



**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PRIMARIA E INTERCULTURALIDAD**

TESIS

**Para optar el título profesional de Licenciada en Educación
Primaria e Interculturalidad**

Motivación docente y su relación con el desempeño en educación
básica

PRESENTADO POR

Lugo Huamani, Amavet Carol
Rojas Soto, Marleni Mayni

ASESOR

Villar Mayuntupa, Gustavo Marino

Lima - Perú, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

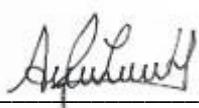
Mediante la presente, Yo:

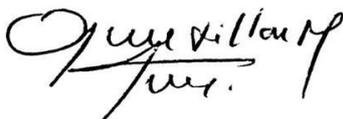
1. Marleni Mayni Rojas Soto; identificada con DNI 72075520
2. Amavet Carol Lugo Huamani; identificada con DNI 45125501

Somos egresados de la Escuela Profesional de EDUCACIÓN PRIMARIA del año 2019 - II, y habiendo realizado la¹ TESIS para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 21 de enero de 2025, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud de ³: 15%

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 05 días del mes de febrero del año 2025.


Egresado 1


Egresado 2



Asesor(a): **Gustavo Marino Villar**
Mayuntupa
DNI 09669736

¹ Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

² Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en (Enfermería, Psicología ...), Abogado, Ingeniero Ambiental, Químico Farmacéutico, Ingeniero Industrial, Contador Público ...

³ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

Motivación docente y su relación con el desempeño en educación básica

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 5% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

Resumen*

La motivación docente es un factor de gran importancia dentro del ámbito educativo, ya que define el actuar del individuo. En tal sentido, el maestro no solo es mediador, sino también quien planifica, ejecuta y evalúa el proceso educativo. Esto influye en el desempeño docente, dado que es un proceso de movilización de sus capacidades, disponibilidad y deber social para lograr la formación e impacto en los educandos. Por ello, la presente investigación se centra en analizar la relación entre la motivación y el desempeño docente en maestros de educación básica regular en un colegio privado. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo básico, de nivel descriptivo y tipo correlacional, con un diseño no experimental. Para ello, se tomó una muestra de 47 profesores de Lima, Perú. Posteriormente, se recopilaron los datos a través de dos cuestionarios con escala de Likert para ambos instrumentos, los cuales disponen de validez y confiabilidad. Los resultados indican que existe una relación entre la motivación y el desempeño docente, lo cual nos lleva a la conclusión de que ambos factores, al entrelazarse, fortalecen el desarrollo del docente y conllevan a un satisfactorio aprendizaje para el estudiante.

Palabras claves: Motivación docente, desempeño docente, enseñanza, educación

Abstract*

Teacher motivation is a factor of great importance within the educational field, since it defines the actions of the individual. In this sense, the teacher is not only a mediator, but also the one who plans, executes and evaluates the educational process. This influences teaching performance, given that it is a process of mobilizing their capabilities, availability and social duty to achieve training and impact on students. Therefore, this research focuses on analyzing the relationship between motivation and teaching performance in regular basic education teachers in a private school. The research was carried out under a basic quantitative approach, descriptive level and correlational type, with a non-experimental design. To do this, a sample of 47 teachers from Lima, Peru was taken. Subsequently, data were collected through two questionnaires with a Likert scale for both instruments, which have validity and reliability. The results indicate that there is a relationship between motivation and teaching performance, which leads us to the conclusion that both factors, when intertwined, strengthen the teacher's development and lead to satisfactory learning for the student.

Keywords: Teacher motivation, teaching performance, teaching, education

Índice de contenidos

| | |
|--|------------|
| Resumen* | ii |
| <i>Abstract*</i> | ii |
| Índice de contenidos | iii |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| I. MOTIVACIÓN DOCENTE | 5 |
| 1.2 Dimensiones de motivación docente | 6 |
| II. EL DESEMPEÑO DOCENTE | 6 |
| 2.1 Dimensiones del desempeño docente | 8 |
| 2.2 Docente | 9 |
| 2.3 Perfil del docente | 11 |
| 2.4 Marco del Buen desempeño docente | 11 |
| 2.5 Motivación | 12 |
| 2.6 Evaluación del docente | 13 |
| ANTECEDENTES | 15 |
| HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN | 18 |
| Hipótesis General | 18 |
| Hipótesis Específicas | 18 |
| METODOLOGÍA | 21 |
| Diseño | 21 |
| Participantes | 21 |
| Instrumentos | 22 |
| Procedimiento | 22 |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS | 24 |

| | |
|---|-----------|
| Análisis de Confiabilidad y Validez..... | 24 |
| Instrumento..... | 25 |
| Prueba de normalidad..... | 28 |
| DISCUSIÓN..... | 38 |
| CONCLUSIONES..... | 40 |
| REFERENCIAS..... | 42 |
| Apéndice A: Matriz de consistencia..... | 52 |
| Apéndice B: Matriz operacional..... | 59 |
| Apéndice C: Protocolo de consentimiento informado..... | 60 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Rangos del Alfa de Cronbach | 24 |
| Tabla 2. Representación de resultados del análisis de confiabilidad para cada dimensión | 25 |
| Tabla 3. Prueba de KMO y Bartlett | 25 |
| Tabla 4. Varianza Total Explicada | 26 |
| Tabla 5. Prueba de KMO y Bartlett | 28 |
| Tabla 6. Varianza Total Explicada | 28 |
| Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos | 30 |
| Tabla 8. Prueba de Normalidad | 31 |
| Tabla 9. Grado de relación según el coeficiente de correlación | 31 |
| Tabla 10. Correlaciones hipótesis general | 32 |
| Tabla 11. Correlaciones hipótesis específica 1 | 33 |
| Tabla 12. Correlaciones hipótesis específica 2 | 34 |
| Tabla 13. Correlaciones hipótesis específica 3 | 35 |
| Tabla 14. Correlaciones hipótesis específica 4 | 36 |
| Tabla 15. Correlaciones hipótesis específica 5 | 37 |

Índice de figuras

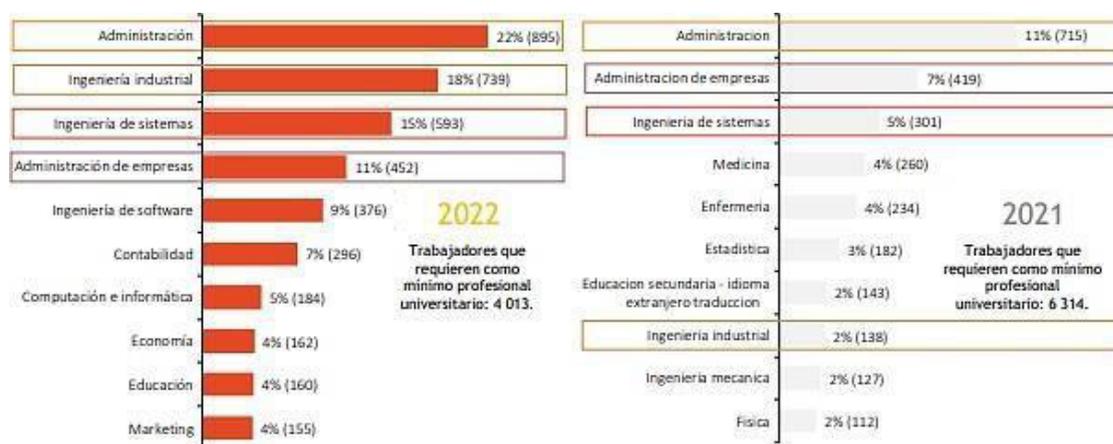
| |
|--|
| Figura 1. Carreras más requeridas al Personal Profesional Universitario a Contratar, 2022 Y 2021. 1 |
| Figura 2. Gráfico de sedimentación The Work Tasks Motivation Scale for Teachers. 27 |
| Figura 3. Gráfico de sedimentación Escala de Likert Desempeño Docente 29 |

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la carrera de educación ha sufrido diversos cambios. Uno de ellos es que ya no es una de las profesiones más requeridas por jóvenes estudiantes y la demanda en los puestos de trabajo a comparación de otras carreras no es tan solicitada a pesar que se han generado cambios positivos a nivel económico lo cual ha beneficiado a un sector de los docentes por ello deja algunas interrogantes y genera inquietudes, pues la carrera docente es una noble labor. Conforme a la investigación de la reciente encuesta de demanda ocupacional, la carrera de administración se ubica en el primer puesto con un 22 %, le sigue la carrera de ingeniería industrial con 18 %, así misma ingeniería de sistemas tiene un 15 % y educación un 4 %. Cabe resaltar que a diferencia la encuesta anterior del 2021 las 4 carreras más solicitadas continúan siendo parte de las 10 carreras más requeridas. Por consiguiente, la carrera de educación bajó con un 2% en el 2021, (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleos [MTPE], 2022).

Figura 1

Carreras más requeridas al Personal Profesional Universitario a Contratar, 2022 Y 2021.



Nota: El gráfico representa la Encuesta de Demanda Ocupacional (Encuesta de demanda ocupacional 2022 – 2021), realizada por el MTPE – DGPE.

Estas cifras podrían dar una idea de las diferencias que existen entre las carreras que se muestran en las dos encuestas que se realizaron en distintos años así poder analizar cómo no es tan solicitada por los estudiantes y observar que no hay mucha diferencia entre ambos años en la carrera de educación.

De acuerdo con estos datos, la explicación podría radicar que hoy en día existen otras carreras donde los futuros profesionales tienen mayor preferencia ya sea por una inclinación vocacional, por la demanda de dicha carrera, así como también la mejor remuneración que tienen otras profesiones ya que la carrera de educación en nuestro país a diferencia de las otras profesiones tiene el salario más bajo, a pesar que a partir del 2023, hubo un aumento en la remuneración de los docentes lo cual fue de 250 soles a 700 soles según la escala magisterial en que se encuentre el maestro, esto se aplicó a partir del 2023, ello quiere decir que los profesores que trabajan en colegios nacionales hoy en día perciben un salario entre 3100 en la primera escala magisterial y 6511 soles en la octava, con esta medida se da la prolongación a las mejoras salariales que han aumentado la remuneración del magisterio en los últimos 10 años en un 99 % lo que ha aprobado que los profesores pasen de ganar 1555 en el 2013, a 3100, en el 2023. (El Peruano, 2023). Cosa opuesta que sucede con los docentes que trabajan en los colegios particulares ya que no tienen los mismos beneficios de horas laborales y remuneración, esto sucede por lo que cada institución privada es autónoma por ende maneja su propia modalidad de contrato que puede o no estar sujeta al beneficio del docente, cabe resaltar que los colegios particulares tienen diferentes tipos de contrato formales con el fin que el docente pueda tomar una buena decisión antes de iniciar un vínculo laboral con dicha institución. (El Peruano, 2024). Por ello en los colegios privados el sueldo que perciben los docentes en algunos de los casos no garantiza la condición de una subsistencia justa. Se puede decir que, la causa primordial de los bajos salarios en dichas instituciones se encuentra en la calidad educativa y la poca valoración que le dan a la profesión, a pesar de ello, el maestro demuestra compromiso con su

trabajo realizando jornadas extras para elaborar los contenidos, la calificación de exámenes y demás actividades pedagógicas (Martínez et al., 2020). Sin embargo, los pocos estudiantes que llegan a optar por dicha profesión lo hacen debido a su ámbito social y esto contribuye a que tengan mayor motivación por la docencia. La sociedad hoy en día, cada vez más globalizada, se diferencia por la novedad y el avance científico; lo que obliga a la política educativa y la gestión escolar a plantearse metas altas, con el objetivo de mejorar la excelencia de la transformación educativa desde un punto de vista más integral (Gómez & Valdés, 2019).

