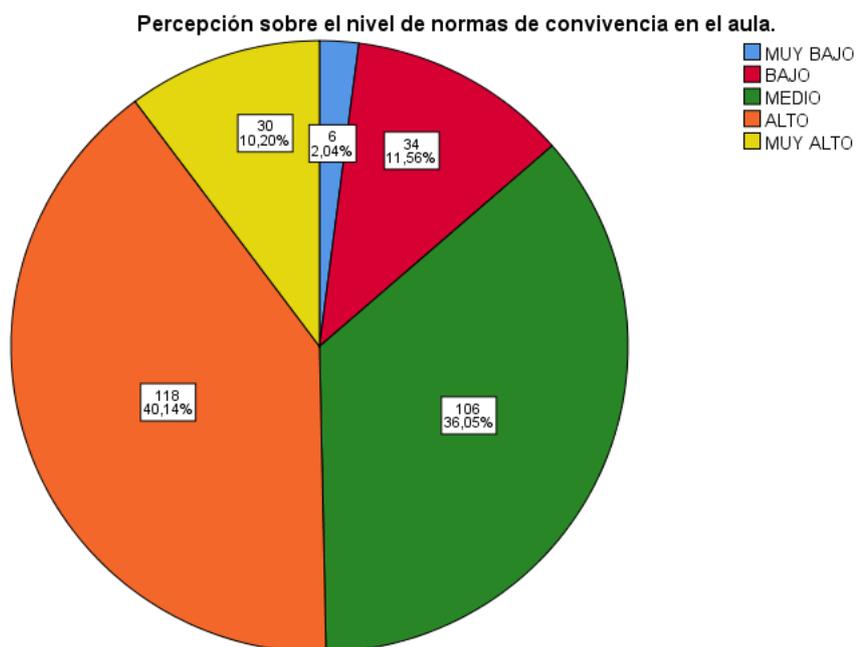


Figura 16. Ficha de nivel de normas de convivencia en el aula.

Análisis de nivel de interacción entre estudiantes

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 12.6% de los estudiantes, perciben un nivel muy alto de interacción entre estudiantes de Pisco, año 2019, el 46.6% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 31.3% de los estudiantes perciben un nivel medio de interacción en el aula, así mismo el 07.5% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de estudiantes el 02.0% perciben un nivel muy bajo de Previsión de nivel de interacción entre estudiantes en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 22

Fomento de la interacción entre estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	6	2,0	2,0	2,0
	BAJO	22	7,5	7,5	9,5
	MEDIO	92	31,3	31,3	40,8
	ALTO	137	46,6	46,6	87,4

MUY ALTO	37	12,6	12,6	100,0
Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de nivel de interacción entre estudiantes.

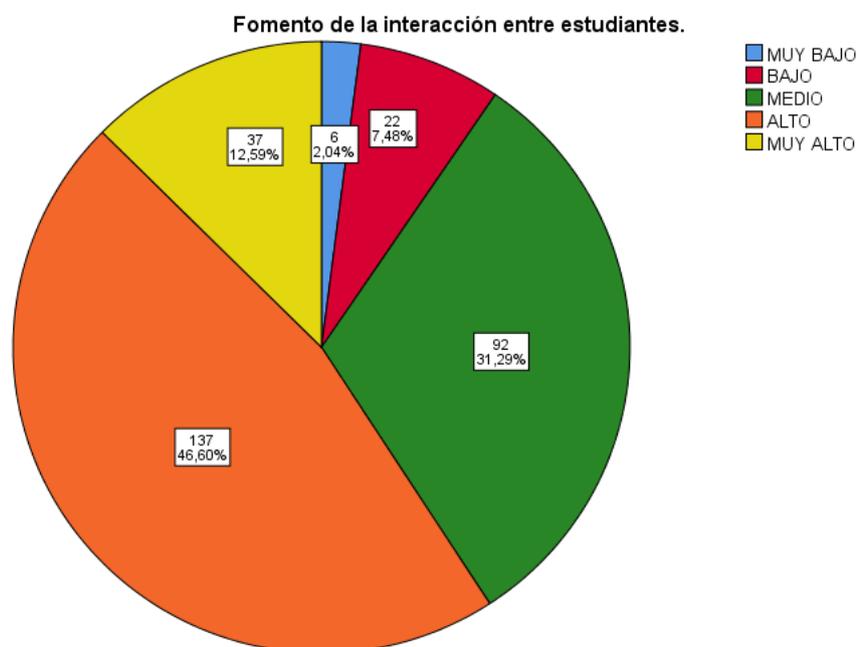


Figura 17. Ficha de nivel de interacción entre estudiantes

Análisis de nivel de Asertividad del docente

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 12.6% de los docentes, perciben un nivel muy alto de nivel de Asertividad del docente en el aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 36.1% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 36.1% de los docentes perciben un nivel medio de Asertividad en el aula, así mismo el 12.2% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 03.1% perciben un nivel muy bajo de Asertividad del docente en el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 23

Asertividad del docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	9	3,1	3,1	3,1
	BAJO	36	12,2	12,2	15,3
	MEDIO	106	36,1	36,1	51,4

ALTO	106	36,1	36,1	87,4
MUY ALTO	37	12,6	12,6	100,0
Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de nivel de Asertividad del docente.

