

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS
ESTUDIANTES DE LA I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA
TORRE - JACAS CHICO-YAROWILCA – 2017

LÍNEA DE INVESTIGACION: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVO

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: ANAYA DOLORES JIMMY ROQUE
ASESOR: DR. LAZO SALCEDO CIRO ANGEL

HUÁNUCO – PERÚ

2020

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

A los Docentes de la EPG 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. Ciro Lazo Salcedo, por su dedicación y sus amplios conocimientos en el campo de la investigación, que permitieron concretar el presente trabajo.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan", por haberme brindado sus conocimientos para superarme profesionalmente y así contribuir al desarrollo del país.

A mis amigos profesores, por su valioso apoyo en la validación de los instrumentos, cuyas observaciones y sugerencias oportunas permitieron concretizar la presente investigación. que permitieron mejorar la elaboración del informe final.

A mis compañeros de Gestión y planeamiento educativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan", por compartir sus ideas y experiencias.

Al director y docentes de la Institución Educativa " Víctor Raúl Haya de la Torre", por haberme brindado las facilidades del caso.

A los alumnos y alumnas del VII ciclo de la I.E. " Víctor Raúl Haya de la Torre", por su valiosa colaboración durante la aplicación del instrumento de investigación.

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 de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca– 2017” 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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. 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 "The motivation and teaching performance in the students of the I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017 "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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017. Since the value of $p = 0,000$ is less than 0,05 (considerable positive correlation)

Keywords: motivation, teaching performance, learning

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I.

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema.....	10
1.2 Justificación e Importancia de la investigación.....	12
1.3 viabilidad de la investigación.....	12
1.4 Formulación del problema.....	13
1.4.1 Problema general	13
1.4.2 Problemas específicos	13
1.5 Formulación de los objetivos	14
1.5.1 Objetivo general	14
1.5.2 Objetivos específicos	14

CAPÍTULO II.

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis	16
2.1.1 Hipótesis general	16
2.1.2 Hipótesis específicas	16
2.2 Operacionalización de variables	17
2.3 Definición de términos operacionales	21

CAPÍTULO III.
MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes	23
3.2 Bases teóricas	28
3.3 Bases conceptuales	35

CAPÍTULO IV.
METODOLÓGICO

4.1 Ámbito	38
4.2 Nivel y tipo de estudio.....	38
4.2.1 Nivel de estudio (el nivel mínimo aceptado es el explicativo).....	38
4.2.2 Tipo de estudio	38
4.3 Población y muestra	38
4.4 Diseño de investigación	40
4.5 Técnicas e instrumentos	41
4.5.1 Técnicas	41
4.5.2 Instrumentos	41
4.6 Técnicas para el Procedimiento y análisis de datos.....	42
4.6.1 Tabulación	39
4.6.2 Análisis de datos	39
4.7 Aspectos éticos	43

CAPÍTULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo.....	44
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	54
5.3 Discusión de resultados	59
5.4 Aporte de la investigación	61
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS	68

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 de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.

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, “Víctor Raúl Haya de la Torre” 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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.

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 la 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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. Se tiene una correlación modera entre motivación docente y desempeño académico ($r = 0,645$) y se tiene $p = 0,001$.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Los enfoques basados en competencias, coincidentemente, enfatizan que cualquier cambio en una organización es posible solo si, además de la presencia de con empleados que son capaces e irresistibles de cambiar, tienes personas motivadas.

La motivación es un concepto que incluye un conjunto de incentivos que motivan a las personas a tomar ciertas acciones y apegarse a ellas para alcanzar el punto más alto. La palabra se asocia con voluntad e interés. La motivación también puede entenderse como la disposición a trabajar para alcanzar las metas organizacionales, la cual está determinada por la capacidad de esforzarse por satisfacer ciertas necesidades individuales.

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).

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 Construir un equipo de entrenadores bien entrenados y dinámicos requiere una inversión continua. En todo el mundo, se necesitará emplear a unos 10,3 millones de docentes entre 2016 y 2017 solo para alcanzar el objetivo de la educación inclusiva. En un momento en que la recesión económica mundial amenaza con afectar gravemente a los presupuestos educativos, es esencial que apoyen la contratación, la formación y el desarrollo profesional de los docentes. Ahora bien, en el caso específico de la I.E “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Diariamente se evidencia un grado de falta

de motivación en el desempeño de los docentes al momento de cumplir con su función, la cual debe ser realizada con el mayor espíritu, entusiasmo y ética profesional para asegurar la formación de los jóvenes. en el marco de un Sistema de Educación Orientada basado en el Currículo Nacional y donde el perfil del educador esté claramente representado:

En la institución en mención, observamos una gran cantidad de docentes, cuyo comportamiento mostraba apatía, falta de respeto y una notoria falta de motivación frente a lo que constituye todas las funciones inherentes a su naturaleza como educadores y aulas. gerentes Evidencia de horas de llegada y salida tardías, por ejemplo, hay maestros que llegan tarde y salen temprano de la escuela y no responden completamente a sus sesiones. En otros casos, hay docentes que se ausentan de la escuela en gran número y la mayor parte del tiempo sin motivo justificado, dejando a los alumnos fuera de la escuela durante varios días, por lo que los alumnos tienen que pasar mucho tiempo fuera del aula (pasillos y patios). causando caos y ruidos molestos. , lo que afecta el trabajo de otros profesores en otras aulas del entorno.

Todo lo descrito anteriormente lleva a que los docentes estén desmotivados para trabajar de la manera más eficiente y eficaz, debido a suceden eventos inusuales en la escuela que impiden que funcione de la manera ordenada requerida por las autoridades de educación superior y los estudiantes son los más afectados en términos de aprendizaje continuo y sus resultados de aprendizaje.

Con base en lo anterior, se puede decir que el motivo de desempeño laboral juega un papel fundamental porque es el motor de las acciones que capacitan a las personas en la organización, en este caso educar y alcanzar las metas planteadas y esto indica que el desempeño implica la eficacia de la realización de las actividades y funciones inherentes a un puesto o puesto de trabajo, y permitirá evaluar dichas actividades y puestos de trabajo en mejora continua.

1.2 Justificación e Importancia de la investigación

El estudio se justifica, por lo siguiente:

Justificación teórica: Este trabajo brindará y servirá de apoyo y ayuda a futuras investigaciones relacionadas con este tema, debido a que está encaminado a una investigación segura y confiable de las teorías hacia problemas de investigación.

Justificación práctica: Es práctico por los datos estadísticos de la titulación La relación entre las dos variables de investigación, permitiéndonos formular recomendaciones objetivas en nuestras recomendaciones para la resolución de problemas.

Justificación metodológica: es metodológica por que el estudiante va poder desarrollarse de manera asertiva e intelectualmente, además de ello podrá desenvolverse en su entorno social. Y en el aspecto cultural los estudiantes van a poder desarrollar sus conocimientos culturales e identidad inter e intrapersonal. La importancia de la investigación desarrollada radico, 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 complicado en la adquisición de los aprendizajes de los estudiantes, con la mayoría de los docentes como consecuencia de no tener en entusiasmo de lograr las competencias propuestas en el CNB para los estudiantes.

El desarrollo de la investigación contribuyo 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.

1.3 Viabilidad de la investigación

La validez de este estudio está relacionada con la falta de literatura bibliográfica en nuestro medio laboral, así como la falta de herramientas estandarizadas para determinar la motivación y los resultados educativos. Se ha investigado poco sobre este tema, por lo que es imposible conocer el verdadero alcance de este problema socioeducativo, y los datos encontrados se limitan al lugar donde se realizó la investigación. Asimismo, los docentes carecen de interés siempre que todos puedan evaluar.

Los maestros establecen sus propias fechas, encuesta de desempeño docente y tasa de ausentismo del 100 %.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la motivación y la preparación para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017?
- ¿Existe relación entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre-Jacas Chico-Yarowilca – 2017?

- ¿Existe relación entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017?
- ¿Existe relación entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los estudiantes I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017?

1.5 Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar relación entre la motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca –2017

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar relación entre la motivación y la preparación para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca–2017.
- Establecer relación entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca– 2017
- Determinar relación entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017

- Identificar relación entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico - Yarowilca – 2017

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las Hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación apropiada entre la motivación y el desempeño académico en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.

