

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA PROFESIONAL FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES



=====

**LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE
LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO – APARICIO POMARES -
YAROWILCA - 2022**

=====

**LÍNEA DE INVESTIGACION:
GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVO**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACION ESPECIALIDAD DE: FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y
CIENCIAS SOCIALES**

Tesistas:

- **VALENTIN JUSTO, GILBERTO**
- **CORDOVA FALCON, CRISTIAN**

Asesor:

Dr. Rojas Cotrina, Amancio Ricardo

**HUÁNUCO – PERÚ
2022**

DEDICATORIA

Al Divino Creador, a mis padres, que con su apoyo moral y sus sabios consejos hicieron que mis metas trazadas se realicen satisfactoriamente.

A mis familiares, que siempre me estimularon para seguir adelante en mis proyectos académicos.

A los Docentes de FCE por sus valiosos aportes, conocimientos y sugerencias que hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Con inmensa gratitud a Dios, por guiar mis pasos y proporcionarme las herramientas necesarias para alcanzar mis metas en mi formación profesional y así contribuir con un granito de arena en la mejora de la calidad educativa en beneficio de la juventud.

A mi asesor y profesor Dr. Amancio Rojas Cotrina, por su dedicación y sus amplios conocimientos en el campo de la investigación, que permitieron concretar el presente trabajo.

A los docentes de la Facultad Ciencias De La Educación de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan", por haberme brindado sus conocimientos para superarme profesionalmente y así contribuir al desarrollo del país.

A comunidad educativa de la I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO por haberme brindado las facilidades del caso.

A todas aquellas personas que colaboraron mediante sus valiosas opiniones en el trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente trabajo titulado “LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO – APARICIO POMARES -YAROWILCA - 2022” se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre La motivación y desempeño docente. En ese sentido, la investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo con alcance correlacional, cuyo diseño fue el No experimental de corte Transversal Correlacional. contando con una población de 108 estudiantes y la muestra por 22 de ellos, En la tesis se utilizó los instrumentos como el Cuestionario N° 01 de la motivación y el Cuestionario N°02 de desempeño docente a quienes se les aplicó el instrumento de investigación denominado cuestionario tipo escala de Lickert, para recoger datos de las ambas variables. a la vez; la validación de los instrumentos por juicio de expertos con resultados de aplicable y el nivel de confiabilidad del instrumento fue excelente Para determinar la confiabilidad se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach cuyo valor fue 0.788 para la motivación (32 ítems) y el valor fue 0. 764 para el desempeño docente (20 ítems), en la prueba de hipótesis se trabajó la estadística paramétrica r de Karl Pearson, cuyos resultados fueron ingresados en el programa estadístico SPSS, concluyendo Los resultados de la investigación nos permitieron concluir que: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma Soriano – Aparicio Pomares – Yarowilca -2022. Como el valor de $p = 0,000$ es menor a 0,05 (Correlación positiva considerable).

Palabras claves: motivación, desempeño docente, aprendizaje.

ABSTRACT

The present work entitled " MOTIVATION AND TEACHING PERFORMANCE IN STUDENTS AT THE I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO – APARICIO POMARES -YAROWILCA - 2022"was developed with the purpose of determining the relationship between motivation and teaching performance. In this sense, the research was framed within the quantitative approach with correlational scope, whose design was the Non-experimental Correlational Transverse Cut. counting on a population of 108 students and the sample for 22 of them, In the thesis we used the instruments such as Questionnaire N ° 01 of the motivation and Questionnaire N ° 02 of teaching performance to those who applied the research instrument called scale questionnaire of Lickert,, to collect data of both variables. both; the validation of the instruments by expert judgment with applicable results and the level of reliability of the instrument was excellent.

To determine reliability, the Cronbach's Alpha test was applied, whose value was 0.788 for motivation (32 items) and the value was 0. 764 for teacher performance (18 items). in the hypothesis test we worked on the parametric r statistic of Karl Pearson, whose results were entered into the statistical program SPSS, concluding The results of the investigation allowed us to conclude that: There is a significant relationship between motivation and teaching performance in the students of the I.E. JEC Ricardo Palma Soriano – Aparicio Pomares – Yarowilca – 2022. Since the value of $p = 0,000$ is less than 0,05 (considerable positive correlation)

Keywords: motivation, teaching performance, learning

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
ÍNDICEVI
INTRODUCCIÓN.....	VIII

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema.....	01
1.2 Justificación	04
1.3 Importancia o propósito	04
1.4 Limitaciones.....	05
1.5 Formulación del problema.....	05
1.5.1 Problema general	05
1.5.2 Problemas específicos	06
1.6 Formulación de los objetivos	06
1.6.1 Objetivo general	06
1.6.2 Objetivos específicos	06
1.7 Formulación de las hipótesis	07
1.7.1 Hipótesis general	07
1.7.2 Hipótesis específicas	07
1.8 Variables	07
1.8.1 Variable independiente	07
1.8.2 Variable dependiente	07
1.9 Operacionalización de variables	08
1.10 Definición de términos operacionales	12

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	14
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases conceptuales	35

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito	39
3.2 Población	39
3.3 Muestra (tener en cuenta el tipo de muestreo)	39

3.4 Nivel y tipo de estudio.....	40
3.4.1 Nivel de estudio (el nivel mínimo aceptado es el explicativo)...	40
3.4.2 Tipo de estudio	40
3.5 Diseño de investigación	40
3.6 Técnicas e instrumentos	41
3.6.1 Técnicas	41
3.6.2 Instrumentos	42
a) Validación de los instrumentos (de cada instrumento)	42
b) Confiabilidad de los instrumentos (de cada instrumento)...	42
3.7 Procedimiento	42
3.8 Aspectos éticos	43
3.9 Tabulación	43
3.10 Análisis de datos	43

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo.....	45
4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	54
4.3 Discusión de resultados	60
4.4 Aporte de la investigación	63
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	
ANEXO 01. Matriz de consistencia	
ANEXO 02. Consentimiento informado	
ANEXO 03. Instrumentos.....	
ANEXO 04. Acta de defensa.....	
ANEXO 05. Formato de validación de los instrumentos por jueces o juicio de expertos	
NOTA BIOGRÁFICA.....	
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO	
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE PREGRADO	

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad, presentamos a consideración de la Escuela de Posgrado, la investigación denominada: **LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO – APARICIO POMARES - YAROWILCA – 2022**. La motivación es crucial para mantenerse en el logro del buen desempeño docente, porque esta es la que permite la supervivencia, así como los objetivos. Los docentes deciden en todo momento, en diferentes contextos y es por ello que buscan actuar acertadamente.

El investigador ha querido averiguar cómo motivar en el desempeño docente para que labore sin tener intenciones que exigir mayores contraprestaciones y repercuta en mayores beneficios para los estudiantes. Asimismo, se busca que la motivación permita que el docente presente un adecuado desempeño laboral y crezca profesionalmente.

El desempeño docente plantea la necesidad de mejorar el aprendizaje teniendo como meta primordial el progreso del estudiante, así como el progreso de todos los miembros del grupo motivando a los estudiantes a hacer un esfuerzo máximo en el aprendizaje.

La presente investigación está centrada en la influencia de la motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa de educación secundaria JEC, “Ricardo Palma Soriano” Los resultados de la investigación permitirá al docente reconocer qué aspectos son los que ellos consideran más relevantes para conseguir un mejor desempeño laboral y así se optimice su trabajo.

En atención a lo expresado, se hizo necesario realizar un estudio cuyo objetivo fundamental es analizar la importancia de la motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC “RICARDO PALMA SORIANO” - 2022.

El estudio en referencia se realizó en el marco de una investigación de carácter descriptivo – correlacional. Donde el presente trabajo de investigación está estructurado en dos partes. la primera está referida a los aspectos teóricos, comprendiendo los capítulos I, II y III; y la segunda, los aspectos prácticos: con los capítulos IV

La primera parte denominada aspectos teóricos:

El capítulo I se desarrolla la descripción del problema de investigación, fundamentación del problema de investigación, justificación, importancia o propósito, limitaciones, formulación del problema de investigación general y específicos, formulación de objetivos generales y específicos, formulación de hipótesis generales y específicas, variables, operacionalización de variables, definición de términos operacionales.

El capítulo II comprende el marco teórico, antecedentes, bases teóricas, bases conceptuales.

El capítulo III se presenta la metodología, ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento, tabulación.

La segunda parte denominada aspectos prácticos:

El capítulo IV se describe los resultados, análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis y la discusión de resultados.

Luego, se presentan las conclusiones, recomendaciones o sugerencias, referencias bibliográficas, anexos, para futuras investigaciones.

Finalmente, mediante la aplicación de la prueba de las hipótesis, se comprobó que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma Soriano - 2022. Se tiene una correlación moderada entre motivación docente y desempeño académico ($r = 0,645$) y se tiene $p = 0,001$

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

El término motivación ha sido objeto de múltiples acercamientos teóricos. desde los enfoques de las competencias, coinciden en destacar que cualquier cambio en una organización es factible sólo si, además de contar con trabajadores competentes y sin resistencia al cambio, se cuenta con individuos motivados.

La motivación es un concepto que abarca un conjunto de estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad y el interés. La motivación, también puede concebirse, como la disposición para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Robbins (2004) afirma que: “La motivación son los procesos que dan cuenta de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (p.155).

En relación a lo anterior se puede establecer entonces que la motivación es un factor clave para que los individuos logren cualquier objetivo o meta, ya sea personal y profesional docente, que se establezcan durante su existencia. Por ello, la motivación es un aspecto que acompaña a las personas a lo largo de su vida, sin embargo, por diversas causas personales,

psicológicas, sociales o laborales, esta se ve afectada de forma negativa, influyendo en el desempeño docente y trabajadores dentro de la institución. Asimismo, Sánchez (2011) establece que:

Actualmente son muchas las dificultades que surgen con relación a la motivación del personal y más aún en organizaciones de servicio, al tratarse del desempeño laboral, los cuales se orientan en lo particular a factores como excesiva carga laboral, poca motivación de los directivos hacia el personal por metas logradas, y mal ambiente de trabajo, lo que produce trastornos y cambios considerables tanto en el desarrollo de las operaciones como en el funcionamiento institucional, específicamente en el desempeño de los mismos. (p.2).

Para crear un cuerpo docente bien formado y motivado es preciso contar con inversiones permanentes. Se calcula que en el mundo entero deberán contratarse a unos 10,3 millones de maestros entre 2016 y 2017, tan sólo para alcanzar el objetivo de brindar enseñanza universal. En un momento en que la recesión económica mundial amenaza con imponer graves distracciones a los presupuestos de educación, es esencial que apoyen la contratación, la capacitación y el desarrollo profesional de los docentes. Ahora bien, en el caso específico de la I.E JEC "Ricardo Palma Soriano", diariamente se observan niveles deficientes de motivación que se evidencian en el desempeño de los docentes al momento de dar cumplimiento a sus funciones, las cuales deben ser ejercidas con la mejor disposición, entusiasmo y ética profesional, para así poder garantizar la formación de los jóvenes en el marco del Sistema Educativo cuyas directrices reposan en el Currículo Nacional y donde se expresa claramente el perfil del educador:

El maestro y la maestra de la EBR, debe ser un modelo de liderazgo, impregnado de sólidos valores de identidad y con una visión universal e identificado con la búsqueda del bienestar socio- colectivo. Además debe ser promotor y promotora, generando la reflexión, la cooperación y la participación protagónica y corresponsable de los distintos actores vinculados con el proceso educativo. (p.59).

En la institución de la que se hace mención, se observa de parte de un grueso de docentes, conductas que dejan ver una notoria apatía, incumplimiento y desmotivación frente a lo que comprende el conjunto de funciones que le son inherentes en su naturaleza como educador y como gerente de aula. Se observa evidencia impuntualidad en la hora de entrada y salida de la institución y de los bloques de clase, por ejemplo: Existen docentes que llegan tarde y se van temprano del recinto y no cumplen completamente sus sesiones de clases. En otros casos, hay docentes con un alto número de inasistencias y la mayoría de ellas son injustificadas, por lo que los estudiantes pasan muchos días sin recibir clases y en consecuencia pasan mucho tiempo fuera de las aulas (pasillos y en la cancha) generando desorden y ruidos molestos, lo que entorpece el trabajo de otros docentes en las demás aulas circundantes.

También se observan inasistencias al momento de una reunión convocada por algún directivo, a los colectivos de formación permanente, consejos de cursos, actividades extras (culturales, deportivas, académicas, entre otras), retardos al momento de entregar las planificaciones del lapso y las notas finales. Existen además fallas de comunicación al momento de dar a conocer una información importante emanada de los entes superiores

educativos por lo que ésta no llega de manera equitativa a todos, lo que produce impases entre los directivos y los docentes por dicho suceso y derivado de esto, los docentes no llevan a cabo las tareas con los estudiantes como se planifica, tendiendo en algunas ocasiones a improvisar y su desempeño no es el más óptimo.

Es importante señalar que los directivos juegan un papel fundamental dentro de toda institución educativa, pues son los máximos gerentes dentro de ella y quienes deben velar porque el funcionamiento del recinto sea el más óptimo y propiciar que el personal docente que tienen bajo su cargo este motivado en la medida de lo posible para que cumplan con su cometido.

En consecuencia, sería pertinente que tomaran en consideración la puesta en ejecución de estrategias o actividades que fortalezcan aún más la motivación del personal docente para seguir manteniendo el nombre de la institución en una posición privilegiada y donde prevalezca la armonía y el respeto entre todos los que hacen vida dentro de ella.

Todo lo descrito previamente, se traduce en que los profesores no se sientan motivados a laborar de la manera más eficiente y eficaz, debido a los hechos irregulares que se suscitan dentro del colegio por lo que el mismo, no funciona de forma ordenada según las exigencias de los organismos superiores educativos y siendo los alumnos los más afectados en cuanto a la prosecución de sus estudios y su rendimiento académico. En base a lo anteriormente expuesto, puede expresarse que la motivación dentro del desempeño laboral cumple un papel fundamental pues es el motor que impulsa las acciones que hacen que las personas dentro de la institución, en este caso educativas, alcancen los objetivos propuestos y que dicho

desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo o un trabajo y la evaluación del mismo el cual permitirá un mejoramiento continuo.

En consecuencia, por medio de esta investigación se pretende analizar la influencia de la motivación en el desempeño docente de la I.E JEC “Ricardo Palma Soriano”, estableciéndose las siguientes preguntas:

¿Cómo es la motivación actual de los docentes? ¿Cuáles son las causas que influyen en la motivación de los docentes en I.E? ¿Por qué la motivación es un factor importante en el desempeño docente en la I.E?

1.2 Justificación

El estudio se justifica, por lo siguiente:

Justificación teórica: Este trabajo ofrecerá y servirá de soporte y apoyo para futuras investigaciones relacionadas al tema, porque está dirigida en una investigación segura y fiable de teorías dirigidas a los problemas de estudio. Asimismo, se brinda información objetiva y real sobre el estado de nuestras dos variables; acrecentando y fortaleciendo las teorías existentes.

Justificación práctica: Es práctico porque los datos estadísticos del nivel de relación de las dos variables de estudio, permitió elaborar propuestas objetivas en nuestras recomendaciones para solucionar el problema, permitiendo mejorar la conducción del plantel, el ambiente del entorno y

satisfacción de los agentes educativos, beneficiando a todo el plantel, es decir, a la I.E. JEC “Ricardo Palma soriano”.

Justificación metodológica: La metodología, los dispositivos de proceso, las técnicas y materiales de recojo de datos, utilizados en la elaboración de esta tesis, una vez comprobado su valía y confiabilidad serán empleados en otros trabajos de investigación.

1.3 Importancia o propósito

La importancia de la investigación desarrollada radica, en los resultados de la motivación en los docentes, así como el desempeño docente en la institución educativa lo que se encuentra en una situación complicada en la adquisición de los aprendizajes de los estudiantes, con la mayoría de los docentes como consecuencia de no tener entusiasmo de lograr las competencias propuestas en el CNB para los estudiantes.

El desarrollo de la investigación contribuyó establecer la relación entre motivación y desempeño docente para tener buenos logros en los estudiantes, esto permitirá mejorar los niveles de la motivación en los docentes, la que tendría repercusión indirecta en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Y así poder tener estudiantes que contribuyan en el desarrollo de la región y del país.

1.4 Limitaciones

Una de las mayores limitaciones para llevar a cabo esta investigación será la carencia de material bibliográfica en nuestro medio de trabajo, así como la falta de instrumentos estandarizados para detectar la motivación y el desempeño docente. Muy pocas investigaciones sobre el tema, lo que imposibilita de alguna manera saber la magnitud real de este problema socioeducativo y los datos hallados solo serán válidos para el lugar donde se llevó la investigación.

De la misma manera Poco interés de los docentes en cuanto que se les pueda evaluar a cada uno.

La no asistencia de los docentes al 100% para la encuesta del desempeño docente en la fecha acordada por los mismos docentes.

1.5 Formulación del problema

1.5.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares - Yarowilca - 2022?

1.5.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación y la preparación para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca - 2022?

- ¿Qué relación existe entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca - 2022?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares - Yarowilca - 2022?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los estudiantes I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca - 2022?