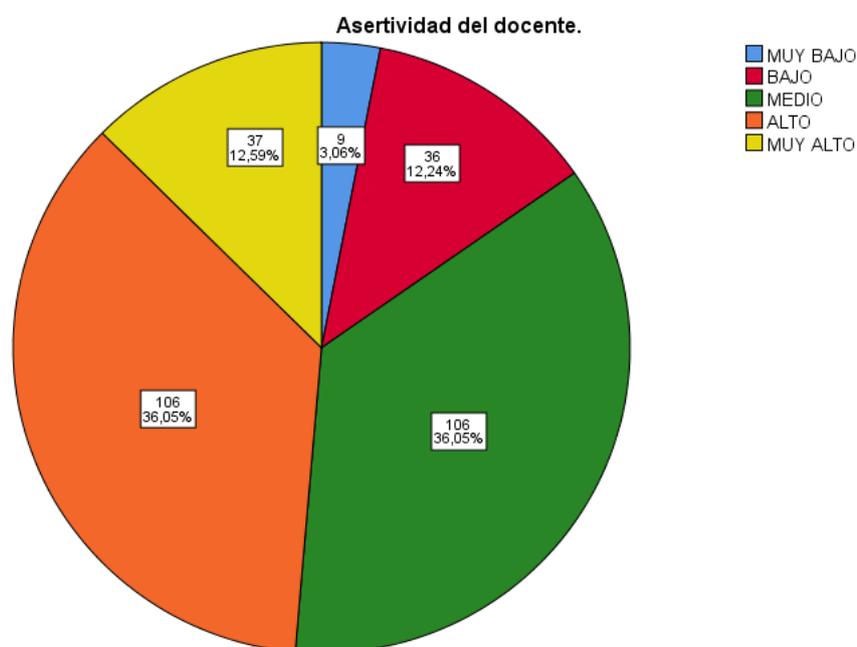


Figura 18. Ficha de nivel de Asertividad del docente.

Análisis de nivel de motivación generado.

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 17.0% de los docentes, perciben un nivel muy alto de nivel de motivación generado en el aula en la provincia de Pisco, año 2019, el 44.9% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 27.2% de los docentes perciben un nivel medio de motivación generado en el aula, así mismo el 08.2% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 02.7% perciben un nivel muy bajo de Asertividad del docente.en el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 24

Nivel de motivación generado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY BAJO	8	2,7	2,7	2,7
BAJO	24	8,2	8,2	10,9

MEDIO	80	27,2	27,2	38,1
ALTO	132	44,9	44,9	83,0
MUY ALTO	50	17,0	17,0	100,0
Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de nivel de motivación generado..

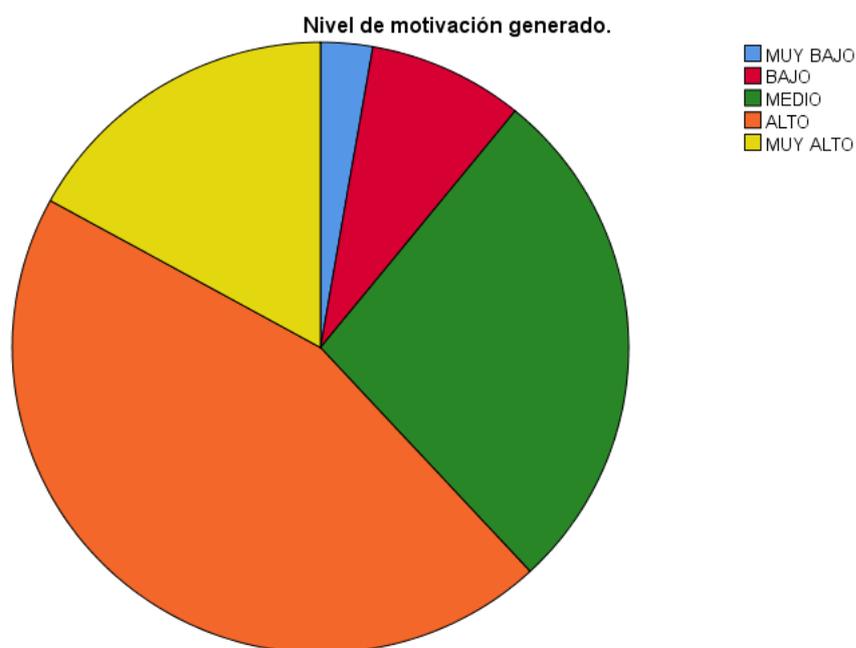


Figura 19. Ficha de nivel de motivación generado

Análisis de nivel de fomento de trabajo en equipo

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 21.4% de los docentes, perciben un nivel muy alto de nivel de trabajo en equipo en la provincia de Pisco, año 2019, el 38.1% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 27.9% de los docentes perciben un nivel de trabajo en equipo en el aula, así mismo el 08.5% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 03.7% perciben un nivel muy bajo de trabajo en equipo el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 25