2.1.2 Hipótesis específicas

- Existe relación apropiada entre la motivación y la preparación para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca– 2017.
- Existe relación apropiada entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca– 2017.
- Existe relación apropiada entre la motivación y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.
- Existe relación apropiada entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 01: motivación		
Conceptualización de la Variable	Dimensión	Indicador
	Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 1. A tus profesores les encanta su trabajo porque entran en contacto con mucha gente descongelado. 2. Tus profesores piensan que trabajan bien en equipo. 3. La mejor cualidad de tu profesor es la amabilidad 4. La parte más difícil de ser maestro es tomar decisiones impopulares 5. Les disgusta tus profesores que dependen de la aprobación de los demás 6. Problemas interpersonales que provocan estrés en los docentes 7. Lo último que les gusta a tus profesores en el trabajo es hacer cosas que van en contra de sus creencias y principios.
	Condiciones de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 8. Les gusta tus profesores su trabajo es de desarrollar nuevas habilidades 9. Tu mejor cualidad de maestro es la creatividad. 10. Con tu profesor lo más importante en el trabajo es la rutina 11. Con tu profesor, tus actividades son emocionantes. 12. Tu profesor es libre de adaptar temas y tareas a las necesidades del grupo

		<p>13 Tu profesor cree que la libertad y la autonomía del profesor son importantes</p> <p>14. Lo que me gusta de mi trabajo con mis profesores es que da estabilidad laboral</p> <p>15. Tu profesor es disponer de recursos materiales para llevar la labor docente</p> <p>16. Tus maestros participan en el Programa de Apoyo y Recompensas para Maestros</p>
	Estima	<p>17. Les gusta a tus profesores de su trabajo es lograr metas difíciles descongelado.</p> <p>18. Los que menos gustan la ineficiencia y la pérdida de tiempo en su trabajo.</p> <p>19. La mejor cualidad de tus maestros es la persistencia</p> <p>20. Lo último que les gusta de tus profesores es que asumen mucho trabajo.</p> <p>21. Cometer errores en los proyectos es lo más estresante entre tus profesores</p> <p>22. Tus profesores se sentirán cómodos mientras trabajan</p> <p>23. Lo último que le gusta a tu profesor en el trabajo es el esfuerzo no correspondido</p> <p>24. Lo que más les gusta a tus profesores de su trabajo</p>
	Expectativas	<p>25. Tus profesores están satisfechos con el trabajo realizado</p> <p>26. Tus profesores la compensación que reciben por sus esfuerzos es adecuada</p> <p>27. Tus profesores establezcan metas claras y objetivas en el lugar de trabajo</p> <p>28. Tus maestros sienten que están recibiendo el reconocimiento que merecen</p> <p>29. Tus profesores se sienten satisfechos expresan y demuestran sus ganas de aprender en clase</p>

		<p>30. Tu maestro entienda los requisitos para la promoción</p> <p>31. Tu profesor más satisfecho la tarea en sí que con la recompensa por completarla</p> <p>32. Tus profesores están satisfechos con su trabajo al final del día.</p>
Variable 02: Desempeño docente		
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<p>1. Tus maestros demuestran su conocimiento y comprensión de las características.</p> <p>2. Tus profesores demuestran teoría, práctica docente y pedagogía en el campo que enseñan.</p> <p>3. Su maestro diseña estimular la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes para lograr el aprendizaje previsto.</p> <p>4. Su maestro contextualiza niveles de desarrollo, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural.</p> <p>5. Tu profesor planifica de forma sistemática, constante, formativa, anticipándose al aprendizaje.</p>
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	<p>6. Tu profesor fomenta la honestidad, la confianza, el respeto mutuo y la cooperación.</p> <p>7. Tu maestro Crea un ambiente empoderado y empoderado para lograr logros académicos.</p> <p>8. Su maestro capacita a los estudiantes para que apliquen el conocimiento para abordar de manera reflexiva y crítica los problemas del mundo real.</p>

		<p>9. Tu profesor desarrolla estrategias para fomentar el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y motivarlos a aprender</p> <p>10. Su maestro ha desarrollado el aprendizaje individual y grupal.</p>
	<p>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</p>	<p>11. Tus profesores interactúan el trabajo de aprendizaje, mejorar la enseñanza y crear un ambiente democrático en la escuela.</p> <p>12. Sus docentes se involucran y participan activamente en los grupos de trabajo.</p> <p>13. Tus profesores Desarrollar proyectos de investigación de los servicios docentes escolares.</p> <p>14. Su maestro alienta la cooperación de los estudiantes y reconoce su contribución.</p> <p>15. Tus profesores Comparten los retos, avances y resultados en la comunidad local.</p>
	<p>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</p>	<p>16. Sus docentes reflexionan sobre sus prácticas docentes e institucionales y el aprendizaje.</p> <p>17. Sus maestros participan en experiencias significativas de desarrollo profesional basadas en sus necesidades.</p> <p>18. Tus profesores están involucrados en el contexto de su trabajo profesional.</p> <p>19. Tus profesores actúan de acuerdo con su ética docente profesional y resuelven.</p> <p>20. Tus docentes actúan y toman el principio de los derechos humanos y el interés superior de los niños y jóvenes</p>

2.3 Definición operacionales de las variables

Motivación: Se considera el motivo que impulsa a una persona a elegir y realizar una acción.

Desempeño docente: Formación en el sistema educativo formal. Es necesario analizar y evaluar específicamente las implicaciones educativas de la vida cotidiana.

Relaciones interpersonales: Son asociaciones entre dos o más personas. Las asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos.

Condiciones de trabajo: Es una medida del esfuerzo que pone en seres humanos. Por lo tanto, las condiciones de trabajo.

Estíma: Es la autoexigencia que un individuo se hace a sí mismo. Es una cualidad personal que te interesa y es una motivación positiva para hacer, desarrollar y alcanzar una determinada meta o meta.

Expectativa: Traducido como "visible" o "visible" con esperanzas, sueños o ilusiones sobre el logro o el logro de un objetivo en particular.

Preparación para el aprendizaje: Comprensión de la programación de tareas. Pedagogía. Esto incluye el conocimiento de las principales características sociales, materiales y no materiales.

Enseñanza para el aprendizaje: Aprende sobre la gestión de procesos educativos. Esta se refiere a la mediación de la enseñanza del docente en la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Participación en la gestión: Esto incluye participar en la gobernanza escolar democrática para construir comunidades de aprendizaje.

Desarrollo de la profesionalidad y Identidad docente: Contiene las creencias y prácticas que caracterizan la formación y maduración de los comités sindicales de docentes.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Internacionales:

TIJERINA. (2011). con la tesis: *“Papel De La Motivación En El Desempeño Docente”* para 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:

- 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, llevo 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:

- 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. Llego a la siguiente conclusión:

- 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.

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”*, Dado que el estudio se realizó en un período de tiempo, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental. El tipo de investigación utilizada es descriptiva. Muestreo De acuerdo a la propuesta del Departamento de Análisis Estadístico del Ministerio de Protección Ambiental,

se seleccionó el 20% de los docentes distritales de la DRED 01, esta población fue escogida proporcionalmente. llegando a la siguiente conclusión:

- Permitir el aprovechamiento de la labor realizada por lo que las condiciones del centro educativo permiten 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:

- 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 EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, Tipo de investigación descriptivo correlacional, La población estuvo representada por 600 alumnos llegando a la siguiente conclusión:

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 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:

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 Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”* TESIS PARA 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:

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.

Local

RAMOS, R. (2016) con la tesis “*Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo–Puerto Inca–Huánuco-2015*”, TESIS OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUÁNUCO, llegando a la siguiente conclusion:

Existe correlación significativa entre clima organizacional y desempeño 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 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 conclusion:

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 conclusion:

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.

3.2 Bases o fundamentos teóricos

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.

El ámbito laboral significa concurrir comer un noticia de industria elevado; y en periquete emplazamiento, el decisión que el natural educando se asigna es el director activador del lucro de la conducta, el eje de un apreciación de autodefinition y el mayor componente para salir 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.

Teorías de motivación

- **Teoría bifactorial:**

Frederick Herzberg (1998) 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:**

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 incrementarán 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**

Las personas actúan movidas 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.

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).

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.

c. Sentido de pertenencia

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

El empleado para cumplir con su trabajo y dar un esfuerzo mayor, acrecienta la eficacia personal y estimula la motivación personal del trabajador.

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).

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:

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.

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 **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)

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:

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.*

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:

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.*

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.*

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:

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.*

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:

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*

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.*

3.3 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**

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.

- **Aprendizaje**

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**

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**

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**

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:**

Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

- **Condiciones de trabajo:**

Es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

- **Estima:**
Por el contrario, cuando se produce algún tipo de antipatía, existe una distancia emocional
- **Expectativas:**
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:**
El concepto es habitual en el ámbito educativo que permite conseguir aquello que se pretende

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

Se realizó en la Institución Educativa “Víctor Raúl Haya de la Torre” del 2017, en el Distrito de Jacas Chico, Provincia de Yarowilca, Departamento de Huánuco.

4.2 Nivel y tipo de estudio

4.2.1 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)

4.2.2 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)

4.3 Población y Muestra

4.3.1 Descripción de la Población

La población del presente informe de investigación son estudiantes matriculados en la I.E “Víctor Raúl Haya de la Torre” del año lectivo 2017.

Tabla N° 1

DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA I.E “VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE”, 2017

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 2017.

Diseño: Investigador

4.3.2 Muestra y método de Muestreo

Se determinó el muestreo no probabilístico intencionado, trabajado en los estudiantes del 5to año “A”- “B”, ya ellos están próximos a egresar la secundaria, y su formación de aprendizaje está basado en el currículo nacional.