1.6 Formulación de los objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares - Yarowilca – 2022.

1.6.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la motivación y la preparación para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca - 2022.
- Establecer la relación entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.
- Determinar la relación entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.
- Identificar relación entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

1.7 Formulación de las Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

1.7.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.
- Existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.
- Existe relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.
- Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

1.8 Variables

1.8.1 Variable 01

Motivación

1.8.2 Variable 02

Desempeño docente

1.9 Operacionalización de variables

Variable 01: motivación		
Conceptualización de la Variable	Dimensión	Indicador
Es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.	Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 1. En tus docentes lo que más les gusta de su trabajo es que está en contacto con mucha gente 2. Tus docentes consideran que trabajan bien en equipo 3. En tus docentes la mejor cualidad es la simpatía 4. En tus docentes la parte más difícil del trabajo es tener que tomar decisiones impopulares 5. En tus docentes lo que menos le gusta es que dependen de la aprobación de los demás 6. En tus docentes lo que estresa son los problemas de relación 7. En tus docentes lo que más disgusta en el trabajo, es hacer algo que contradice a sus creencias y principios
	Condiciones de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 8. En tus docentes lo que más les gusta de su trabajo es la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades 9. En tus docentes la mejor cualidad es la creatividad 10. En tus docentes lo que más estresa a en el trabajo es la rutina 11. En tus docentes las actividades que realiza son estimulantes 12. Tus docentes poseen libertad de adecuar temas y tareas según las necesidades del grupo 13. Tus docentes consideran importante la libertad y autonomía del docente 14. En tus docentes lo que agrada de su trabajo es la estabilidad laboral que este ofrece 15. Tus docentes consideran que es importante contar con los recursos materiales adecuados para efectuar el trabajo de aprendizaje 16. Tus docentes participan en programas de estímulos y apoyos para los docentes

	Estima	<p>17. En tus docentes lo que más les gusta de su trabajo es alcanzar objetivos difíciles</p> <p>18. En tus docentes lo que más les disgusta de su trabajo es la ineficiencia y pérdida de tiempo</p> <p>19. En tus docentes su mejor cualidad es la tenacidad</p> <p>20. En tus docentes lo que menos les gusta es que asuma mucha carga de trabajo</p> <p>21. En tus docentes lo que más les estresa es cometer errores en un proyecto</p> <p>22. Tus docentes experimentan tranquilidad mientras realiza su trabajo</p> <p>23. En tus docentes lo que más les disgusta en el trabajo es el esfuerzo sin recompensa</p> <p>24. En tus docentes lo que más les gusta de su trabajo es que disfruta lo que hace</p>
	Expectativas	<p>25. Tus docentes se sienten satisfecho con lo que han logrado en el trabajo</p> <p>26. Tus docentes consideran adecuado la recompensa que recibe por su esfuerzo</p> <p>27. En tus docentes es importante que establecen metas claras y objetivas en el ámbito laboral</p> <p>28. Tus docentes sienten que han recibido el reconocimiento que merecen</p> <p>29. Tus docentes se sienten realizado cuando sus alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en su clase</p> <p>30. A tus docentes les parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial</p> <p>31. Tus docentes se sienten más satisfecho por la tarea en si, que por la recompensa de realizarla</p> <p>32. Tus docentes se sienten satisfecho con el trabajo al terminar el día</p>
Variable 02: Desempeño docente		
El propósito del Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tus docentes Demuestran conocimiento y comprensión de las características socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Tus docentes Demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña.

aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación Básica		<ol style="list-style-type: none"> 3. Tus docentes Diseñan creativamente procesos para despertar curiosidad, interés y compromiso en el logro de los aprendizajes previstos de los estudiantes. 4. Tus docentes Contextualiza el reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. 5. Tus docentes Diseña una evaluación de manera sistemática, permanente, formativa con los aprendizajes esperados.
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<ol style="list-style-type: none"> 6. Tus docentes Construye el asertividad, empatía, relaciones interpersonales basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración entre los estudiantes. 7. Tus docentes Promueve un ambiente acogedor para exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes 8. Tus docentes Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 9. Tus docentes Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender 10. Tus docentes Elaboran instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 11. Tus docentes Interactúan con sus pares para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático en la escuela. 12. Tus docentes Participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora involucrándose activamente en equipo de trabajo. 13. Tus docentes Desarrolla proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. 14. Tus docentes Fomentan el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 15. Tus docentes Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, sus avances y resultados.

	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	<p>16. Tus docentes Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>17. Tus docentes Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela</p> <p>18. Tus docentes Participan en generación de políticas educativas expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional</p> <p>19. Tus docentes Actúan de acuerdo a sus principios de su ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar</p> <p>20. Tus docentes Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente</p>
--	--	---

1.10 Definición de términos operacionales

Motivación: es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos y empujar a la búsqueda de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente.

Desempeño docente: proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y debe ser la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo.

Relaciones interpersonales: son asociaciones entre dos o más personas, Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, los entornos laborales, donde existan dos o más personas en comunicación.

Condiciones de trabajo: Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador

Estima: es la autoexigencia que se da el individuo en forma personal. Es la cualidad personal que concierne a sí mismo es una motivación positiva de hacer, desarrollar y alcanzar la meta u objetivo previsto, y puede alcanzar ese objetivo que se ve demasiado lejos. Estima es sentir afecto por alguien sin tener demasiada importancia, consideración y aprecio que se hace de una persona o cosa por su calidad y circunstancias, cariño o aprecio que se siente por algo o alguien.

Expectativa: se traduce como “mirado” o “visto” a la esperanza, sueño o ilusión de realizar o cumplir un determinado propósito.

Preparación para el aprendizaje: Comprende la planificación del trabajo pedagógico. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje: Comprende la conducción del proceso de enseñanza. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar

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

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

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Luego de haber revisado la biblioteca en forma virtual y física, se han encontrados trabajos de investigación relacionados como el nuestro las mismas que se detalla a continuación:

2.1.1 Internacionales:

TIJERINA. (2011). con la tesis: *“Papel De La Motivación En El Desempeño Docente”* para optar el grado de maestría en educación, en la Universidad Autónoma De Nuevo León. Con el Tipo de investigación ex post facto de tipo descriptivo porque el fenómeno estudiado ya ocurrió de manera natural, con la población y muestra de conformada por 30 maestros. Llegando a la siguiente conclusión:

- El 37% de los docentes eligieron la dimensión proceso en la cual no se presta especial atención a la meta u objetivo final de la actividad sino al proceso de la actividad misma, al realizarla se obtiene satisfacción personal, es decir, está vinculada a la motivación intrínseca. Los docentes manifestaron que lo que les gusta de su trabajo es disfrutarlo y piensan que un buen docente debe enseñar eso a sus alumnos. Les estresa realizar un trabajo en donde no pueden disfrutarlo debido a exigencias que ellos consideran irracionales en relación al tiempo y los recursos del que disponen para realizarlo, lo que

menos les gusta de ellos es que se dejan llevar por el trabajo y pierden la noción del tiempo.

GALLERO. (2016). con la tesis: *“La Evaluación Del Desempeño Por Competencias: Percepciones De Docentes Y Estudiantes En La Educación Superior Domingos J.”*, con el tipo y diseño de investigación cuasi experimental, con una población conformada por 187 docentes, y 3089 estudiantes, llego a la siguiente conclusión:

- El análisis de las percepciones de estudiantes y docentes sobre el instrumento de evaluación del desempeño docente en una universidad pública en el contexto angolano arrojó que las dimensiones que deben emplearse para esta evaluación son: las competencias pedagógico-didácticas, investigativas, de extensión universitaria y de gestión académica

ARRATIA. (2010). con la tesis: *“Desempeño Laboral Y Condiciones De Trabajo Docente En Chile: Influencias Y Percepciones Desde Los Evaluados”* con el tipo descriptivo y diseño correlacional, con una muestra de 79 niños de 0 a 10 años, llego a la siguiente conclusión:

- permita dar cuenta de los principales objetivos de investigación. Junto con esto, se realizará una reflexión acerca de los resultados, que permita dar respuesta a la pregunta y responder a la hipótesis de trabajo. Para ello, la estructura de esta sección contempla en primer lugar el desarrollo de las principales ideas fuerzas que se desprenden de los análisis realizados, para

posteriormente deslizar las principales consecuencias posibles que pueden revelarse de estos resultados. Finalmente, se desarrollarán algunas proyecciones de política que parecen interesantes a la luz de lo planteado, así como algunas nuevas preguntas de investigación que emergen del estudio realizado.

SUBALDO. (2012). con la tesis: *“Las Repercusiones Del Desempeño Docente En La Satisfacción Y El Desgaste Del Profesorado”*, con el tipo y diseño de investigación descriptiva correlacional, con la Poblaciones y Muestras De estos, 1,014 profesores son de Centros públicos y 1,531 de centros privados. Llego a la siguiente conclusión:

- Respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos.

2.1.2 Nacionales

AMADOR. (2009). con la tesis: *“La Motivación De Los Docentes En Los Centros Educativos De Primaria En El Circuito 01 De La Dirección*

Regional De Desamparados”, con el enfoque cuantitativo y un diseño metodológico no experimental transeccional porque se realizó la investigación en un momento determinado. El tipo de estudio aplicado es de carácter descriptivo. Muestra Se seleccionó con la asesoría del Dpto. de Análisis Estadístico del MEP una muestra de un 20% de la población docente del circuito 01 de la DRED, esta cantidad de población es elegida de manera proporcional. Llegando a la siguiente conclusión:

- Los centros educativos en los que laboran los docentes encuestados cuentan con buenas instalaciones físicas, además se les ofrece el material, equipo y bienes materiales necesarios para permitir el aprovechamiento de la labor realizada por lo que las condiciones del centro educativo permite que los docentes se sientan parte de la institución y son una variable de motivación positiva para esta población.

FARFÁN. (2013). con la tesis: **“La Motivación Para El Aprendizaje Y Su Relación Con El Rendimiento Académico En El Área De Inglés De Los Estudiantes Del Primer Grado De Educación Secundaria**”, tipo descriptivo-correlacional no experimental; diseño transeccional correlacional-causal. La cual tiene la población y muestra de de 75 estudiantes de nivel secundaria. Llegando a la siguiente conclusión:

- El grado de correlación es positiva y muy baja con un coeficiente de 0,012(Tabla N° 8) entre la motivación para el aprendizaje y el nivel de logro del criterio Expresión y Comprensión Oral del área de Inglés habiendo

obtenido el 48,1% de los estudiantes del primer grado de secundaria de la institución educativa “Fe y Alegría N° 49”- Piura calificaciones de 11 a 13, resultando su aprendizaje en proceso (Tabla N° 3). Para mejorar este resultado se pudo desarrollar más profundamente las capacidades de comprensión y producción de textos lo cual implica el desarrollo de dos habilidades (listening speaking). Proceso que se relaciona a la vida cotidiana del entorno familiar y social del estudiante en diversas situaciones comunicativas

Bruno, A. (2016) con la tesis ***“Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016”***, TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, Tipo y diseño de investigación descriptivo correlacional, La población estuvo representada por 600 alumnos, llegando a la siguiente conclusión:

La motivación laboral está relacionada con el desempeño docente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,223 y un valor $p = 0,085$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$. Se concluye que la relación no es significativa entre la Motivación Laboral y el Desempeño docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud débil lo que indica que las características de la Motivación Laboral no determinan las capacidades para el desempeño docente.

Diburga, J. (2017) con la tesis ***“Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa del Nivel Secundaria. Ayacucho, 2017”***

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA DE LA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA, con el diseño descriptivo correlacional y explicativo de base no experimental. Con la muestra de 124 estudiantes, llegando a la siguiente conclusión:

Los resultados demuestran que la motivación laboral y el desempeño laboral alcanzan puntuaciones altas, ubicándose en los niveles alto y bueno (Tabla 01); del mismo modo, el valor del coeficiente de correlación Tau b de Kendall es 0,725 que refleja un nivel de correlación moderada; el p valor obtenido (0,000) y es menor al nivel de significancia, que son evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir: “La motivación laboral se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho. 2017” (Tabla 05).

Reátegui, L. (2016) con la 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”*** TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN

EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO , llegando a la siguiente conclusión:

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.

2.1.3 Local

RAMOS, R. (2016) con la tesis ***“Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015”***, TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUÁNUCO, llegando a la siguiente conclusión: Existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria de Codo del Pozuzo - Puerto Inca- Huánuco-2015, con una correlación de Pearson equivalente a 0,97 con una t calculada equivalente a 13,12 y con un nivel de significación de 95%.

PUENTE, R. (2015) con la tesis ***“GESTIÓN DE CALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN***

EDUCATIVA INTEGRADA N°32586 DE HUARICHACA-HUÁNUCO 2015”., PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN MENCIÓN DOCENCIA Y GERENCIA EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUÁNUCO, Llegando a la siguiente conclusión:

La gestión de calidad se encuentra relacionado significativamente con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada de “Huarichaca” 2015, ya que según los resultados estadísticos del Coeficiente de Correlación de Pearson realizado entre las dos variables arrojaron el valor de 0.899, siendo el nivel de correlación positiva, significativa y alta, que se aprecia en la Tabla N°09.

PANDURO, M. (2017) con la tesis **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO 2017”** PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, Llegando a la siguiente conclusión:

Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan. Huánuco. pues el coeficiente de correlación es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

ALTERNA: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017

2.2 BASES O FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.2.1 La motivación

El término motivación tiene su origen en la palabra latina “motus” que significa movimiento y referido al hombre, agitación del espíritu y sacudida, es por tanto, un constructo hipotético usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida hacia un objetivo (Good y Brophy, 1990).

Petri (1991) se refiere a la motivación como el término que se puede utilizar para explicar las diferencias en la intensidad de la conducta, es decir, que a más nivel de motivación más nivel de intensidad en la conducta.

La motivación, según De La Fuente y Justicia (2004), es una variable muy importante ya que no hay un modelo de aprendizaje que no incorpore una teoría de la motivación sea implícita o explícita

Trasladándonos al contexto escolar y teniendo en cuenta el carácter tensional de la conducta humana, es evidente que las actitudes, percepciones, expectativas y representaciones que tenga el estudiante de sí mismo, de la tarea a realizar y de las metas que pretende alcanzar constituyen factores que guían y dirigen la conducta del estudiante en el ámbito académico. Pero

también hay que tener en cuenta las variables externas procedentes del contexto en el que se desenvuelven los estudiantes, aspecto que les influye.

Por tanto, la motivación es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas motivación, que no es más que lo que el profesor hace para que los alumnos se motiven a introducirse en el tema.

Ambas variables interactúan a fin de complementarse y hacer eficiente la motivación, proceso que va de la mano de otro, esencial dentro del ámbito escolar: el aprendizaje.

Entre ellos, la auto-percepción de habilidad es el elemento central, debido a que, en primer lugar, existe una tendencia en los individuos por mantener alta su imagen, estima o valor, que en el ámbito escolar significa mantener un concepto de habilidad elevado; y en segundo lugar, el valor que el propio estudiante se asigna es el principal activador del logro de la conducta, el eje de un proceso de autodefinición y el mayor ingrediente para alcanzar el éxito.

De lo anterior se derivan tres tipos de estudiantes:

- Los orientados al dominio. Sujetos que tienen éxito escolar, se consideran capaces, presentan alta motivación de logro y muestran confianza en sí mismos.
- Los que aceptan el fracaso. Sujetos derrotistas que presentan una imagen propia deteriorada y manifiestan un sentimiento de desesperanza aprendido, es decir que han aprendido que el control sobre el ambiente es sumamente difícil o imposible, y por lo tanto renuncian al esfuerzo.
- Los que evitan el fracaso. Aquellos estudiantes que carecen de un firme sentido de aptitud y autoestima y ponen poco esfuerzo en su desempeño; para "proteger" su imagen ante un posible fracaso, recurren a estrategias como la participación mínima en el salón de clases, retraso en la realización de una tarea, trampas en los exámenes, etc.

El juego de valores habilidad/esfuerzo empieza a ser riesgoso para los alumnos, ya que si tienen éxito, decir que se invirtió poco o nada de esfuerzo implica brillantez, esto es, se es muy hábil. Cuando se invierte mucho esfuerzo no se ve el verdadero nivel de habilidad, de tal forma que esto no amenaza la estima o valor como estudiante. En este caso el sentimiento de orgullo y la satisfacción son grandes. Esto significa que en una situación de éxito, las autopercepciones de habilidad y esfuerzo no perjudican ni dañan la estima ni el valor que el profesor otorga.

El empleo desmedido de estas estrategias trae como consecuencia un deterioro en el aprendizaje, se está propenso a fracasar y se terminará haciéndolo tarde o temprano.

Motivación intrínseca y extrínseca

- Motivación intrínseca: la satisfacción es personal, propia de cada uno sirve para experimentar un sentimiento de competencia, sentimiento de que eres capaz, la tarea es reforzante en sí misma.
- Motivación extrínseca: hace referencia a cuando realizamos una acción por razones ajenas a ella, no interesa la actividad, sólo el beneficio que nos aportará dicha acción.

2.2.1.1 Teorías de motivación

Existen diferentes tipos de teorías relacionadas con la motivación laboral, estas teorías no son contradictorias ya que cada una de ellas explica un aspecto particular del tema:

- Teoría bifactorial:

Frederick Herzberg (1998) explica que existen dos tipos de factores incentivadores en el trabajo: Factores extrínsecos la cual no forman parte propiamente de la tarea laboral realizada. Son necesarios para no generar insatisfacción, tales como salarios, aumentos de sueldo, promociones, felicitaciones entre otros, por su parte los factores intrínsecos son los factores motivadores a largo plazo en el trabajo tales como satisfacción por un trabajo

que le gusta hacer, auto reconocimiento, sentido de cumplir con la propia responsabilidad, logro personal, entre otros.

- Teoría de la equidad:

Según Stacy Adams (2010) el ser humano posee una tendencia natural a buscar referentes de comparación social, es decir, comparar la propia conducta y los propios resultados con los de los otros.

Los individuos analizan las contribuciones que realizan y las compensaciones que obtienen, por lo que cada persona establece comparaciones entre lo que pone y lo que recibe, de forma que si percibe que existe desequilibrio entre ambas variables experimentará insatisfacción laboral y su motivación hacia el trabajo disminuirá.

- Teoría del establecimiento de metas

Edwin Locke (1999) estudia la motivación laboral desde la perspectiva de los objetivos o metas de trabajo, menciona que los objetivos claramente definidos incrementaran la motivación laboral, cuanto más claros sean los objetivos, más eficaces resultarán para motivar el comportamiento de las personas en la organización.

- Teoría de la motivación del logro

Para John Atkinson y David McClelland (1961) la motivación de logro consiste en el deseo de tener éxito, consideran que las personas actúan movidos por un conjunto de cuatro factores:

Motivo de éxito: Es la anticipación mental de las consecuencias positivas derivadas del éxito en las actividades emprendidas.

Motivo de fracaso: anticipar mentalmente las consecuencias negativas derivadas de no concluir con éxito las actividades emprendidas.

Probabilidad de resultados: Probabilidad percibida de concluir con éxito o con fracaso en una tarea dada.

Valor incentivo: se trata del valor y la importancia que la persona otorga al éxito y al fracaso en una tarea dada.

2.2.1.2 Dimensiones de la motivación

Por consiguiente, la motivación considera cuatro variables a mencionar:

a. Satisfacción laboral Por satisfacción laboral se entiende "(...) actitud general de un empleado hacia su trabajo" (Robbins, 2004, p.78).

Esta definición es muy general, ya que cada individuo tiene una definición de satisfacción laboral, para una persona la satisfacción laboral está relacionada con el salario actual, otros individuos la enlazan con el trabajo que realiza dentro de la organización y para otras personas son las posibilidades que existen de ascender.

El Ministerio de Hacienda (2013), considera que las actitudes se determinan conjuntamente con las características actuales del puesto así como las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Existen diferentes características de un puesto de trabajo que influyen en la percepción de las condiciones de un puesto y estas son: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo y oportunidades de progreso.

Pérez y Fidalgo (1998), aluden a que existen diferentes características personales que determinan los umbrales de satisfacción e insatisfacción tales como la historia personal y profesional, la edad, el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural.

b. Remuneración: Una determinante de motivación se refiere al salario que recibe un individuo como pago de su trabajo: a un mayor salario, mayor satisfacción. Para Robbins (2004, p.79)

“(…) los puestos mejor pagados requieren mayores capacidades, dan mayor responsabilidades a quienes lo ocupan, son más estimulantes, ofrecen más retos y conceden mayor control”.

Para el caso de la profesión docente, está merece una remuneración adecuada, en este rubro se han hecho importantes esfuerzos de parte de las autoridades educativas y asociaciones gremiales; condiciones que requieren de un monitoreo constante. (Garbanzo, 2011)

c. Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia se refiere al “sentimiento que percibe una persona o se siente parte de un grupo, servicio o departamento, de la organización”. (Apuy, 2008) A su vez, Montaña (2009) entiende el sentido de pertenencia como “la defensa que hacen los empleados, de los diferentes intereses, valores y objetivos que posee una institución, haciéndolos propios y parte de su perfil e identidad laboral.” Además debe contar con un plan de motivación que incluya al personal temporal y deben conocer a sus empleados y preocuparse por ellos, es importante crear canales de comunicación creativas y eficientes de informar a los empleados y buscar estrategias que posibilite el conocimiento de necesidades, gustos, preferencias para así mismo crear políticas y objetivos que beneficien a los empleados de manera que se puedan crear sentimientos de arraigo y pertenencia en la organización.

d. Capacitación

Para Robbins (2004), la capacitación mejora las capacidades del empleado para cumplir con su trabajo y dar un esfuerzo mayor, acrecienta la eficacia personal y estimula la motivación personal del trabajador.