Fomento de trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	11	3,7	3,7	3,7
	BAJO	25	8,5	8,5	12,2

MEDIO	82	27,9	27,9	40,1
ALTO	112	38,1	38,1	78,2
MUY ALTO	63	21,4	21,4	99,7
34	1	,3	,3	100,0
Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de nivel de fomento de trabajo en equipo

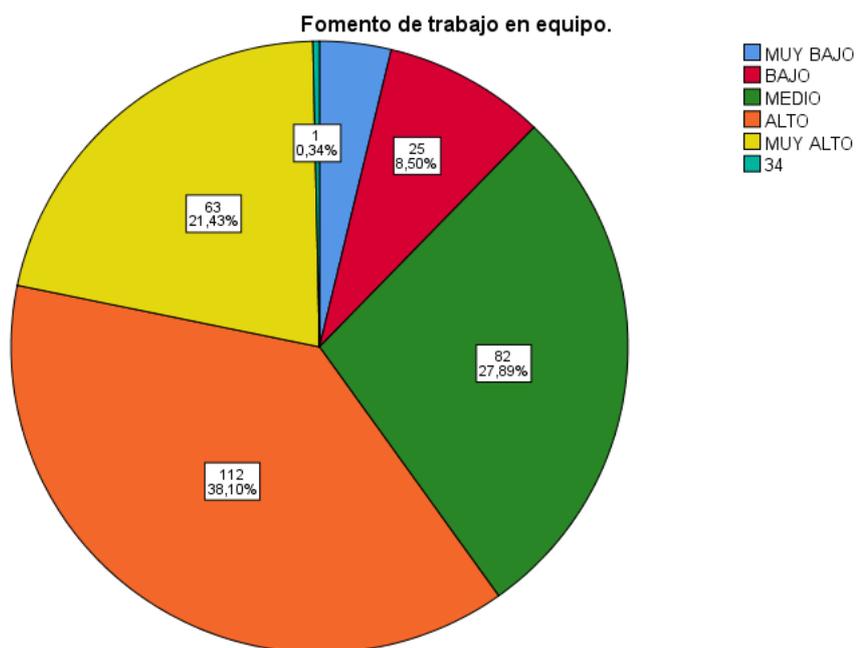


Figura 19. Ficha de nivel de fomento de trabajo en equipo

Análisis de nivel de desarrollo didáctico consolidado

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 02.0% de los docentes, perciben un nivel muy alto de nivel de desarrollo didáctico consolidado en la provincia de Pisco, año 2019, el 56.8% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 34.0% de los docentes perciben un nivel de desarrollo didáctico consolidado en el aula, así mismo el 04.4% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 02.7% perciben un nivel muy bajo de desarrollo didáctico consolidado el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

TABLA 25

DESARROLLO DIDACTICO CONSOLIDADO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY BAJO	8	2,7	2,7	2,7

BAJO	13	4,4	4,4	7,1
MEDIO	100	34,0	34,0	41,2
ALTO	167	56,8	56,8	98,0
MUY ALTO	6	2,0	2,0	100,0
Total	294	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de nivel de desarrollo didáctico consolidado