Por ello, el sentido de la docencia es aprender a lidiar entre dilemas, poseer el control personal y tener capacidad de empatía que conforman lo esencial del ser profesor. Pero no solo se centra en lo mencionado ya que el ser docente implica otras acciones como el ser orientador, que imparta conocimiento, fortalezca en los estudiantes sus debilidades y engrandezca sus habilidades (Casasola, 2020). Se puede decir, que la docencia como carrera profesional para el desempeño requiere de competencias que facilitarían al docente mediante una enseñanza práctica y un arte del que uno se apropia a medida que va experimentando. Asimismo, el desempeño laboral docente es un desarrollo formativo que busca consolidar la carrera de la docencia, facilitando el reconocimiento de las fortalezas frente a las dificultades de los educadores, con la finalidad de colaborar y asegurar un aprendizaje de calidad tanto en niños, niñas y adolescentes (Espinoza & Campuzano, 2019).

Por otro lado, la vocación ha sido una definición que antiguamente fue relacionado para acercar al hombre a dedicarse a algo relacionado a su interés, inicialmente el concepto vocación derivó del latín *vocatio*, -onis “acción de llamar”, que está relacionado a las ordenes religiosa ya que es la inspiración que Dios llama a naciones en particular al de la religión, por lo tanto, es la preferencia a un estado, profesión o carrera (Real Academia Española [RAE], 2023). Implica un impulso esencial que fortalece el empeño del ser humano a estructurar una respuesta con sentido; es desempeñarse en lo que se preparó, realizarlo con alegría, interés y satisfacción, es

entregar todo de uno mismo por ello permite incrementar las capacidades (Saltos & Ramos, 2023). Por ende, la vocación es cuando el profesional “muestre carácter” en la práctica de su trabajo. Tener vocación es no permitir resignarse ante las dificultades que aparezcan (Farfán & Perdon, 2020); asimismo, la vocación docente emerge de un concepto que en su origen es darle valor a lo que se elija, no por tener una profesión que te ayude en lo económico, con la vocación se demuestra pasión de querer hacer las cosas bien (Gavilanes, 2021). Además, es la inclinación para enfocarse a la labor profesional de educar con dedicación, responsabilidad, seguridad en el ámbito educativo y servicio a la sociedad (Zabalza & Zabalza, 2020). Por tal razón, se necesita de profesionales con firmes principios éticos que laboren, no solamente en el ámbito del entendimiento, además, en la formación de individuos críticos, apto de asumir la jefatura y originar un cambio en la sociedad (Herrera et al., 2023). De la misma forma, toda persona tiene una virtud potencial que le permite ejecutar un fin de actividades, aun cuando no se percata de ello. A través de la investigación cuidadosa de sí mismo es capaz de comprender en su práctica diaria lo que más adquiere, así como lo que le resulta más complejo realizar, también todo lo que le encanta y desencanta, o aquella actividad que alcanza a concretar, pero que luego le ocasiona una emoción de molestia (Rodríguez & Gallardo, 2020).

La motivación es uno de los factores esenciales que impulsa a la acción. De esta forma, sería muy difícil hablar de todo lo anterior sin antes tener en cuenta que la motivación es un motor inicial que impulse al conocimiento, a la puesta en práctica de ciertas habilidades, al desarrollo de las diferentes tareas de la profesión docente y al fomento de una actitud positiva que propicie un buen clima de trabajo (Abad et al., 2023). Por ello, el desempeño docente se comprende como el ejercicio pedagógico, lo cual, se expresa cuando el maestro demuestra su competencia e interés que está ligado con el logro del aprendizaje esperado; es decir el propósito de la educación y la realización de tareas designadas se asocia a distintos factores que vinculan la calidad y formación de los profesores, con la finalidad de lograr los niveles de

excelencia en el ámbito educativo (Paz, 2020).

En tal sentido, se quiere analizar cómo se relaciona la motivación docente y el desempeño docente, de igual manera perfeccionar la calidad educativa resulta en la actualidad el primordial reto de los países; por consiguiente, es importante resaltar que la motivación docente es fundamental para el desarrollo personal y profesional ya que su buen desempeño evidenciará el trabajo que realiza por lo tanto se sentirá satisfecho con la labor que ejerce. En la presente investigación se profundizará sobre la motivación docente y su relación con el desempeño en la carrera educativa.

I. Motivación docente

La motivación es un componente que posee importancia dentro del ámbito profesional; ya que define el actuar del ser humano. Ello, es relevante porque incita al trabajador a cumplir las metas y objetivos planteados, por eso se establece que dentro del eje fundamental para que el profesor (a) mejore su desempeño en el aula de clase y en su centro de labor. Cuando el docente recibe motivación, superior será su desempeño y desarrollará sus labores pedagógicas con mayor eficacia; de igual importancia, la motivación es una potencia que nos impulsa a realizar una tarea, es un aspecto que debe asociarse al docente ya que le permitirá prepararse, innovar y no desistir ante las dificultades (García, 2019) de igual forma, distintas investigaciones han demostrado que la motivación es fundamental para el buen desarrollo del educador (Cárdenas-Tapia et al., 2022). También cabe precisar a nivel de todos los agentes educativos, juega un papel significativo el rol de los educadores, que más allá de ser un mediador, es aquel que planifica, efectúa y evalúa cada fase educativa en favor de los educandos (Juscamaita, 2020). Por ende, el cumplimiento del rol docente necesita de disciplina, carácter, fortaleza individual. Es una demostración de deseo de hacer lo que se propone. Igualmente, los profesionales del sector educativo deben conocer a profundidad la motivación intrínseca para que de esa manera logren un óptimo desempeño docente para el bien de la

población educativa. Por ende, es necesario mantener la motivación siempre y ponerlo en práctica durante las actividades educativas cotidianas así lograr la autonomía y no esperar las recomendaciones de los demás. Ya que de esa manera se logra mejor inspiración profesional para el bien de la enseñanza (Loayza et al., 2022).

Finalmente, la motivación es un punto clave para el desarrollo profesional del docente ya que mientras se encuentre más motivado desarrollará su función de manera pertinente y esto se verá reflejado en las siguientes dimensiones.

1.2.- Dimensiones de motivación docente

1.2.1.- Motivación Intrínseca: Es el centro para localizar la satisfacción de uno mismo, la motivación intrínseca es la indagación o la aprobación de un reto nuevo.

1.2.2.- Regulación Identificada: El sujeto reconoce y admite el valor incluido de una conducta, por lo que lo realiza con libertad a pesar que no le resulte algo grato ni confortable.

1.2.3.- Regulación Introyectada: Pertenece al desarrollo que mediante una demanda externa se transforma en una presión interna, estas acciones se concluyen para no caer en el sentimiento de culpa, angustia o aspectos vinculados con la autoestima.

1.2.4.- Regulación Externa: Sucede cuando la conducta se regula para alcanzar un premio.

1.2.5.- Desmotivación: Esto pertenece a un nivel bajo de autodeterminación, que quiere decir que las personas están desmotivadas cuando no tienen el deseo de intervenir en alguna actividad y no comprenden porque lo realizan.

II. El desempeño docente

La labor docente emergió a modo de una estrategia para poder regular al grupo nómada, desinformado y despreciado que se establecía en los alrededores urbanos en Europa para

laborar en las fábricas como también en otros empleos y poder subsistir en las localidades, con la finalidad de normativizar la aparición de los colegios de barrio que, comúnmente funcionaba en el domicilio de los educadores de manera irregular, inclusive cumplían dicho papel cualquier persona bien intencionada con orígenes religiosos que dominaba la lectura y la escritura además, tenían la facultad de hacer academia.

Asimismo, hubo establecimientos religiosos y humanitarios que tenían como misión enseñar al necesitado para “prosperar y ser benéfico” dentro de la sociedad (Calvo, 2019). Por ello, es inadmisibles pensar que la función del maestro se aminora en dictar la clase y que esto conlleve solo a transferir información, como varios indagadores y docentes suponen, por ello dichos grupos comparten las responsabilidades.

Esto comprende varias cosas, como: examinar, valorar, colaborar a que enriquezca los planes de estudio, proyectos, maneras de evaluación y propósito de la carrera; investigar y reconsiderar tareas de aprendizaje con el propósito de desarrollar continuamente actividades de ayuda, orientar a los estudiantes en la realización de tesis y otras búsquedas, participar en evaluaciones; de igual importancia, la enseñanza trae consigo el deber de objetar de forma constante las maneras de las estructuras de los contenidos y los procedimientos empleados en aula, de debatir cuales son los que se solicita para formar profesionales, y, sobre todo la responsabilidad de interrogarse siempre por el sentido de su formación (Irrázaval, 2020).

Por otra parte, es conocido que las damas laboran en mayor cantidad en los primeros grados de primaria, en cambio, en el nivel de secundaria prevalecen los varones, que simbolizan dos tercios del total de educadores. Ello ratifica el mito de que el maestro varón, de alguna forma, está ligado con el saber, la autoridad y la profesora mujer está relacionada con el apoyo y cuidado hacia los estudiantes (Martínez et al., 2020).

Por consiguiente, el desempeño docente es un conjunto de labores que se basa en un sistema estructurado de elementos que se relacionan entre sí, esto conlleva a todas aquellas

funciones ejecutadas por el educador desde su primer contacto frente a los estudiantes dentro y fuera del aula (Paz, 2020).