Este autor señala que los empleados no son competentes para siempre, las capacidades se vuelven obsoletas, por lo que la responsabilidad de la organización es fomentar la confianza de los trabajadores y ayudarlos a mantener su competitividad mediante adiestramiento continuo.

2.2.1.3 Caracterización gnoseológica, pedagógica, axiológica y psicológica de la motivación

A.- Caracterización gnoseológica de la motivación

Considerando lo expresado por Vigotsky,(2005) se evidencia la gran importancia que tiene el tipo de vínculos y aceptación que se dan entre estudiantes y docente, docente y estudiante y estudiante- estudiante, procesos de interrelación que generan definitivamente un determinado comportamiento del estudiante a nivel intrapsicológico, realidad que no puede ser soslayada por el educador, ya que de ello dependerá que el alumno aprenda de forma significativa o se resigne a la memorización mecánica o simplemente no le preste atención a los contenidos tratados en una determinada asignatura, por importante que aparente ser.

La motivación por su gran importancia en la predisposición de los sujetos de aprendizaje, implica que el docente se actualice en técnicas de motivación, orientado a generar en los alumnos actitudes positivas frente a la asimilación de los contenidos de estudio al interior del aula y fuera de la misma, por lo que es necesario que el estudiante desarrolle su interés por aprender en los distintos escenarios pedagógicos a nivel individual o grupal.

B.- Caracterización pedagógica de la motivación

Para algunos el aprendizaje no es posible sin motivación, para otros, no es una variable importante dentro del aprendizaje. “Cuando hablamos de

aprendizaje significativo, éste puede ocurrir sin motivación, lo cual no implica negar el hecho de que la motivación puede facilitar el aprendizaje siempre y cuando esté presente y sea operante” (Ausubel:1976).

C.- Caracterización axiológica de la motivación

La axiología una rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos, su término fue empleado por primera vez por Paul Laupie en 1902 y posteriormente por Eduard Von Hartman en (1908), esta no solo trata de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio.

Para Barroso (1995), la familia es un laboratorio en el cual todo lo que se necesita para la vida, se aprende, practica y valida, es el contexto en el que se estructura, de manera permanente, la experiencia de vivir una cierta organización mental que nos capacita para funcionar con efectividad.

Cuando hablamos de vivir estamos hablando de los tres procesos por los cuales todos pasamos: nacer, crecer y morir.

Desde esta perspectiva la axiología ligada a la motivación guarda estrecha relación, considerando que los valores por su alto contenido personal, así como la motivación, influyen en cada una de las acciones que realiza la persona, en los distintos campos del saber humano y en la educación por la connotación grupal incide en el proceso de enseñanza

aprendizaje a nivel de elevar los niveles de curiosidad e predisposición del alumno por aprender a aprender de forma autónoma y guiada.

D.- Caracterización psicológica de la motivación

En psicología, “las motivaciones son el conjunto de factores que impulsan el comportamiento de los seres humanos u otros animales hacia la consecución de un objeto. Estrechamente vinculadas a deseos de tipo instintivo o irracional, las motivaciones se ordenan en una jerarquía que va desde las necesidades primarias, como la satisfacción del hambre y la sed, hasta las de carácter intelectual o estético, pasando por las de propiedad, seguridad, amor, sexo, etc.”

Las teorías de la motivación distinguen en ésta los componentes energéticos y los direccionales. La función de los componentes energéticos es la activación de la conducta. Entre éstos se han señalado la energía psíquica Sigmund Freud. (1997),

2.2.1.4 La motivación y su importancia para el aprendizaje.

La motivación en el aprendizaje se representa como motivación primaria o interna y motivación secundaria o externa.

A.- La motivación primaria

La motivación primaria o interna “surge del objeto de estudio mismo, y, según Gert Solmecke, (2005) une a la persona con su ambiente, en forma directa, lo cual motiva al estudiante sin intervención pedagógica”. Este tipo de motivación, orientada hacia el objeto de estudio, se distingue por la congruencia entre intereses de estudio y metas fijadas por el alumno. Muchas veces se refieren a motivos de su especialidad, motivos culturales y espirituales o cognitivos. Pero también los motivos sociales y los emocionales pueden acompañar estos motivos cognitivos, y, con el tiempo, pueden convertirse en una motivación primaria.

El “caso ideal sería una identificación del estudiante con la materia que le garantizaría el éxito deseado en el aprendizaje, porque objetivos de aprendizaje que no fueron aceptados por uno mismo, no los lograría”. Así, Erez y Zidon consideran el mayor rendimiento en el proceso de aceptación de metas que provienen de afuera. Pero estas metas externas deben ser interiorizadas, y es cuando se convierten en metas interiorizadas mediante la auto-imposición, porque “la aceptación de una meta, que conlleva a la decisión de auto-imponerse una meta, implica un compromiso de esfuerzo mientras que el rechazo de una meta implica indiferencia o, a lo sumo, poco compromiso.” Según Erez y Sidón (1984), la meta debería ser demasiado alta para que la persona la rechace, y es cuando el individuo mismo está convencido que fracasará. Por consiguiente, las tareas deben cumplir con el nivel de la dificultad de una persona y deben ser ni demasiado difíciles ni demasiado fáciles.

B.- La motivación secundaria

La motivación secundaria despierta el interés hacia un objeto de estudio por factores secundarios y no por la materia misma; por consiguiente, no se trata de una motivación intrínseca, sino extrínseca. Estos factores pueden referirse a cuestiones sociales y emocionales, fuera del objeto. Por ejemplo, en el alumno se despierta el interés por un objeto de estudio, debido a la simpatía hacia un maestro, la aceptación ante sus compañeros, expectativas profesionales o por experiencias de castigo y de recompensa (John Marshall, 1997), entre otras.

Estas motivaciones de experiencias sociales y emocionales pueden convertirse, con el tiempo, en motivaciones primarias, y es cuando el alumno dice, ya no estudio esta lengua por la maestra o por el aprecio ante sus compañeros, sino por el interés en la materia misma. Algo parecido puede pasar con el método de las recompensas y castigos, dado que el alumno recibe cierto refuerzo a través de las recompensas y, de esta manera, sigue aprendiendo. El castigo es un método más cuestionable, porque personas demasiado sensibles pueden perder el ánimo para estudiar, por falta de autoconfianza; y su único propósito consiste en cumplir con la materia y no por el interés en la misma.

2.2.2 DESEMPEÑO DOCENTE

En nuestro país en los últimos tiempos la educación juega un papel muy importante para lo cual el docente debe prepararse adecuadamente lo cual se menciona en lo siguiente:

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes. De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores.
(Murillo, 2006, p, 15)

Los docentes no solo deben buscar que su profesión sea una actividad de gran motivación y agrado para los estudiantes sino del mismo modo en un determinado tiempo mantener esa misma motivación a lo largo de su carrera profesional como educadores lo cual se menciona en lo siguiente.

Pero no solo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y

buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos. (Murillo, 2006, p, 15)

2.2.2.1 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La educación tiene un objetivo claro para mejorar el enfoque político en que se basa los diferentes organismos relacionados a la educación y del mismo modo esto se mantiene en los diferentes contextos como se menciona Evaluación del desempeño docente y carrera profesionales docentes en:

Este estudio se propuso como objetivo general conocer la estructura y funcionamiento de los sistemas de carrera docente y evaluación del desempeño docente en los diferentes países de América y Europa con vistas a aportar algunas ideas que puedan ayudan a formular políticas sobre estos elementos en América Latina.

Concretamente, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Identificar las características básicas en los sistemas de carrera y evaluación del desempeño docente de los países de América y Europa.

Detectar regularidades y diferencias entre las diferentes opciones tomadas.

Establecer tendencias y modelos generales en los sistemas de carrera y en la evaluación del desempeño docente.

Aportar algunas sugerencias para la formulación de políticas educativas sobre la carrera docente y la evaluación del desempeño. (Murillo, 2006, p, 16)

2.2.2.2. MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

El docente es el eje primordial en la preparación de los estudiantes para el aprendizaje de su conocimiento, lo cual se menciona en el **el marco de buen desempeño Docente:**

El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios que caracterizan una buena docencia y que son exigibles en la Educación Básica Regular de nuestro país. Constituyen un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen; en las etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (MINEDU, 2012, p, 17)

2.2.2.3. PROPÓSITOS ESPECÍFICOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

El docente tiene un propósito para renovar la educación con nuevas formas de enseñanza para lo cual es necesario manejar las siguientes cualidades que se menciona en el marco de buen desempeño.

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.*
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.*
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.*

d) *Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.* (MINEDU, 2012, p, 17)

2.2.2.4 DOMINIOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

DOMINIO I: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

En los últimos años la educación necesita de docentes capacitados para lo cual deben dominar las diferentes competencias y dominios lo cual se menciona:

Competencia N° 01: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral

Desempeños:

- a) *Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.*
- b) *Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.*

Competencia N° 02: Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión

Desempeños:

- a) *Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.*
- b) *Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.*
- c) *Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.*

DOMINIO II: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Los docentes enseñan a los estudiantes a convivir en un clima saludable en las instituciones educativas para lograr una buena relacionan en el entorno donde convive con las demás personas y puedan expresar de forma firme en sus opiniones, se menciona en lo siguiente:

Competencia N° 03: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Desempeños:

- a) *Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.*
- b) *Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.*

Competencia N° 04: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.

Desempeños:

- a) *Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.*
- b) *Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.*

Competencia N° 05: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales

Desempeños:

- a) *Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.*

DOMINIO III: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

Los docentes en las Instituciones Educativas participan en la mejora de la calidad educativa con nuevos enfoques de enseñanza, para tener al final del año académico resultados propicios y se menciona en lo siguiente:

Competencia N° 06: Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Desempeños:

- b) *Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la*

enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

- c) Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.*
- d) Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.*

Competencia N° 07: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Desempeños:

- a) Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.*
- b) Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.*

DOMINIO IV: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

Los docentes deben reflexionar sobre sus métodos de enseñanza a los estudiantes para que se sientan satisfecho y de acuerdo a eso adecuarse. Y se menciona en lo siguiente:

Competencia N° 08: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Desempeños:

- a) *Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.*
- b) *Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.*
- c) *Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional*

Competencia N° 09: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeños:

- a) *Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.*
- b) *Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.*

2.3 Bases conceptuales

A continuación, se precisa los conceptos básicos que se utiliza en el trabajo de investigación.

- **Motivación**

Es predisponer al alumno hacia lo que se quiere enseñar, es llevarlo a participar activamente y que se empeñe en aprender, el propósito es despertar el interés.

- **Desempeño docente**

Son actividades de enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir , aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Su compromiso es desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos, solo el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño.

- **Competencia**

Son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve.

- **Aprendizaje**

Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales. El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado.

- **Actitud**

Marca el camino por donde transitar, más lo aprendido, combinado con lo vivencial de cada día va generando un surco en nuestra personalidad. El compromiso tiene que ver con una actitud de vida, va de la mano con las ganas, con la fuerza, el esfuerzo que se necesita para alcanzar objetivos, en cualquier aspecto de la vida en que nos toque actuar.

- **Evaluación**

Es un elemento esencial para tomar decisiones en la organización del proceso enseñanza y aprendizaje, debido a que permite obtener y analizar información sobre cada uno de estos aspectos, con el objetivo de proponer en cada etapa

del proceso medidas y alternativas que aseguren el logro de los resultados previstos. Paralelamente, desde la perspectiva del estudiante, a éste le resulta indispensable saber qué tanto ha avanzado, si su esfuerzo ha permitido o no obtener resultados, descubrir los logros obtenidos; es decir, evidenciar claramente el logro de las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes identificadas previamente.

- **Estrategias metacognitivas**

Son procedimientos compuestos de pasos específicos que las personas ponen en acción para planificar, monitorear y evaluar los procesos y estrategias de orden cognitivo de acuerdo con un determinado objetivo. A través de las estrategias metacognitivas, la persona reflexiona sobre su desempeño, detecta logros y errores e implementa acciones para afrontar dichos errores.

- **Relaciones interpersonales:**

las relaciones interpersonales es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

- **Condiciones de trabajo:**

Es el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, , por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

- **Estima:**

El cariño y el afecto que una persona siente hacia otra, un cariño que puede ser la base de una relación interpersonal ya que a mayor grado de estima entre dos personas, existe una mayor receptividad hacia ese vínculo. Por el

contrario, cuando se produce algún tipo de antipatía, existe una distancia emocional

- **Expectativas:**

Es lo que ves más allá de lo que puedes ver, puede o no ser realista. Un resultado menos ventajoso ocasiona una decepción, Una expectativa sobre la conducta o desempeño de otra persona, expresada a esa persona, puede tener la naturaleza de una fuerte petición, o una orden, y no solo una sugerencia.

- **Dominio de contenido:**

Implica un proceso mental más reflexivo, en donde cada uno de nosotros comprendamos el contenido y seamos capaces de explicarlo, ejemplificarlo, y plantear actividades de demostración y problemas para fomentar la reflexión en los niños.

- **Estrategias didácticas:**

Es un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que un alumno adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas

- **Medios materiales:**

los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo. El concepto es habitual en el ámbito educativo que permite conseguir aquello que se pretende

2.4 Bases epistemológicas, y Delgadillo, bases filosóficas y/o bases antropológicas

La epistemología o teoría del conocimiento, según Harlow y Johnson (1998, p.15), se refiere a y “ la forma en que la mente procesa y forma creencias sobre los objetos eventos que nos rodean ” . Los autores ofrecen tres puntos de vista epistemológicos que denominan (1) ingenuo, (2) piagetiano (3) y wittgensteiniano.

Según estos autores, la visión ingenua está representada por la mente como un contenedor, es decir, la mente se entiende como un lugar de almacenamiento de información.

Desde esta perspectiva, según los autores, “ el conocimiento se ve como una colección de verdades, mientras que la mente se ve como un museo metafórico de estas verdades ” (Harlow y Johnson , 1998, p.15).

En la visión de Piaget, los esquemas mentales se construyen a partir de la experiencia del individuo con el entorno y el conocimiento no se entiende como una copia del mundo, sino como una reconstrucción subjetiva o individual.

Para Wittgenstein, el conocimiento se con este se construye mediante la participación del sujeto en su cultura, en distingue la adquisición de conocimientos del aprendizaje. La adquisición sería un proceso inconsciente y el aprendizaje un proceso intencional. Dicho de otra manera, las tres visiones p mencionados presentadas por los autores antes son equivalentes a los "mitos" descritos por Lakoff y Johnson (1980).

Para ellos, los mitos son formas de entender la experiencia y dar sentido a nuestra vida. Consideran que dos mitos gobiernan la ciencia, el objetivismo y el subjetivismo, y optan por un tercero, el experiencialismo.

El objetivismo corresponde a la visión ingenua, el subjetivismo encuentra un paralelo en el constructivismo y la producción de conocimiento como resultado del conjunto de nuestras vivencias, que describe la esencia del experiencialismo.

Las prácticas pedagógicas están determinadas por las concepciones epistemológicas y por las metáforas que estas concepciones generan.

Según Verneil y Berge (2000, p.15), los “modelos objetivistas generalmente describen la interacción entre profesor y alumno y entre alumno y contenido, pero prestan poca atención a la interacción en parejas”. Según estos mismos autores, en la visión objetivista, la mente se ve como un contenedor y, en la visión constructivista, como un procesador, es decir, el mundo personal de cada alumno se construye en su mente y son estas construcciones personales las que definen realidades propias. Agregaría que, en la mirada experiencial, el aprendizaje surge de las experiencias vividas en las prácticas sociales.

De esta manera se presentan virtuales de aprendizaje, estas las bases epistemológicas de los entornos se sustentan en la educación contemporánea, misma que se encuentra en un proceso continuo de transformación influenciado por los avances tecnológicos que se han traducido en la mejora de los métodos de enseñanza, a través de propuestas innovadoras, incluida la adopción de metodologías activas de enseñanza, especialmente en Ambientes Virtuales de Aprendizaje.

En este contexto, también se destaca que los avances tecnológicos han ampliado el acceso a la información, sin que, no obstante, se establezcan parámetros o criterios de acceso y uso de los contenidos. Por tanto, existe la necesidad de combinar métodos de enseñanza, tecnología y metodologías que permitan a los estudiantes utilizar el contexto tecnológico de manera eficiente a través del docente que asume el rol de facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje (Bacich, 2016). Así, existe una nueva realidad, que requiere metodologías que permitan al alumno utilizar las Tecnologías Digitales de la Información y la Comunicación (TDICs) en la construcción del conocimiento, en este sentido, Bates (2017) afirma que es necesario abordar la cuestión de si el desarrollo de las tecnologías digitales ha cambiado realmente la naturaleza del conocimiento, porque, de ser así, influirá fuertemente en lo que se debe enseñar y cómo se enseñará. Algunos sostienen que Internet ha cambiado la naturaleza del conocimiento. Argumentan que el conocimiento importante o válido ahora es diferente anteriores, en particular el conocimiento académico.

En efecto, en una concepción crítica de las formas de conocimiento reflexiva, el proceso de enseñanza y aprendizaje es estimulado y fomentado por el propio alumno. Así, Morán (2015) señala que, en la metodología activa, es importante el uso de materiales escritos y audiovisuales preelaborados, sin embargo, debe tener simultáneamente actividades equilibradas, desafíos e información que contextualicen al alumno, para que pueda convertirse y familiarizarse con la explicación de manera que participe activamente en la construcción de su conocimiento. Por lo tanto, están apuntados como principios de metodologías activas el alumno, dada su autonomía, la

problematización de la realidad y la reflexión, el trabajo en equipo, la innovación, conducen al alumno a ser el centro del proceso de aprendizaje, convirtiéndose en el protagonista en la construcción de su propio conocimiento. La autonomía es fundamental e intrínseca, ya que es una característica que hace que el alumno sea capaz de tomar decisiones, estimula el pensamiento y la motivación autónoma, además del sentimiento de pertenencia y coparticipación.

La problematización de la realidad y la reflexión se relacionan con la capacidad del alumno para analizar la realidad en la que se inserta y luego, consciente de ella, para reflexionar. La innovación aquí tiene el significado que generalmente se le da, el de trascender los métodos y enfoques tradicionales que solo apuntan a la transmisión del conocimiento (Diesel, Baldez y Martins, 2017). Paralelamente, internet ha proporcionado, a través de entornos virtuales como aplicaciones y plataformas, el acopio de espacios colaborativos en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que se adapta a las necesidades de los estudiantes, permitiéndoles reunir, compartir, colaborar y aprender juntos (Paiva, 2010). Además, la ruta electrónica sirve de ayuda al docente / asesor / mediador, ya que permite la creación de aulas, diarios de clase, control de asistencia, creación de registros, contraseñas y bases de datos, además de posibilitar la creación de gráficos para ilustrar la frecuencia y el compromiso de los involucrados. De tal manera, se infiere que las reflexiones sobre las concepciones epistemológicas son fundamentales para comprender la relevancia de la adquisición de competencias por parte de los docentes para que puedan desarrollar metodologías activas. En otras palabras, las concepciones epistemológicas conducen a la investigación de métodos,

técnicas y recursos que pueden contribuir al proceso de construcción del conocimiento. Por ello, se recomienda adoptar criterios epistemológicos y metodológicos para la selección y uso de Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA). Por tanto, la plausibilidad del mundo cibernético como herramienta metodológica sólo tiene sentido “cuando los hechos ocurridos en el grupo se encuentran con los acontecimientos de la vida cotidiana y real de los miembros de la comunidad virtual. Los encuentros siguen indicando la simbología necesaria para la comprensión de la vida” (Machado, 2010, p.11). Así mismo, le corresponde al docente, como asesor / mediador de la relación alumno conocimiento, buscar mecanismos coherentes con las aptitudes que quiere que revelen los alumnos.