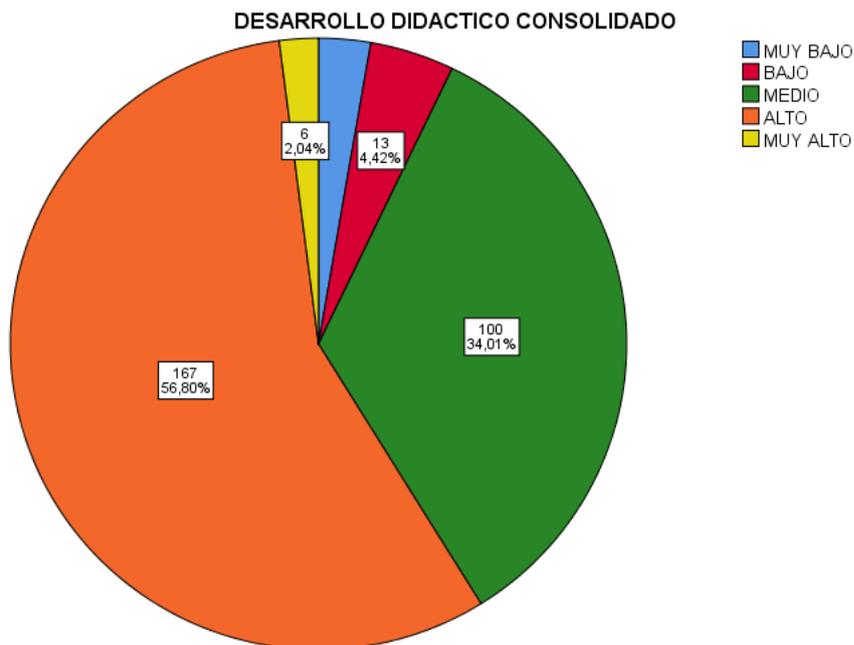


Figura 20. Ficha de nivel de desarrollo didáctico consolidado

Análisis de nivel de liderazgo en el aula consolidado

Teniendo en consideración los datos obtenidos, se ha determinado que el 02.1% de los docentes, perciben un nivel muy alto de nivel de liderazgo en el aula consolidado en la provincia de Pisco, año 2019, el 54.5% de docentes perciben un nivel alto. Por otro lado, el 37.0% de los docentes perciben un nivel de liderazgo en el aula consolidado en el aula, así mismo el 04.8% perciben un nivel bajo. Finalmente, la minoría de docentes representando el 01.7% perciben un nivel muy bajo de liderazgo en el aula consolidado el aula en la provincia de Pisco, año 2019.

LIDERAZGO EN AULA CONSOLIDADO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	5	1,7	1,7	1,7
	BAJO	14	4,8	4,8	6,5

	MEDIO	108	36,7	37,0	43,5
	ALTO	159	54,1	54,5	97,9
	MUY ALTO	6	2,0	2,1	100,0
	Total	292	99,3	100,0	
Perdidos	Sistema	2	,7		
Total		294	100,0		

Fuente: Ficha de nivel de liderazgo en el aula consolidado

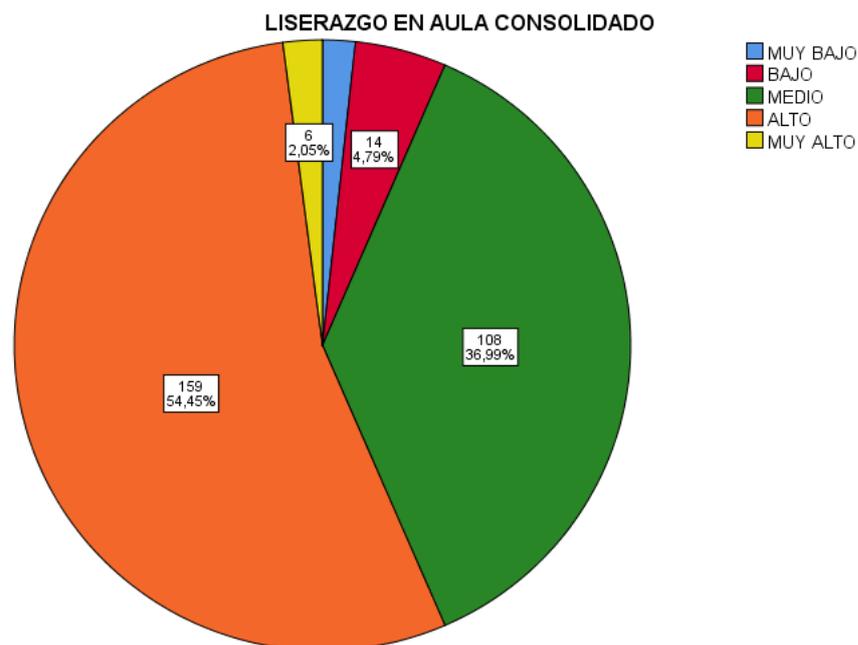


Figura 21. Ficha de nivel de liderazgo en aula consolidado

Prueba de contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis se debe conocer las características de normalidad de la población estudiada. Teniendo en cuenta la normalidad de la población se elegirían las pruebas estadísticas para la contrastación de hipótesis. Para la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov.

A) Para aplicar la prueba de normalidad, planteamos las hipótesis de Trabajo:

H_1 Los datos de la población estudiada provienen de una distribución normal.

H_0 Los datos de la población estudiada no provienen de una distribución normal.

B) Para un nivel de significancia de alfa igual a 0,05.

C) Para Sig. (Alfa) < 0,05 Se rechaza la hipótesis nula.

Para Sig. (Alfa) > 0,05 Se acepta la hipótesis nula.

D) El resultado de la prueba de normalidad para las variables fue:

Tabla 13.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

	Nivel de motivación	Desempeño docente
N	294	294
Z de Kolmogorov-Smirnov	0,592	0,408
Sig. Asintót. (bilateral)	0,014	0,031

Fuente: Elaboración propia.