Por ello, es preciso aceptar que la labor docente es una carrera con particularidades únicas, específicas, peculiares, que posee un proceso histórico, civilizado y social distinto a otros oficios. La carrera docente no es un oficio de tarea fácil, ya que es una profesión de Estado y de repente sea la única carrera que desde el principio fue limitada en su proceso en cuanto a su actividad por estructuras de modelo corporativo (Calvo, 2019) en tanto la situación vigente de la labor docente resulta contradictoria ya que, presenta nuevos requerimientos para el trabajo de educación, tales como el acrecentamiento del trabajo, ampliación de tareas y una mayor presión por concretar con todas las demandas que exige el desarrollo de globalización, basadas en las actuales tecnologías de información, causando en el docente un agotamiento físico y mental. Por lo que, la labor que desempeña el maestro se ve reflejado mediante el sueldo que percibe, ello varía según la escala magisterial que se encuentre cada docente, esto se da en las instituciones nacionales, sin embargo, en las instituciones privadas el sueldo varía dependiendo de los costos de dicho colegio (Cuevas & Inclán, 2021).

En conclusión, el desempeño docente mostrará la eficiencia en la labor que desempeña dentro del marco educativo y esto se ve reflejado en el rendimiento escolar, las cuales se van a demostrar en las siguientes dimensiones.

2.1.- Dimensiones del Desempeño Docente

2.1.1.- Planificación Curricular: Es un instrumento hecho para el profesor, con el propósito, de producir actividades en equipo y con el fin de sostener una comunicación que acceda a reconocer e identificar de forma eficiente el medio por el cual se transportará los procedimientos convenientes para crear un aprendizaje significativo.

2.1.2.- Desarrollo de los Aprendizajes: Los desarrollos pedagógicos que fomentan las competencias se origina a partir del lazo entre profesor y estudiante en donde se le brinda

seguridad, tranquilidad y mucho diálogo, de ese modo los estudiantes van a saber lo fundamental y confrontar las dificultades que se presenten.

2.1.3.- Evaluación de los Aprendizajes: Es un proceso continuo donde se examina, agrupa y analiza la información con el propósito de determinar el nivel de éxito que obtuvo el estudiante en el desarrollo de las competencias en donde el docente va cumplir un papel importante en el logro académico de sus estudiantes.

2.1.4.- Organización y utilización del tiempo y del espacio en el aula: El lugar o espacio en donde los estudiantes imparten sus conocimientos debe de ser una pieza importante que transmita confianza y asegure la tranquilidad de los estudiantes por ello, el docente se adecua a las necesidades y trabaja en conjunto con los alumnos con el fin de que se sientan en un buen ambiente y así favorezca su aprendizaje.

2.1.5.- Desarrollo del clima favorable para el aprendizaje: se puede mencionar que un componente determinante de éxito en un colegio es que haya un buen clima escolar esto conlleva a que el clima entre el profesor y el estudiante tiene que ser favorable para ello, tiene que haber interacción y disposición entre ellos para que así la convivencia no solo favorezca en el ámbito socio emocional sino también en su aprendizaje.

2.2.- Docente

La formación inicial del profesor es una evolución que tiene como objetivo el desarrollo de las competencias vinculados con el saber pedagógico para ejercer la carrera, los docentes en capacitación deben amplificar una serie de destrezas concretadas en propuestas pedagógicas, en especial, tomando en cuenta las necesidades e intereses de los educandos, convirtiendo los conocimientos teóricos en conocimientos prácticos (Ripoll, 2021). Esto tomando en cuenta, que la educación en el Perú, en los últimos diez años, ha atravesado por etapas de significativos cambios, con el afán de mejorar las experiencias de enseñanza de los escolares, buscando

trasmitir desde los salones un excelente proceso de instrucción ciudadana a fin de incrementar prácticas democráticas e incluyentes (Venturo y Ocaña, 2021).

Visto así, el maestro posee la responsabilidad de cooperar a la acción educativa cultural en la sociedad, a través de la práctica de sus funciones en la entidad pública y privada, es el agente primordial de la enseñanza. Además, requiere de una drástica selección, planificación idónea y constante que es estable de una actitud y/o comportamiento intachable, exigidos para su misión (Martín, 2021).

Por otro lado, la temática correspondiente a la formación docente establece una preocupación ascendente en la agenda educativa, tanto internacional como en América Latina. El rol docente obtiene actualmente una importancia estratégica: La conexión con la creación y la distribución pertinente del entendimiento y la reconstrucción de competencias para la educación continua de la vida. Uno de los primordiales desafíos en América Latina es la mejoría de la formación docente, con peculiar énfasis es el profesorado del nivel secundaria (Vaillant & Manso, 2022). Ya que, el educador como uno de los ejes elementales de la enseñanza representa en sí mismo un campo de análisis de estudio bastante extenso. Al transcurrir los años se ha tratado de concebir una mirada de lo que es y lo que delimita su carrera y sus funciones, se le adjudica obligaciones en cuanto a los logros educativos, formación de los sujetos a su cargo y gestión de los recursos didácticos (Muñoz, 2023). Por ello los maestros ejercen un papel esencial en el desarrollo de la transformación de los conocimientos en la educación y su desempeño contribuye fundamentalmente en la motivación de los educandos. Los profesores son personajes principales en la evolución de la formación (Unruh, 2024) ya que el desarrollo de la identidad del docente afecta distintos aspectos de la enseñanza y aprendizaje, por ende los maestros con firme identidad son aptos de dar una educación de superior calidad con el objetivo de complacer las necesidades de los estudiantes (Yue et al., 2024).

En tanto la carrera del maestro se basa en una actividad cultural, formativa, práctica y

ética que se fue desarrollando a lo largo de la historia (Torres et al., 2020).

De la misma forma, las competencias del profesor, comprende elementos cognoscitivos, actitudinales, apreciativos, y de habilidades que contribuyen a la resolución de las dificultades formativas desde todas las fases de desempeño del maestro, además el docente tiene a cargo despertar el interés por estudiar, cómo estudiar y conservar al día dichos conocimientos (Parra, 2020) esto se puede evidenciar en el perfil del docente.

2.3.- Perfil del docente

Son las distintas capacidades y competencias que reconoce la instrucción de un profesional, para aceptar responsabilidades individuales de sus diversas funciones y labores (Imbernón, 2020) es así, que el perfil del educador se puede comprender como una efectividad cambiante además variada, compuesta por una serie de elementos, que involucra roles, desarrollos y propuestas; es primordial que la sociedad cuente con educadores activos y competentes para poner en curso diferentes medios en situaciones oportunas, con la finalidad de acceder cada vez más a un logro mejor en la educación (Quijije, 2021).

2.4.- Marco de Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía indispensable para el diseño y medida de las políticas, procesos de formación, evaluación y trabajo docente a nivel nacional, de la misma forma fortalece el trabajo como maestro y sirve de guía en la educación de los estudiantes, en tal sentido la instalación de un Marco de Buen Desempeño docente es priorizar la práctica de una reflexión sobre la razón de esta carrera y su función en la humanidad, la cultura y el trabajo con equidad con el objetivo de desempeñar una enseñanza optima que este dirigida a los estudiantes peruanos y con ello puedan alcanzar aprendizajes esenciales durante el proceso de la educación básica.

El Buen Desempeño Docente incita a que los profesores reflexionen sobre su trabajo, se adueñen de los desempeños que determina la carrera y lo pongan en práctica en las

comunidades. Así mismo, favorecer la revaloración social y profesional de los maestros para afianzar su imagen como profesionales capacitados que se instruyen y se perfeccionan en la formación de la enseñanza, donde el desempeño que realizan los docentes va transformar la educación y ello va repercutir en el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes (Ministerio de Educación [MINEDU], 2016) por lo tanto, el docente al momento de realizar su labor demuestra el nivel de interés que tiene.

1.1.- Motivación

Por motivación comprendemos la regulación inductora de la conducta, es decir, la motivación determina, organiza, la dirección (el objeto-meta) y el nivel de activación o intensidad de la conducta ; en tal sentido, la motivación es el conjunto concatenado de procesos mentales que incluyendo el rol activo y autónomo de la personalidad , y en su continuo evolución y determinación mutuo con la actividad externa, sus objetivos y estímulos, van orientados a satisfacer las necesidades del ser humano, y en efecto, regulan la dirección y la intensidad de la conducta mostrándose como acción motivada (Hatun y Marchiori, 2021).

Asimismo, la motivación es la inclinación hacia una determinada acción, propósito, persona, entre otros, que es valorado por el individuo como mérito, como motivo para el acto en un intento de poseerlo (Pérez, 2019). Además, es un elemento importante que permite al ser humano complacer sus necesidades, lograr sus propósitos, obtener una seguridad emocional y en conjunto llegar a lograr el resultado deseado. (Quispe et al., 2022). Por lo tanto, la motivación es un proceso interno y mental, que manifiesta y engendra las propiedades caracterológicas de la complicada identidad humana, se halla en estrecha interacción mutuo con la acción externa y el universo físico y social que rodea a la persona, así la motivación refleja el universo externo mediante las índoles internas de la personalidad y del rol dinámico y creador al mismo tiempo regula la dirección e intensidad de la acción exógena de interacción con el mundo. Por ello, el motivo es el reflejo cognoscente de la probabilidad real de satisfacción, que

por eso canaliza y añade la tensión activa de la necesidad que potencian la conducta (González, 2019).

2.6.- Evaluación del docente

Mediante la evaluación de los maestros, se define su aptitud, el descubrir los espacios de oportunidades que acrecienta en el desempeño del docente, facilitar componentes para planificar acciones que ayude a la tarea y desempeño del mismo. De esta manera las evaluaciones de los docentes deben ser objetivas, acertadas y claras para proporcionar soluciones rápidas al acto pedagógico y así afirmar que las finalidades de la enseñanza permanezcan a las necesidades que proyecta el progreso del pueblo (Paz, 2020).

En este sentido, en el desarrollo de la evaluación de un educador intervienen diversas agencias o agentes sociales que se unen con su desempeño, los cuales influyen en su proceso de formación profesional y en la evaluación, ya sea los estudiantes, la familia, los compañeros de labor, los procesos de comunicación social, la escuela. Igualmente, el óptimo desempeño profesional del docente es esencial para el desarrollo social (Orozco et al., 2021).

Según el diario del gobierno en el portal del MINEDU (2019) se enfatizó que la Evaluación del Desempeño Docente posee carácter pedagógico y permite que el maestro pueda entender cómo está el crecimiento de su práctica formativa e ir añadiendo mejoras durante el transcurso de la evaluación, la cual resulta beneficioso de los casi seis millones de educandos atendidos por el sistema pedagógico público.

La investigación tiene como objetivo general analizar el grado de relación entre la motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Este objetivo se desglosa en los siguientes objetivos específicos, que permiten un análisis más profundo de cada dimensión del desempeño docente:

- Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.
- Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.
- Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.
- Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.
- Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

La presente investigación resulta relevante porque aporta un enfoque integral para comprender cómo la motivación docente, en sus diferentes dimensiones, influye en el desempeño profesional. Este enfoque permite identificar no solo las áreas de mejora en el ámbito educativo, sino también estrategias para fortalecer la práctica docente a través de intervenciones motivacionales efectivas. La novedad del estudio radica en el análisis simultáneo de múltiples dimensiones del desempeño docente, proporcionando una visión holística que puede ser utilizada como base para diseñar políticas educativas más eficaces.