En este sentido, si la búsqueda es la creatividad del alumno, se deben utilizar metodologías que fomenten dicha habilidad. Por ello, la tecnología es, en muchos casos, bienvenida, y a que ayuda en el proceso cognitivo, al permitir la inserción en plataformas diseñadas con intención cognitiva, que pueden adaptarse a las necesidades y dificultades de los estudiantes. Los juegos son comúnmente designados como los que más captan la atención de los estudiantes, especialmente para las generaciones que están acostumbradas a jugar y lidiar con desafíos, toma de decisiones, recompensas, competencias, colaboraciones y trabajo en equipo (Morán, 2015).

Por su parte, las bases epistemológicas del pensamiento crítico, se basan en la concepción del conocimiento definidas en diversas teorías:

- Pensamiento crítico según Vigotzky. Vygotsky (1988), explica básicamente que ve a la persona como el resultado de procesos históricos en los que el lenguaje juega el papel de conocer las condiciones sociales. En el modelo,

enfatisa que el aprendizaje es interdependiente en sí mismo, como aspecto del desarrollo, adquiriendo el aprendizaje como medio de comunicación, viendo el tema como más social que biológico y como un efecto cultural por mediadores.

El estudio posterior que enfatiza Vygotsky, forma la teoría de la Zona de Desarrollo Próximo, el cual se refiere a la distancia del nivel de desarrollo afectivo y potencial del estudiante, es decir la capacidad adquirida de resolver problemas en el crecimiento, pautado en la resolución de problemas en colaboración de un adulto u otra persona competente. Vygotsky (1984), da un lugar destacado a las relaciones de desarrollo y aprendizaje dentro de sus obras denominada Teoría Sociocultural. Para él, el niño empieza a aprender mucho antes de llegar a la escuela, pero el aprendizaje escolar introducirá nuevos elementos en su desarrollo.

El aprendizaje es un proceso continuo y la educación se caracteriza por saltos cualitativos de un nivel de aprendizaje a otro, de ahí la importancia de las relaciones sociales. Se identificaron dos tipos de desarrollo: el desarrollo real que se refiere a aquellos logros que ya están consolidados en el niño, aquellas capacidades o funciones que realiza solo sin la ayuda de otro individuo. Por lo general, se acostumbra evaluar al niño solo en este nivel, es decir, solo lo que ya es capaz de lograr. El desarrollo potencial se refiere a lo que el niño puede lograr con la ayuda de otra persona. En este caso, las experiencias son muy importantes, ya que aprende a través del diálogo, la colaboración, la imitación.

La distancia entre los dos niveles de desarrollo la llamamos zona de desarrollo potencial o proximal, el período en el que el niño está utilizando un 'apoyo'

hasta que sea capaz de realizar una determinada actividad por sí solo. Es por eso que Vygotsky afirma que “lo que es una zona de desarrollo próximo hoy será el nivel de desarrollo real, es decir, lo que un niño puede hacer hoy con ayuda, lo podrá hacer solo mañana” (Vygotsky, 1984, p.98)

- . El pensamiento crítico según John Dewey cultura moderna en el pensamiento. Dewey, es el padre de la tico. Ampliada como límites educativos en el siglo XX. La contribución de Dewey (1989) está plasmada en el libro ¿Cómo pensamos? Allí lo relaciona al combinar el trabajo de la docencia con la necesidad de dejar de juzgar, de utilizar la mente abierta a un perfil reflexivo y a las dudas saludables, se incentiva la mención de los puestos que se deben ocupar. En este concepto, adquirido el autor distingue un pensamiento intelectualmente del aprendizaje durante el proceso de experiencia, conecta las ideas de pensamiento crítico, con los valores y ética, dados a la percepción y el compromiso del público. El pensamiento crítico es activo, tolera y reconoce una creencia o un tipo de conocimiento, dependiendo de cómo se vea y de las otras conclusiones que se desee tener. De tal manera, el pensamiento crítico funciona asumiendo una sensación de vacío, cuando se obtienen ideas o información de otras personas. Por ello, las razones para creer son importantes. Como puede verse, las formas que los guían hacia el pensamiento crítico están relacionadas con el concepto de escuela en el espacio de la libertad de comprensión (Dewey, 1989). Los anarquistas establecen un pensamiento crítico que incide en la educación no directa (Rogers, 1961), a través de la psicología humana, en el sentido crítico del contenido de una buena enseñanza en términos de autoestudio (Fancione, 1990). Es decir, el pensamiento crítico se forma de manera natural conforme

las vivencias y experiencias de cada persona y su capacidad de auto evaluarse.

- Pensamiento crítico según Piaget. Piaget (1961-1987), demostró que un sujeto no repite lo que escucha de los demás ni copia lo que ve con sus propios ojos, retratando claramente al niño como un adulto, pero pequeño, con actitudes mentales diferentes a las de los adultos. Además, afirma que el pensamiento se da a través de acciones internas, que cuando un niño comienza a "rechazar" acciones basadas en el funcionamiento de la mente, piensa y evalúa su desempeño sin realizarlas, es comprensible en eventos mentales realizados internamente por acciones físicas; que conduce a la acción, que crea un pensamiento significativo. Pensar sin el origen del lenguaje, en programas de trabajo infantil. Creía que el pensamiento neonatal se transformó en una comprensión consciente de su siguiente estado, el pensamiento científico. Piaget crea la ventaja del pensamiento racional sobre los efectos de la evolución, evitando soluciones simples a la forma prenatal y controlando el comportamiento por influencias externa Estableciendo así la teoría de la maduración cognitivas. como una perspectiva de búsqueda de la verdad sobre el crecimiento y la naturaleza de la inteligencia humana. De igual forma, fue desarrollado por el investigador Jean Piaget (Gruber, 2004), porque pensaba que la adolescencia jugaba un papel vital e importante en el desarrollo del aprendizaje. La teoría se enfoca en gestionar, reconocer, percibir, transformar y adaptarse al entorno (McCabe, 2006). Lo conocemos como una teoría de la fase de crecimiento, que trata sobre el entorno de aprendizaje y cómo la gente llega a crearlo y utilizarlo (Torres y Ash, 2007). Para Piaget, lo cognitivo es el estado de revivir los procesos de las ideas como

parte de la madurez de la vida y la experiencia en su lugar. De igual manera, lo cognitivo es el centro de la naturaleza humana y el lenguaje ocurre en la comprensión y el conocimiento a través de lo cognitivo. También se enfoca en que los niños construyan una comprensión del universo y tiene una incompatibilidad con conocer su entorno (McLeod, 2012). Es por ello, que se animan a los padres a que apoyen a sus hijos en la preparación de su futuro. La inteligencia lleva a cabo la búsqueda de objetos poderosos en el contexto de la realidad y el aprendizaje se en la realidad (Piaget y carga de representar los elementos de Inhelder, 1973). El desempeño intelectual es sabiduría práctica. Asimismo, la inteligencia simbólica es un elemento de aprendizaje constante, en los medios utilizados para tener en cuenta (formas secuenciales, siluetas) de la transformación. Esto ocurre en la percepción, lingüístico y gráfico (Gruber, 2004). 69Figurativamente se basa en el desempeño de la inteligencia, porque el estudio no tiene cambios conectados. Lo figurativo se compone de elementos poderosos, percepciones de funcionalidad intelectual. La comprensión incluye: semejanza y permanencia (Furth, 1977). Coincidiendo con la integración externa de características o por experiencia, es la forma en que perciben nuevos detalles, consistente c (Berger, 2008). on la comprensión existente La maduración tiene un sentido de discernimiento en las estructuras físicas, que posibilitan “una organización sensorial motora que promoverá la constitución del pensamiento y sus instrumentos simbólicos, lo que implica la construcción de una nueva lógica, que enfrenta nuevos problemas y el ciclo se repite” (Piaget, 1975, p.97). desarrollo: (i) Definiendo así cuatro etapas de Sensoriomotora: ocurre hasta los 2 años de edad. (ii) (iii) (iv) • Preoperatorio: ocurre entre los 2 y los 7 años

de edad. Operación concreta: ocurre en el rango de edad de 7 a 11 años.

Cirugía formal: ocurre en el grupo de edad de 12 a 15 años. Es en las dos últimas etapas donde, según Piaget, se forman las bases del pensamiento científico.

El pensamiento crítico según Freire. Freire (1963) , lo entiende como un acto psicológico, al comprender el mundo a través de la pedagogía, ve un currículo definido como la construcción de información definida por expertos, y como un proceso mediante el cual todos los sectores programas educativos . se involucran en los El pensamiento crítico de Freire es un acto en el que la verdad comienza con el conocimiento. Su pensamiento es un concepto de libertad, dejan de ser objetos de una historia sólida para convertirse en sujetos que su historia (Freire, 1988). desconocen De igual manera, enseña que la transmisión de información genera oportunidades de construcción y creación, afirmando que las acciones son neutrales. Además, se pregunta: ¿Nos estamos comunicando con los estudiantes? Así mismo, da a conocer que el currículo se construya por miembros educativos mientras se cuestiona la enseñanza configura como la capacidad de escuchar , , misma que se es como si estuviéramos aprendiendo algo (Freire, 2001).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa JEC “Ricardo Palma Soriano” del 2022, en el Distrito de Aparicio Pomares, Provincia de Yarowilca, Departamento de Huánuco.

3.2 Población

La población del presente informe de investigación son estudiantes matriculados en la I.E JEC “Ricardo Palma Soriano” del año lectivo 2022.

Cuadro N° 1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIANTES DE LA I.E
“RICARDO PALMA SORIANO”, 2022

Grado	Sección				TOTAL
	A		B		
	H	M	H	M	
1°	10	4	10	5	29
2°	5	15			20
3°	9	4			13
4°	9	2	7	6	24
5°	6	3	9	4	22
TOTAL =	39	28	26	15	108

Fuente: Nómina de matrícula 2022.

Diseño: Investigador

3.3 Muestra

En este sentido la muestra se determinó a través del muestreo no probabilístico intencionado, trabajando con los estudiantes del 5to año “A”-“B” de estudios, debido a que ellos están próximos a egresar la secundaria, cuya formación académica están recibiendo en base al currículo nacional.

Del presente informe de investigación es una muestra poblacional, es decir se toma a los todos los estudiantes del 5° año “A”-“B” de la I.E JEC “Ricardo Palma Soriano”, 2022

Cuadro N° 2

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EN LOS ESTUDIANTES DEL 5° AÑO “A” Y “B” DE LA I.E JEC “RICARDO PALMA SORIANO”, 2022.

	5° GRADO				
	A		B		
	H	M	H	M	
	6	3	9	4	
TOTAL=	09		13		22

Fuente: Nómina de matrícula 2022.

Diseño: Investigador

3.4 Nivel y tipo de estudio

3.4.1 Nivel de estudio

El nivel del presente trabajo fue descriptivo/correlacional, porque tuvo la finalidad de conocer la relación que existe entre la variable 01 (motivación) y la variable 02 (desempeño docente). (Sampieri, 1998, p. 55)

3.4.2 Tipo de estudio

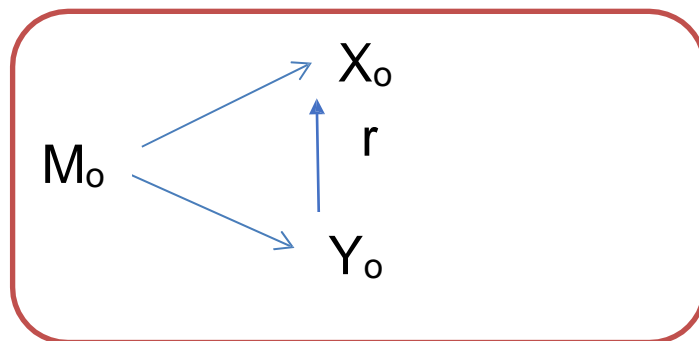
Considerando la finalidad de la investigación, ésta fue una investigación básica porque estaba orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos en

el campo de investigación. La finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (Sampieri, 1998, p. 55)

3.5 Diseño de investigación

3.5.1 DISEÑO.- El diseño del presente trabajo fue descriptivo correlacional con su variante transaccional en vista que el estudio tuvo como propósito medir el grado de significancia que existe entre las dos variables de estudio (Sampieri, 1998, p. 57)

3.5.2 ESQUEMA. - El esquema del presente trabajo se gráfica de la siguiente manera:



DONDE:

X_0 = Variable 01 (motivación)

Y_0 = Variable 02 (desempeño docente)

r = Relación.

M_0 = Muestra.

3.6 Técnicas e instrumentos

3.6.1 técnica

Las técnicas e instrumentos que se utilizó durante el trabajo de campo, con la finalidad de recoger datos relacionados con el presente informe de investigación empleándose a escala de Likert, la cual se aplicó a los estudiantes del 5° año “A”-“B”, de la I.E JEC “Ricardo Palma Soriano”, la cual se detallan a continuación:

Variable	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN/USO
v. 01	Encuesta	Cuestionario	Estudiantes
v. 02	Encuesta	Cuestionario	

3.6.2 Instrumentos

a) Validación de los instrumentos. Se determino la validez del instrumento de motivación y desempeño docente, se sometió a una evaluación, proporcionándoles a reconocidos profesionales con grado de maestría y doctorado de la facultad de educación de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan”, el instrumento a aplicarse, con la respectiva hoja de evaluación de juicio de expertos y la matriz de consistencia. Ellos determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos, emitiendo su respectiva calificación, empleándose para ello la V de Aiken con puntuaciones entre 0 y 5, alcanzando niveles de aceptable confiabilidad para dicho instrumento.

El instrumento cuenta con 52 reactivos, a los cuales se les responde utilizando una escala Likert de cinco opciones de respuesta las cuales corresponden a nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

b) Confiabilidad de los instrumentos. Se determino la confiabilidad de los instrumentos aplicados y utilizo el coeficiente Alpha de Cronbach y se analizó el nivel de contribución de cada ítem.

3.7 Procedimiento

Se aplico el cuestionario a los estudiantes de la I.E JEC “Ricardo Palma Soriano”, tomando como tiempo promedio de 30 minutos, para la cual se tomó consentimiento y aceptación de los docentes para la aplicación de los cuestionarios en dicha institución.

Los datos recogidos durante el trabajo de campo fueron procesados, utilizando el método y técnica estadística descriptiva, especialmente cuadros estadísticos utilizando la las frecuencias absolutas (fi) y los porcentuales (%). Las técnicas que se utilizaron fueron las encuestas para recoger las informaciones necesarias de los estudiantes de la institución educativa “Ricardo Palma Soriano” para el análisis correspondiente.

3.8 Aspecto ético:

La presente investigación tuvo consideración de los principios de confidencialidad y consentimiento informado en la Administración de los instrumentos de recojo de datos, del mismo modo en el tratamiento de la información. De la misma manera se respeto las fuentes bibliográficas citando a los autores según las normas establecidas.

Asimismo, la información recogida de los encuestados será de carácter anónimo respetando su derecho de privacidad y no se atento con la ecología, las costumbres, la ética, y moral de los participantes.

3.9 Tabulación

Una vez recolectados los datos de la investigación se procedió al análisis estadístico descriptivo respectivo los datos fueron tabulados que presenten en figuras de distribución de frecuencias, los datos fuero tabulados en el software estadísticos SPSS v. 21, En el instrumento se recogió la información necesaria de los estudiantes frente a la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Víctor Raúl Haya de la Torre”, para la cual consistió en una serie de preguntas referidos a ambas variables de la investigación, se calificó de la siguiente manera, la variable 01 (nada, a veces, pocas veces, casi siempre y siempre) la variable 02 (nada, a veces, pocas veces, casi siempre y siempre).

3.10 análisis de datos:

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó:

- a) El análisis de datos se realizó revisando la consistencia de la información,
- b) Distribución de frecuencias (tabla y figuras estadísticas)

- c) La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “trabajos previos” y con los planteamientos de “temas relacionados”
- d) Las conclusiones están formuladas por los objetivos planteados y por los resultados obtenidos

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

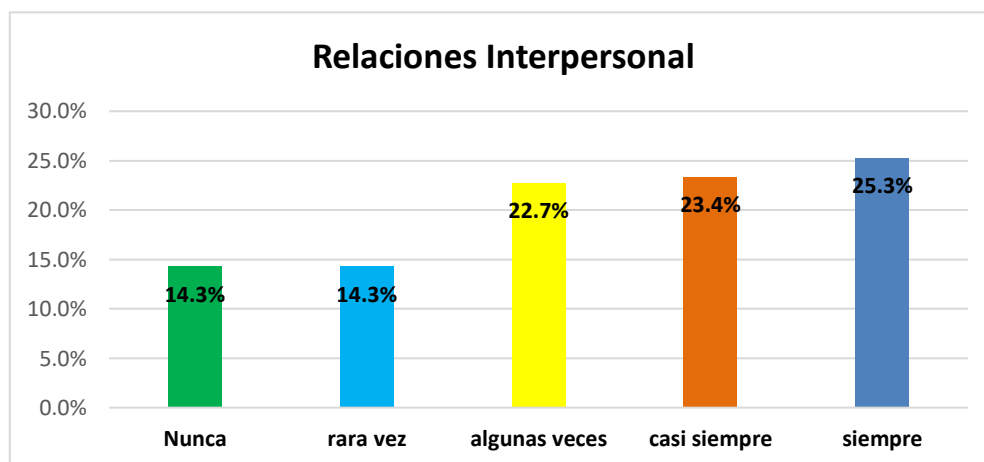
4.1 Análisis descriptivo

VARIABLE MOTIVACIÓN

TABLA N° 1:

NIVEL	Porcentaje
Nunca	14,3%
rara vez	14,3%
algunas veces	22,7%
casi siempre	23,4%
siempre	25,3%
Total	100%

GRÁFICA N° 1:

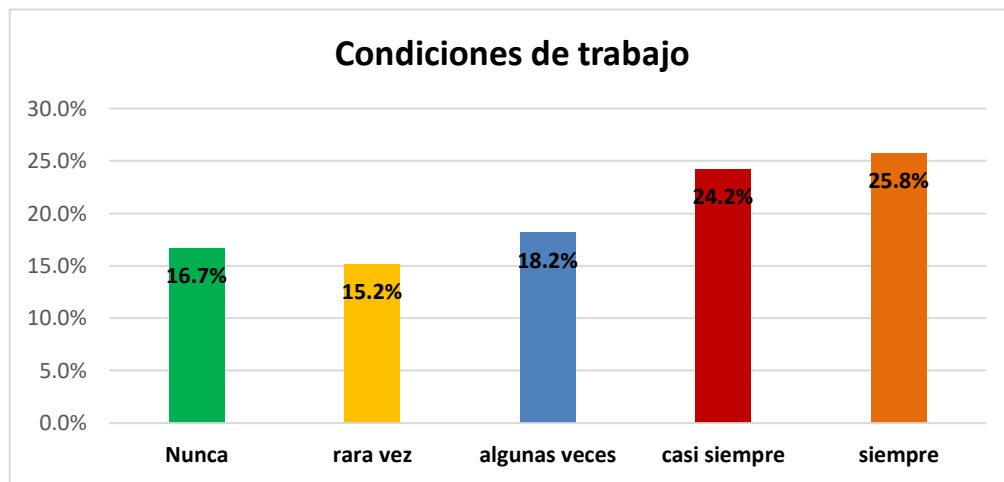


De acuerdo al gráfico N° 01 presentan los resultados que describen la relación interpersonal, donde se observa que el 14,3% nunca tiene relaciones interpersonal nada; 14,3% indica que raras veces tiene relación interpersonal; 22,7% indica que algunas veces tiene la relación interpersonal; 23,4% indica que casi siempre tiene la relación interpersonal; 25,3% indica que el docente siempre tiene relaciones interpersonal .