E) De los resultados de la prueba de Kolmogorov- Smirnov, se tiene:

1. El valor de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,014 y 0,031, luego el valor Sig. (alfa) < 0,05, entonces, se rechaza la hipótesis nula.
2. Luego los datos de las variables de estudio provienen de una distribución normal.
3. Este resultado permite aplicar la prueba paramétrica r de Pearson.

Prueba de correlación de Hipótesis general

- a) El nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco se relaciona significativamente con su desempeño durante el año 2019.
- b) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:
 - H₁ El nivel de motivación se relacionan significativamente con el desempeño docente de la provincia de Pisco, año 2019.
 - H₀ El nivel de motivación no se relacionan significativamente con el desempeño docente de la provincia de Pisco, año 2019.
- c) Para un nivel de significancia (Sig.), alfa < 0,05
- d) El estadístico de prueba correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo:

$$-1 < r < 1$$

- e) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24,0)

Tabla 14.

Correlación entre nivel de motivación y desempeño docente.

Correlación	Nivel de motivación	Desempeño docente	
Nivel de motivación	Correlación de Pearson	0,890 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	294	294
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	0,890 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	294	294

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- e) Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00 y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se deduce que existe correlación estadísticamente significativa de 0,890. Este valor determina la existencia de correlación positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente de la provincia de Pisco, año 2019; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Si se toma en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,739$) se tiene que el desempeño docente está determinado en un 73,9% por el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

- a) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_i El nivel de motivación intrínseca esta significativamente relacionado con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

H_o El nivel de motivación intrínseca no está significativamente relacionado con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

Para un nivel de significancia (Sig.), alfa < 0,05

- b) El estadístico de prueba correlación de Pearson:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo: $-1 < r < 1$

- c) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24.0)

Tabla 15.

Correlación entre el nivel de motivación intrínseca y la calidad del desempeño didáctico.

Correlación	Nivel de motivación intrínseca	Calidad del desempeño didáctico
Nivel de motivación intrínseca	Correlación de Pearson	0,799(**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294
Calidad del desempeño didáctico	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294

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

- d)** Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

A partir del resultado obtenido se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,799. Este valor determina que existe correlación positiva entre el nivel de motivación intrínseca significativamente relacionada con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco; Con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Si se toma en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,591$) se tiene que la calidad del desempeño didáctico está determinada en un 59,1% por el nivel de motivación intrínseca de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

Contrastación de la Hipótesis específica 2:

- a)** Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₁ El nivel de motivación extrínseca esta significativamente relacionado con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

H₀ El nivel de motivación extrínseca no está significativamente relacionado con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$

- b)** El estadístico de prueba Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo: $-1 < r < 1$

c) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24,0)

Tabla 16.

Correlación entre el nivel de motivación extrínseca y la calidad del desempeño didáctico.

Correlación	Nivel de motivación extrínseca	Calidad del desempeño didáctico
Nivel de motivación extrínseca	Correlación de Pearson	0,835(**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294
Calidad del desempeño didáctico	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294

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

d) Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se determina la existencia de correlación estadísticamente significativa de 0,835. Este valor nos permite inferir que existe correlación positiva entre el nivel de motivación extrínseca y la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Si se toma en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,632$) se tiene que la calidad del desempeño didáctico 63,2 % motivación extrínseca, de los docentes de la provincia de Pisco, 2019.

Contrastación de la Hipótesis específica 3:

a) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₁ La motivación intrínseca está significativamente relacionado con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

H₀ La motivación intrínseca no está significativamente relacionado con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$

b) El estadístico de prueba Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r es: $-1 < r < 1$

c) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24,0).

Tabla 17.

Correlación entre la motivación intrínseca y el nivel de liderazgo en aula de los docentes.

Correlación	Motivación intrínseca	Liderazgo en aula de los docentes
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	0,941(**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294
Liderazgo en aula de los docentes	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294

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

d) Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se determina la existencia de correlación estadísticamente significativa de 0,941. Este valor correlacional nos permite inferir que existe correlación positiva entre la motivación intrínseca y el liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Si se toma en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,811$) se tiene que el liderazgo en aula está determinado en un 81,1% por la motivación intrínseca de los docentes de la provincia de Pisco, 2019.

Contrastación de la Hipótesis específica 4:

a) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₁ La motivación extrínseca esta significativamente relacionado con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

H₀ La motivación extrínseca no está significativamente relacionado con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$

b) El estadístico de prueba Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r es: $-1 < r < 1$

- c) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24,0).

Tabla 18.

Correlación entre la motivación extrínseca y el nivel de liderazgo en aula de los docentes.

Correlación	Motivación extrínseca	Liderazgo en aula de los docentes
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	0,951(**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294
Liderazgo en aula de los docentes	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	294

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

- d) Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se determina la existencia de correlación estadísticamente significativa de 0,951. Este valor correlacional nos permite inferir que existe correlación positiva entre la motivación extrínseca y el liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Si se toma en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,811$) se tiene que el liderazgo en aula está determinado en un 81,1% por la motivación extrínseca de los docentes de la provincia de Pisco, 2019.