Finalmente, es importante recalcar que la presente investigación, además de abordar un problema de relevancia práctica, contribuye al desarrollo teórico de las ciencias de la educación, al analizar y evidenciar la correlación existente entre las variables de motivación y desempeño docente, generando propuestas innovadoras para su implementación en contextos educativos similares.

ANTECEDENTES

Olivera (2019) realizó una investigación titulada, motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, dicha tesis fue creada para obtener el grado académico de doctora en Educación, Ica-Perú, dicha investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente; para dicho estudio, la población estuvo constituida por los docentes de las diferentes áreas curriculares, fue integrada por los docentes del nivel primaria y secundaria. Se utilizó como instrumento Cuestionarios para evaluar la motivación y el desempeño docente, donde se pudo señalar la relación existente entre ambas variables: motivación y el desempeño docente; ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,781 que indica que la existencia de una buena motivación generará un buen desempeño docente, y viceversa la cual influirá en su vida cotidiana.

Alcántara (2023) realizó una investigación titulada, la motivación y su relación con el desempeño docente en una institución educativa, tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación, Chorrillos-Lima. Para lo cual, emplearon una metodología cuantitativa, de tipo básica, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional transversal y método deductivo; dicha indagación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en una institución educativa; respecto a la población y la muestra, recurrieron a la población censal, que estuvo constituida por la totalidad del personal docente y auxiliar de los niveles inicial, primaria y secundaria, con el fin de recabar información les administraron dos encuestas, una referente a la motivación y la otra al desempeño docente; así pudieron obtener la prueba de normalidad mediante la utilización del software SPSS, obteniéndose un valor de 0.00, el cual resultado ser menor a 0.05, por lo que aceptaron la hipótesis alterna planteada, también obtuvieron un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,672, con lo cual hacen referencia que la

motivación tiene una relación considerable con el desempeño de los docentes en la institución educativa.

Quispe et al. (2022) en su investigación “Motivación y Desempeño docente” dicho proyecto de investigación se realizó a las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Inicial de Tamburco, el tipo de investigación es básica, de nivel asociativo o relacional, con enfoque cuantitativo y siguiendo un método hipotético –deductivo, el objetivo de esta investigación es determinar el nivel de asociación de la motivación con el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Tamburco, 2020, se llega a la conclusión que existe una asociación positiva significativa y moderada entre la motivación con el desempeño docente esto dentro del enfoque de la teoría de necesidades. Se puede observar que la necesidad de logro no predomina sobre el desempeño docente. Además, a mayor necesidad de poder como dimensión de la motivación se produce un cambio positivo significativo y de nivel moderado sobre el desempeño laboral y a mayor necesidad de incorporación como dimensión de la motivación se produce un cambio positivo, significativa y de nivel moderado sobre el desempeño laboral.

Vélez et al. (2023) realizaron una investigación titulada Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2023, el tipo de investigación es cuantitativo, con enfoque descriptivo, de tipo básica y de nivel correlacional, su muestra fue de 65 docentes de la carrera de educación, para lo cual crearon dos instrumentos de recolección de datos de 18 y 32 ítems, los cuales pasaron a juicio de tres expertos, ejecutaron una prueba piloto que boto una confiabilidad de 0.85 y 0.87, la cual prueba una alta confiabilidad. Para el análisis de los resultados emplearon el programa SPSS lo cual determino que el coeficiente de correlación de Spearman de 0.782 lo cual muestra una alta relación entre las variables, así mismo, se encontró como resultado la existencia de una relación directa de una variable a otra ya que hay una deficiencia en la

motivación dentro del ámbito laboral, esto conlleva a un bajo desempeño de los docentes de educación por ello piden mejorar las remuneraciones de los docentes por lo cual proponen desarrollar una diversidad de planes y planificar relaciones con aspectos de motivación.

Loayza et al. (2022) ejecutaron un estudio titulado, motivación laboral y desempeño docente en el Perú. Cuya metodología utilizada fue de tipo básica, presentó un diseño de corte no experimental transaccional y descriptivo dentro del enfoque cuantitativo; dicha investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes; para dicho estudio, la población censal estuvo conformada por setenta educadores, quienes respondieron dos cuestionarios: Igualmente, se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre ambas variables. El resultado obtenido fue que la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente con un nivel de correlación moderada (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

Navarro (2021) realizó una investigación titulada, desempeño docente y motivación laboral en docentes, tesis para obtener el grado de licenciatura en Educación Inicial, dicho estudio es de enfoque cuantitativa, diseño no experimental, de nivel correlacional; cuya investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre el desempeño y la motivación laboral en docentes; respecto a la muestra participaron 51 docentes de todos los niveles, seleccionados por un muestreo no probabilística por conveniencia, donde se utilizó el instrumento de cuestionario para ambas variables, concluyeron que el nivel del objeto de estudio es alto (desempeño y motivación laboral) y de igual forma existe relación lineal directa débil entre las variables.

En las investigaciones realizados se demuestran que la motivación docente y el desempeño docente son una pieza elemental para lograr los objetivos educacionales, por ende, el maestro no solo debe llenarse de inteligencia y transmitirlos, además, debe conocer distintas estrategias metodológicas que faciliten una educación significativa del educando así alcanzar

su desarrollo de su potencialidad de esa manera hacerles frente a las exigencias de la vida. Asimismo, los indagadores ya mencionados líneas arriba, de los temas tanto motivación y desempeño docente se esmeran en explicar mediante diferentes teorías y sostienen que, la motivación es trascendental en cualquier ámbito educativo ya que le permite ponerle empeño, dedicación y sobre todo el compromiso al ejecutar sus actividades como tal, de esa forma contribuir a un rendimiento académico exitoso.

Para finalizar, la presente investigación se justifica de manera social, pues los resultados de la indagación favorecerán a la comunidad educativa, ya que ayudará a reflexionar sobre la motivación docente y su relación con el desempeño en educación básica. De esta forma, con lo expuesto, se propone como pregunta general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte Lima - Perú? Y, de forma específica ¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte? También, ¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte? Asimismo, ¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte? Igualmente, ¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte? Asimismo, ¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte? Y, para el planteamiento de hipótesis se propuso de manera general: Existe relación entre la motivación docente y desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte Lima-Perú. Y, de manera específica: Existe

relación entre la motivación docente y desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Asimismo, existe relación entre la motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. También, existe relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Igualmente, existe relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Asimismo, existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

Seguidamente, en cuanto a los objetivos, se propone como propósito general: Analizar el grado de relación entre motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Y, de manera específica: Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Asimismo, establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. También, establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Igualmente, establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Finalmente, Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

III. METODOLOGÍA

3.1.- Diseño

La presente investigación se basa en el enfoque cuantitativo ya que se emplea características muy planificadas para el análisis de la información y aplicación de instrumentos o herramientas estructuradas para la recopilación de información y medición de variables. (Lerma, 2022). Así también, el tipo de investigación es correlacional ya que tiene como finalidad conocer la correlación o grado de vinculación que existe entre dos o más conceptos, variables jerarquías o fenómenos en un ambiente en particular (Hernández y Mendoza,2023). En este sentido, se pretende identificar las relaciones significativas entre la variable motivación docente y el desempeño docente.

Asimismo, la presente investigación tiene como diseño no experimental ya que analiza o mide hechos y variables sin la manipulación tal como se dan en su contexto autóctono para examinarlas y es de alcance transeccional ya que se recolecta los datos en un solo momento. (Hernández y Mendoza, 2023) por ejemplo, desarrollar el nivel de motivación docente y del desempeño docente.

3.2.- Participantes

La muestra seleccionada está conformada por 47 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, los cuales laboran en la institución educativa privada de Lima Norte, asimismo participaron profesores de ambos sexos, por una cuestión de proximidad de cercanía el procedimiento del muestreo fue no probabilístico ya que no sigue el trascurso aleatorio o al azar y el modelo no es característico de una población, se caracteriza porque el indagador elige su muestra bajo algunos discernimientos identificados para los fines de la indagación que se quiere efectuar (Cursio, 2002) la muestra es intencional o intencionada, en el cual los integrantes que brindan la información de la investigación se selecciona bajo algunos criterios determinados (Hale & Napier, 2013).

3.3.- Instrumentos

De acuerdo a la metodología planteada y por tratarse de un estudio cuantitativo correlacional a continuación se presentan los instrumentos a emplear con sus respectivas descripciones, formas de uso y sus propiedades psicométricas.

The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST) (Fernet et al., 2008) es una escala que evalúa la motivación que tiene el docente en las tareas profesionales propias del maestro, dicho instrumento contiene un total de quince ítems, con cinco dimensiones (motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada, regulación externa, desmotivación). En cuanto a las opciones de respuesta los encuestados pudieron contestar entre “corresponde correctamente” con un valor de siete y “no corresponde” con un valor de uno. El estudio en mención se realizó para docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria.

Escala de Likert Desempeño Docente (Fabila, 2013) es una escala que evalúa el nivel del desempeño laboral en los docentes, esta posee un total de treinta y uno ítems con cinco dimensiones (planificación, desarrollo de los aprendizajes, evaluación de los aprendizajes, organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula, desarrollo de clima favorable para el aprendizaje). En cuanto a las opciones de respuesta los encuestados pudieron responder entre “muy satisfactorio” con un valor de cinco y “muy deficiente” con un valor de uno. El mencionado estudio se realizó para docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria.

3.4.- Procedimiento

Se aplicaron los instrumentos y se mostró el protocolo de consentimiento informado según los criterios éticos se digitalizaron los instrumentos en una base de datos, mediante ello se realizó el acopio de la información de los instrumentos desarrollados por los integrantes que fueron recopilados e incorporados en dicha base, el cual señala que es un conjunto estadístico de datos usado en la investigación en ciencias sociales, economía y la salud. Abarca programas aptos para ejecutar desde sencillos análisis descriptivos hasta distintos tipos de análisis

multivariantes. Está constituido por un grupo de medidas que forman el paquete esencial conocido como SPSS (Lukas, 2022) se empezaron hacer los análisis de las propiedades de los instrumentos, validez y confiabilidad; para seguir con el estudio de los resultados (Field, 2009). Después de los análisis descriptivos de la validez y confiabilidad de los instrumentos se realizaron los análisis de frecuencia donde se ve los porcentajes de los varones y damas. Luego los estadísticos descriptivos que es la media, desviación estándar, la mediana y el análisis correlacional, debido a que presenta una investigación que desea examinar e identificar si existen relaciones significativas entre las variables de estudio, pero en un contexto específico (Contento, 2019).