TABLA N° 2:

NIVEL	Porcentaje
Nunca	16,7%
rara vez	15,2%
algunas veces	18,2%
casi siempre	24,2%
siempre	25,8%
Total	100%

GRÁFICA N° 2:

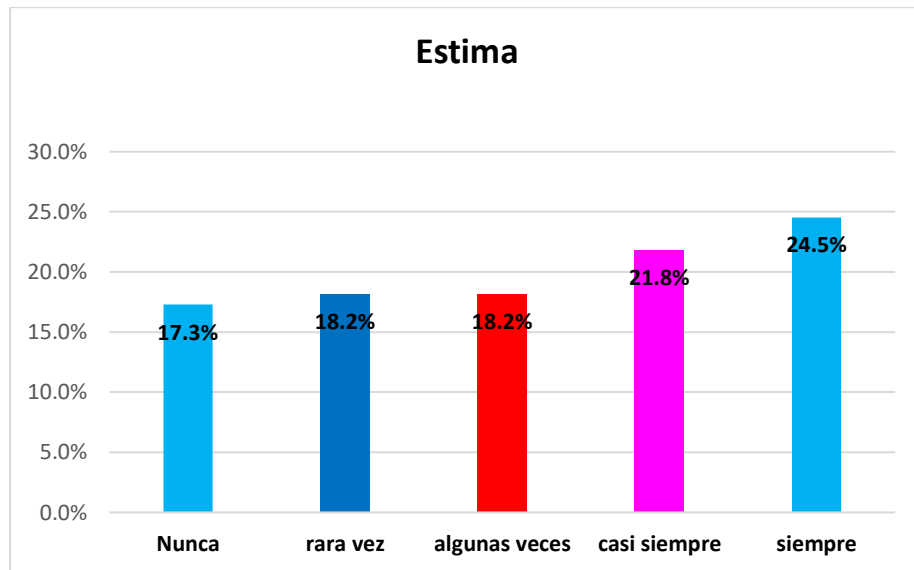


De acuerdo al gráfico N° 02 presentan los resultados que describen las condiciones de trabajo, donde se observa que el 16,7% nunca tiene la condición de nada; 15,2% indica que raras veces tiene la condición de trabajo; 18,2% indica que algunas veces la condición de trabajo; 24,2% indica casi siempre tiene la condición de trabajo; 25,8% indica que el docente siempre tiene condiciones de trabajo en las acciones que realiza.

TABLA N° 3:

NIVEL	Porcentaje
Nunca	17,3%
rara vez	18,2%
algunas veces	18,2%
casi siempre	21,8%
siempre	24,5%
total	100,0%

GRÁFICA N° 3:

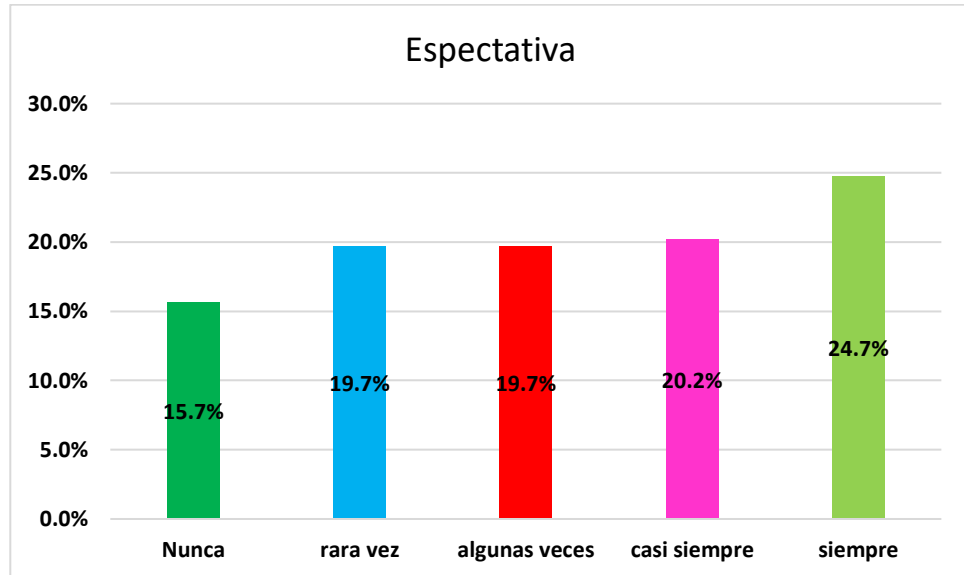


De acuerdo al gráfico N° 03 presentan los resultados que describen la estima, donde se observa que el 17,3% nunca tiene nada de estima ; 18,2% indica que raras veces tiene estima; 18,2% indica que algunas veces tiene estima; 21,8% indica casi siempre tiene estima; 24,5% indica que el docente siempre tiene estima.

TABLA N° 4:

NIVEL	Porcentaje
Nunca	15,7%
rara vez	19,7%
algunas veces	19,7%
casi siempre	20,2%
siempre	24,7%
Total	100,0%

GRÁFICA N° 4:

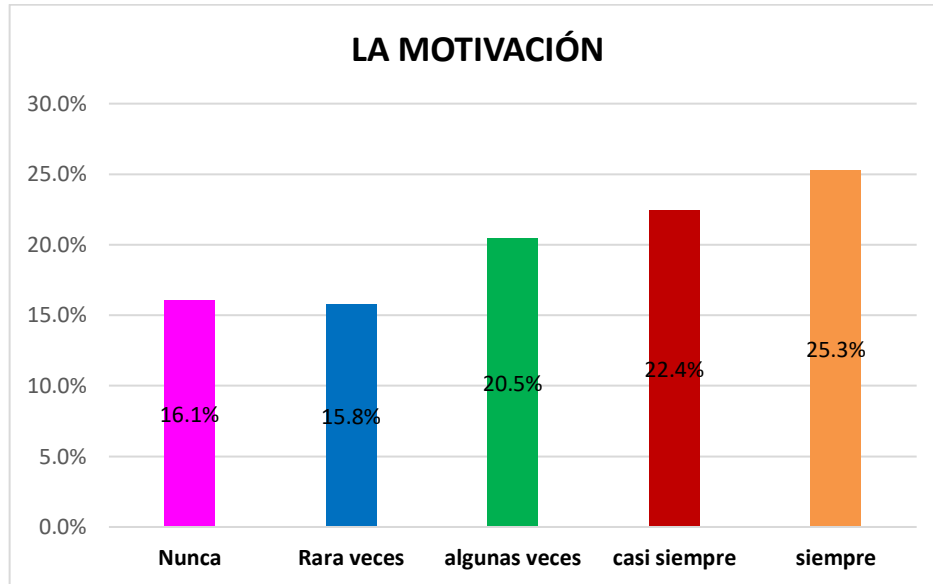


De acuerdo al gráfico N° 04 presentan los resultados que describen la expectativa, donde se observa que el 15,7% nunca tiene expectativa nada; 19,7% indica que raras veces tiene expectativa; 19,7% indica que algunas veces tiene expectativa; 20,2% indica casi siempre tiene expectativa; 24,7% indica que el docente siempre tiene expectativa.

TABLA N° 5:

NIVEL	Porcentaje
Nunca	16,1%
Rara veces	15,8%
algunas veces	20,5%
casi siempre	22,4%
siempre	25,3%
Total	100,0%

GRÁFICA N° 5:



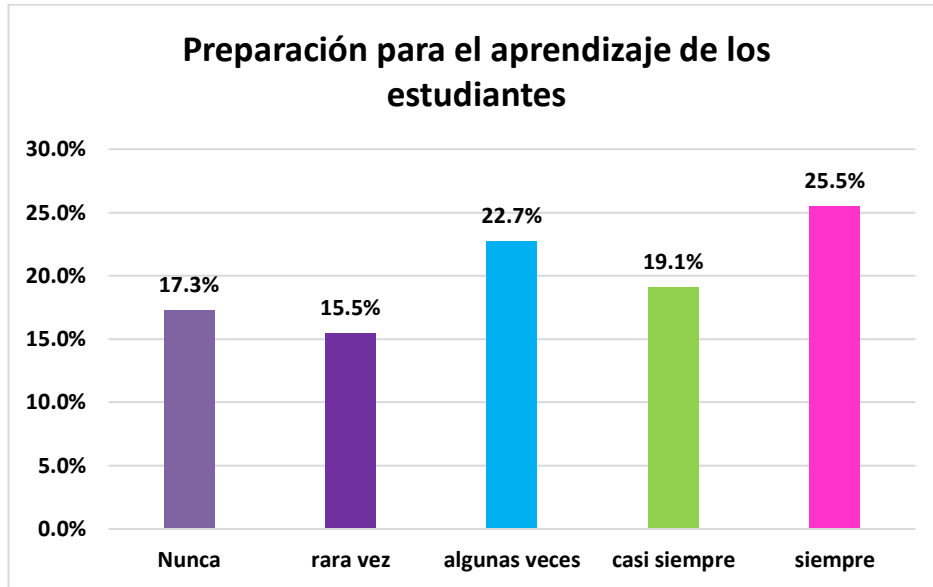
De acuerdo al gráfico N° 05 presentan los resultados que describen la motivación, donde se observa que el 16,1% nunca motivación nada; 15,8% indica que raras veces tiene motivación; 20,5% indica que algunas veces tiene motivación; 22,4% indica casi siempre tiene motivación; 15,8% indica que el docente siempre tiene motivación.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TABLA N° 6:

NIVEL	Porcentaje
Nunca	17,3%
rara vez	15,5%
algunas veces	22,7%
casi siempre	19,1%
siempre	25,5%
Total	100,0%

GRÁFICA N° 6:

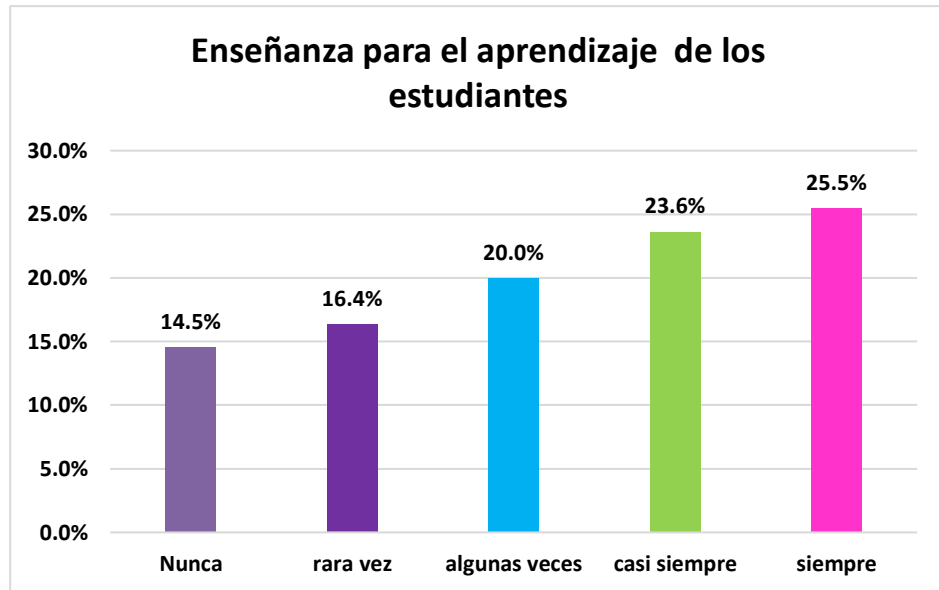


De acuerdo al gráfico N° 06 presentan los resultados que describen la preparación de los estudiantes, donde se observa que el 17,3% nunca se prepara nada; 15,5% indica que raras veces se prepara; 22,7% indica que algunas veces se prepara; 19,1% indica casi siempre se prepara; 25,5% indica que el docente siempre se prepara.

TABLA N° 7:

NIVEL	Porcentaje
Nunca	14,5%
rara vez	16,4%
algunas veces	20,0%
casi siempre	23,6%
siempre	25,5%
Total	100,0%

GRÁFICA N° 7:

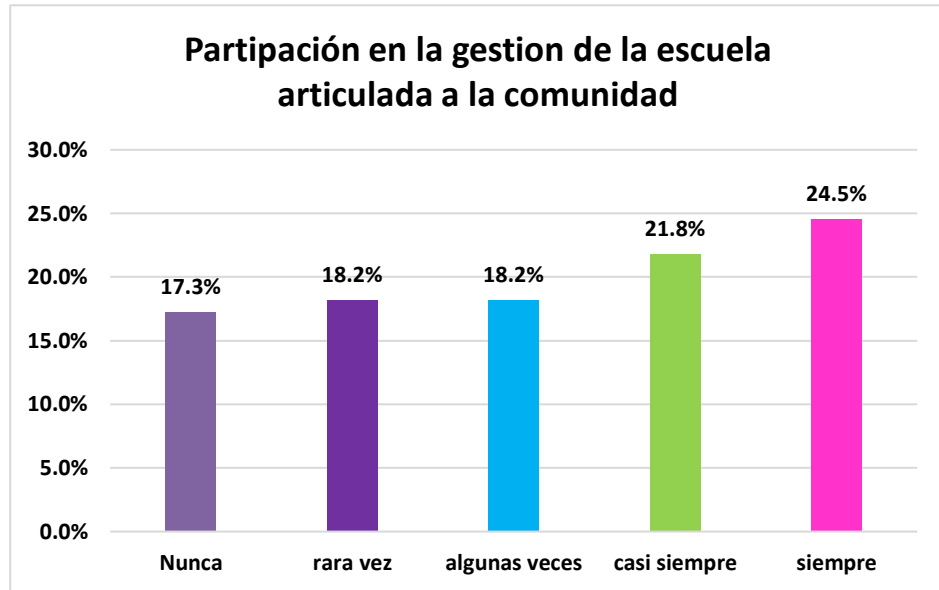


De acuerdo al gráfico N° 07 presentan los resultados que describen la evaluación al docente en relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, donde se observa que el 13,6% nunca enseña; 18,4% indica que raras veces enseña; 20,0% indica que algunas veces enseña; 23,2% indica casi siempre enseña; 24,8% indica que el docente siempre enseña para el aprendizaje de los estudiantes.

TABLA N°8

NIVEL	Porcentaje
Nunca	17,3%
rara vez	18,2%
algunas veces	18,2%
casi siempre	21,8%
siempre	24,5%
Total	100,0%

GRÁFICA N° 8:

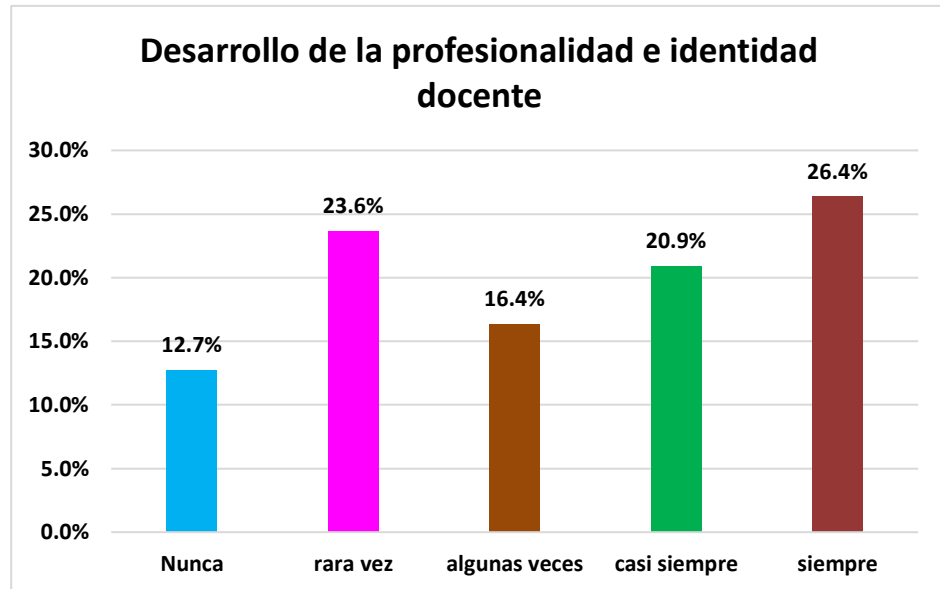


De acuerdo al gráfico N° 08 presentan los resultados que describen la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, donde se observa que el 17,3% nunca participa nada; 18,2% indica que raras veces participa; 18,2% indica que algunas veces participa; 21,8% indica casi siempre participa; 24,5% indica que el docente siempre participa de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

TABLA N°9

NIVEL	Porcentaje
Nunca	12,7%
rara vez	23,6%
algunas veces	16,4%
casi siempre	20,9%
siempre	26,4%
Total	100,0%

GRÁFICA N° 9:

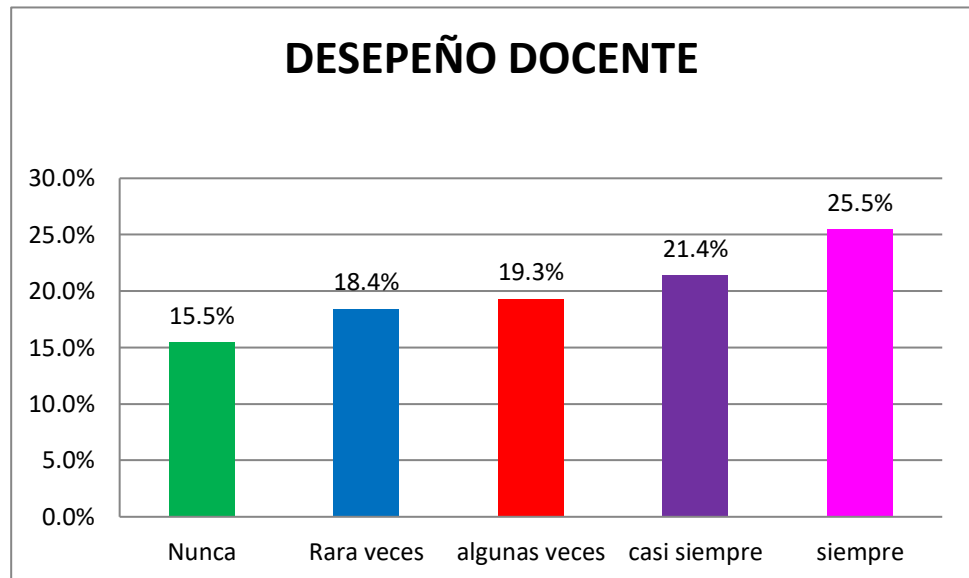


De acuerdo al gráfico N° 09 presentan los resultados que describen la evaluación al docente en relación al desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, donde se observa que el 12,7% nunca ha desarrolla su profesionalidad; 23,6% indica que raras veces ha desarrolla su profesionalidad; 16,4% indica que algunas veces ha desarrolla su profesionalidad; 20,9% indica casi siempre ha profesionalidad; 26,4% indica que el docente siempre desarrolla su profesionalidad e identidad docente.