VII.1.2. Discusión

La presente investigación hace referencia a la "Relación entre el nivel de motivación y el desempeño de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019".

Se precisa que el 62% de encuestados perciben la motivación docente en la provincia de Pisco, año 2019, mientras que, el 38% se divide en grupos, uno de ellos afirma percibir un nivel medio y otros afirman no percibir la motivación en la provincia de Pisco, año 2019. Éstos resultados reflejan que más de la mitad de alumnos que perciben la motivación docente, siendo de gran importancia, ya que se puede deducir que realizan sus actividades en un buen ambiente escolar.

En relación a la motivación intrínseca, el 61% de encuestados la perciben, mientras que la minoría, representado el 39% se divide en grupos, uno de ellos afirma percibir un nivel medio y otros afirman no percibir la motivación intrínseca en la provincia de Pisco, año 2019. Considerando las respuestas obtenidas según indicador “motivación extrínseca”, el 61% afirma percibirla, sin embargo, existe un porcentaje menor compuesto por el 39% se divide en grupos, uno de ellos asume percibir un nivel medio y otros se mantienen dudosos en su respuesta.

Los resultados obtenidos concuerdan con los hallazgos que se pueden observar en la investigación de Reátegui (2017) titulada: “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huíngoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Los resultados obtenidos muestran un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es <Malo>, 37% indicaron que el nivel de motivación es <Regular> y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es <Bueno>. Asimismo, un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es <Bajo>, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es <Regular> y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es <Alto>. El estudio concluye que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huíngoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).”

En los datos obtenidos de la variable “desempeño docente”, se determina que el 59% de los alumnos perciben la mencionada variable, mientras que el 41% se encuentran dudosos y otros afirman no percibir el desempeño docente en la provincia de Pisco, año 2019.

En relación a la calidad del desempeño didáctico el 57% de alumnos afirman percibirla, mientras que el 43% se divide en grupos, uno de ellos afirma percibir un nivel medio y otros afirman no percibir la calidad del desempeño didáctico. Considerando las respuestas obtenidas según indicador “nivel de liderazgo en aula” el 59% de los alumnos afirma percibirla, sin embargo, el 41% se divide en grupos, uno de ellos afirma percibir un nivel medio y otros afirman no percibir el nivel de liderazgo en aula.

Los resultados obtenidos concuerdan con los hallazgos que se pueden observar en la investigación de Amaya (2018), titulada: “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional

Penitenciario, Lima 2016. tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Se concluyó en esta investigación que existe una relación positiva débil (0,475**) entre la motivación y desempeño laboral en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016.”

VII.2. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. El nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco se relaciona significativamente con su desempeño durante el año 2019, con una correlación estadísticamente significativa de 0,890. Por consiguiente, teniendo en cuenta el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,739$) se asume que el desempeño docente está determinado en un 73,9% por el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.
2. El nivel de motivación intrínseca esta significativamente relacionado con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019, con una correlación estadísticamente significativa de 0,941. Por consiguiente, teniendo en cuenta el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,591$) se asume que la calidad del desempeño didáctico está determinada en un 59,1% por el nivel de motivación intrínseca de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.
3. El nivel de motivación extrínseca esta significativamente relacionado con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019, con una correlación estadísticamente significativa de 0,835. Por consiguiente, teniendo en cuenta el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,632$) se asume que la calidad del desempeño didáctico 63,2 % motivación extrínseca, de los docentes de la provincia de Pisco, 2019.
4. La motivación intrínseca esta significativamente relacionado con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019, con una correlación estadísticamente significativa de 0,941. Por consiguiente, teniendo en cuenta el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,811$) se asume que el liderazgo en aula está determinado en un 81,1% por la motivación intrínseca de los docentes de la provincia de Pisco, 2019.

5. La motivación extrínseca está significativamente relacionada con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019, con una correlación estadísticamente significativa de 0,951. Por consiguiente, teniendo en cuenta el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,811$) se tiene que el liderazgo en aula está determinado en un 81,1% por la motivación extrínseca de los docentes de la provincia de Pisco, 2019.

Recomendaciones

1. Realizar actividades que permitan consolidar un buen ambiente en las instituciones educativas, de esta manera, los docentes estarán más motivados, reflejándolo en su desempeño.
2. Desarrollar nuevas estrategias para mejorar el desempeño didáctico de los docentes en la provincia de Pisco, año 2019.
3. Establecer un reconocimiento sobre los factores involucrados a la motivación intrínseca que estarían afectando negativamente las actitudes proactiva y cooperante de los docentes en la provincia de Pisco, con la finalidad de establecer correcciones y obtener óptimos resultados.
4. Realizar reuniones de confraternidad en la institución que permitan a los docentes intercambiar conocimientos, y a su vez puedan desenvolverse y motivarse.
5. Desarrollar capacitaciones dirigidas a los docentes sobre la importancia del liderazgo y cómo desarrollarlo en las aulas de las instituciones educativas.