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de Confiabilidad y Validez

Confiabilidad

El análisis de confiabilidad de los ítems de los instrumentos de motivación docente y desempeño docente, aplicado al personal docente de una institución educativa privada de Lima Norte, se realizó utilizando el software estadístico SPSS. El objetivo fue evaluar el nivel de correlación entre los ítems que conforman cada instrumento.

Para la interpretación de la confiabilidad, se tomaron en cuenta las recomendaciones de (George & Mallery, 2003, p. 231) respecto al Alfa de Cronbach:

Tabla 1

Rangos del Alfa de Cronbach

| Nivel de Fiabilidad | Valor de Alfa de Cronbach |
|-----------------------|---------------------------|
| Coeficiente alfa >,9 | Excelente |
| Coeficiente alfa >, 8 | Bueno |
| Coeficiente alfa >, 7 | Aceptable |
| Coeficiente alfa >,6 | Cuestionable |
| Coeficiente alfa>, 5 | Pobre |
| Coeficiente alfa <,5 | Inaceptable |

Nota: Elaboración propia basada en George y Mallery.

Los resultados que se muestran en la Tabla N°02 indicaron que el instrumento "The Work Tasks Motivation Scale for Teachers" en cada una de sus dimensiones tiene una confiabilidad superior a 0.90. El instrumento que mide la "Escala de Likert de Desempeño Docente" mostró una confiabilidad de 0.94. Estos resultados, calculados mediante el Alfa de Cronbach, demuestran psicométricamente que ambos instrumentos son altamente confiables.

Tabla 2

Representación de resultados del análisis de confiabilidad para cada dimensión.

| Instrumento | Dimensión | Alfa de Cronbach | Número de Ítems |
|--|-------------------------|------------------|-----------------|
| The Work Tasks Motivation Scale for Teachers | Motivación Intrínseca | 0.926 | 18 |
| | Regulación Identificada | 0.925 | 18 |
| | Regulación Introyectada | 0.979 | 18 |
| | Regulación Externa | 0.979 | 18 |
| | Desmotivación | 0.99 | 18 |
| Escala de Likert | | | |
| Desempeño Docente | | 0.939 | 31 |

Nota: Elaboración propia.

Validez

Instrumento "The Work Tasks Motivation Scale for Teachers"

Para evaluar la validez del instrumento "The Work Tasks Motivation Scale for Teachers", se aplicó la prueba de ajuste muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), la cual arrojó un resultado de 0.749. Asimismo, el test de esfericidad de Bartlett resultó significativo ($\chi^2 = 2454.360$, $gl = 595$, $p < 0.001$). Estos resultados indican que es apropiado continuar con el análisis factorial, dado que los datos son adecuados para dicho análisis.

Tabla 3

Prueba de KMO y Bartlett.

| | |
|---|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de educación de muestreo | .749 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado | 2454.360 |
| Gl | 595 |
| Sig. | <.001 |

Análisis Factorial

La tabla N°04 muestra que los cinco primeros componentes tienen autovalores iniciales mayores a 1, lo que justifica su retención. Los cinco componentes retenidos explican conjuntamente el 83.743% de la varianza total del conjunto de datos. La rotación ha redistribuido la varianza explicada de manera más equilibrada entre los cinco componentes, mejorando la interpretabilidad del modelo. Este análisis respalda la estructura de cinco factores del instrumento, confirmando que estos factores explican una porción significativa de la varianza en los datos y son esenciales para comprender las dimensiones subyacentes evaluadas por el instrumento.

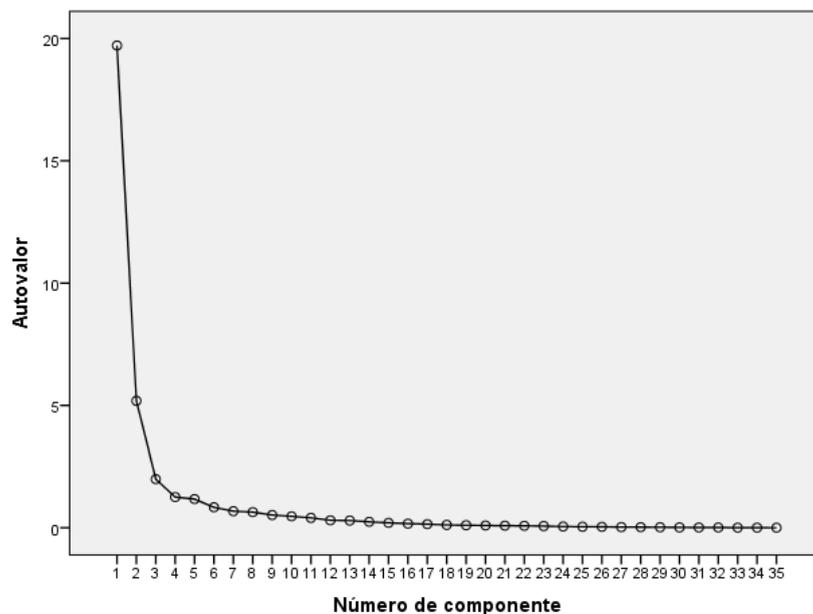
Tabla 4

Varianza Total Explicada.

| Componente | Autovalores Iniciales | | | Sumas de cargas al cuadro de la extensión | | | Sumas de cargas al cuadrado de la rotación | | |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 19.71 | 56.320 | 56.320 | 19.71 | 56.320 | 56.320 | 14.13 | 40.382 | 40.382 |
| 2 | 5.188 | 14.823 | 71.143 | 5.188 | 14.823 | 71.143 | 6.293 | 17.979 | 58.361 |
| 3 | 1.984 | 5.670 | 76.813 | 1.984 | 5.670 | 76.813 | 5.553 | 15.867 | 74.228 |
| 4 | 1.254 | 3.584 | 80.397 | 1.254 | 3.584 | 80.397 | 1.913 | 5.467 | 79.695 |
| 5 | 1.171 | 3.346 | 83.743 | 1.171 | 3.346 | 83.743 | 1.417 | 4.049 | 83.743 |
| 6 | .836 | 2.388 | 86.131 | | | | | | |
| 7 | .677 | 1.934 | 88.065 | | | | | | |
| 8 | .638 | 1.823 | 89.887 | | | | | | |
| 9 | .520 | 1.486 | 91.374 | | | | | | |
| 10 | .467 | 1.336 | 92.709 | | | | | | |

Figura 2

Gráfico de sedimentación The Work Tasks Motivation Scale for Teachers.



Observando el gráfico de sedimentación proporcionado, podemos interpretar que los primeros dos componentes destacan por su alta varianza explicada. Sin embargo, los componentes tercero, cuarto y quinto también tienen autovalores superiores a 1, lo cual respalda la hipótesis de que el instrumento está compuesto por cinco factores. La estructura de cinco factores es respaldada por el análisis, aunque una gran parte de la varianza es explicada por los dos primeros componentes. Este análisis sugiere que, aunque el instrumento podría ser simplificado a menos factores, la hipótesis de cinco factores sigue siendo válida y estadísticamente justificable. La retención de cinco factores es apropiada y se ajusta a los criterios usuales de interpretación de autovalores en el análisis factorial.

Instrumento

"Escala de Likert Desempeño Docente"

Para evaluar la validez del instrumento "Escala de Likert Desempeño Docente", se aplicó la prueba de ajuste muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), con un resultado de 0.760, y el test de esfericidad de Bartlett resultó significativo ($\chi^2 = 623.889$, $gl = 210$, $p < 0.001$).

Estos resultados indican que los datos son adecuados para un análisis factorial.

Tabla 5

Prueba de KMO y Bartlett.

| | |
|---|---------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de educación de muestreo | .760 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado | 623.889 |
| Gl | 210 |
| Sig. | <.001 |

Análisis Factorial

La tabla muestra que los cinco primeros componentes tienen autovalores iniciales mayores a 1, lo que justifica su retención. Los cinco componentes retenidos explican conjuntamente el 71.922% de la varianza total del conjunto de datos. La rotación ha redistribuido la varianza explicada de manera más equilibrada entre los cinco componentes, mejorando la interpretabilidad del modelo. Este análisis respalda la estructura de cinco factores del instrumento, confirmando que estos factores explican una porción significativa de la varianza en los datos y son esenciales para comprender las dimensiones subyacentes evaluadas por el instrumento.

Tabla 6

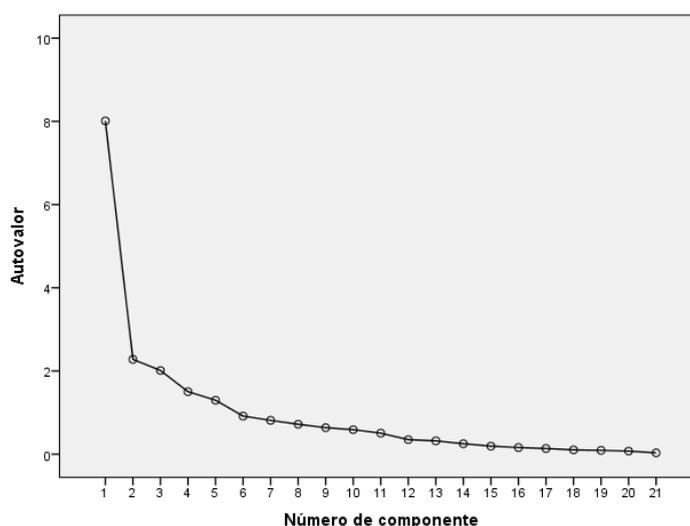
Varianza Total Explicada.

| Componente | Autovalores Iniciales | | | Sumas de cargas al cuadro de la extensión | | | Sumas de cargas al cuadro de la rotación | | |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 8.011 | 38.149 | 38.149 | 8.011 | 38.149 | 38.149 | 3.780 | 18.002 | 18.002 |
| 2 | 2.280 | 10.858 | 49.007 | 2.280 | 10.858 | 49.007 | 3.305 | 18.002 | 33.739 |
| 3 | 2.012 | 9.582 | 58.589 | 2.012 | 9.582 | 58.589 | 2.826 | 13.455 | 47.194 |
| 4 | 1.503 | 7.157 | 65.746 | 1.503 | 7.157 | 65.746 | 2.639 | 12.569 | 59.763 |
| 5 | 1.297 | 6.176 | 71.922 | 1.297 | 7.157 | 71.922 | 2.553 | 12.159 | 71.922 |
| 6 | .916 | 4.363 | 76.285 | | | | | | |

| | | | |
|----|------|-------|--------|
| 7 | .813 | 3.872 | 80.158 |
| 8 | .719 | 3.424 | 83.582 |
| 9 | .637 | 3.033 | 86.615 |
| 10 | .590 | 2.811 | 89.425 |

Figura 3

Gráfico de sedimentación Escala de Likert Desempeño Docente.