Tabla N° 2

DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL 5° AÑO “A” Y “B” DE LA I.E “VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE”, 2017

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

Fuente: Nómina de matrícula 2017.

Diseño: Investigador

4.3.3 Criterios de Inclusión y Exclusión.

4.3.3.1 criterios de inclusión

- Maestros nivel secundario de la I.E “V́ctor Raúl Haya de la Torre”
- Estudiantes del 1° año al 5° año del nivel secundaria.
- Estudiantes que no asistieron regularmente.

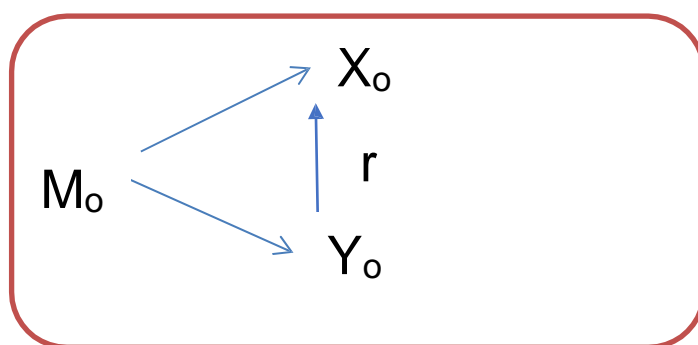
4.3.3.2 criterios de exclusión

- Docente con condición de bolsa de hora y cubriendo plazas de licencia.
- Estudiantes que no asistieron un 30% de asistencia.
- Estudiantes con problemas censo-perceptivas y de distancia.

4.4 Diseño de investigación

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)

El esquema se gráfica de la siguiente manera:



DONDE:

X_0 = Variable 01 (motivación)

Y_0 = Variable 02 (desempeño docente)

r = Relación.

M_0 = Muestra.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 técnica

Dichos técnicas e instrumentos se utilizó en el trabajo de investigación, con la objetivo de recaudar datos relacionados, se empleó la escala de Likert, la cual aplicó en los estudiantes del 5° año “A”-“B”, de la misma forma de aplico a los estudiantes de la I.E “Víctor Raúl Haya de la Torre”, la cual se detallan a continuación:

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

4.5.2 Instrumentos

a) **Validación de los instrumentos.** Se determino la validez del instrumento de motivación docente y desempeño académico, 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.

Cuenta con 52 preguntas, lo cual se responde utilizando una escala Likert de 5 alternativas de respuesta las cuales son a (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre).

- b) **Confiabilidad de los instrumentos.** Se determinó la confiabilidad aplicando el coeficiente Alpha de Cronbach y se analizó el grado de porcentaje de cada pregunta.

4.6 Técnicas de Procedimiento y Análisis de Datos

4.6.1 técnicas para el procedimiento.

Se aplicó el cuestionario a los estudiantes de la I.E “Víctor Raúl Haya de la Torre”, se consideró 30 minutos para el marcado de respuestas, lo cual se dio la aceptación y validación de maestros en aplicar los cuestionarios en dicha institución educativa.

Los resultados recaudados del trabajo de investigación fueron analizados y/o procesados, utilizando las frecuencias absolutas (fi) y los porcentuales (%). Así mismo, el método, técnica y cuadros estadísticos estadística descriptiva.

4.6.2 análisis de datos:

En el análisis se empleó:

- a) El análisis en datos se realizó revisando la consistencia de la información,
- b) Distribución de frecuencias (tabla y figuras estadísticas)
- c) La interpretación de los resultados se determinó mediante la comparación de los pares con las conclusiones de las tesis mencionadas en los “trabajos previos” y las bibliografías de “temas relacionados”
- d) Los resultados finales están planteados por los objetivos y resultados.

4.6.3 Tabulación

Una vez recolectados los datos de la investigación se procedió a la interpretación estadística descriptiva respectivamente los datos fueron tabulados

que presenten en figuras de distribución de frecuencias, los datos constitución tabulados en el software estadísticos SPSS v. 21, En el utensilio se recogió la notificación necesaria de los estudiantes frente a la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “V́ctor Raúl Haya de la Torre”, Para la cual consistió en una relación de preguntas referidos a ambas variables de la encuesta, se calificó de la venidero forma, la variable 01 (nada, a veces, pocas veces, casi siempre y siempre) la variable 02 (nada, a veces, pocas veces, casi siempre y siempre).

4.7 Aspecto ético

La reminiscencia sondeo tuvo crítica de los principios de confidencialidad y saludo informado en la oficina de los elementos de recojo de datos, del mismo modo en el prescripción de la aviso. De la misma manera se ética las fuentes bibliográficas citando a los autores según las normas establecidas.

Asimismo, la mensaje recogida de los encuestados será de documento desconocido respetando su lineal de privacidad y no se cortés con la ecología, las costumbres, la decencia, y pudoroso de los participantes.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

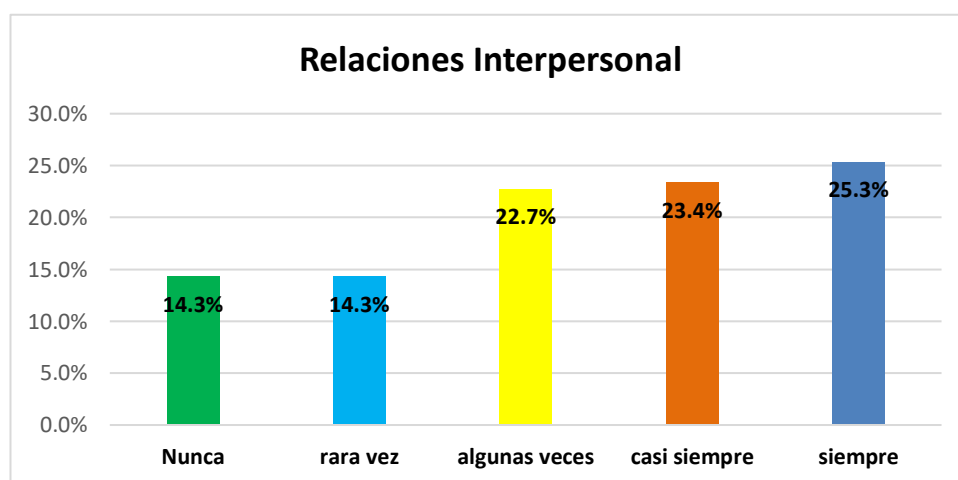
5.1 Análisis descriptivo

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%

FIGURA N° 1:

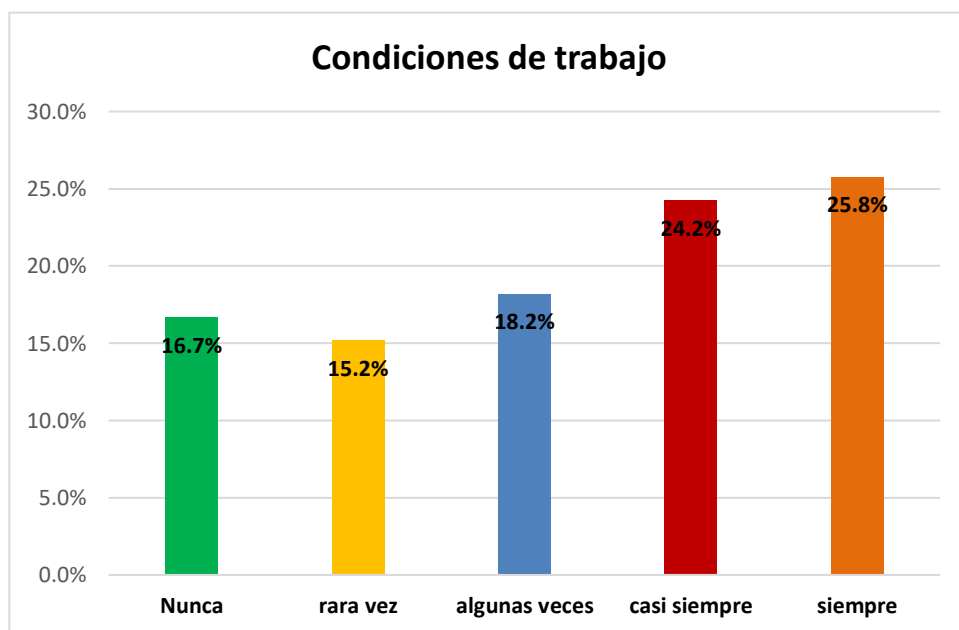


De acuerdo a la figura N° 01 presentan los resultados que describen la relación interpersonal, donde se observa que el 14,3% no tiene relaciones interpersonal nada; 14,3% indica que pocas veces tiene relación interpersonal; 22,7% indica que a veces tiene la relación interpersonal; 23,4% cree que muchas veces 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%

FIGURA N° 2:

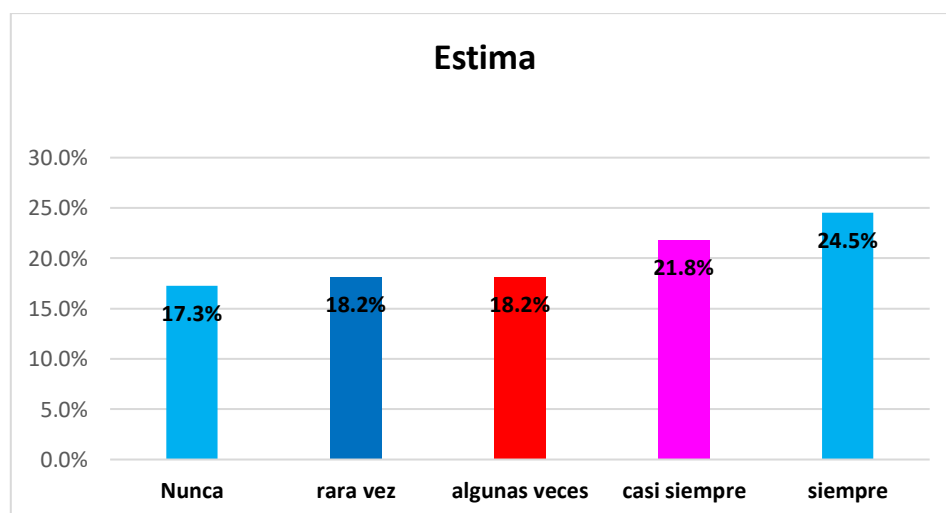


De acuerdo a la figura N° 02 presentan los resultados que describen la condiciones de trabajo, donde se observa que el 16,7% no tiene la condición de nada; 15,2% indica que pocas veces tiene la condición de trabajo; 18,2% indica que a veces la condición de trabajo; 24,2% cree que muchas veces tiene la 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%

FIGURA N° 3:

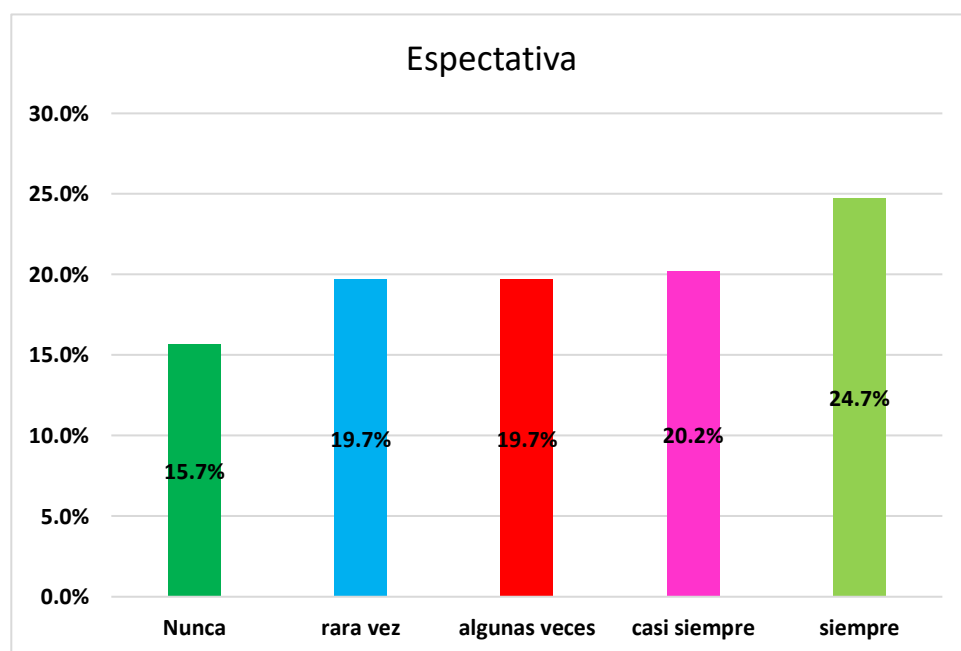


De acuerdo a la figura N° 03 presentan los resultados que describen la estima, donde se observa que el 17,3% no tiene nada de estima; 18,2% indica que pocas veces tiene estima; 18,2% indica que a veces tiene estima; 21,8% cree que muchas veces tiene estima; 24,5% indica que el docente siempre tiene estima.

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%

FIGURA N° 4:

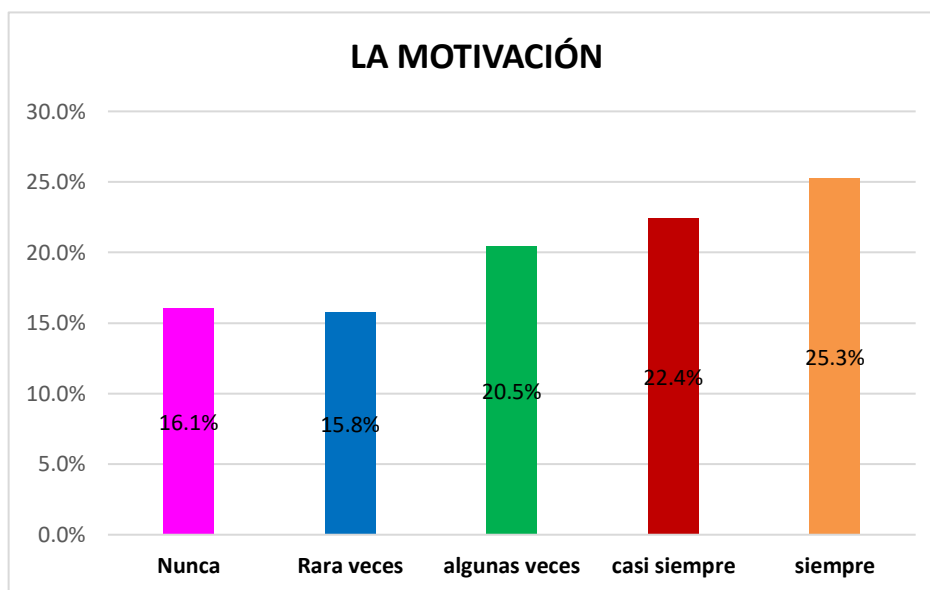


De acuerdo a la figura N° 04 presentan los resultados que describen la expectativa, donde se observa que el 15,7% no tiene expectativa nada; 19,7% indica que pocas veces tiene expectativa; 19,7% indica que a veces tiene expectativa; 20,2% cree que muchas veces tiene expectativa; 24,7% indica que el docente 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%

FIGURA N° 5:



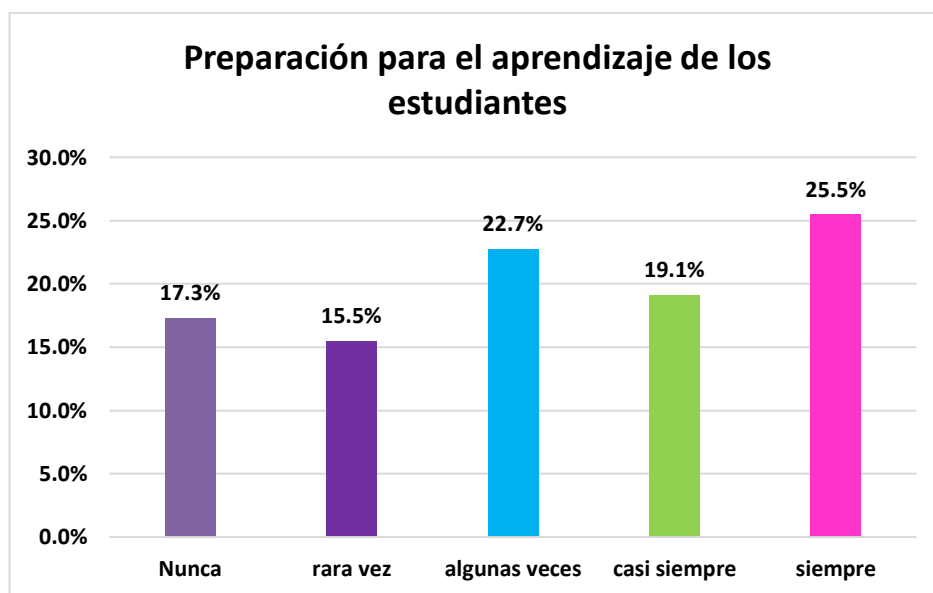
De acuerdo a la figura N° 05 presentan los resultados que describen la motivación, donde se observa que el 16,1% no motivación nada; 15,8% indica que pocas veces tiene motivación; 20,5% indica que a veces tiene motivación; 22,4% cree que muchas veces tiene motivación; 15,8% indica que el docente siempre 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%

FIGURA N° 6:

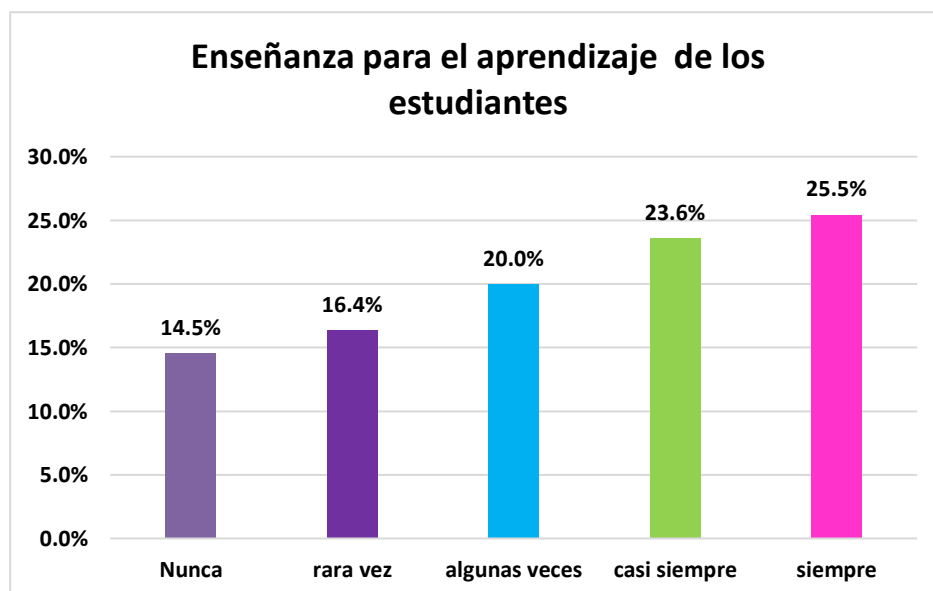


De acuerdo a la figura N° 06 presentan los resultados que describen la preparación de los estudiantes, donde se observa que el 17,3% no se prepara nada; 15,5% indica que pocas veces se prepara; 22,7% indica que a veces se prepara; 19,1% cree que muchas veces se prepara; 25,5% indica que el docente siempre 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%

FIGURA N° 7:

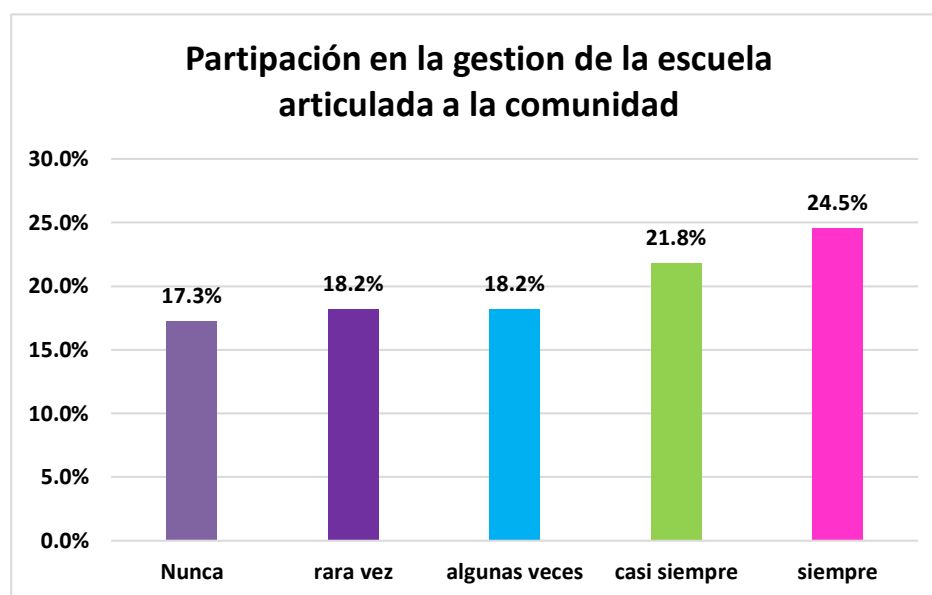


De acuerdo a la figura N° 07 presentan los resultados que describen la evaluación al docente en relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, donde se observa que el 13,6% no enseña nada; 18,4% indica que pocas veces enseña; 20,0% indica que a veces enseña; 23,2% que cree que muchas veces 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%

FIGURA N° 8:

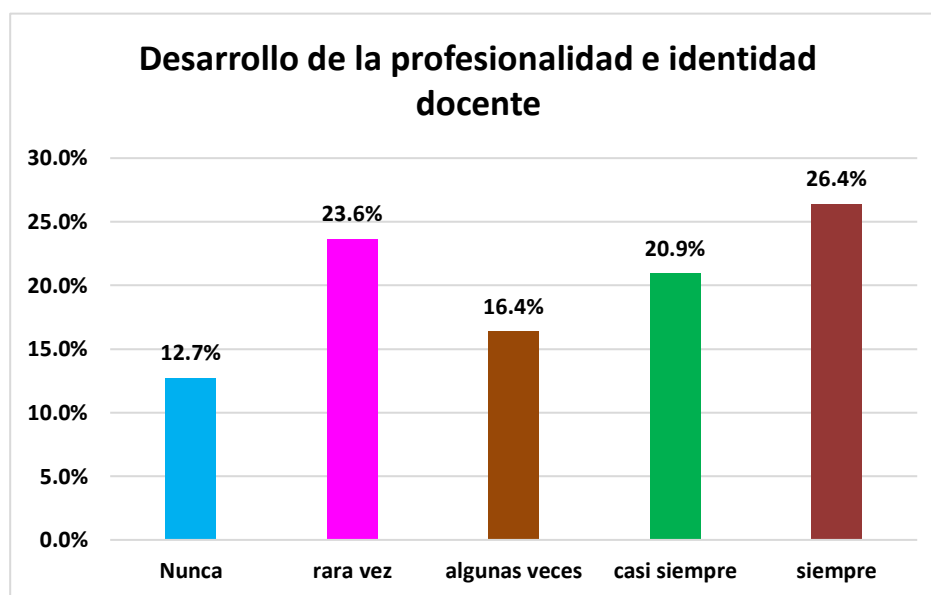


De acuerdo a la figura N° 08 presentan los resultados que describen la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, donde se observa que el 17,3% no participa nada; 18,2% indica que pocas veces participa; 18,2% indica que a veces participa; 21,8% cree que muchas veces participa; 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%

FIGURA N° 9:

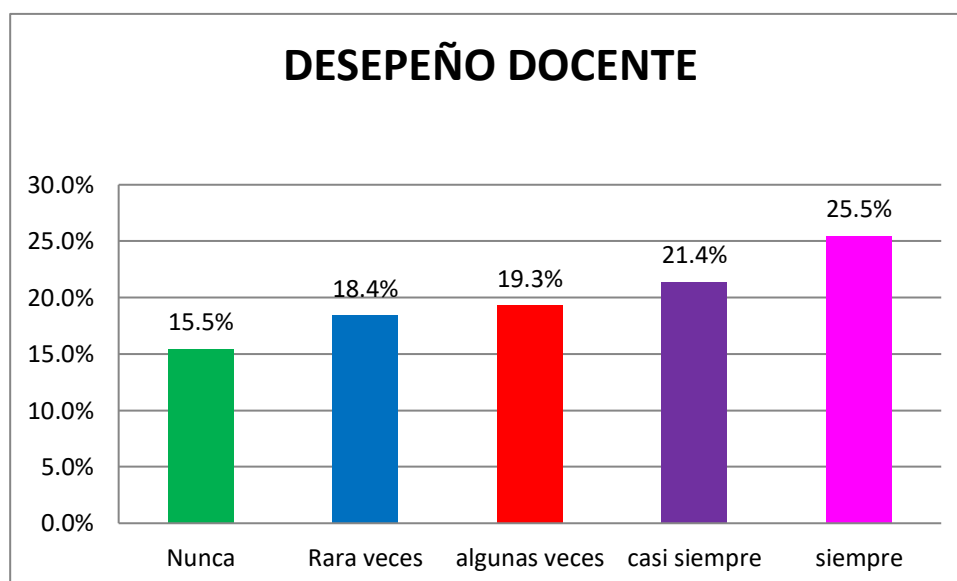


De acuerdo a la figura N° 09 presentan los resultados que describen la evaluación al docente en relación al desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, donde se observa que el 12,7% no desarrolla nada de su profesionalidad; 23,6% indica que pocas veces desarrolla su profesionalidad; 16,4% indica que a veces desarrolla su profesionalidad; 20,9% que cree que muchas veces desarrolla su 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%

FIGURA N° 10:



De acuerdo a la figura N° 10 presentan los resultados que describen la evaluación al docente, donde se observa que el 15,5% de docente no se desempeña; 18,4% indica que pocas veces se desempeña; 19,3% indica que a veces se desempeña; 21,4% que cree que muchas veces se desempeña; 25,5% indica que el docente siempre se desempeña.