BIBLIOGRAFÍA

Amaya, F. (2018). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016 (tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Blanchard, K. (2007). "Liderazgo al más alto nivel". Colombia. Edit. Norma.

- Bruno, A. (2017). "Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016". Tesis para optar el grado de maestra en administración educativa. Universidad César Vallejo.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque". Tesis para optar el grado académico de Maestro en Formación directiva y gobierno de las personas. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Campoy, D. (2006). "Gestión Emprendedora". España. Edit. Ideas propias.
- Chiavenato, I. (2005). "Introducción a la teoría general de la administración". México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). "Comportamiento organizacional". La dinámica del éxito en las organizaciones. México. McGraw-Hill. 524p
- Dalton, M., Hoyle, D., y Watts, M. (2007). Relaciones humanas (3ª ed.). México. Thompson. 621p.
- Fernández, E. (2010). "Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar". Madrid. Paraninfo. 856p.
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008). "Gobierno de Personas en la Empresa". 6a ed. Perú: Planeta
- Giraldo, J. (2006). "Docencia: Investigación, Liderazgo e Incertidumbre". Colombia. Edit. Educc.
- Gonzales, D. (2008). "Psicología de la Motivación". La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2006). "Metodología de la Investigación". México: Mc. Graw Hill
- Hernández, S. (2014) "Metodología de la Investigación". Editorial: McGraw Hill Education.
- Jiménez, A. y Bueno, J. (2003). "¿Qué motiva a sus colaboradores?" España: Fundación Confemetal.
- Lago, V. (2015). "La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC". Tesis de grado. Universidad de Bío Bío. Chile.

- Martínez, M. (2013). "La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores". Madrid. Díaz de Santos. 336p.
- Mejía, T. (2016). Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [Lifeder.com]. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Melhado, E. (2005). "Calidad en las instituciones Educativas". Obtenido de <http://uva.anahuac.mx/mace/foros/modulo4.1/92.html>
- Montenegro, I. (2007). "Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos" (2ª ed.). Bogotá. Magisterio. 84p.
- Oliva, E. (2017). "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015". Tesis de grado. Universidad César Vallejo.
- Olvera, Y. (2013). "Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos". Tesis de grado. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Orejuela, J. (2014). "Psicología de las organizaciones y del trabajo". Colombia: Editorial Bonaventuriana
- Palomo, T. (2008). "Liderazgo y motivación de equipos de trabajo" (5ª ed.). Madrid. ESIC. 267p.
- Pérez, J. (2014). "Fundamentos de la dirección de empresas". Madrid: Ediciones RIALP S.A.
- Real Academia española (2016). Extraído de: www.rae.es
- Reátegui, L. (2017). "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016". Tesis para optar el grado de Maestra en educación con mención a gestión docente. Universidad César Vallejo.

- Reynaga, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en EL Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas, 2015. Tesis de grado. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Robalino, M. (2006). Carrera y evaluación docente en América Latina. Docencia. (12) p.72.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. España: Síntesis S.A.
- Sum, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Valenzuela, H. (2010). La educación. Revista Digital. Organización de los Estados Americanos. Recuperado el 10 de marzo de 2019, de Los Sistemas de Calidad en las Instituciones Educativas. Tendencias Actuales.: <http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/NDigitalesEducacion/LosSistemasdeCalidadenlasInstitucionesEducativasTendenciasActuales.pdf>
- Valderrama (2002). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

“Relación entre el nivel de motivación y el desempeño de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué medida se halla relacionado el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco con su desempeño, durante el año 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué medida se halla relacionado el nivel de motivación intrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?</p> <p>¿Qué medida se halla relacionado el nivel de motivación extrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?</p> <p>¿Qué medida se halla relacionado el nivel de motivación intrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?</p> <p>¿Qué medida se halla relacionado el nivel de motivación extrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco y su relación con su desempeño durante el año 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer el grado de relación existente entre el nivel de motivación intrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019. - Determinar el grado de relación existente entre el nivel de motivación extrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019. - Dilucidar el grado de relación existente entre el nivel de motivación intrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019. - Dilucidar el grado de relación existente entre el nivel de motivación extrínseca con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>El nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco se relaciona significativamente con su desempeño durante el año 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación lineal entre el nivel de motivación intrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019. - Existe relación lineal entre el nivel de motivación extrínseca con la calidad del desempeño didáctico de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019. - La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019. - La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el nivel de liderazgo en aula de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019.

VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
Variable X: Nivel de motivación	- Enfoque de investigación: Cuantitativo - Tipo de Investigación: Correlacional	Población: 1300 alumnos de la provincia de Pisco.
Indicadores: Motivación intrínseca Motivación extrínseca	- Diseño: Descriptivo - Método: Hipotético-Deductivo	Muestra: 297 alumnos de la provincia de Pisco
Variable Y: Desempeño docente	Técnicas: - Encuesta - Observación	
Indicadores: Calidad del desempeño didáctico Nivel de Liderazgo en Aula	Instrumentos: - Cuestionario de motivación. - Ficha de valoración de desempeño docente.	

Cuestionario “Nivel de motivación”

Indicaciones:

El cuestionario nos permite consignar organizadamente información relacionada al nivel de nivel de motivación de los docentes de la provincia de Pisco.

Considerando la siguiente escala:

Muy alto (5) Alto (4) Medio (3) Bajo (2) Muy bajo (1)

N°	Ítem	Valoración				
		5	4	3	2	1
Nivel de motivación Intrínseca						
01	¿Cuál es el nivel de influencia de la recompensa externa?					
02	¿Cuál es el nivel de compromiso con las actividades asignadas?					
03	¿Cuál es el nivel involucramiento con la función docente?					
04	¿Cuál es el nivel de puntualidad y responsabilidad en sus funciones?					
Nivel de Motivación extrínseca						
05	¿Cuál es el nivel de influencia que existe en la motivación externa?					
06	¿Cuál es el nivel de relación entre logros y premios?					
07	¿Qué nivel alcanza el reconocimiento externo?					
08	¿Qué nivel alcanza la autopercepción?					

Ficha de valoración: “Desempeño laboral del docente”

Indicaciones:

La ficha de valoración nos permite saber el impacto del desempeño de los docentes de la provincia de Pisco.

Muy alto (5) Alto (4) Medio (3) Bajo (2) Muy bajo (1)

N°	Ítem	Valoración				
		5	4	3	2	1
Calidad del desempeño didáctico						
01	Nivel de respuesta de los alumnos en los exámenes orales.					
02	Nivel de comprensión de los estudiantes.					
03	Percepción sobre el nivel de preparación del docente.					
04	Previsión de material didáctico para un mejor aprendizaje.					
05	Nivel de coherencia entre lo que se planifica y lo que se enseña.					
Nivel de Liderazgo en Aula						
06	Percepción sobre el nivel de normas de convivencia en el aula.					
07	Fomento de la interacción entre estudiantes.					
08	Asertividad del docente.					
09	Nivel de motivación generado.					
10	Fomento de trabajo en equipo.					

INFORME DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario "Nivel de Motivación"

1.- DATOS GENERALES:

1.1. APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE:

Mg. MEDINA URBINA, Joaquin Dagoberto

1.2. CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista — Filial Chincha

1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario "Nivel de Motivación"

1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:

Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación.

1.5. AUTORES DEL INSTRUMENTO.

Bach. BRAVO QUILCA, Antony Mauro

Bach. GONZALES TORRES, Jeisson Jamir

11.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 -20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					85%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas.					85%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de las teorías de la escuela.					85%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica coherente.					85%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad cantidad.					85%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia.					85%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos					85%
COHERENCIA	Entre los índices indicadores.					85%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.					85%

111.- OPINION DE APLICABILIDAD:

Se recomienda la aplicación del instrumento, pues se puede apreciar que en su estructura interna presenta consistencia. Se evidencia relación directa entre los ítems que lo conforman y la variable que pretende medir.

85%

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

Chincha Alta, 25 de setiembre de 2019



Datos del evaluador

DNI: 21781967

Colegiatura: 18647

Joaquín Dagoberto Medina Urbina

REGISTRO N': 18647

PSICÓLOGO

INFORME DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Ficha de Valoración: "Desempeño Docente"

1.- DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE:
Mg. MEDINA URBINA, Joaquin Dagoberto
- 1.2. CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:
Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista — Filial Chincha
- 1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO.
Ficha de Valoración: "Desempeño Docente"
- 1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable correlacional de la investigación.
- 1.5. AUTORES DEL INSTRUMENTO:
Bach. BRAVO QUILCA, Antony Mauro
Bach. GONZALES TORRES, Jeisson Jamir

11.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 -20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					85%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas.					85%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de las teorías de la escuela.					85%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica coherente.					85%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad cantidad.					85%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia.					85%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos					85%
COHERENCIA	Entre los índices indicadores.					85%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.					85%

111.- OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento presenta validez interna. Se observa coherencia y cohesión entre los ítems que conforman el instrumento y relación directa con la variable que pretende medir.

85%

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

Chincha Alta, 25 de setiembre de 2019



Datos del evaluador
DNI: 21781967

Colegiatura: 18647

Joaquín Dagoberto Medina Urbina

REGISTRO N': 18647
PSICÓLOGO