Observando el gráfico de sedimentación proporcionado, podemos interpretar que los primeros dos componentes destacan por su alta varianza explicada. Sin embargo, los componentes tercero, cuarto y quinto también tienen autovalores superiores a 1, lo cual respalda la hipótesis de que el instrumento está compuesto por cinco factores. La estructura de cinco factores es respaldada por el análisis, aunque una gran parte de la varianza es explicada por los dos primeros componentes. Este análisis sugiere que, aunque el instrumento podría ser simplificado a menos factores, la hipótesis de cinco factores sigue siendo válida y estadísticamente justificable. La retención de cinco factores es apropiada y se ajusta a los criterios usuales de interpretación de autovalores en el análisis factorial.

Conclusión

Los resultados de los análisis de confiabilidad y validez demuestran que los instrumentos "The Work Tasks Motivation Scale for Teachers" y "Escala de Likert Desempeño Docente" son psicométricamente sólidos y adecuados para medir la motivación y el desempeño docente en el contexto evaluado.

Prueba de normalidad

Ho: Los datos siguen una distribución normal H1: Los datos no siguen una distribución normal

Según los resultados de prueba de normalidad de los datos se obtuvo lo siguiente:

Como el tamaño de la población es menor a 50 entonces trabajaremos con la prueba Shapiro – Wilk y analizaremos los resultados, se puede observar que el p valor para la variable Motivación docente es de 0.001 (menor a 0.05) lo que significa que los datos no siguen una distribución normal; ahora para el caso de la variable Desempeño docente se tiene que el p valor es 0.066 (mayor a 0.05) lo que significa que los datos siguen una distribución normal.

Tabla 7

Resumen de procesamiento de casos.

| | Casos | | | | | |
|--------------------|--------|------------|----------|------------|-------|------------|
| | Válido | | Perdidos | | Total | |
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Motivación Docente | 47 | 100.0% | 0 | 0.0% | 47 | 100.0% |
| Desempeño Docente | 47 | 100.0% | 0 | 0.0% | 47 | 100.0% |

Tabla 8*Prueba de Normalidad.*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Motivación Docente | .196 | 47 | <.001 | .909 | 47 | .001 |
| Desempeño Docente | .140 | 47 | .022 | .955 | 47 | .066 |

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

Por lo tanto, como los datos en conjunto no siguen una distribución normal, entonces se aplicará una prueba no paramétrica en este caso el Rho de Spearman. La interpretación de la escala de valores se ha expresado por diversos autores, siendo así una de las más empleadas la que se presenta a continuación (Hernández et al., 1997):

Tabla 9*Grado de relación según el coeficiente de correlación.*

| Rango | Relación |
|--------------------|------------------------|
| 0.00 | No existe correlación |
| +-.01 a +- 0.10 | Correlación débil |
| +-.11 a +- 0.50 | Correlación media |
| +-.51 a +- 0.75 | Correlación moderada |
| +-. 0.76 a +- 0.90 | Correlación muy fuerte |
| +-.0.91 a +- 1.00 | Correlación perfecta |

Nota: Elaboración propia basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998**Hipótesis general**

Hipótesis alternativa (H.A):

Existe relación entre la motivación docente y desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada de Lima Norte.

Hipótesis nula (H.O)

No existe relación entre la motivación docente y desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada de Lima Norte.

Tabla 10

Correlaciones hipótesis general.

| | | Motivación Docente | Desempeño Docente |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Motivación Docente | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | | .731** |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 47 |
| | Desempeño Docente | Coefficiente de correlación | .731** |
| | | | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 47 |

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

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados:

El p valor calculado es menor a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “*Existe relación entre la motivación docente y desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte Lima-Perú.*”.

El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.731, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y su grado de relación es alta (Fuente: (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998).

Entonces podemos afirmar que en un 99% de confianza que, existe una relación positiva entre Motivación docente y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H.A: Existe relación entre **motivación docente** y el desempeño en la **planificación en docentes** de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

H.O: No existe relación entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

Tabla 11*Correlaciones hipótesis específica 1.*

| | | | Motivación Docente | Planificación |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Motivación Docente | Coefficiente de correlación | 1.000 | .576** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 47 | 47 |
| | Planificación | Coefficiente de correlación | .576** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 47 | 47 |

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

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados:

El p valor calculado es menor a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “*Existe relación entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.*”.

El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.576, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es moderada.

Entonces podemos afirmar que en un 99% de confianza que, existe una relación positiva entre Motivación docente y el desempeño en la planificación.

Hipótesis específica 2

H.A.: Existe relación entre **motivación docente** y el desempeño en el **desarrollo de los aprendizajes** en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. **H.O.:** No existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

Tabla 12

Correlaciones hipótesis específica 2.

| | | Motivación | | |
|-----------------|------------------------|----------------------------|---------|------------------------|
| | | | Docente | Desarrollo Aprendizaje |
| Rho de Spearman | Motivación Docente | Coeficiente de correlación | 1.000 | .730** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 47 | 47 |
| | Desarrollo Aprendizaje | Coeficiente de correlación | .730** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 47 | 47 |

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

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados:

El p valor calculado es menor a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “*Existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.*”.

El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.730, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es alta.

Entonces podemos afirmar que en un 99% de confianza que, existe una relación positiva entre Motivación docente y el desarrollo de aprendizajes.

Hipótesis específica 3

H.A: Existe relación entre **motivación docente** y el desempeño en la **evaluación de los aprendizajes** en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. **H.O:** No existe relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

Tabla 13

Correlaciones hipótesis específica 3.

| | | Evaluación | | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|-------------|--------|
| | | Motivación Docente | Aprendizaje | |
| Rho de Spearman | Motivación Docente | Coefficiente de correlación | 1.000 | .576** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 47 | 47 |
| | Evaluación Aprendizaje | Coefficiente de correlación | .576** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 47 | 47 |

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

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados:

El p valor calculado es menor a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “*Existe relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte*”.

El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.576, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es moderada.

Entonces podemos afirmar que en un 99% de confianza que, existe una relación positiva entre Motivación docente y la evaluación de aprendizajes.

Hipótesis específica 4

H.A: Existe relación entre **motivación docente** y el desempeño en la **organización y utilización del tiempo** y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

H.O: No existe relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio

privado de Lima Norte.

Tabla 14

Correlaciones hipótesis específica 4.

| | | | Motivación Docente | Organización del Tiempo | Utilización |
|-----------------|---|-----------------------------|-----------------------|----------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Motivación Docente | Coefficiente de correlación | 1.000 | | .619** |
| | | Sig. (bilateral) | . | | <.001 |
| | | N | 47 | | 47 |
| | Organización Utilización del Tiempo | Coefficiente de correlación | .619** | 1.000 | |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | | . |
| | | N | 47 | | 47 |

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

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados:

El p valor calculado es menor a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “*Existe relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte*”.

El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.619, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es alta.

Entonces podemos afirmar que en un 99% de confianza que, existe una relación positiva entre Motivación docente y la organización y utilización del tiempo.

Hipótesis específica 5

H.A: Existe relación entre **motivación docente** y el desempeño en el **desarrollo del clima favorable** para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

H.O: No existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte

Tabla 15

Correlaciones hipótesis específica 5.

| | | | Motivación Docente | Desarrollo del Clima favorable |
|--------------------|-----------------------------------|---|-----------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Motivación Docente | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1.000 . 47 | .332* .022 47 |
| | Desarrollo del Clima favorable | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | .332* .022 47 | 1.000 . 47 |

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados:

El p valor calculado es 0.022 (menor a 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “*Existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.*”.

El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.332, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es baja.

Entonces podemos afirmar que, existe una baja relación positiva entre Motivación docente y desarrollo del clima favorable para el aprendizaje.

DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación, el objetivo general fue analizar el grado de relación entre motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. De acuerdo con García (2019) mientras más motivado se sienta el docente, mejor será su desempeño, lo que a su vez perfeccionará sus labores pedagógicas.

Específicamente, se estudió la relación entre motivación docente y diversos factores que determinan el desempeño del maestro, como la dedicación y enseñanza impartida en el aula. Estos factores se manifiestan mediante la planificación, el desarrollo y evaluación de los aprendizajes, la organización del tiempo y espacio en el aula, y el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje. Según Paz (2020) el desempeño docente es un conjunto de labores basadas en un sistema estructurado de elementos interrelacionados, que abarca todas las funciones ejecutadas por el educador desde su primer contacto con los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula.

La hipótesis general de la presente investigación sostiene que existe una relación entre motivación docente y desempeño docente, evaluada a través de una prueba aplicada a profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Se utilizó la escala de valores de Hernández et al. (1997) para determinar el grado de relación entre las variables estudiadas, encontrándose una relación positiva con un grado de correlación alto y moderado en la mayoría de los casos, con un 99% de confianza. Sin embargo, se encontró una baja relación positiva entre motivación docente y el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje.

Los resultados del estudio coinciden con otras investigaciones, como la de Olivera (2019) que también encontró una relación entre motivación y desempeño docente en niveles de primaria y secundaria, indicando que la motivación influye en la vida cotidiana y es necesaria para mantener un buen desempeño educativo. Otro estudio, realizado por Alcántara (2023)

mostró una correlación moderada entre las variables mediante una metodología cuantitativa con diseño no experimental y nivel descriptivo, utilizando una población censal que incluyó a todos los personales docentes y auxiliares de los tres niveles.

De manera similar, Quispe et al. (2022) encontraron una asociación positiva significativa y moderada entre motivación y desempeño laboral en Instituciones Educativas Públicas de Nivel Inicial de Tamburco. Vélez et al. (2023) también encontraron una alta relación entre motivación y desempeño docente en una Institución Superior Tecnológica de Ecuador, sugiriendo mejorar las remuneraciones de los docentes para fomentar la motivación y, consecuentemente, mejorar su desempeño.

Navarro (2021) realizó una investigación con una muestra de 51 docentes de los tres niveles educativos, utilizando cuestionarios para ambas variables, y concluyó que existe una relación significativa entre motivación y desempeño docente, indicando que ambas variables son cruciales para alcanzar los objetivos educacionales. Loayza et al. (2022) también encontraron una relación moderada entre motivación laboral y desempeño docente.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre motivación docente y desempeño docente en profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. El análisis y discusión de los resultados permiten concluir que la relación entre ambas variables es positiva y de un grado alto.

Además, se puede concluir que, según el primer objetivo específico, el cual busca establecer la relación entre motivación docente y desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte, dicha relación es positiva y su grado de correlación es moderado. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva entre la motivación docente y el desempeño en la planificación.