TABLA N°10

NIVEL	Porcentaje
Nunca	15,5%
Rara veces	18,4%
algunas veces	19,3%
casi siempre	21,4%
siempre	25,5%
Total	100,0%

GRÁFICA N° 10:



De acuerdo al gráfico N° 10 presentan los resultados que describen la evaluación al docente, donde se observa que el 15,5% indica nunca tiene desempeño docente; 18,4% indica que raras veces tiene desempeño docente; 19,3% indica que algunas veces tiene desempeño docente; 21,4% indica casi siempre tiene desempeño docente; 25,5% indica que siempre tiene desempeño docente.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se aplicó la prueba r de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones y variables, y se tomó el criterio del valor de p (significancia bilateral) para rechazar la hipótesis nula.

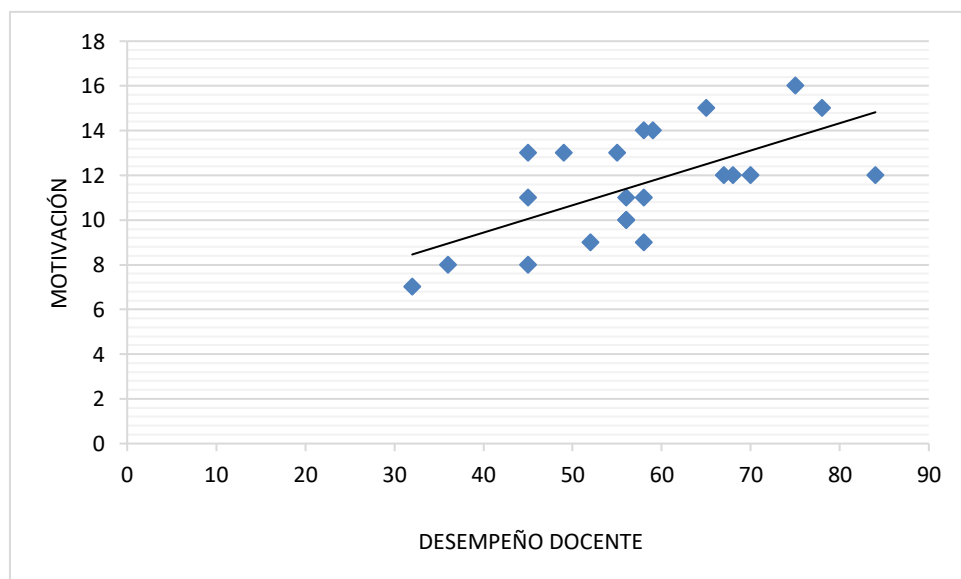
Criterio: Si el valor de p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	motivación	Coeficiente de correlación	,645
		Sig. (bilateral)	,001
		N	22



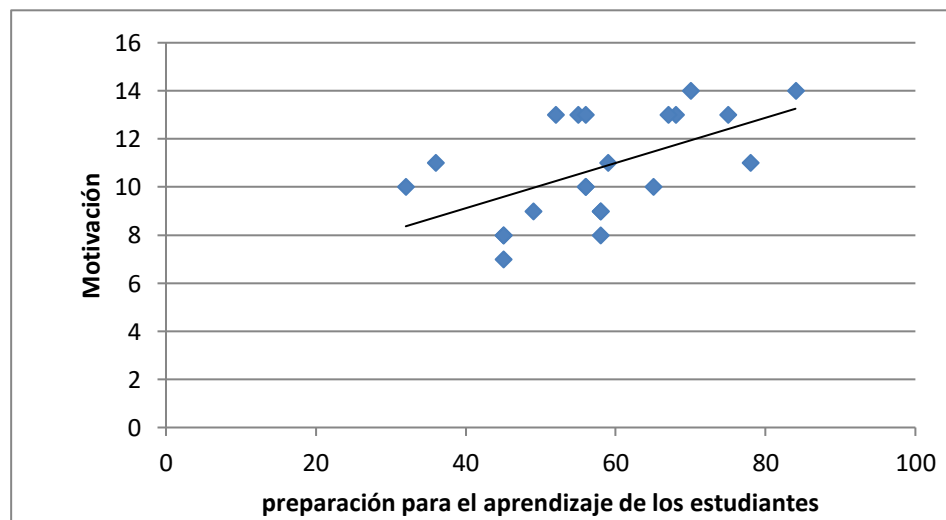
Se tiene una correlación moderada entre motivación y desempeño docente ($r = 0,645$) y se tiene $p = 0,001$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Hipótesis Específico 1

Ha: • Existe relación significativa entre la motivación y la preparación en el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y la preparación en el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

		Correlaciones	
		Preparación para el aprendizaje	
Rho de Spearman	motivación	Coefficiente de correlación	,560
		Sig. (bilateral)	,007
		N	22



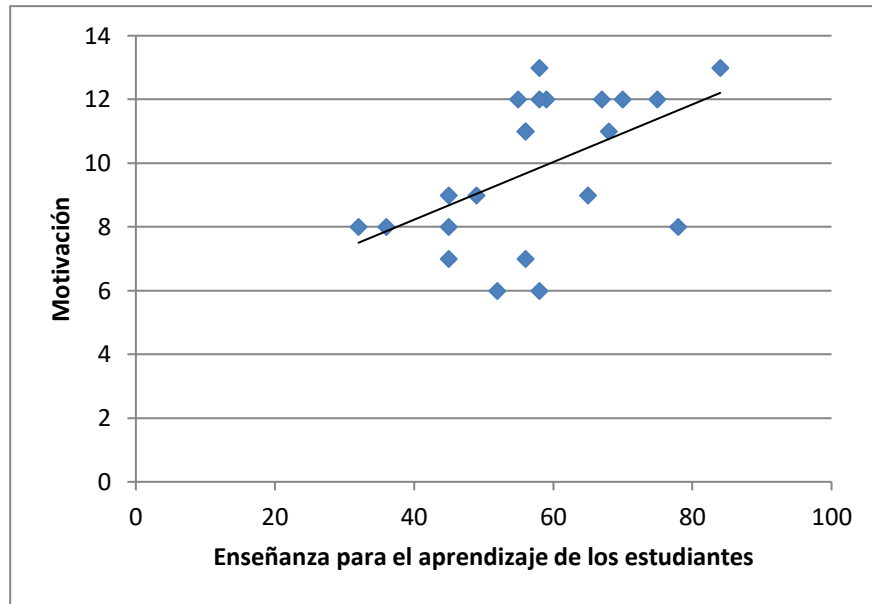
Se tiene una correlación moderada entre motivación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes ($r = 0,560$) y se tiene $p = 0,007$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación y la preparación en el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Hipótesis Específico 2

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

		Correlaciones	
		Enseñanza para el aprendizaje	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,506
		Sig. (bilateral)	,016
		N	22



Se tiene una correlación moderada entre motivación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ($r = 0,506$) y se tiene $p = 0,016$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Hipótesis Específico 3

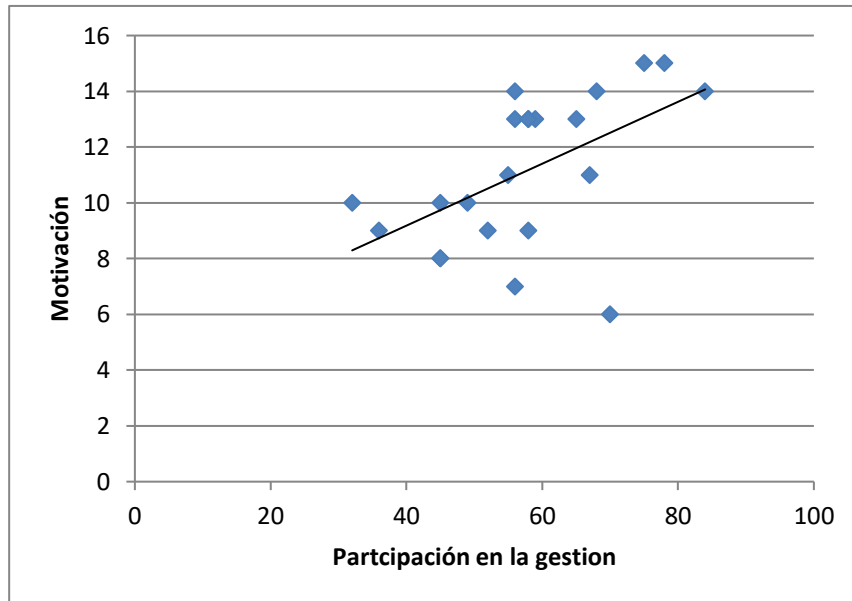
Ha: Existe relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares - Yarowilca – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Correlaciones

		Participación en la gestión
Motivación	Coefficiente de correlación	,535

Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,010
	N	22



Se tiene una correlación moderada entre motivación y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ($r = 0,535$) y se tiene $p = 0,010$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Hipótesis Específico 4

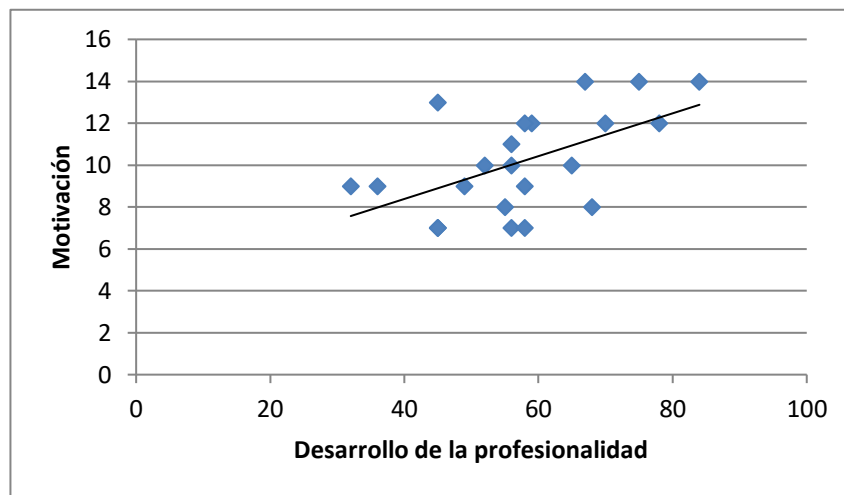
Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes de la

I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca
– 2022.

Correlaciones

		Desarrollo de la profesionalidad	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,552
		Sig. (bilateral)	,008
		N	22



Se tiene una correlación moderada entre motivación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente ($r = 0,552$), se tiene $p = 0,008$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

4.3 Discusión de resultados

- El motivo de la investigación es determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022, luego de las estadísticas a aplicada a los docentes de dicha institución, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r= 0,645$ entre las variables: motivación y desempeño docente una significancia de $p=0,001$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto rechaza la hipótesis nula y de acepta la hipótesis alternativa. Concluyendo que: existe relación entre motivación y desempeño docente de dicha institución, dándose respuesta a la hipótesis general, resultado que tiene coincidencia con:
- De acuerdo con Robbins (2004) afirma que *La motivación son los procesos que dan cuenta de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta.* Coincido con el autor ya que he llegado a la conclusión de que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. Puesto que la motivación del docente va repercutir en desarrollo de su trabajo logrando su meta planteada en bienestar de sus estudiantes.
- **FOW. (2012).** *llega a la conclusión de que el docente tiene claridad sobre las capacidades fundamentales que deben lograr sus estudiantes en función a las estrategias que planteen. Para que el docente encuentre una metodología apropiada necesitara invertir más tiempo personal y esfuerzo.* Por lo tanto, estoy de acuerdo con dicho autor ya que he llegado a la conclusión de que

existe relación significativa entre la motivación docente y el dominio del contenido para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.

TIJERINA. (2011). con la tesis: **“Papel De La Motivación En El Desempeño Docente”** para optar el grado de maestría en educación, en la Universidad Autónoma De Nuevo León. Llegando a la siguiente conclusión:

- El 37% de los docentes eligieron la dimensión proceso en la cual no se presta especial atención a la meta u objetivo final de la actividad sino al proceso de la actividad misma, al realizarla se obtiene satisfacción personal, es decir, está vinculada a la motivación intrínseca.

En la investigación la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares - Yarowilca – 2022. Se llegó a la conclusión:

El 25,3 % del docente eligieron que siempre hay una relación interpersonal entre docente para lograr un trabajo cooperativo en beneficio de la institución educativa.

RAMOS, R. (2016) con la tesis **“Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015.** Llegando a la siguiente conclusión:

Existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria de Codo del Pozuzo - Puerto Inca- Huánuco-2015, con una correlación de Pearson equivalente a

0,97 con una t calculada equivalente a 13,12 y con un nivel de significación de 95%.

En la investigación la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares - Yarowilca – 2022. Se llegó a la conclusión:

Existe una correlación significativo entre motiva docente y desempeño docente I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. Con una correlación de Pearson equivalente Si el valor se p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

SUBALDO. (2012). con la tesis: *“Las Repercusiones Del Desempeño Docente En La Satisfacción Y El Desgaste Del Profesorado”*. Llego a la siguiente conclusión:

- Respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos.

En la investigación la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares - Yarowilca – 2022. Se llegó a la conclusión:

De acuerdo al objetivo general que se determinar la relación entre la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes; los resultados nos muestran la motivación del docente en el desempeño que brinda hacia los estudiantes esto se refleja en la participación en las diferentes actividades de la institución educativa.

4.4 APOORTE DE LA INVESTIGACIÓN

Mediante el estudio realizado no solo damos a conocer el nivel de motivación que tiene los docentes, los resultados constituyen las bases para realizar otros estudios y ser generalizados en otras instituciones de educativas que estén interesados en mejorar el desempeño docente, para la cual en trabajo de investigación Se pudo observar que hubo una buena motivación lo cual permitió tener un buen desempeño docente adecuado para lograr buenos resultados académicos para los estudiantes en dicha institución educativa.

Para logra tener un buen desempeño docente, se debe involucrar todos los agentes educativos y esto permitió tener un lugar acogedor para realizar cualquier labor educativa, en beneficio de los estudiantes que son fuente primordial de la educación.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. Se tiene una correlación moderada entre motivación docente y desempeño académico ($r = 0,645$) y se tiene $p = 0,001$
- Existe relación significativa entre la motivación docente y preparación para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. Se tiene una correlación moderada entre motivación docente y preparación para el aprendizaje de los estudiantes ($r = 0,560$) y se tiene $p = 0,007$
- Existe relación significativa entre la motivación docente y enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. Se tiene una correlación moderada entre motivación docente y enseñanza para el aprendizaje ($r = 0,506$) y se tiene $p = 0,016$.
- Existe relación significativa entre la motivación docente y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. Se tiene una correlación moderada entre motivación docente y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ($r = 0,535$) y se tiene $p = 0,010$.
- Existe relación significativa entre la motivación docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. Se tiene una correlación moderada entre motivación docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ($r = 0,552$), se tiene $p = 0,008$.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Impulsar estrategias, acciones, talleres para la comunidad educativa logren mejorar su motivación hacia los estudiantes, brindándole charlas con apoyo del personal psicológico del centro de salud. para que en todo momento puedan brindar una solución de una manera adecuada a problemas que se les puede presentar durante su desempeño como docente.
2. Impulsar a los agentes educativos en la preparación para el aprendizaje a través de actualizaciones, capacitaciones en el mejoramiento de su formación profesional, Porque ellos están en contacto de manera directa con los estudiantes, ya que buscan el desarrollo integral de sus estudiantes. De esta forma logran tener un buen manejo de clima en el aula y así lograr en el estudiante el perfil de egreso adecuado.
3. Incentivar a la plana educativa en la enseñanza para el aprendizaje a seguir buscando nuevas estrategias didácticas y medios materiales como las NTICS para el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes y así tener el perfil adecuado para ejemplar a los futuros profesionales.
4. Promover en la comunidad educativo la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a través del compromiso y participación activa en los asuntos vinculados a la institución y comunidad desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje y así considerar el

progreso del bienestar del futuro profesional, para contribuir en el desarrollo de la región y del país.

5. Motivar a los agentes educativos en el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en seguir actualizándose a través de capacitaciones, charlas, conferencias en la cual se refiere la reflexión sistemática en su mejoramiento sobre su práctica pedagógica y desarrollar procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. Así de misma manera poder rediseñar e implementar las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apuy, J. (2008).** *liderazgo y clima organizacional. revista de psicología del deporte.* 1-2 (9). pp. 123-133.
- Amador, Malena (2009)** tesis de maestria: “*la motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la dirección regional de desamparados*”
- Ausubel, D. (1976):** *la educación y la estructura del conocimiento*, buenos aires, el ateneo
- Gert Solmecke (2005).** *psicología organizacional e industrial.* bogota: ecoe. pag 201 (b. publica de lima) 158.7 a66.
- Arratia, Amanda (2010)** tesis de doctor: “*desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en chile: influencias y percepciones desde los evaluados*”
- Barroso, M. (1995).** *autoestima. ecología y catástrofe.* caracas: editorial galac, s.a.
- Bruno, A. (2016)** con la tesis “*motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03-ugel nº 07 – 2016*”, tesis para optar el grado académico de: maestra en administración de la educación de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo
- Murillo, Oscar (2006).** *administración y gestión educativa.* lima: asociación grafica educativa. pág. 114. (bc de san marcos) lb 2801 a1 c72.
- David C. McClelland (1961)** “*estudio de la motivación humana*”, edición, díaz ds santos, s. a. españa-madrid
- Diburga, J. (2017)** con la tesis “*motivación laboral y desempeño docente en una institución educativa del nivel secundaria. ayacucho, 2017*” tesis para obtener el grado académico de: maestro en educación con mención en

docencia y gestión educativa de la de posgrado de la universidad nacional agraria la molina.

De La Fuente Arias, J., & Justicia Justicia, F. (2003). *escalas de estrategias de aprendizaje investigación psicoeducativa y psocopedagógica*, edición maron, italia

Edwin Locke (1999) “*teoría del establecimiento de las metas*” universidad harvard, universidad cornell

Eduard Von Hartmann (1908) *la filosofía del inconsciente* edición. encyclopedia britannica, inc.

Farfán, Magali (2013) tesis de doctor: “*la motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*”

Frederick Herzberg (1998) “*teoría bifactorial*”, universidad eafit medelli-colombia.

Gallero, Fernández (2016) tesis de maestria: “*la evaluación del desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior domingos j.*”

Garbanzo, C. J. (2008). “*relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente en estudiantes de la facultad de educación*” de la universidad nacional federico villarreal. tesis no publicada universidad nacional federico villarreal. lima, Perú.