5.2. Análisis inferencial y/o 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.

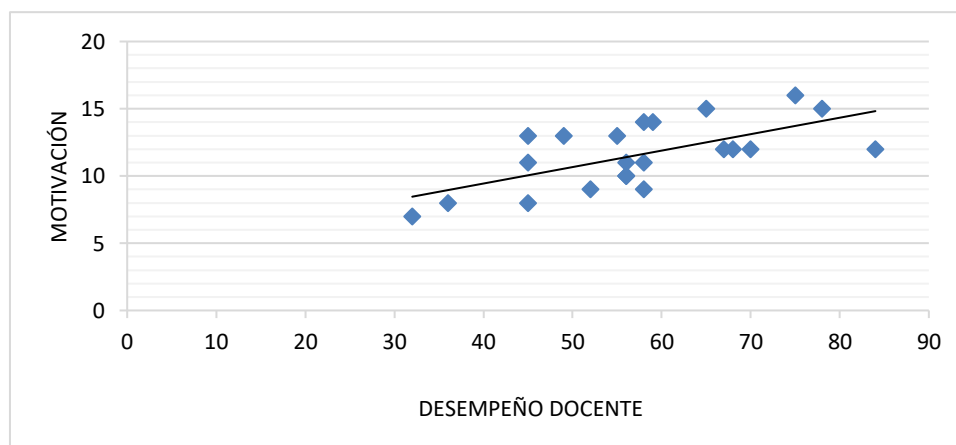
Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017

Ho: No existe relación significativa entre La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017

Correlaciones

		Desempeño docente
Rho de Spearman	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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017.

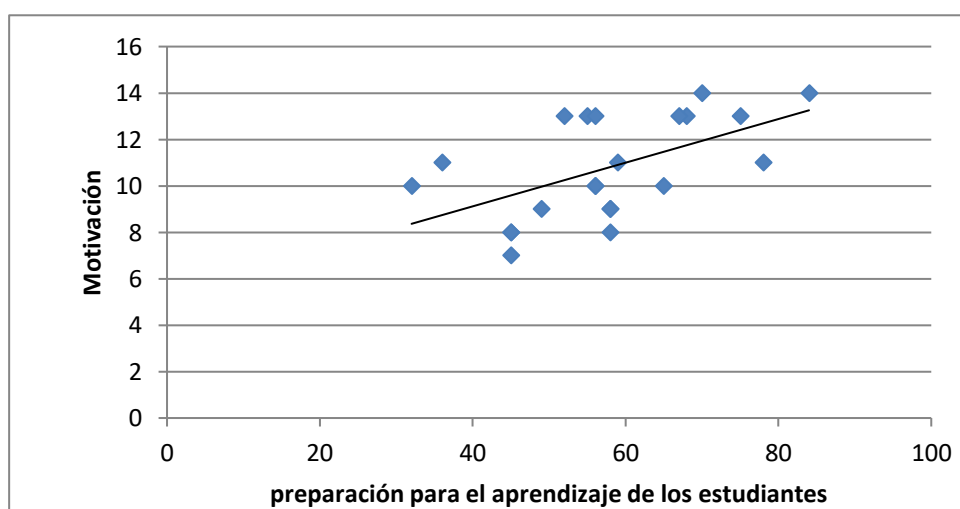
Hipótesis Específico 1

Ha: • Existe relación significativa entre la motivación y la preparación en el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y la preparación en el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017

Correlaciones

		Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	motivación	,560
	Coeficiente de correlación	
	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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico- Yarowilca – 2017.

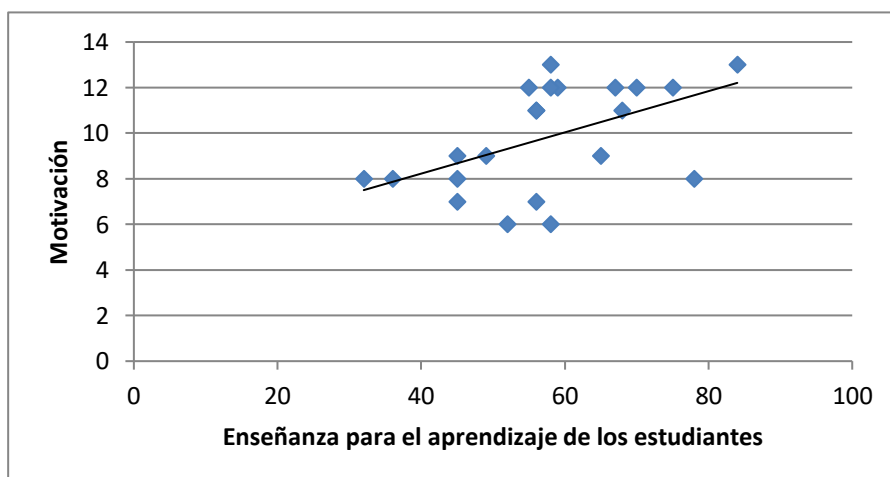
Hipótesis Específico 2

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017

Correlaciones

		Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Motivación	,506
	n	
	Coefficiente de correlación	
	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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.

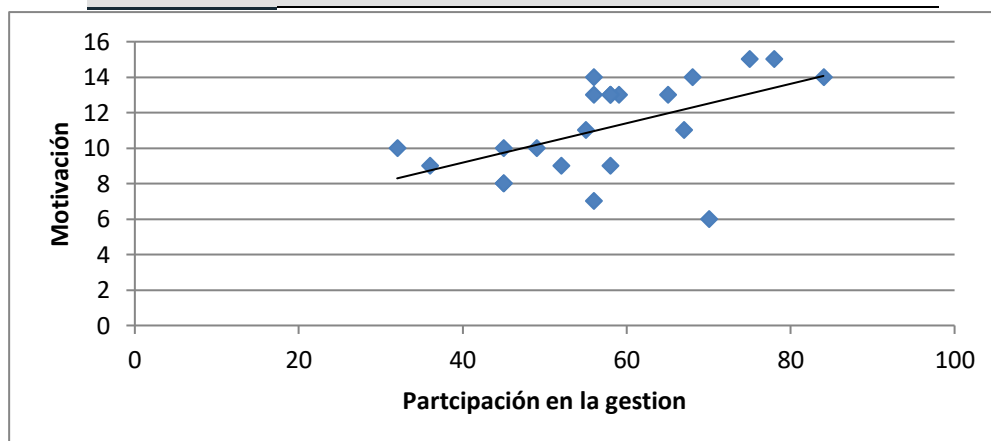
Hipótesis Específico 3

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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017

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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017

Correlaciones

		Participación en la gestión
Rho de Spearman	Motivación	,535
		Sig. (bilateral)
		,010
		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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.

5.3 Discusión de resultados

- El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. 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) 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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. Puesto que la motivación del docente va repercutir en desarrollo de su trabajo logrando su meta planteada en bienestar de sus estudiantes.
- FOW. (2012). 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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017.

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:

- En la investigación la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. 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:

En la investigación la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. Se llegó a la conclusión:

Existe una correlación significativo entre motiva docente y desempeño docente I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. 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:

- En la investigación la motivación docente y el desempeño académico para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017. 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.

5.4 Aporte 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, 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.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la motivación docente y el desempeño académico, 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, 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, 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, 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, Se tiene una correlación moderada entre motivación docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ($r = 0,552$), se tiene $p = 0,008$.

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

- Apuy, J. (2008). *Liderazgo y clima organizacional*. revista de psicología del deporte. 1-2 (9). pp. 123-133.
- Amador, M. (2009) tesis de maestría: “*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, S (2005). *psicología organizacional e industrial*. bogota: ecoe. pag 201 (b. publica de lima) 158.7 a66.
- Arratia, A. (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 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
- Murillo, O. (2006). *Administración y gestión educativa*. lima: Asociación Grafica educativa. pag. 114. (bc de San Marcos) lb 2801 a1 c72.
- David C. (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 national Agraria la Molina.
- De La Fuente Arias, J., & Justicia Justicia, F. (2003). *Escalas de estrategias de aprendizaje investigación Psicoeducativa y Psocopedagógica*, edición maroon, Italia
- Edwin, L (1999) “*teoría del establecimiento de las metas*” universidad Harvard, universidad cornell
- Eduard, V (1908) *la filosofía del inconsciente* edición. encyclopedia Britannica, inc.

- Farfán, M (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, H. (1998) “*teoría bifactorial*”, universidad eafit medelli, colombia.
- Gallero, F. (2016) tesis de maestría: “*la evaluación del desempeño por Competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior domingos j.*”
- Garbanzo, C. (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. and Brophy, J. (1990). *psicología educacional: un enfoque realista*. México d.f.: Interamericana.
- González, C. (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. (1997) “*motivación y emoción*” editorial: McGraw-Hill, Interamericana de Mexico
- Mateo, V. (2005) “*psicología de la motivación*”, editorial: trills 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. (2009). *motivación, aprendizaje y Rendimiento Académico. x congreso Internacional galego-portugués de Psocopedagógica*. universidade do Minho.
- Panduro, M. (2017) con la tesis “*clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa industrial Hermilio Valdizan - Huánuco 2017*” para Optar el Título profesional de Licenciado en psicología de la universidad de Huánuco facultad de Ciencias de la salud escuela Académico profesional de psicología.
- Perez L. (1998). *Estadística Básica*. lima: San Marcos. pág184 (bp)
- Petri, H. (1991): *motivación. 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 bogota: Magisterio. pag. 104 (b. publica de lima) 302 r78

Sanchez, H. y Reyes, C. (2011). *Metodología y diseño en la investigación científica*. lima: Universitaria. Pág. 87 (bc de la San Marcos) q 180.55 m4 s21

Stacy, A. (2010) *teoría de la equidad* españa: editorial groan.,

Subaldo, L. (2012) tesis de doctor: “*las Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el Desgaste del Profesorado*”

Tijerina, J. (2011) tesis de maestria: “*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

Atkinson, J. (1961) *Enciclopedia del Ocultismo y la Parapsicología*, 5 ed. gale group, 2001

BIBLIOGRAFIA ELECTRÓNICA

- <http://www.monografias.com/trabajos20/estadistica/estadistica.shtml#chi> 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/analisis_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.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE – JACAS CHICO-YAROWILCA – 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017?</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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico- Yarowilca – 2017? • ¿Qué relación existe entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje para estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017? • ¿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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017</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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017 • Establecer la relación entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017 • 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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017</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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017 • Existe relación significativa entre la motivación y la enseñanza para el aprendizaje para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - 	<p>Tipo de Investigación: Investigación básica</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: right; margin-right: 50px;"> X_o r Y_o </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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017?</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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017? 	<p>I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017</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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017 	<p>Jacas Chico-Yarowilca – 2017</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. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017 • Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca – 2017 <p>Variables 01 Motivación docente</p> <p>Variable 02 Desempeño docente</p>	<p>M_O = Muestra</p>
---	---	--	----------------------

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



ID:

FECHA:

TITULO: “La motivación y el desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre – Jacas Chico-Yarowilca – 2017”

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente para los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca –2017.

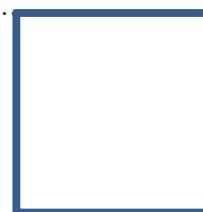
Mi persona ha sido invitada(o) para participar en una investigación, Entiendo por consiguiente que debo comprometerme a responder a los cuestionarios solicitados dentro del estudio de la investigación. Soy consciente que mi participación es voluntaria(o). Se me ha proporcionado el nombre del investigador que puede ser contactado fácilmente usando el número que nos brindó en su momento oportuno. He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente mi deseo de participar en este estudio de investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento sin que eso me afecte de ninguna manera. Y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar al Lic. Anaya Dolores, Jimmy Roque. Al teléfono que me ha proporcionado. Paso a dar mi consentimiento mediante mí nombre completo y firma que da fe de mi participación.

PARTICIPANTE: **FIRMA:**
.....

DNI: **FECHA:**
.....

**HUELLA DIGITAL SI EL
CASO
LO AMERITA**

FIRMA DEL INVESTIGADOR RESPONSABLE:
HUÁNUCO, 2017





ANEXO 03

EVALUACIÓN DE MOTIVACIÓN

**PRESENTACIÓN:**

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?					



ANEXO 04

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, otros.?					

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?					

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

“La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017”

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	<i>Dr. Lizano Zora Alejandro</i>
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>DOLENTE</i>
Nombre del instrumento de la evaluación	<i>CUESTIONARIO</i>

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

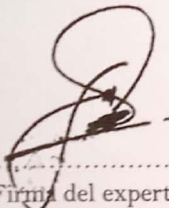
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			CRITERIOS DE VALIDACIÓN												observaciones							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Relevancia				Coherencia				Suficiencia					Claridad						
			No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel		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				✓					✓					✓					✓	
		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				✓					✓					✓					✓	

Condiciones de trabajo	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					✓								✓						✓
Expectativas	Lo que más me disgusta en un trabajo es el esfuerzo sin recompensa					✓								✓						✓
	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 si 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					✓								✓						✓
	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					✓								✓						✓

V.02 DESEMPEÑO O DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Tus docentes Crean, seleccionan y utilizan material didáctico en clase como: papelógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.				✓				✓					✓				✓	
		Tus docentes en sus horas de clase complementa sus procesos didácticos				✓				✓						✓				✓
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	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				✓				✓						✓				✓
		Mis docentes manejan diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.				✓				✓						✓				✓
		Tus docentes desarrollan y promueven el pensamiento creativo en sus estudiantes				✓				✓						✓				✓
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Mis docentes participan en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio				✓				✓						✓				✓
		Tus docentes promueven y desarrollan proyectos de innovación en los estudiantes				✓				✓						✓				✓
		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				✓				✓						✓				✓
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	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

<input checked="" type="checkbox"/> valido	<input type="checkbox"/> mejorar	<input type="checkbox"/> no valido
lugar y fecha	Huánuco, 15 junio 2018	

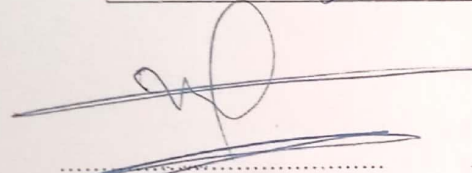


.....
Firma del experto

mail: lizanozoraclejandro@hotmail.com

III. JUICIO DEL EXPERTO, RESPECTO A LA PRUEBA

<input checked="" type="checkbox"/> valido	<input type="checkbox"/> mejorar	<input type="checkbox"/> no valido
lugar y fecha Huánuco 03 de junio 2018	Huánuco	



.....
Firma del experto

mail: abrahammauricio10@gmail.com.....

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

“La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017”

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	Dr: AMANCIO ROJAS COTRINA
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	DOCENTE - UNAEVAL
Nombre del instrumento de la evaluación	CUESTIONARIO

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


OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			CRITERIOS DE VALIDACIÓN							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM S	claro		objetivo		pertinente		observaciones
				si	no	si	no	si	no	
V.I MOTIVACION	Relaciones interpersonales	Lo que más me gusta de mi trabajo es que estoy en contacto con mucha gente		X		X		X		
		Considero que trabajo bien en equipo		X		X		X		
		Mi mejor cualidad es mi simpatía		X		X		X		
		La parte más difícil de mi trabajo es tener que tomar decisiones impopulares		X		X		X		
		Lo que menos me gusta de mi es que dependo de la aprobación de los demás		X		X		X		
		Lo que me estresa son los problemas de relación		X		X		X		
	Condiciones de trabajo	Lo que más me disgusta en el trabajo es hacer algo que contradice a mis creencias y principios		X		X		X		
		Lo que me agrada de mi trabajo es la estabilidad laboral que este ofrece		X		X		X		
		Considero que es importante contar con los recursos materiales adecuados para efectuar mi trabajo		X		X		X		
		Existen posibilidades de participar en programas de estímulos y apoyos para los docentes		X		X		X		
		Lo que más me gusta de mi trabajo es la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades		X		X		X		
		Mi mejor cualidad es la creatividad		X		X		X		
		Lo que más me estresa en un trabajo es la rutina		X		X		X		
		Las actividades que realizo son estimulantes		X		X		X		
Poseo libertad de adecuar temas y tareas según las		X		X		X				

		necesidades del grupo								
		Considero importante la libertad y autonomía del docente		X		X		X		
	Estima	Lo que más me gusta en un trabajo es alcanzar objetivos difíciles		X		X		X		
		Lo que más me disgusta en un trabajo la ineficiencia y pérdida de tiempo		X		X		X		
		Mi mejor cualidad es la tenacidad		X		X		X		
		Lo que menos me gusta de mí es que asumo mucha carga de trabajo		X		X		X		
		Lo que más me estresa es cometer errores en un proyecto		X		X		X		
		Experimento tranquilidad mientras realizo mi trabajo		X		X		X		
		Lo que más me disgusta en un trabajo es el esfuerzo sin recompensa		X		X		X		
		Me parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial		X		X		X		
	Expectativas	Me siento satisfecho con lo que he logrado en mi trabajo		X		X		X		
		Considero adecuada la recompensa que recibo por mi esfuerzo		X		X		X		
		Es importante establecer metas claras y objetivas en el ámbito laboral		X		X		X		
		Siento que he recibido el reconocimiento que merezco		X		X		X		
		Me siento realizado cuando los alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en mi clase		X		X		X		
		Me siento más satisfecho por la tarea en sí que por la recompensa de realizarla		X		X		X		
		Me siento satisfecho con mi trabajo al terminar el día		X		X		X		
		Lo que más me gusta de mi trabajo es que disfruto de lo que hago		X		X		X		
	V.D DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes		X		X		X	
			Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula		X		X		X	
Es motivador permanente en sus clases				X		X		X		
Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.				X		X		X		
En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos				X		X		X		

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros		X		X		X		
	Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado		X		X		X		
	Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes		X		X		X		
	Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.		X		X		X		
	Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes		X		X		X		
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		X		X		X		
	Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes		X		X		X		
	Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje		X		X		X		
	Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña		X		X		X		
	Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad		X		X		X		
desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Se desempeña adecuadamente en clase		X		X		X		
	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional		X		X		X		
	Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional		X		X		X		
	Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad resolviendo cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación		X		X		X		
	Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas		X		X		X		

III. JUICIO DEL EXPERTO, RESPECTO A LA PRUEBA

<input checked="" type="checkbox"/> valido	<input type="checkbox"/> mejorar	<input type="checkbox"/> no valido
lugar y fecha	Huánuco	



Firma del experto

Dr. Amancio Rojas Celis
D.N. 04025628

mail: amancio212@hotmail.com

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

“La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017”

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	LAZO SALCEDO, CINDY
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Docente UNHEVAL
Nombre del instrumento de la evaluación	Cuestionario

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

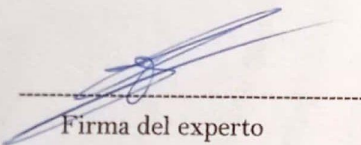
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			CRITERIOS DE VALIDACIÓN						observaciones	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	claro		objetivo		pertinente		
				si	no	si	no	si		no
VI MOTIVACION	Relaciones interpersonales	Lo que más me gusta de mi trabajo es que estoy en contacto con mucha gente		✓		✓		✓		
		Considero 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		✓		✓		✓		
		Lo que más me disgusta en el trabajo es hacer algo que contradice a mis creencias y principios		✓		✓		✓		
	Condiciones de trabajo	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 si 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.D DESEMPEÑO DOCENTE		preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes	✓		✓		✓
		Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula		✓		✓		✓	
Es motivador permanente 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		✓			✓		✓		

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros		✓		✓		✓		
	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		✓		✓		✓		
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		✓		✓		✓		
	Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes		✓		✓		✓		
	Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje		✓		✓		✓		
	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 clase		✓		✓		✓		
	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional		✓		✓		✓		
	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		✓		✓		✓		

III. JUICIO DEL EXPERTO, RESPECTO A LA PRUEBA

<input checked="" type="checkbox"/> valido	<input type="checkbox"/> mejorar	<input type="checkbox"/> no valido
lugar y fecha	Huánuco	



Firma del experto

mail: cimangelsalcedo20150@hotmail.com

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

“La motivación y desempeño docente en los estudiantes de la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre - Jacas Chico-Yarowilca - 2017”

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	ORTIZ MOROTE, JESÚS ARTURO
CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNHEVAL
Nombre del instrumento de la evaluación	CUESTIONARIO

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

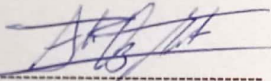
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE			CRITERIOS DE VALIDACIÓN						observaciones	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM S	claro		objetivo		pertinente		
				si	no	si	no	si		no
V.I MOTIVACION	Relaciones interpersonales	Lo que más me gusta de mi trabajo es que estoy en contacto con mucha gente		X		X		X		
		Considero que trabajo bien en equipo		X		X		X		
		Mi mejor cualidad es mi simpatía		X		X		X		
		La parte más difícil de mi trabajo es tener que tomar decisiones impopulares		X		X		X		
		Lo que menos me gusta de mi es que dependo de la aprobación de los demás		X		X		X		
		Lo que me estresa son los problemas de relación		X		X		X		
	Condiciones de trabajo	Lo que más me disgusta en el trabajo es hacer algo que contradice a mis creencias y principios		X		X		X		
		Lo que me agrada de mi trabajo es la estabilidad laboral que este ofrece		X		X		X		
		Considero que es importante contar con los recursos materiales adecuados para efectuar mi trabajo		X		X		X		
		Existen posibilidades de participar en programas de estímulos y apoyos para los docentes		X		X		X		
		Lo que más me gusta de mi trabajo es la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades		X		X		X		
		Mi mejor cualidad es la creatividad		X		X		X		
		Lo que más me estresa en un trabajo es la rutina		X		X		X		
		Las actividades que realizo son estimulantes		X		X		X		
Poseo libertad de adecuar temas y tareas según las		X		X		X				

V.D DESEMPEÑO DOCENTE	Estima	necesidades del grupo	X	X	X		
		Considero importante la libertad y autonomía del docente	X	X	X		
		Lo que más me gusta en un trabajo es alcanzar objetivos difíciles	X	X	X		
		Lo que más me disgusta en un trabajo la ineficiencia y pérdida de tiempo	X	X	X		
		Mi mejor cualidad es la tenacidad	X	X	X		
		Lo que menos me gusta de mí es que asumo mucha carga de trabajo	X	X	X		
		Lo que más me estresa es cometer errores en un proyecto	X	X	X		
		Experimento tranquilidad mientras realizo mi trabajo	X	X	X		
		Lo que más me disgusta en un trabajo es el esfuerzo sin recompensa	X	X	X		
		Me parece importante conocer cuáles son los requisitos para obtener un incremento salarial	X	X	X		
	Expectativas	Me siento satisfecho con lo que he logrado en mi trabajo	X	X	X		
		Considero adecuada la recompensa que recibo por mi esfuerzo	X	X	X		
		Es importante establecer metas claras y objetivas en el ámbito laboral	X	X	X		
		Siento que he recibido el reconocimiento que merezco	X	X	X		
		Me siento realizado cuando los alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en mi clase	X	X	X		
		Me siento más satisfecho por la tarea en sí que por la recompensa de realizarla	X	X	X		
		Me siento satisfecho con mi trabajo al terminar el día	X	X	X		
		Lo que más me gusta de mi trabajo es que disfruto de lo que hago	X	X	X		
		preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes	X	X	X	
Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula	X		X	X			
Es motivador permanente en sus clases	X		X	X			
Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.	X		X	X			
En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos	X		X	X			

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros	X	X	X		
	Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado	X	X	X		
	Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes	X	X	X		
	Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.	X	X	X		
	Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes	X	X	X		
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	X	X	X		
	Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes	X	X	X		
	Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje	X	X	X		
	Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña	X	X	X		
	Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad	X	X	X		
desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Se desempeña adecuadamente en clase	X	X	X		
	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional	X	X	X		
	Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional	X	X	X		
	Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad ¿solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación	X	X	X		
	Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas	X	X	X		

III. JUICIO DEL EXPERTO, RESPECTO A LA PRUEBA

<input checked="" type="checkbox"/> valido	<input type="checkbox"/> mejorar	<input type="checkbox"/> no valido
lugar y fecha	Huánuco	



Firma del experto

09956302

mail: jean_o@hotmail.com

NOTA BIOGRÁFICA

Jimmy Roque, Anaya Dolores, nació el 16 de agosto en el Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco. Hijo de don Cesar Nicolás Anaya Silva y de Doña Isabel Dolores Nieto, estudio la primaria en la Institución Educativa N° 034” San Pedro”-Huánuco, y estudio 1° y 2° secundaria en la GUE “Leoncio Prado”-Huánuco, posteriormente el 3°, 4° y 5° de secundaria en I.E.P “San Luis Gonzaga”-Huánuco. Termino los estudios superiores en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”- 2016, donde se licencio en el 2017 en Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de dicha Universidad mencionada, se inició como docente contratado en el 2017 en la I.E ”Víctor Raúl Haya de la Torre”-Yarowilca, posteriormente en el 2018 trabajo como docente contratado en la I.E “Hipólito Unanue”-Yarowilca, en 2019 trabajo como docente nombrado a cargo de coordinador de ciencias sociales en la I.E “Ricardo Palma Soriano”-Yarowilca. Actualmente en 2020 sigue estudiando su segunda especialización en la Facultad de Ciencias de la Educación, en la mención de Educación Física.

Actualmente se encuentra trabajando como docente nombrado en la I.E “Ricardo Palma Soriano”.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILDO VALDERRAM
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 19:00h, del día viernes 16 DE OCTUBRE DE 2020 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Laura Carmen BARRIONUEVO TORRES	Secretaria
Mg. Heidy Velsy RIVERA VIDAL	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO (Resolución N° 03662-2017-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don Jimmy Roque ANAYA DOLORES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE – JACAS CHICO – YAROWILCA - 2017".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de dieciséis (16)
 Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las..... horas de 16 de octubre de 2020.

.....
PRESIDENTE
 DNI N°

.....
SECRETARIA
 DNI N° 22475207

.....
VOCAL
 DNI N° 47048834

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01113-2020-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE - JACAS CHICO - YAROWILCA - 2017**, realizado por el Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Jimmy Roque ANAYA DOLORES**, cuenta con un **índice de similitud de 20%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud máximo de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 31 de octubre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

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		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

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	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

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

Apellidos y Nombres:	ANAYA DOLORES JIMMY ROQUE							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	971055894
Nro. de Documento:	47012521					Correo Electrónico:	anayajimmy16@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		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	X	NO
Apellidos y Nombres:	LAZO SALCEDO CIRO ANGEL					ORCID ID:	0000 0002 6032 1872		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22415868	

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

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	BARRIONUEVO TORRES LAURA CARMEN
Vocal:	RIVERA VIDAL HEIDY VELSÝ
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

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

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>	
LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E. VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE – JACAS CHICO – YAROWILCA – 2017.	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>	
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO	
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: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>		2020	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)

Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	Sustentabilidad	Dimensión	Económica
---	-----------------	-----------	-----------



Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	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? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>	SI	NO	X
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:	ANAYA DOLORES JIMMY ROQUE	Huella Digital
DNI:	47012521	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 13/12/2022		

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.

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:	ANAYA DOLORES JIMMY ROQUE		Huella Digital
DNI:	47012521		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
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.