Asimismo, según el segundo objetivo específico, que busca establecer la relación entre motivación docente y desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte, se puede concluir que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es alto. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva entre la motivación docente y el desarrollo de los aprendizajes.

Igualmente, según el tercer objetivo específico, que busca establecer la relación entre motivación docente y desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte, se concluye que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es moderado. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación positiva entre la motivación docente y la evaluación de los aprendizajes.

También, de acuerdo con el cuarto objetivo específico, que busca establecer la relación entre motivación docente y desempeño en la organización y utilización del tiempo y espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte, se concluye que la relación entre las variables es positiva y su grado de correlación es alto. En consecuencia, se puede afirmar que existe una relación positiva entre la motivación docente y la organización

y utilización del tiempo y espacio en el aula.

Finalmente, según el quinto objetivo específico, que busca establecer la relación entre motivación docente y desempeño en el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte, se concluye que la relación entre las variables es positiva, pero con un grado de correlación bajo. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una baja relación positiva entre la motivación docente y el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje.

En conclusión, la motivación es un componente crucial en el ámbito profesional docente, ya que influye significativamente en el desempeño y en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Un docente motivado tiende a desenvolverse mejor, favoreciendo así a los estudiantes. La relación entre motivación docente y desempeño docente se manifiesta de diversas formas en la planificación, desarrollo y evaluación de los aprendizajes, así como en la organización del tiempo y espacio en el aula y el desarrollo de un clima favorable para el aprendizaje. En consecuencia, es esencial promover estrategias que aumenten la motivación de los docentes para mejorar su desempeño y, por ende, la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Abad, E. V. W. L., Falen, E. W. L., Bautista, L. A., Calla, G. R. M., y Linares, C. A. T. (2023). Empoderamiento y Motivación de los Docentes de una Institución Educativa de Chiclayo, Año 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 6850-6875. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6676
- Alcántara Rufasto, J. C. (2023). *La motivación y su relación con el desempeño docente en una institución educativa privada de Chorrillos, Lima, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121966/Alcantara_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calvo, G. (julio 2019). *Políticas del sector docente en los sistemas educativos de América Latina*. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/Estado%20del%20Arte%20-%20Pol%C3%ADticas%20Docentes.pdf>
- Cárdenas-Tapia, M. J., Callinapa-Lupaca, E. A., Canaza-Turpo, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J. y Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista revoluciones*, 4(9), 102-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8632897>
- Casasola Rivera, W. (2020). El papel de la didáctica en los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios. *Comunicación*, 29(1), 38-51. <https://doi.org/10.18845/rc.v29i1-2020.5258>
- Contento Rubio, M. R. (2019). Estadística con aplicaciones en R. https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/node/publication/field_attached_file/libro_estadistica_con_aplicaciones_en_r_def_ago_11.pdf

- Cuevas, Y. y Inclán, C. (2021). Políticas docentes en América Latina: Diseño, implementación y experiencias. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(89), 351-367.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000200351
- Cursio, C. (2002). *Investigación cuantitativa. Una perspectiva epistemológica y metodológica*. Colombia: Kinesis.
- El Peruano. (08 de febrero de 2024). *¡Atenciones docentes de colegios particulares!*
¿Sabes que beneficios te corresponden? <https://www.elperuano.pe/noticia/235423-atencion-docentes-de-colegios-particulares-sabes-que-beneficios-te-corresponden-lee-la-nota>
- El Peruano. (27 de noviembre de 2023). *Minedu: conozca cómo serán los sueldos de los docentes tras aumento en noviembre*. <https://elperuano.pe/noticia/228944-minedu-conoce-como-seran-los-sueldos-de-los-docentes-tras-aumento-en-noviembre-cuadro#:~:text=Piso%20salarial%20se%20elev%C3%B3%20en,soles%2C%20indicaron%20voceros%20del%20portafolio>.
- Espinoza Freire, E. E., & Campuzano Vásquez, J. A. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250-258.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250
- Fabila Echaury, A.M., Minami, H. y Izquierdo Sandoval, M. J. (2013). *Escala de Likert Desempeño Docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos* [Archivo PDF]. <file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaEscalaDeLikertEnLaEvaluacionDocente-6349269.pdf>

- Farfán Mejía, E. y Perdomo Zambrano, L. (2020). La vocación: un concepto religioso instalado en la formación profesional. *IXTLI - Revista Latinoamericana de Filosofía de la Educación*, 7(13), 53-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7492833>
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., y Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256–279. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2008_FernetEtAl_WTMS T-JCA.pdf
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3era Ed.). Sage Publications. <http://repo.darmajaya.ac.id/5678/1/Discovering%20Statistics%20Using%20IBM%20SPSS%20Statistics%20%28%20PDFDrive%20%29.pdf>
- García Phang, N. C. (2019). *Motivación Y Desempeño Docente En La Institución Educativa “Jesús Nazareno”, Chocope – 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37930>
- Gavilanes Anchundia, M. (2021). *Influencia de la vocación docente en la calidad educativa* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/9907/E-UTB-FCJSE-EBAS-000274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Allyn & Bacon
- Gómez, L. F., y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- González Serra, D. J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana.

Psicología en estudio, 24, 1-10.

<https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>

Hale, S. & Napier, J. (2013). *Research methods in interpreting: a practical resource*.

Bloomsbury. <https://www.bloomsbury.com/uk/research-methods-in-interpreting-9781472524737/>

Hatum, A. y Marchiori, E. (2021). *Gestión de personas en organizaciones innovadoras:*

manual de teoría y práctica profesional. Ediciones Granica.

https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_De_Personas_En_Organizaciones_I.html?id=DhkgEAAAQBAJ&redir_esc=y

Hernández Sampieri, C. R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1997).

Metodología de la Investigación. McGraw-Hill.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de investigación*. McGraw-Hill.

Herrera-Espinoza, K.C., Gonzales-Saavedra, F.J., García-Moncada, G. y Ponce- Yactayo,

D.L. (2023). Identidad profesional y vocación docente. *Revista*

Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes,

1(12), 103-118. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2665-02822023000200103&lng=es&nrm=iso

Imbernón, F. (2020). Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del

profesorado. Algunas tendencias para el siglo XXI. *Revista Currículum*, (33), 49-

67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7447586>

- Irarrázaval, I. (2020). La vinculación universitaria con el medio y los mecanismos de reconocimiento académico. *Calidad en la Educación*, (52), 296-323.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652020000100296
- Juscamaita Sánchez, N. H. (2020). *Motivación del docente como talento humano en las instituciones educativas* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes, Perú].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6555352>
- Lerma, H. D. (2022). *Metodología de investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto* (6.^a ed.) Eco Ediciones.
- Loayza Flores, L. J., Marujo Serna, M. D. P., Primo Mendoza, J. y Coras, E. A. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Lukas, J. F. (2022). *Metodología de investigación cuantitativa orientada a la educación*.
file:///C:/Users/Personal/Downloads/Guia-Normas-APA-7ma- edicion%20(1).pdf
- Martín Fernández, E. (2021). *Gestión de instituciones educativas inteligentes* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://docta.ucm.es/entities/publication/50cc42bf-f70c-4500-aef9-eaaa9efe7a05>
- Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., y Gómez Castillo, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista*

Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(21).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente para mejorar tu práctica como maestro guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (23 de diciembre de 2019). *Inscripción a talleres de profundización de la evaluación docente será hasta el 30 de diciembre*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/71352-hasta-el-30-de-diciembre-son-las-inscripciones-a-talleres-de-profundizacion-de-la-evaluacion-del-desempeno-docente>

Ministerio de Trabajo y Promoción de empleos (2022). *Demanda de ocupaciones a nivel nacional*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3171158/EDO%20al%202022_Nacional.pdf

Muñoz Bernal, D. R. (2023). *"Caminante no hay camino": Trayectoria y carrera docente* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional].
<http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/18822/Caminante%20no%20hay%20camino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro Valdivia, R. P. (2021). *Desempeño docente y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27163/DOCE_NTE_DESEMPEÑO_DOCENTE_NAVARRO_VALDIVIA_ROSA_PAOLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Olivera Machado, M. L. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>
- Orozco Inca, E. E., Nájera Lara, J. F., Guerra Orozco, S. E., Ramos Azcuy, F. J. y Guerra Bretaña, R. M. (2021). Reflexión sobre las competencias docentes en los Institutos Superiores Tecnológicos en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 35(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000100020
- Parra Castrillón, J. E. (2020). Prácticas de docencia tradicional en ambientes de educación virtual. *Academia y virtualidad*, 13(1), 93-106.
<https://doi.org/10.18359/ravi.4295>
- Paz Flores, T. M. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y educación*, 1(4), 15-26.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21>
- Pérez, G. C. (2019). Aportes desde la psicología educativa para el desarrollo de los valores y ética profesional. *Revista de Investigación Psicológica*, (21), 11-37.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100003
- Quijije-Anchundia, P. J. (2021). El docente universitario frente al perfil didáctico profesional: Artículo de revisión bibliográfica. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 4(7), 2-14.
<https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/24/62>
- Quispe, B., Coacalla, C., Lima, M., Marcilla, H., Suarez, A. y Condori, J. (2022). *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y

- Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>
- Real Academia Española. (2023). Vocación. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/vocaci%C3%B3n>
- Ripoll-Rivaldo, M. (2021). Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico. *Telos*, 23(2), 286-304. <https://doi.org/10.36390/telos232.06>
- Rodríguez Esquivel, N. C. & Gallardo Córdova, K. E. (2020). El bienestar y la orientación educativa enfocados en las nuevas generaciones. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 31(2), 7-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528548>
- Saltos Aguilar, T. P. y Ramos Noboa, M. I. (2023). Análisis de la vocación de los tutores del servicio de acogimiento institucional. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 19, 153-165. <https://www.redalyc.org/journal/5717/571775123009/html/>
- Torres Cajas, M. J, Yépez Oviedo, D. y Lara Velarde, A. (2020). La reflexión de la práctica docente. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (10), 87-101. <https://doi.org/10.37135/chk.002.10.06>
- Unruh, E. (2024). Too much of a good thing? Teacher performance during the COVID- 19 pandemic and the ambiguous role of high teacher autonomy. *International Journal of Educational Research Open*, 7. https://www.researchgate.net/publication/379268537_Too_much_of_a_good_thing_Teacher_performance_during_the_COVID-19_pandemic_and_the_ambiguous_role_of_high_teacher_autonomy
- Vaillant, D. & Manso, J. (2022). Formación inicial y carrera docente en América Latina: Una mirada global y regional. *Ciencia y Educación*, 6(1), 109-118. <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciened/article/view/2250/2805>

Vélez Ganchozo, L. A., Palacios Bermúdez, T. E., Lara Malla, I. V., Vergara Dueñas, L. R. y Guzmán Vargas, D. P. (2023). Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2023. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 4(1).