Good, T.L. Y Brophy, J.E. (1990). *psicología educacional: un enfoque realista*. méxico d.f.: interamericana.

González Y Criado (2011) *psicología de la educación*, edición 2ª, madrid ccs

Laupie, J. (1902) “*psicología de la educación*” editorial: mcgraw hill interamericana
1ª edición rústica

John M. R. (1997) *“motivacion y emocion”* editorial: mcgraw-hill, interamericana de mexico

Mateo Vigotsky (2005) *“psicologia de la motivacion”*, editorial: trillas isbn: 9789682422614

Ministerio De Educación (2012). ley general de educación no 28044. *“marco del buen desempeño docente”*, lima- Perú: imprenta del ministerio de educación.

Montaño J.C. (2009). *motivación, aprendizaje y rendimiento académico.x congreso internacional galego-portugués de psicopedagogía.* universidade do minho.

Panduro, M. (2017) con la tesis *“clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa industrial hermilio valdizán - huánuco 2017”* para optar el título profesional de licenciada en psicología de la universidad de huánuco facultad de ciencias de la salud escuela académico profesional de psicología.

Perez Luís (1998). *estadística básica.* lima: san marcos. pág184 (bp)

Petri, H. L. (1991): *motivacion. teoría, investigación y aplicaciones.* publishing company; belmont, california. edición, díaz ds santos, s. a. españa-madrid

Puente, R. (2015) con la tesis *“gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la institución educativa integrada n°32586 de huarichaca-huánuco 2015”.*, para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación en mención docencia y gerencia educativa en la universidad privada de huánuco.

- Ramos, R. (2016)** con la tesis *“clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de codo del pozuzo–puerto inca–huánuco-2015”*, tesis para obtener el grado académico de magister en administración de la educación en la universidad privada de huánuco.
- Reátegui, L. (2016)** con la 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”* tesis para obtener el grado académico de maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa escuela de postgrado de la universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (2004).** *comportamiento organizacional*. México: editorial prentice hall
- Sigmund, F. (1997).** *psicología social y nuevo líder*. 1era edición. Santa Fe de Bogotá: magisterio. pág. 104 (b. publica de Lima) 302 r78
- Sanchez Hugo Y Reyes Carlos (2011).** *metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: universitaria. pág. 87 (bc de la san marcos) q 180.55 m4 s21
- J. Stacy Adams (2010)** *teoría de la equidad* España: editorial grao.,
- Subaldo, Lucía (2012)** tesis de doctor: *“las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”*
- Tijerina, Juan (2011)** tesis de maestría: *“papel de la motivación en el desempeño docente”* año 2011
- Erez & Sidon (1984)** *“motivación y alta dirección”*, edición, Díaz ds Santos, s. a. España-Madrid
- J. Atkinson (1961)** *enciclopedia del ocultismo y la parapsicología*, 5 ed. Gale group, 2001

BIBLIOGRAFIA ELECTRÓNICA

<http://www.monografias.com/trabajos20/estadistica/estadistica.shtml#c> hi Chi

cuadrado de Pearson

www.eubca.edu.uy/.../estadistica/TEMA%204-... Tema -4 Análisis

estadístico

<http://www.med-ab.uclm.es/publico/docencia/metodologia.htm>

15/12/2011 Aprendizaje mediante Módulos.

http://www.sinewton.org/numeros/numeros/76/Articulos_02.pdf

18/12/2011 Tablas y gráficos estadísticos como objetos culturales.

http://www.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D_departamento/materiales/a

nalisis_datos y Multivariable/19nparam_SPSS.pdf

18/12/2011 Capitulo 19 Análisis no paramétrico: El procedimiento Pruebas no paramétricas.

<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.>

113112.html

www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf

www.iresie/Clima_organizacional.html

www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.

ANEXO

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **La motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la motivación y la preparación para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022? • ¿Qué relación existe entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje para estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022? • ¿Qué relación existe entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la motivación y la preparación para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022 • Establecer la relación entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022 • Seleccionar la relación entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad para los estudiantes de la 	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la motivación y la preparación para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022 • Existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” 	<p>Tipo de Investigación: Investigación básica</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <p style="text-align: right;">Xo r Yo</p> </div> <p>DONDE: X_O = Variable 01 (motivación) Y_O = Variable 02 (Desempeño docente). r = Relación.</p>

<p>la comunidad para estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022? 	<p>I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar si existe relación entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022. 	<p>Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022 • Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes de la I.E. JEC “Ricardo Palma Soriano” - Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022 <p>Variables 01 Motivación docente</p> <p>Variable 02 Desempeño docente</p>	<p>M_O = Muestra</p>
---	--	--	----------------------

ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO



PERÚ

Ministerio de
Educación

Dirección Regional de
Educación Huánuco

UNIDAD EDUCATIVA
DE EDUCACIÓN
SANTO ILICA

I.E. RICARDO
PALMA SORIANO



"Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional"

EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "RICARDO PALMA SORIANO" – APARICIO POMARES HACE:

CONSENTIMIENTO DE ACEPTACION

Que los tesisistas **Valentín Justo, Gilberto y Córdova Falcon, Cristian**. Estudiantes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, de la Escuela Profesional De Filosofía, Psicología Y Ciencias Sociales. Han realizado un trabajo de investigación titulado: **LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO – APARICIO POMARES - YAROWILCA – 2022.**

Por lo cual, es una satisfacción para nuestra comunidad educativa, que se involucren en el desarrollo de aprendizaje de nuestros estudiantes y docentes.

Se otorga el presente para que se le reconozca como tal y se le brinde las facilidades en el cumplimiento de sus funciones.

Aparicio Pomares, 25 de Junio 2022



ANEXO 3: INSTRUMENTOS



INSTRUMENTO N° 01 EVALUACIÓN DE MOTIVACION



PRESENTACION:

Distinguido docente la presente encuesta pretende recopilar información acerca de la motivación que presenta usted en el desarrollo de su desempeño. Por ello rogaría a usted poder responder con toda sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad al participar en esta encuesta.

I. Escala de calificación

A=5	B=4	C=3	D=2	E=1
Siempre Excelente	Casi siempre Muy Bueno	Algunas veces Bueno	Rara vez Deficiente	Nunca Muy Deficiente

Marque con una "x" que su juicio representa el calificativo adecuado. Se recomienda contestar con honestidad las preguntas.

CONTENIDO	A	B	C	D	E
A) Relaciones interpersonales					
1. ¿En tus docentes lo que más les gusta de su trabajo es que está en contacto con mucha gente?					
2. ¿Tus docentes consideran que trabajan bien en equipo?					
3. ¿En tus docentes la mejor cualidad es la simpatía?					
4. ¿En tus docentes la parte más difícil del trabajo es tener que tomar decisiones impopulares?					
5. ¿En tus docentes lo que menos le gusta es que dependen de la aprobación de los demás?					
6. ¿En tus docentes lo que estresa son los problemas de relación?					
7. ¿En tus docentes lo que más disgusta en el trabajo, es hacer algo que contradice a sus creencias y principios?					
B) Condiciones de trabajo					
8. ¿En tus docentes lo que más les gusta de su trabajo es la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades?					
9. ¿En tus docentes la mejor cualidad es la creatividad?					
10. ¿En tus docentes lo que más estresa en el trabajo es la rutina?					
11. ¿En tus docentes las actividades que realiza son estimulantes?					
12. ¿Tus docentes poseen libertad de adecuar temas y tareas según las necesidades del grupo?					

13. ¿Tus docentes consideran importante la libertad y autonomía del docente?					
14. ¿En tus docentes lo que agrada de su trabajo es la estabilidad laboral que este ofrece?					
15. ¿Tus docentes consideran que es importante contar con los recursos materiales adecuados para efectuar el trabajo de aprendizaje?					
16. ¿Tus docentes participan en programas de estímulos y apoyos para los docentes?					

C) Estima					
17. ¿En tus docente lo que más les gusta de su trabajo es alcanzar objetivos difíciles?					
18. ¿En tus docentes lo que más les disgusta de su trabajo es la ineficiencia y pérdida de tiempo?					
19. ¿En tus docentes su mejor cualidad es la tenacidad?					
20. ¿En tus docentes lo que menos les gusta es que asuma mucha carga de trabajo?					
21. ¿En tus docentes lo que más les estresa es cometer errores en un Proyecto?					
22. ¿Tus docentes experimentan tranquilidad mientras realiza su trabajo?					
23. ¿En tus docentes lo que más les disgusta en el trabajo es el esfuerzo sin recompensa?					

D) Expectativas					
24. ¿Tus docentes se sienten satisfecho con lo que han logrado en el trabajo?					
25. ¿Tus docentes consideran adecuado la recompensa que recibe por su esfuerzo?					
26. ¿En tus docentes es importante que establecen metas claras y objetivas en el ámbito laboral?					
27. ¿Tus docentes sienten que han recibido el reconocimiento que merecen?					
28. ¿Tus docentes se sienten realizado cuando sus alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en su clase?					
29. ¿A tus docentes les parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial?					
30. ¿Tus docentes se sienten más satisfecho por la tarea en si, que por la recompensa de realizarla?					
31. ¿Tus docentes se sienten satisfecho con el trabajo al terminar el día?					
32. ¿Tus docentes se sienten satisfecho con lo que han logrado en el trabajo?					



INSTRUMENTO N° 2
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE



PRESENTACION

Estimado alumno:

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información de los alumnos para conocer el desempeño que muestran tus docentes en la I.E. Por ello rogaría que respondas con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad para responder las preguntas de la encuesta.

I. Escala de calificación

A=5	B=4	C=3	D=2	E=1
Siempre Excelente	Casi siempre Muy Bueno	Algunas veces Bueno	Rara vez Deficiente	Nunca Muy Deficiente

Marque con una "x" que su juicio representa el calificativo adecuado. Se recomienda contestar con honestidad las preguntas.

CONTENIDO	A	B	C	D	E
I. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1. ¿Tus docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características socioculturales de sus estudiantes?					
2. ¿Tus docentes seleccionan estrategias y actividades de enseñanza en el aula?					
3. ¿Tus docentes son motivadores permanente en sus clases?					
4. ¿Tus docentes Crean, seleccionan y utilizan material didáctico en clase como: papelógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.					
5. ¿Tus docentes en sus horas de clase complementa sus procesos didácticos?					

II. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
6. ¿Tus docentes Propician la autoevaluación y participación de tus compañeros?					
7. ¿Tus docentes están aptos para dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado?					
8. ¿Tus docentes desarrollan y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes?					
9. ¿Tus docentes maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.?					

10. ¿Tus docentes desarrollan y promueven el pensamiento creativo en sus estudiantes?					
---	--	--	--	--	--

III. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
11. ¿Tus docentes participan en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio?					
12. ¿Tus docentes promueven y desarrollan proyectos de innovación en los estudiantes?					
13. ¿Tus docentes fomentan y promueven el compromiso con los padres en el desarrollo y logros de aprendizaje?					
14. ¿Tus docentes comprenden, valoran y respetan la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña?					
15. ¿Tus docentes vinculan su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad?					

IV. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
16. ¿Tus docentes se desempeñan adecuadamente en clase?					
17. ¿Tus docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional?					
18. ¿Tus docentes motivan a sus estudiantes para la elección de una carrera profesional?					
19. ¿Tus docentes promueven una disciplina basada en la ética y responsabilidad cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación?					
20. ¿Tus docentes actúan de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas?					

ANEXO 04: FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACION
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**



Nombre del experto:..... Especialidad:
 “calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CALIDAD
Relaciones interpersonales	a tus docentes lo que más les gusta a en su trabajo es que está en contacto con mucha gente				
	tus docentes consideran que trabajan bien en equipo				
	para tus docentes la mejor cualidad de es la simpatía				
	para tus docentes la parte más difícil del trabajo es tener que tomar decisiones impopulares				
	a tus docentes lo que menos le gusta es que dependen de la aprobación de los demás				
	a tus docentes lo que estresa a son los problemas de relación				
	en tus docentes lo que más disgusta en el trabajo es hacer algo que contradice a sus creencias y principios				
Condiciones de trabajo	a tus docentes lo que más le gusta a de su trabajo es la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades				
	en tus docentes la mejor cualidad es la creatividad				
	a tus docentes lo que más estresa a en el trabajo es la rutina				
	en tus docentes las actividades que realiza son estimulantes				
	tus docentes poseen libertad de adecuar temas y tareas según las necesidades del grupo				
	tus docentes consideran importante la libertad y autonomía del docente				
	a tus docentes lo que agrada en su trabajo es la estabilidad laboral que este ofrece				
	tus docentes considera que es importante contar con los recursos materiales adecuados para efectuar el trabajo de aprendizaje				
tus docentes participan en programas de estímulos y apoyos para los do					
Estima	a tus docente lo que más les gusta a en su trabajo es alcanzar objetivos difíciles				

	a tus docentes lo que más les disgusta a en su trabajo es la ineficiencia y pérdida de tiempo				
	en tus docentes su mejor cualidad es la tenacidad				
	a tus docentes lo que menos les gusta es que asuma mucha carga de trabajo				
	a tus docentes lo que más les estresa es cometer errores en un proyecto				
	tus docentes experimentan tranquilidad mientras realiza su trabajo				
	a tus docentes lo que más les disgusta en el trabajo es el esfuerzo sin recompensa				
Expectativas	tus docentes se sienten satisfecho con lo que han logrado en el trabajo				
	tus docentes consideran adecuado la recompensa que recibe por su esfuerzo				
	en tus docentes es importante que establecen metas claras y objetivas en el ámbito laboral				
	tus docentes sienten que han recibido el reconocimiento que merecen				
	tus docentes se sienten realizado cuando sus alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en su clase				
	a tus docentes le parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial				
	tus docentes se sienten más satisfecho por la tarea en si que por la recompensa de realizarla				
	tus docentes se sienten satisfecho con el trabajo al terminar el día				
	tus docentes se sienten satisfecho con lo que han logrado en el trabajo				
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes.				
	Selecciona diversas estrategias y actividades de enseñanza en el aula durante su permanencia.				
	Motiva permanente a los estudiantes en sus clases.				
	Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.				
	En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos con algunas experiencias para su aprendizaje.				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Propicia la autoevaluación y participación de los estudiantes.				
	Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado				
	Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes				
	Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.				
	Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes en cualquier momento.				

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio; se compromete cumplir con las metas institucionales planteadas.				
	Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes.				
	Fomenta y promueve un mayor compromiso con los padres en el desarrollo y logros de aprendizaje de los estudiantes.				
	Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña				
	Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Se desempeña adecuadamente en clases.				
	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional si tiene dificultades.				
	Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional.				
	Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad (solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación)				
	Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () en caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma Y Sello del juez

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

“Motivación y Desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022”

I. DATOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	Dr. Abraham Andrés Mauricio Vidal
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	DOCENTE
Nombre del instrumento de la evaluación	ENCUESTA

II. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			CRITERIOS DE VALIDACIÓN												observaciones			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Relevancia			Coherencia			Suficiencia			Claridad						
			No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel				
V.01 MOTIVACION	Relaciones interpersonales	Lo que más me gusta de mi trabajo es que estoy en contacto con mucha gente				✓				✓								
		Considero que trabajo bien en equipo				✓				✓								
		Mi mejor cualidad es mi simpatía				✓				✓								
		La parte más difícil de mi trabajo es tener que tomar decisiones impopulares				✓				✓								
		Lo que menos me gusta de mi es que dependo de la aprobación de los demás				✓				✓								
		Lo que me estresa son los problemas de relación				✓				✓								
	Condiciones de trabajo	Lo que más me disgusta en el trabajo es hacer algo que contradice a mis creencias y principios				✓				✓								
		Lo que me agrada de mi trabajo es la estabilidad laboral que este ofrece				✓				✓								
		Considero que es importante contar con los recursos materiales adecuados para efectuar mi trabajo				✓				✓								
		Existen posibilidades de participar en programas de estímulos y apoyos para los docentes				✓				✓								
		Lo que más me gusta de mi trabajo es la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades				✓				✓								
		Mi mejor cualidad es la creatividad				✓				✓								
		Lo que más me estresa en un trabajo es la rutina				✓				✓								
		Las actividades que realizo son estimulantes				✓				✓								
		Poseo libertad de adecuar temas y tareas según las necesidades del grupo				✓				✓								
		Considero importante la libertad y autonomía del docente				✓				✓								
	Estima	Lo que más me gusta en un trabajo es alcanzar objetivos difíciles				✓				✓								
		Lo que más me disgusta en un trabajo la ineficiencia y pérdida de tiempo				✓				✓								
		Mi mejor cualidad es la tenacidad				✓				✓								
		Lo que menos me gusta de mi es que asumo mucha carga de trabajo				✓				✓								
		Lo que más me estresa es cometer errores en un proyecto				✓				✓								
Experimento tranquilidad mientras realizo mi trabajo					✓				✓									
	Lo que más me disgusta en un trabajo es el esfuerzo sin recompensa				✓				✓									

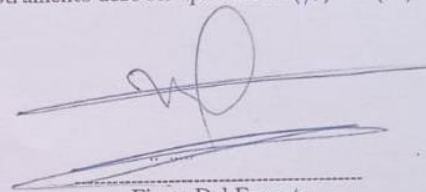
Expectativas	Me parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial					✓				✓				✓				✓
	Me siento satisfecho con lo que he logrado en mi trabajo					✓				✓				✓				✓
	Considero adecuada la recompensa que recibo por mi esfuerzo					✓				✓				✓				✓
	Es importante establecer metas claras y objetivas en el ámbito laboral					✓				✓				✓				✓
	Siento que he recibido el reconocimiento que merezco					✓				✓				✓				✓
	Me siento realizado cuando los alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en mi clase					✓				✓				✓				✓
	Me siento más satisfecho por la tarea en sí que por la recompensa de realizarla					✓				✓				✓				✓
	Me siento satisfecho con mi trabajo al terminar el día					✓				✓				✓				✓
Lo que más me gusta de mi trabajo es que disfruto de lo que hago					✓				✓				✓				✓	
V.02 DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Mis docentes demuestran conocimiento y comprensión de los estudiantes					✓							✓				✓
		Tus docentes seleccionan estrategias y actividades de enseñanza en el aula					✓							✓				✓
		Mis docentes son motivadores permanente en sus clases					✓							✓				✓
		Tus docentes Crean, seleccionan y utilizan material didáctico en clase como: papelográficos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.					✓							✓				✓
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Tus docentes en sus horas de clase complementa sus procesos didácticos					✓							✓				✓
		Tus docentes Propician la autoevaluación y participación de tus compañeros					✓							✓				✓
		Mis docentes están aptos para dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado					✓							✓				✓
		Tus docentes desarrollan y promueven el pensamiento crítico en los estudiantes					✓							✓				✓
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Mis docentes manejan diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.					✓							✓				✓
		Tus docentes desarrollan y promueven el pensamiento creativo en sus estudiantes					✓							✓				✓
		Mis docentes participan en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio					✓							✓				✓
		Tus docentes promueven y desarrollan proyectos de innovación en los estudiantes					✓							✓				✓
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Mis docentes fomentan y promueven el compromiso con los padres en el desarrollo y logros de aprendizaje					✓							✓				✓
		Mis docentes comprenden, valoran y respetan la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña					✓							✓				✓
		Tus docentes vinculan su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad					✓							✓				✓
		Mis docentes se desempeñan adecuadamente en clase					✓							✓				✓
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Tus docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional					✓							✓				✓
		Mis docentes motivan a sus estudiantes para la elección de una carrera profesional					✓							✓				✓
Tus docentes promueven una disciplina basada en la ética y responsabilidad cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación						✓							✓				✓	
Mis docentes actúan de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas						✓							✓				✓	

III. JUICIO DEL EXPERTO, RESPECTO A LA PRUEBA.

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) en caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'O' followed by a horizontal line and some scribbles.

Firma Del Experto.

Expectativas		Experimento tranquilidad mientras realizo mi trabajo			X			X			X			X
		Lo que más me disgusta en un trabajo es el esfuerzo sin recompensa			X			X			X			X
		Me parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial			X			X			X			X
		Me siento satisfecho con lo que he logrado en mi trabajo			X			X			X			X
		Considero adecuada la recompensa que recibo por mi esfuerzo			X			X			X			X
		Es importante establecer metas claras y objetivas en el ámbito laboral			X			X			X			X
		Siento que he recibido el reconocimiento que merezco			X			X			X			X
		Me siento realizado cuando los alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en mi clase			X			X			X			X
		Me siento más satisfecho por la tarea en sí que por la recompensa de realizarla			X			X			X			X
		Me siento satisfecho con mi trabajo al terminar el día			X			X			X			X
	Lo que más me gusta de mi trabajo es que disfruto de lo que hago			X			X			X			X	
V.02 DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Mis docentes demuestran conocimiento y comprensión de los estudiantes			X			X			X			X
		Tus docentes seleccionan estrategias y actividades de enseñanza en el aula			X			X			X			X
		Mis docentes son motivadores permanente en sus clases			X			X			X			X
		Tus docentes Crean, seleccionan y utilizan material didáctico en clase como: papelógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.			X			X			X			X
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Tus docentes Promocionan la autoevaluación y participación de tus compañeros			X			X			X			X
		Mis docentes están aptos para dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado			X			X			X			X
		Tus docentes desarrollan y promueven el pensamiento crítico en los estudiantes			X			X			X			X
		Mis docentes manejan diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.			X			X			X			X
		Tus docentes desarrollan y promueven el pensamiento creativo en sus estudiantes			X			X			X			X
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Mis docentes participan en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio			X			X			X			X
		Tus docentes promueven y desarrollan proyectos de innovación en los estudiantes			X			X			X			X
		Mis docentes fomentan y promueven el compromiso con los padres en el desarrollo y logros de aprendizaje			X			X			X			X
		Mis docentes comprenden, valoran y respetan la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña			X			X			X			X
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Tus docentes vinculan su responsabilidad profesional, respetando sus derechos y una educación de calidad			X			X			X			X
		Mis docentes se desempeñan adecuadamente en clase			X			X			X			X
		Tus docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional			X			X			X			X
		Mis docentes motivan a sus estudiantes para la elección de una carrera profesional			X			X			X			X
		Tus docentes promueven una disciplina basada en la ética y responsabilidad cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación			X			X			X			X
		Mis docentes actúan de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas			X			X			X			X

III. JUICIO DEL EXPERTO, RESPECTO A LA PRUEBA.

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) en caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma Del Experto.

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

“Motivación y Desempeño docente en los estudiantes de la I.E. JEC Ricardo Palma soriano – Aparicio Pomares -Yarowilca – 2022”

I. DATOS GENERALES.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	Dr. Arturo Lucas Cabello
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	DOCENTE
Nombre del instrumento de la evaluación	ENCUESTA

II. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN												observaciones							
			Relevancia				Coherencia				Suficiencia					Claridad						
			No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel		No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel			
V.01 MOTIVACION	Relaciones interpersonales	Lo que más me gusta de mi trabajo es que estoy en contacto con mucha gente				✓					✓					✓					✓	
		Considero que trabajo bien en equipo				✓					✓					✓					✓	
		Mi mejor cualidad es mi simpatía				✓					✓					✓					✓	
		La parte más difícil de mi trabajo es tener que tomar decisiones impopulares				✓					✓					✓					✓	
		Lo que menos me gusta de mí es que dependo de la aprobación de los demás				✓					✓					✓					✓	
		Lo que me estresa son los problemas de relación				✓					✓					✓					✓	
	Condiciones de trabajo	Lo que más me disgusta en el trabajo es hacer algo que contradice a mis creencias y principios				✓					✓					✓					✓	
		Lo que me agrada de mi trabajo es la estabilidad laboral que este ofrece				✓					✓					✓					✓	
		Considero que es importante contar con los recursos materiales adecuados para efectuar mi trabajo				✓					✓					✓					✓	
		Existen posibilidades de participar en programas de estímulos y apoyos para los docentes				✓					✓					✓					✓	
		Lo que más me gusta de mi trabajo es la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades				✓					✓					✓					✓	
		Mi mejor cualidad es la creatividad				✓					✓					✓					✓	
		Lo que más me estresa en un trabajo es la rutina				✓					✓					✓					✓	
		Las actividades que realizo son estimulantes				✓					✓					✓					✓	
		Poseo libertad de adecuar temas y tareas según las necesidades del grupo				✓					✓					✓					✓	
		Considero importante la libertad y autonomía del docente				✓					✓					✓					✓	
	Estima	Lo que más me gusta en un trabajo es alcanzar objetivos difíciles				✓					✓					✓					✓	
		Lo que más me disgusta en un trabajo la ineficiencia y pérdida de tiempo				✓					✓					✓					✓	
		Mi mejor cualidad es la tenacidad				✓					✓					✓					✓	
		Lo que menos me gusta de mí es que asumo mucha carga de trabajo				✓					✓					✓					✓	
		Lo que más me estresa es cometer errores en un proyecto				✓					✓					✓					✓	
		Experimento tranquilidad mientras realizo mi trabajo				✓					✓					✓					✓	
	Lo que más me disgusta en un trabajo es el esfuerzo sin recompensa				✓					✓					✓					✓		

Expectativas		Me parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial							✓						✓				✓						✓
		Me siento satisfecho con lo que he logrado en mi trabajo							✓						✓				✓						✓
		Considero adecuada la recompensa que recibo por mi esfuerzo							✓						✓				✓						✓
		Es importante establecer metas claras y objetivas en el ámbito laboral							✓						✓				✓						✓
		Siento que he recibido el reconocimiento que merezco							✓						✓				✓						✓
		Me siento realizado cuando los alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en mi clase							✓						✓				✓						✓
		Me siento más satisfecho por la tarea en sí que por la recompensa de realizarla							✓						✓				✓						✓
		Me siento satisfecho con mi trabajo al terminar el día							✓						✓				✓						✓
		Lo que más me gusta de mi trabajo es que disfruto de lo que hago							✓						✓				✓						✓
V.02 DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Mis docentes demuestran conocimiento y comprensión de los estudiantes							✓						✓				✓						✓
		Tus docentes seleccionan estrategias y actividades de enseñanza en el aula								✓						✓				✓					✓
		Mis docentes son motivadores permanente en sus clases								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes Crean, seleccionan y utilizan material didáctico en clase como: papelógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.								✓						✓				✓					✓
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Tus docentes en sus horas de clase complementa sus procesos didácticos								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes Propician la autoevaluación y participación de tus compañeros								✓						✓				✓					✓
		Mis docentes están aptos para dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes desarrollan y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes								✓						✓				✓					✓
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Mis docentes manejan diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes desarrollan y promueven el pensamiento creativo en sus estudiantes								✓						✓				✓					✓
		Mis docentes participan en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes promueven y desarrollan proyectos de innovación en los estudiantes								✓						✓				✓					✓
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Mis docentes fomentan y promueven el compromiso con los padres en el desarrollo y logros de aprendizaje								✓						✓				✓					✓
		Mis docentes comprenden, valoran y respetan la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes vinculan su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad								✓						✓				✓					✓
		Mis docentes se desempeñan adecuadamente en clase								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes demuestran interés e iniciativa de superación profesional								✓						✓				✓					✓
		Mis docentes motivan a sus estudiantes para la elección de una carrera profesional								✓						✓				✓					✓
		Tus docentes promueven una disciplina basada en la ética y responsabilidad cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación								✓						✓				✓					✓
		Mis docentes actúan de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas								✓						✓				✓					✓

III. JUICIO DEL EXPERTO, RESPECTO A LA PRUEBA.

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) en caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma Del Experto.

NOTA BIOGRÁFICA

Gilberto Valentin Justo nació en el Distrito de Aparicio Pomares Yarowilca de Huánuco Departamento de Huánuco, hijo de don Fulgencio Valentin Salvador y de Doña Elsa Justo Camones. en 2003-2008 estudio la Primaria en la I.E “JOSE MARIA ARGUEDAS” - y en 2009 - 2014 estudio la secundaria en la I.E. “JOSE CARLOS MAREATIGUI” – de Yarowilca. Estudios superiores en la UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN” Bachiller el 2020, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. En la Especialidad de “FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CC.SS”, Su inicio como docente en el 2020 en la I.E “COLEGIO NACIONAL DE PUNCHA”, 2021 I.E “SANTA ROSA DE YANAYACO”-CHUPAN.

En el 2022 Estudios cursando en la maestria en GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO-UNHEVAL.

Actualmente se encuentra trabajando como docente contratado. En la I.E JEC “RICARDO PALMA SORIANO”.

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Cristian Cordova Falcon, nació en el Distrito de San Miguel de cauri, Provincia de Lauricocha, Departamento de Huánuco. Es hijo de Jacinto Castillo y de Isabela Minaya, estudio la Primaria en la I.E “San Pedro”- Huánuco y secundaria en la I.E.I “Hermilio Valdizan” – de Huánuco. 2020 Bachiller en la Especialidad de “FILOSOFICA, PSICOLOGIAY CC.SS, de le UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN, en el 2020 trabajo en la I.E “ VIRTOR RAUL RAUL HAYA DE LA TORRE”, 2021 EN LA I.E “ VICTOR RAULA HAYA DE LA TORRE”. Actualmente se encuentra trabajando como docente contratado. En la I.E “ANDRES AVELINO CACERES” – CHAVINILLO.

Cristian Córdova Falcon



"Ano del Fortalecimiento de la Educación Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
"Nuestro compromiso con una Educación de Calidad"
RESOLUCIÓN N° 2088-2022-UNHEVAL-FCE/D
 Cuzco, 21 de octubre de 2022



VISTO: la solicitud presentada vía correo electrónico por los bachilleros **Gilberto VALENTIN JUSTO** y **Cristian CORDOVA FALCON** de la Escuela Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, solicita fecha y hora para la sustentación de la tesis.

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 077-2020-UNHEVAL-CE/D, de fecha 11/11/20 recibida vía correo electrónico se aprobó y acogió a partir del 14 de diciembre del 2020 hasta el 13 de diciembre de 2024, como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación al Dr. **Ciro LAZO SALCEDO**;

Que mediante Resolución N° 1750-2022-UNHEVAL-FCE/D, de fecha 07/09/22 se designó jurados revisores del borrador de tesis colectiva titulada: **LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO-APARICIO POMARES-YAROWILCA-2022**, presentada por los bachilleros **Gilberto VALENTIN JUSTO** y **Cristian CORDOVA FALCON** de la Escuela Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, quedando conformado por los señores docentes: **Dr. Ciro Lazo Salcedo**, Presidente; **Alejandro Rubina López**, Secretario; **Dr. Hilarión Paucar Coz**, Vocal; y el **Mg. Teófilo Fernández Santa Cruz**, Accesorio;

Que, mediante solicitud, presentada el día 17/10/22, los bachilleros **Gilberto VALENTIN JUSTO** y **Cristian CORDOVA FALCON** de la Escuela Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, mediante la cual solicita fijar fecha y hora para la sustentación de la tesis colectiva titulada: **LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO-APARICIO POMARES-YAROWILCA-2022**, para el día **28 de octubre de 2022 a las 11:00 horas**, en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias de la Educación;

Estando dentro de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, por Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNHEVAL;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** fecha y hora para la Sustentación de la Tesis colectiva titulada: **LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO-APARICIO POMARES-YAROWILCA-2022**, presentada por los bachilleros **Gilberto VALENTIN JUSTO** y **Cristian CORDOVA FALCON** de la Escuela Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, para el día **28 de octubre de 2022 a las 11:00 horas**, en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias de la Educación, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RATIFICAR** la Resolución N° 1750-2022-UNHEVAL-FCE/D, del 07/09/22 de los jurados Dictaminadores de Tesis de los bachilleros **Gilberto VALENTIN JUSTO** y **Cristian CORDOVA FALCON** de la Escuela Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales como Jurados para la sustentación de la Tesis colectiva, a los siguientes docentes:

➢ Dr. <u>Ciro LAZO SALCEDO</u>	Presidente
➢ Dr. <u>Alejandro RUBINA LOPEZ</u>	Secretario
➢ Dr. <u>Hilarión PAUCAR COZ</u>	Vocal
➢ Mg. <u>Teófilo FERNANDEZ SANTA CRUZ</u>	Accesorio
- 3° **DISPONER** que se actúe de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. Ciro Lazo Salcedo
Decano



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, a los 29 días del mes de octubre del año dos mil 2022, reunidos en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias de la Educación, que fueron designados como miembros del Jurado según Resolución N° 2022-002-UNH-FC-E-2022 de fecha 23-10-22, conformados por:

Presidente: Dr. Ciro Vano Salcedo
 Secretario (a): Dr. Alejandro Rufino López
 Vocal: Dr. Adalberto Pastor Coz

Con el asesoramiento del Dr. Américo Pardo Rojas Estrada - el (a) Bachiller Cóndora Fabian Cruzon - integrante al Título de Licenciado (a) en Educación en la Especialidad Psicología, Psicología y Ciencias Sociales - día por iniciado el proceso de sustentación de la tesis titulado La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I. E. Los Rincónes Palma Soriano - Apurímac - Yauyuy - 2022.

Concluido el proceso de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación en (a) aspecto, teniendo presente los criterios de evaluación siguientes:

- Presentación personal	Deficiente: (00; 13)	<input type="text"/>
- Locución	Regular: (14)	<input type="text"/>
- Equilibrio emocional	Buena: (15; 16)	<input type="text"/>
- Nivel de conocimiento	Muy Buena: (17; 18)	<input type="text"/>
- Orden y coherencia	Excelente: (19; 20)	<input type="text"/>
- Habilidad para atender preguntas		

Observando, en consecuencia, el (a) titulado la nota de: Dieciséis

Equivalente a: PUNTO

Calificación que se realizó de acuerdo al Art. 87° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el ACTA en señal de conformidad, dando a las _____

[Firma]
 PRESIDENTE
 DNI N° 2048368

[Firma]
 SECRETARIO
 DNI N° 22755913

[Firma]
 VOCAL
 DNI N° 22719856



“Año del Fortalecimiento de la Educación Nacional”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Al servicio de la sociedad con una educación de calidad



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, a los 28 días del mes de septiembre del año que va 2022, reunidos en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias de la Educación, sus fueron designados como miembros del Jurado según Resolución N° 001 N.S. - 2022 - Universidad Nacional Hermilio Valdizán 21-10-22 conformados por:

Presidente: Dr. Ricardo Salcedo
 Secretario (a): Dr. Alejandro Rubén López
 Vocal: Dr. Robinson Viveros Coz

Con el consentimiento de Dr. Arnaldo Rojas Cotrina en tal carácter de Abogado N° 510, Cusco secretario de Tesis de

Licenciado (a) en Educación en la Especialidad Psicología, Sociología, Ciencias Sociales de

de sustentación de la tesis titulada La Motivación Desempeño con las Motivaciones de la LE y el Ricardo Melman Soria - 20 - Apurícan y Huánuco - 2022

Concluido el proceso de sustentación, cada miembro del jurado procedió a la evaluación de tal manera teniendo presente los criterios de evaluación siguientes:

- Presentación personal	Deficiente (10-13)	<input type="checkbox"/>
- Locución	Regular (14)	<input type="checkbox"/>
- Equilibrio emocional	Buena (15-16)	<input checked="" type="checkbox"/>
- Nivel de conocimiento	Muy Buena (17-18)	<input type="checkbox"/>
- Orden y coherencia	Excelente (19-20)	<input type="checkbox"/>
- Habilidad para absolver preguntas		

Oportunidad, en consecuencia, el (a) bilando la nota de Dieciséis

Equivalente a Buena

Cualificación que se realizó de acuerdo al Art. 67° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el ACTA en señal de conformidad, siendo a los _____

[Firma] PRESIDENTE DN N° 22415364
[Firma] SECRETARIO DN N° 27983072
[Firma] VOCAL DN N° 22415364



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUANCAYO
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 "Alto del Fortalecimiento de la Seguridad Nacional"



CONSTANCIA N°0135-2022-UNHHEVAL-FCE/UI

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar que:

- > VALENTIN JUSTO Giberto
- > CORDOVA FALCÓN Cristian

Autores del borrador de Tesis, titulado:

LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO - APARICIO POMARES - YAROWILCA - 2022. Carrera Profesional Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

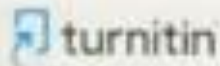
Han obtenido, un reporte de similitud general del 35%25% con el aplicativo TURNITIN, porcentaje de similitud permitido, para tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**.

Se expide la presente constancia, para los fines pertinentes.

Cajhuayta, 19 de agosto de 2022



Mg. Cristian Javier Isla Alvarado
 Director (a) de la Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias de la Educación



Identificación de reporte de similitud: (id) 27980 141904202

NOMBRE DEL TRABAJO

LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES EN LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO – APARICIO

AUTOR

GILVERTO VALENTIN JUSTO

RECUENTO DE PALABRAS

20913 Words

RECUENTO DE CARACTERES

112845 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.3MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 19, 2022 8:35 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 19, 2022 8:36 AM GMT-5

● 35% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 32% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
----------	-------------------------------------	----------------------	--	-----------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Escuela Profesional	FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
Carrera Profesional	FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
Grado que otorga	-----
Título que otorga	LICENCIADO EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD: FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	
Grado que otorga	

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	VALENTIN JUSTO GILBERTO							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	971055894
Nro. de Documento:	73320183				Correo Electrónico:	anayajimmy16@gmail.com		

Apellidos y Nombres:	CORDOBA FALCON CRISTIAN							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	969053134
Nro. de Documento:	71641159				Correo Electrónico:	Falcon cordova20@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
Apellidos y Nombres:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO					ORCID ID:	0000-0002-5767-8416				
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	04025628			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LAZO SALCEDO CIRO
Secretario:	RUBINA LOPEZ ALEJANDRO
Vocal:	PAUCAR COZ HILARION

Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. JEC RICARDO PALMA SORIANO – APARICIO POMARES -YAROWILCA - 2022	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD: FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	





6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2022						
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>		
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>		
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	MOTIVACION		DESEMPEÑO		APRENDIZAJE			
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>				
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:					
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:								

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	VALENTIN JUSTO GILBERTO	Huella Digital
DNI:	73320183	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	CORDOVA FALCON CRISTIAN	Huella Digital
DNI:	71641159	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha:		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.