<https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/85>

Venturo, C. y Ocaña, Y. (2021). *Docencia, innovación e inclusión educativa*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74610>

Yue, W., Yan, L. & Yang, Y. (2024). How exactly do teachers' identities develop in the study travel? —A grounded theory study from China. *Teaching and Teacher Education*, 144.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X24001379>

Zabalza Beraza, M. Á., y Zabalza Cerdeiriña, M. A. (2020). *Profesores y profesión docente: Entre el 'ser' y el 'estar'*. Narcea Ediciones.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4244084>

Apéndice A: Matriz de consistencia**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA X CICLO
EDUCACIÓN PRIMARIA E INTERCULTURALIDAD****MATRIZ DE CONSISTENCIA****PARTICIPANTE:**

Lugo Huamani Amavet Carol

Rojas Soto Marlene Mayni

Tema de investigación: Motivación docente y su relación con el desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación docente y su relación con el desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA | POBLACIÓN Y MUESTRA | TECNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|--|--|---|---|--|--|---|
| <p>Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte Lima-Perú?</p> | <p>General:</p> <p>Analizar el grado de relación entre motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.</p> | <p>General:</p> <p>H.A. Existe relación entre la motivación docente y desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte Lima-Perú</p> <p>H.O. No existe relación entre la motivación docente y desempeño docente en profesores de educación</p> | <p>Independiente:</p> <p>X.- Desempeño docente</p> <p><u>Dimensión</u></p> <p>Planificación</p> <p>Desarrollo de los aprendizajes</p> <p>Evaluación de los aprendizajes</p> | <p>Planificación de la sesión.</p> <p>Planificación de los materiales.</p> <p>Propósito</p> <p>Problematización</p> <p>Saberes previos.</p> <p>Motivación</p> <p>Gestión y acompañamiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Evaluación de la sesión.</p> | <p>Método de investigación:</p> <p>Científica</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Cuantitativa Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>Diseño no experimental.</p> | <p>Población:</p> <p>47 docentes del nivel primario de una institución educativa privada del cono norte Lima-Perú</p> <p>Muestreo</p> <p>Se utilizará el diseño muestral no probabilístico intencional</p> | <p>Cuestionarios</p> <p>*Desempeño Docente</p> <p>Escala de Likert</p> <p>(1) Muy deficiente</p> <p>(2) Deficiente</p> <p>(3) Regular</p> <p>(4) Satisfactorio</p> <p>(5) Muy satisfactorio</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | primaria de una institución educativa privada del cono norte Lima-Perú | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|
| <p>Específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte?</p> <p>Específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte?</p> | <p>Específico 1</p> <p>Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> <p>Específico 2</p> <p>Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> | <p>Específico 1</p> <p>H.A. Existe relación entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.</p> <p>H.O. No existe relación entre motivación docente y el desempeño en la planificación en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.</p> <p>Específico 2</p> <p>H.A. Existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria</p> | <p>Organización y utilización del tiempo y el espacio en aula</p> <p>Desarrollo del clima laborable para el aprendizaje</p> | <p>Utilización de instrumentos de evaluación.</p> <p>Planificación del tiempo</p> <p>Organización del espacio.</p> <p>Interacción con respeto</p> <p>Pone en práctica las normas de convivencia.</p> | | <p>Muestra</p> <p>La muestra está constituida por 47 docentes de 1ero, 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to de las secciones: A, B, C y D de la institución educativa privada del cono norte Lima-Perú.</p> | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | de un colegio privado de Lima Norte H.O. No existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|---|--|
| <p>Específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte?</p> | <p>Específico 3</p> <p>Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> | <p>Específico 3</p> <p>H.A Existe relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> <p>H.O No existe relación entre motivación docente y el desempeño en la evaluación de los aprendizajes en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> | <p>Dependiente:</p> <p>Y.- Motivación docente</p> <p><u>Dimensión</u></p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Regulación identificada</p> | <p>La acción se lleva a cabo por ser motivadora en sí mismo.</p> <p>La persona reconoce y acepta el valor implícito de una conducta por lo que lo ejecuta.</p> | <p>Regulación introyectada</p> <p>Las acciones se llevan a cabo para evitar la sensación de culpa o para favorecer la autoestima.</p> | <p>Regulación externa</p> <p>Las conductas se realizan para satisfacer una demanda exterior</p> | <p>Cuestionarios</p> <p>*Motivación docente</p> <p>Escala de Likert</p> <p>(1) No corresponde</p> <p>(2) Corresponde muy poco</p> <p>(3) Corresponde un poco</p> <p>(4) Corresponde moderadamente</p> <p>(5) Corresponde bastante</p> <p>(6) Corresponde mucho</p> <p>(7) Corresponde completamente</p> <p>Cuestionarios</p> <p>*Desempeño Docente</p> |
| <p>Específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria</p> | <p>Específico 4</p> <p>Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes</p> | <p>Específico 4</p> <p>H.A. Existe relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula</p> | <p>Regulación externa</p> | <p>Las conductas se realizan para satisfacer una demanda exterior</p> | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--------------------------------|--|--|--|
| <p>de un colegio privado de Lima Norte?</p> <p><i>Específico 5</i></p> <p>¿Qué relación existe entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte?</p> | <p>de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> <p><i>Específico 5</i></p> <p>Establecer la relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> | <p>en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> <p>H.O. No existe relación entre motivación docente y el desempeño en la organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> <p><i>Específico 5</i></p> <p>H.A. Existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte</p> <p>H.O. No existe relación entre motivación docente y el desempeño en el desarrollo del clima</p> | <p>Desmotivación</p> <p>↳ 6 tareas del docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparar clases - Enseñar al alumnado - Evaluar - Gestión de la clase - Tareas administrativas - Tareas complementarias | <p>Ausencia de motivación.</p> | | | |
|--|--|--|--|--------------------------------|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| | | favorable para el aprendizaje en docentes de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

Apéndice B: Matriz operacional

MATRIZ OPERACIONAL

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Escalas | Instrumentos |
|-------------------|---|--|--|--|--|
| Desempeño docente | La labor docente es una carrera con particularidades únicas, específicas, peculiares, que posee un proceso histórico, civilizado y social distinto a otros oficios. La carrera docente no es un oficio de tarea fácil, ya que es una profesión de Estado y de repente sea la única carrera que desde el principio fue limitada en su proceso en cuanto a su actividad por estructuras de modelo corporativo (Montero, 2010) | <p>Planificación curricular</p> <p>Desarrollo de los aprendizajes.</p> <p>Evaluación de los aprendizajes</p> <p>Organización y utilización del tiempo y el espacio en el aula</p> <p>Desarrollo de clima favorable para el aprendizaje</p> | <p>Planificación de la sesión.</p> <p>Planificación de los materiales.</p> <p>Propósito</p> <p>Problematización.</p> <p>Saberes previos.</p> <p>Motivación Gestión y acompañamiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Evaluación de la sesión. Utilización de instrumentos de evaluación.</p> <p>Planificación del tiempo Organización del espacio.</p> <p>Interacción con respeto</p> <p>Pone en práctica las normas de convivencia.</p> | <p>Muy deficiente (1)</p> <p>Deficiente (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Satisfactorio (4)</p> <p>Muy satisfactorio (5)</p> | Cuestionario tipo escala Likert para el desempeño docentes |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Escalas | Instrumentos |
|--------------------|---|--|---|--|---|
| Motivación docente | La motivación para educar no puede alejarse de la motivación para realizar todo el trabajo, aunque sea factible pensar que suele ser divertido y que resulta ser triste en relación con la labor docente. Tampoco es viable manifestar con certeza que ciertos aspectos son motivadores y otras resultan estresantes. Una causa es que el agrado y el pánico con respecto a la educación son emociones creados por individuos reales que experimentan situaciones complicadas (Knight ,2005) | <p>Motivación intrínseca</p> <p>Regulación identificada</p> <p>Regulación introyectada</p> | <p>Porque es agradable desempeñar la tarea Porque es interesante Porque me gusta hacerlo</p> <p>Porque es importante para mi Porque esta tarea me permite conseguir objetivos en mi trabajo que considero importante Porque encuentro esta tarea importante para el éxito académico de mis alumnos</p> <p>Porque si no llevo a cabo la tarea me sentiré mal Porque me sentiría culpable si no lo hiciese Para no sentirme mal si no lo hago</p> | <p>(1) No corresponde (2) Corresponde muy poco (3) Corresponde un poco (4) Corresponde moderadamente (5) Corresponde bastante (6) Corresponde mucho (7) Corresponde completamente</p> <p>Cuestionarios</p> | Cuestionario tipo escala Likert para motivación docente |

| | | | | | |
|--|--|--------------------|--|--|--|
| | | Regulación externa | Porque mi trabajo me lo exige Porque me pagan por hacerlo Porque el centro me lo exige | | |
| | | Desmotivación | No lo sé, no siempre veo la relevancia de esta tarea Anteriormente encontraba sentido a esta tarea, pero ya no No lo sé, algunas veces no veo el propósito | | |

Apéndice C: Protocolo de consentimiento informado

Protocolo de Consentimiento Informado

Estimado(a) docente:

La presente investigación es conducida por **Lugo Huamani Amavet Carol, Rojas Soto Marleni Mayni** estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Primaria e Interculturalidad de la Universidad de Ciencias y Humanidades. El objetivo del presente estudio es analizar el grado de relación entre motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte. Y para lograrlo es necesario poder realizar preguntas a los docentes de educación primaria y así poder aportar a la educación. Por ello, estamos interesados en conocer la relación entre la motivación docente y desempeño docente en profesores de educación primaria de un colegio privado de Lima Norte.

Se le recuerda que su participación es anónima y voluntaria, por tal motivo usted podrá ser lo más sincero posible al responder/o participar en la escala de desempeño docente, la escala de motivación docente, las cuales nos ayudarán a analizar cuál es la relación que existe entre motivación docente y el desempeño docente en profesores de educación primaria de una institución educativa privada del cono norte Lima-Perú

Usted recibirá información sobre el estudio mencionado y también tiene la oportunidad de hacer preguntas sobre el mismo.

Al firmar o dar su visto bueno en este protocolo usted está de acuerdo a participar en el presente estudio; así como también se le comunica que puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para su persona.

Usted puede pedir información sobre los resultados de la investigación en general cuando éste haya concluido. Para esto, puede comunicarse con **Lugo Huamani Amavet Carol y Rojas Soto Marleni Mayni** al siguiente correo electrónicos: amalugoh@uch.pe, marrojass@uch.pe.

Sí ()

No ()

Firma/Visto: _____

Fecha: _____

Firma de las investigadoras:
