



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN  
DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD  
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020**

**TESIS PRESENTADA POR**  
**RUTH GRISELDA YANARICO APAZA**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ**





**2023**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN**  
**DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES**  
**EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD**  
**DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020**

**TESIS PRESENTADA POR**  
**RUTH GRISELDA YANARICO APAZA**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

- PRESIDENTE** :   
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
- PRIMER MIEMBRO** :   
Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
- SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dra. DANYA CASTILLO MONROY
- ASESOR DE TESIS** :   
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 169-2023-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 26 de agosto del 2023

**VISTOS:**

El expediente N° 2023-002692, presentado por el (la) Bachiller **YANARICO APAZA RUTH GRISELDA**, con número de DNI. **41058968**, asignado (a) con código de matrícula **1510100696**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central JULIACA.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **YANARICO APAZA RUTH GRISELDA**, con número de DNI. **41058968**, asignado (a) con código de matrícula **1510100696**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el Juliaca, 26 de agosto del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020** Elaborado por el (la) Bachiller **YANARICO APAZA RUTH GRISELDA**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER**
- Primer Miembro : **Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA**
- Segundo Miembro : **Dra. DANYA CASTILLO MONROY**
- Asesor : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Martes, 05 de setiembre del 2023**
- Hora : **02:00 p.m.**
- Modalidad : **Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo H. Huacastán Camarillo Carrí  
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Mg. PERCY GONZÁLEZ ALMA PUMBA  
SECRETARIO ACADÉMICO



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 519 -2023-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 07 de julio del 2023

VISTOS:

El expediente 05769, presentado por el (a) Bachiller; YANARICO APAZA RUTH GRISELDA, con número de DNI. 41058968, asignado (a) con código de matrícula 1510100696, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Sede Central JULIACA.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller: YANARICO APAZA RUTH GRISELDA, solicita la rectificación de resolución DIRECTORAL N° 215-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 19 de febrero del 2021, en lo que respecta a la corrección de las abreviaturas UGEL en el título de la Tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UGEL PUTINA, 2020 Debiendo consignarse correctamente el título sin ABREVIATURAS;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 05 de febrero del 2021. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - MODIFICAR LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°. 215-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 19 de febrero del 2021, únicamente en lo que corresponde la corrección de las abreviaturas UGEL, en el proyecto de la tesis debiendo consignarse correctamente como sigue: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020 ejecutado por el (a) Bachiller; YANARICO APAZA RUTH GRISELDA. De la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la UANCV. Asesorado por el (la) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ARTÍCULO SEGUNDO.- CONSERVAR a los miembros del comité de investigación y asesor que calificaran en desarrollo de la tesis. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. EDUARDO MIRANDA QUISEBER
Primer Miembro : Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Segundo Miembro : Dra. DANYA CASTILLO MONROY

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de MAESTRO a los estudiantes que ingresaron POSTERIOR a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



Signature of Dr. Leopoldo Wainceslao Zandori Sari, Director



Signature of Mg. Percy Gonzalo Puma Puma, Academic Secretary

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2023 (01)
INTERESADO (01)



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 215 - 2021-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 2021 Febrero 19

**VISTOS:**

El Registro N° 2210 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRÍA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UGEL PUTINA, 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. YANARICO APAZA RUTH GRISELDA, con número de DNI 41058968 y con Código de matrícula N° 1510100696, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; de la Sede central de Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. YANARICO APAZA RUTH GRISELDA, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UGEL PUTINA, 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. YANARICO APAZA RUTH GRISELDA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 05 de Febrero del 2021, se ha registrado en el Folio N° 2210 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA, Titulado: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UGEL PUTINA, 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. YANARICO APAZA RUTH GRISELDA, con número de DNI 41058968 y con Código de matrícula N° 1510100696, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. FREDY IDELFONSO SUCAPUCA CHINOAPAZA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Primer Miembro	:	Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Segundo Miembro	:	Dra. DANYA CASTILLO MONROY

**SEGUNDO.** - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAESTRO de la Escuela de Posgrado.

**TERCERO.** - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. David J. Gutiérrez Mayta  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Enrique G. Apaza Chirinos  
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./CARGO (01)  
ARCHIVO EPG - 2021 (01)  
INTERESADO (01)  
DJGM (e)/hcy



## MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Título de la tesis	
<b>MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020</b>	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Ruth Griselda Yanarico Apaza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41058968
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-4576-7752">https://orcid.org/0009-0005-4576-7752</a>
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Segundo Ortiz Cansaya
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Eduardo Miranda Quisber
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dra. Norma Elena Flores Viza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29258552
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dra. Danya Castillo Monroy
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41007095



<b>Datos de investigación</b>	
<b>Línea de investigación</b>	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33
<b>Grupo de investigación</b>	No aplica.
<b>Agencia de financiamiento</b>	Sin financiamiento
<b>Ubicación geográfica de la investigación</b>	<p><b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Antonio de Putina  <b>Distrito:</b> Putima</p> <p><b>Latitud:</b> 15° 21' 50.018" S  <b>Longitud:</b> 70° 21' 52.147" W</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/Mwp18MaM1H726CsF8">https://maps.app.goo.gl/Mwp18MaM1H726CsF8</a></p> 
<b>Año o rango de años en que se realizó la investigación</b>	Enero 2020 - Agosto 2023
<b>URL de disciplinas OCDE</b>	<p><b>Ciencias de la educación</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p> <p><b>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>



UNIVERSIDAD DE INGENIEROS CÉSAR VELA  
ESCUELA DE POSGRADO

*Dr. Segundo Ortiz Cansaya*  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo Ruth Griselda Yaparico Apaza, identificado con DNI  
Nro. \_\_\_\_\_ en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

Motivación laboral y su Relación con la autoevaluación del Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la unidad de Gestión Educativa Local Putina, 2020

Asesorado por: Dr. Segundo Ortiz Conzaga

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 25 de Setiembre del 2024

  
Firma del Asesor

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios quién ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Romualdo Yanarico Apaza y Filomena Apaza de Yanarico a mis hermanas, hermanos quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo.

A mis compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

**Gracias a todos**



## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades educativas y personal que hace la Unidad de Gestión Educativa Local de Putina, por confiar en mi persona, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su jurisdicción.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a los maestros en quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Muchas gracias a aquellos seres queridos que siempre aguarda en mi alma .



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE GENERAL ..... v

ÍNDICE DE TABLAS.....viii

ÍNDICE DE FIGURAS ..... ix

RESUMEN..... x

ABSTRACT ..... xi

INTRODUCCIÓN .....xii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... 5

    1.2.1. Problema general ..... 5

    1.2.2. Problemas específicos ..... 5

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 5

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 7

    1.4.1. Objetivo general..... 7

    1.4.2. Objetivos específicos..... 7

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE ESTUDIO..... 8

1.6. LIMITACIONES DE ESTUDIO ..... 9

1.7. HIPÓTESIS..... 10

    1.7.1. Hipótesis general ..... 10

    1.7.2. Hipótesis específicas ..... 10

1.8. VARIABLES E INDICADORES DE INVESTIGACIÓN ..... 11



1.8.1. Conceptualización de variables Motivación Laboral ..... 11

1.8.2. Auto evaluación del desempeño docente..... 11

1.8.3. Operacionalización de las variables. .... 12

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO ..... 14

    2.1.1. Antecedentes de investigación a nivel internacional..... 14

    2.1.2. Antecedentes a nivel nacional..... 16

    2.1.3. Antecedentes a nivel regional ..... 18

2.2. BASES TEÓRICAS ..... 19

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 50

    2.3.1. Motivación laboral..... 50

    2.3.2. Desempeño docente..... 50

    2.3.3. Gestión pedagógica..... 50

    2.3.4. Desempeño laboral..... 50

    2.3.5. Autoevaluación ..... 51

    2.3.6. Desarrollo Profesional ..... 51

    2.3.7. Ambiente laboral..... 52

    2.3.8. Clima laboral..... 52

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..... 53

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 53

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 54

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 54



3.4.1. Población muestra .....	54
3.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN ...	57
3.5.1. Técnica .....	57
3.5.2. Instrumentos .....	57
3.5.3. Fiabilidad y validez del cuestionario.....	58
3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	59

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD .....	60
4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	70
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES .....	74
REFERENCIAS DE LA BIBLIOGRÁFICAS .....	76
ANEXOS .....	85



### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. .... 12

Tabla 2. Población: Número de Docentes, de las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la UGEL de Putina. .... 55

Tabla 3. Confiabilidad de las variables. .... 59

Tabla 4. Test de ordinariez alusivo a la difusión de información vigilada en relación con los deseos. .... 60

Tabla 5. Coherencia entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales. .... 61

Tabla 6. Coherencia entre la inspiración del trabajo de los estudiantes y el arreglo para su instrucción en la instrucción temprana educar. .... 63

Tabla 7. Coherencia entre la inspiración relacionada con el trabajo de los estudiantes y la instrucción para su aprendizaje dentro del instructivo introductorio educar. .... 64

Tabla 8. Coherencia entre la inclusión de la comunidad en la gestión escolar y la inspiración de los trabajadores dentro del instructivo introductorio educar. .... 65

Tabla 9. Coherencia entre la inspiración del trabajo , la mejora del dominio y la personalidad del instructor en la enseñanza de la instrucción temprana. .... 67



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño correlacional..... 54

Figura 2. Coherencia entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales. .... 62

Figura 3. relación entre la inspiración de los estudiantes para el aprendizaje y el arreglo para ello dentro de la enseñanza de instrucción temprana. . 63

Figura 4. La relacion entre la inspiración académica y laboral de los estudiantes dentro de la educación temprana es fundamental para su aprendizaje. .... 65

Figura 5. Coherencia entre la inspiración para el trabajo y la asociación comunitaria en la conducción de la escuela en el educar educativo temprano..... 66

Figura 6. Relación entre la inspiración laboral , la mejora del dominio y la personalidad del educador en el primer año de enseñanza superior. .... 68



## RESUMEN

El objetivo del estudio es determinar si existe relación entre la inspiración para el trabajo y la autoevaluación de la ejecución educativa por parte de los instructores utilizados por la UGEL Putina en 2020. Para llevar a cabo el examen, se ha adoptado una estrategia de prueba de hipótesis en orden. Para probar cada especulación. el examen se estructura secuencialmente, no se limita a pruebas convencionales y no adopta un enfoque amplio y superficial, De acuerdo con los descubrimientos, existe una relación crítica entre la inspiración en el trabajo y la autoevaluación de la ejecución educativa en la educación superior, con un coeficiente de relación de  $r = 0,906$  y un valor de  $p$  de  $0,000$  que es más bajo que el del nivel  $0,05$  en nivel  $0,01$  educar (bilateral). Como resultado, se reconoce la especulación electiva. En conclusión, se determina que la inspiración en el trabajo es un factor crítico en el progreso del desempeño del instructor. Este cambio debe provenir de una autoevaluación consciente, que faculta a los instructores a reconocer los deberes de cambio continuo para reforzar la profesionalización del instructor y el carácter de la carrera, al mismo tiempo que asume compromisos de cambio perseverantes.

**Palabras clave:** Motivación laboral, autoevaluación del desempeño docente, profesionalidad docente e identidad con el desarrollo de la carrera docente.



## ABSTRACT

The objective of the study is to determine if there is a relationship between inspiration for work and self-assessment of educational performance by the instructors used by UGEL Putina in 2020. To carry out the exam, a test strategy has been adopted hypotheses in order. To test every speculation. The exam is structured sequentially, is not limited to conventional tests and does not adopt a broad and superficial approach. According to the findings, there is a critical relationship between inspiration at work and self-assessment of educational performance in higher education, with a relationship coefficient of  $r = 0.906$  and a p value of 0.000 which is lower than that of level 0.05 at level 0.01 educate (bilateral). As a result, elective speculation is recognized. In conclusion, we determined that job inspiration is a critical factor in the progress of instructor performance. This change must come from a conscious self-assessment, which empowers instructors to recognize the duties of continuous change to reinforce the professionalization of the instructor and the character of the career, while making persistent commitments to change.

**Keywords:** Work motivation, self-assessment of teaching performance, teaching professionalism and identity with the development of the teaching career.



## INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020. Esta investigación surge como respuesta a la Declaración de Emergencia Nacional y otras circunstancias de riesgo, que han generado un desbordamiento del marco instructivo actual.

En consecuencia, la motivación para el trabajo en el aula se fundamenta en metodologías destinadas al desarrollo de las habilidades socioemocionales de los estudiantes, con la expectativa de que esto mejore su ejecución. Sin embargo, es esencial evaluar y comprender claramente el desempeño laboral en este contexto desafiante.

Los siguientes segmentos abordan el examen actual, la resolución del problema, detalles organizativos, enfoque reflexivo, objetivos, importancia y alcance del examen, así como impedimentos y limitaciones, junto con la especulación del examen. En el primer capítulo, se ha identificado la problemática de la investigación, se han establecido objetivos, formulado hipótesis y se ha operacionalizado las variables del estudio.

En el segundo capítulo, se presentan los antecedentes de la investigación, incluyendo predecesores, fundamentos hipotéticos y el sistema conceptual. El tercer capítulo aborda la estrategia del examen, tratando el tipo, nivel y plan dentro de este sistema, junto con la población, la indagación sobre estrategias y dispositivos, la legitimidad y constancia de los instrumentos, y la planificación de la metodología para la comprobación de teorías.

En el cuarto capítulo, se detallan los resultados de la investigación. El quinto



y último capítulo resume las conclusiones basadas en estos resultados y presenta recomendaciones derivadas de los hallazgos obtenidos. Agradezco su atención y quedo a disposición para cualquier pregunta que puedan tener.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En las organizaciones educativa de todo el país en la actualidad, los docentes son los profesionales más sacrificados, y menos valoradas, cada vez existe la desvalorización de la profesión docente, como tal viene constituyéndose en la cultura nuestra como la carrera profesional menos valorada, muy pocos estudiantes cuando terminan su educación básica regular escogen dicha carrera profesional, no obstante que muchos de ellos tiene vocación para dicha carrera profesional, este fenómeno es producto del sistema educativo y del modelo del sistema económico que vive nuestro país, dicho fenómeno viene instituyendo en la cultura de la población y se hace presente cada vez cuando los jóvenes y señoritas les toca hacer la decisión en la elección de su carrera profesional, sin embargo la carrera de educación es la que requiere de hombres y mujeres más preparados, que posean más habilidades y actitudes para formar poblaciones, por ello se necesita valorar nuevamente la carrera profesional en su verdadera dimensión, aunque en la actualidad se encuentra desvalorizada la profesionalidad docente, muchas veces los mismos docentes no valoramos el ejercicio de la carrera docente, por ello es preciso que los docentes aprendamos a valorar la



carrera docente para ejercer su función con mayor eficiencia y eficaz. (Arce, 2017).

Según Marin & Placencia (2017), nos dice: para ejercer cualquier actividad académica se necesita motivación y la automotivación cada vez más eficiente, para dar lugar a la realización de una práctica docente cada vez más efectivo que trascienda en la formación de los educandos, en este sentido la motivación laboral está directamente relacionada con nuestros pensamientos y acciones que expresa las competencias profesionales, y en estas circunstancias todos aquellos factores internos provocados por la motivación pondrán de manifiesto actividades académicas cada vez más eficientes.

A partir de este análisis podemos mencionar que la motivación laboral para el personal docente por parte de los directivos no existe, tratándose aún en una época en la que los docentes, estudiantes necesitan mensajes y de estímulos gratificantes con suma urgencia, cuando se trata de una época en la se ha ponderado de manera creciente el estrés por diversos motivos, especialmente por lo que las personas se encuentran confinadas en sus casas. De acuerdo a las circunstancias en la que vivimos hoy, y al verse declarado la emergencia sanitaria en todo el país, por el creciente nivel de contagio del Corona virus COVID 19, y en mayor índice en la región Puno frente a los demás regiones, por lo que la población incluyendo los estudiantes y los docentes son los más afectados, sin embargo no se ha considerado en esa dimensión la situación problema que se refiere a la ausencia de las estrategias de gestión de la motivación laboral, que debe desarrollarse para lograr buen desempeño docente, aunque para lograr mejoras sostenible en la función docente es pertinente implementar estrategias de motivación, y se necesita adecuarse a las



necesidades y demandas actuales, situación problemática que requiere mayor atención, es decir los docentes deben de aprender el uso adecuado de las tecnologías de comunicación.

Por ello gestionar estratégicamente la motivación laboral es de suma importancia, toda vez que la función docente en la época actual se ha complicado por enfrentarse a una situación totalmente nueva, que nadie ha sido preparado y no se ha previsto en los centros de formación magisterial, un modelo de educación virtual utilizando los recursos tecnológicos como medios y recursos didácticos imprescindibles al momento de realizar una sección de clases de forma virtual, por otro lado tan poco los estudiantes estuvieron preparados para enfrentar tal realidad, ellos carecen de equipos y la conectividad necesaria para seguir las sesiones de aprendizaje que se desarrollan a partir de aprendo en casa, en esas circunstancias hace falta gestionar de manera efectiva la motivación laboral para los estudiantes y para el personal docente fundamentalmente, son quienes efectúan los esfuerzos necesarios para guiar a los estudiantes en la fase sincrónica y asincrónica.

Las entidades educativas que es objeto de estudio elegida para la investigación, son instituciones educativas de nivel inicial bajo el control de la unidad de gestión educativa de Putina donde se emplean educadores de nivel inicial, éstas entidades están ubicadas en el sector rural, que por su ubicación no cuentan con equipos tecnológicos, y los docentes nunca han ingresado a un sistema de trabajo virtual con niños y niñas que tienen 3, 4 y 5 años de edad, que por su edad estos estudiantes requieren un sistema de atención presencial, sin embargo en las actuales circunstancias tienen que asumir tal responsabilidad, los docentes y estudiantes apoyados por sus padres de familia, quienes también



tienen que involucrarse activamente en todo el proceso de enseñanza aprendizaje, en medio de estas circunstancias se necesita un programa de motivación para equilibrar la parte emocional de todos los actores y agentes quienes participan activamente en el proceso de la formación de los estudiantes de esta edad escolar. Consideramos que el nivel de estrés que vive la población es por diversos motivos y factores que afectan tal situación.

Según Chiavenato (2001) nos indica que la motivación a todas las actividades que el hombre realiza, fundamentalmente al estado emocional, a sus sentimientos y a la cognición del individuo, como mencionamos esto comprende al desarrollo de sus principios y valores sociales, asimismo la motivación está relacionada al ambiente físico, social y ambiental que uno siente en un determinado espacio y tiempo, por otro lado la motivación también está relacionada a la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y expectativas. Según Gonzales (2008) se define la motivación como una situación que está relacionado a la personalidad y a la determinación del ser humano frente a sus actividades y a los objetos y fines que persigue. Nos indica que motivar a una persona está relacionada a la conducta de la persona, y es quien dirige a la atención a las personas hacia determinadas acciones, es allí donde interviene las recompensas y ésta constituye como un factor motivador que concentra dichos intereses.

De acuerdo a este análisis consideramos que la investigación realizada es de suma importancia por ser un problema con la que actualmente convive la población escolar con dicha situación problemática, por ello es de suma importancia efectuarla evaluación sobre las estrategias de motivación que está íntimamente relacionada con el desarrollo de las competencias



socioemocionales, ello afecta directamente en el desempeño laboral, dicha situación debe ser evaluada por el mismo docente, a partir de una reflexión consciente, en ese contexto la investigación trasciende fundamentalmente la práctica docente. Por ello, fue necesario conocer la relación entre los niveles de motivación profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas inaugurales de la UGEL Putina en el año 2020.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión de motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina en el año 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**PE<sub>1</sub>** ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?

**PE<sub>2</sub>** ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?

**PE<sub>3</sub>** ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?

**PE<sub>4</sub>** ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**



El estudio se centró en la gestión de la motivación en el trabajo y la autoevaluación del desempeño docente en instituciones de educación inicial. Esto nos permitió sacar importantes conclusiones sobre la motivación en el trabajo, como un factor imprescindible que equilibra entre las emociones, sentimiento y los anhelos y el deseo de los docentes, que están preocupados por demostrar su mejor desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para lograr las metas establecidas en términos de competencia y desarrollo de capacidades de los estudiantes, es imperativo que se utilice la práctica instructiva. La práctica instruccional establece una forma de comprender y avanzar en el proceso educativo.

**Justificación Teórica:** Las conclusiones de esta investigación constituirán un aporte fundamental para la ciencia y para la comunidad educativa de las instituciones en las que se realiza la investigación considerando que La investigación está enfocada en ambas variables, lo cual se sustenta en las hipótesis, por lo que podemos decir que con base en los aportes teóricos de este estudio, se pueden plantear otras investigaciones para mejorar el sistema educativo en cuanto a la motivación de los empleados y para mejorar el desempeño de los docentes en el aula.

**Justificación Práctica:** Los hallazgos de la investigación serán una valiosa contribución para mejorar fundamentalmente el desempeño docente en el aula porque la motivación es un factor que equilibra la brecha entre las aspiraciones de un docente y las acciones reales.

Desde un punto de vista social, se debería abrir un espacio de discusión e investigación sobre un tema es una forma de ayudar a encontrar soluciones a un problema que preocupa a todos, por el ello se propone la realización de esta



investigación, que consideramos que va ser un aporte valioso en el sistema educativo actual, la motivación juega un papel importante para cumplir diversas funciones en un ambiente o clima favorable, por otro lado el compromiso y la identidad docente también constituye en otro factor fundamental para el logro de los objetivos previstos, que éstas dos acciones resume indefectibles la visión de toda organización con miras al triunfo.

**Justificación Metodológica:** Como aporte metodológico que ha de esgrimirse de la investigación son los procedimientos y el sistema de implementación de dichas acciones motivacionales en dichas instituciones educativas, esto se producirá como producto de las conclusiones de ésta investigación, por lo tanto se justifica su realización a fin de contribuir al sistema educativo que propicie cambios sustanciales en el sistema organizacional creando una cultura organización en donde prima el reconocimiento, la motivación y finalmente un clima institucional, por ello consideramos que las conclusiones de la investigación constituirán en la mejora del sistema educativo.

## 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina en el año 2020.

### 1.4.2. Objetivos específicos

**OE<sub>1</sub>** Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina.

**OE<sub>2</sub>** Conocer la relación que existe entre la motivación laboral y la enseñanza



para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina

**OE<sub>3</sub>** Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina

**OE<sub>4</sub>** Analizar la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina

## 1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE ESTUDIO

Los hallazgos de la investigación servirán como punto de referencia para futuras investigaciones en esta área, mejorarán el desempeño de cada empleado del IIEE y tendrán un impacto en la administración escolar. Por estas razones, es importante enfatizar la importancia de la investigación, especialmente a la luz del hecho de que uno de los factores que influyen en la motivación en el trabajo. Trascendentales que marca la diferencia de uno y del otro colaborador, la motivación a los docentes es uno de los elementos centrales para alcanzar el éxito, en cualquier proceso del sistema, tendientes al mejoramiento de cualquier proceso o sistema. La investigación muestra la necesidad de implementar estrategias pertinentes para realizar la motivación de sus colaboradores a fin de optimizar su labor o mejorar su desempeño en las aulas, esto alude a la capacidad de la organización para mantener a sus maestros encerrados y comprometidos para que puedan brindar la instrucción más excelente posible y lograr los objetivos de la organización de esta manera. Como resultado, la inspiración del ambiente de trabajo es una figura vital tanto en las organizaciones como en la sociedad. Permite que las personas se conecten y descubran la



realización individual mientras aprenden, además, modernas habilidades y asumir desafíos que ponen a prueba sus conocimientos. La enseñanza instructiva también puede actualizar marcos compensatorios para estos esfuerzos, lo que conduce al desarrollo viable de la institución. Como se podrá en algunas experiencias y como producto de tomarse en cuenta las recomendaciones de esta investigación, traerá mayor desarrollo y crédito social o el reconocimiento de la sociedad, por la labor de se viene desplegando con el esfuerzo de todos, asimismo se podrá evidenciarse mayor compromiso e innovación, por lo que da como resultado una escuela más competitiva. Los docentes, y toda la comunidad educativa bien motivados siempre van a estar bien satisfechos, hablarán maravillas de su lugar de trabajo y transmiten lo bueno que es trabajar sobre todo de los niveles de logro de sus estudiantes, quienes son los más beneficiados.

Una vez que se ha logrado una buena motivación, que se manifiesta como sentimientos de logro, reconocimiento, responsabilidad y avance; entre los factores externos están los salarios, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales, monitoreo y acompañamiento, políticas y estructura administrativa, siendo éstos algunos de los factores en la que aterriza el efecto de la motivación, considerando que este conjunto de emociones y satisfacciones deben ser permanentes para alcanzar las metas, para ello es necesario autoevaluarse permanentemente y valorar nuestros logros y debilidades, a fin de tomar decisiones que permita seguir buscando otras alternativas.

## **1.6. LIMITACIONES DE ESTUDIO**

Durante el proceso de realización de esta investigación se han presentado



diversas limitaciones, el primero de ellos se refiere a las dificultades que se han presentado en la aplicación de los instrumentos de investigación, que por efectos de la pandemia no se pudo aplicar de manera directa y en formar personal, en consecuencia se ha optado de manera virtual, usando para ello google drive y google from, que por este medio se ha logrado la captación de datos, cuidando que la recolección de datos sea sin sesgos, como lo menciona el diseño de esta investigación, logrando captar los datos en el contexto en un solo tiempo, y en estado natural, pero con la dificultad que se refiere a la ubicación de todos y cada uno de los profesores que fueron elegidos para estar en la exposición, situación que ha sido superada con mucha dificultad.

## **1.7. HIPÓTESIS**

### **1.7.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina en el año 2020.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina.
2. Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina
3. Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina.



4. Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina

## **1.8. VARIABLES E INDICADORES DE INVESTIGACIÓN**

### **1.8.1. Conceptualización de variables Motivación Laboral**

Según Infestas (2001) menciona que la motivación en el ámbito laboral es una fuerza interior que empuja a la persona a realizar la tarea, o cumplir un deber, también hacemos referencia a Herzberg, Mausner y Bloch (2011), quienes dicen que la motivación laboral proviene de factores que están asociados a los sentimientos, emociones, insatisfacciones que experimentan o vivencian en su ambiente laboral, por otra parte, está asociado a los factores motivadores que se asocia a los factores satisfacción que es producto del trato y motivaciones que dan los empleadores. En esta lista se incluyen aspectos como el sentimiento de realización personal que se tiene en el trabajo.

### **1.8.2. Auto evaluación del desempeño docente**

Al efectuar la definición referente a la autoevaluación docente, consideramos que es un elemento esencial para proyectarnos un cambio e innovación que nace a partir de un proceso de autorreflexión crítica y a su vez de la retroalimentación, de diversas competencias profesionales que dé mayor autoconfianza y mayor nivel de conocimiento de sí mismo, la evaluación del desempeño de un docente debe ser vista como un proceso de autoevaluación de su trabajo en el aula en términos de la calidad y eficacia de las tareas que realiza en el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, evaluar el desempeño del maestro es el proceso de avance, de determinadas habilidades, destrezas, conocimientos en el que hacer práctico educativo en aula y fuera de ella,



adicionalmente, este proceso de desarrollo docente incluye el control teórico y práctico de los procesos didácticos y pedagógicos, así como el uso de estrategias y procedimientos para solidificar un proceso de enseñanza efectivo. (Valdés, 2004).

### 1.8.3. Operacionalización de las variables.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de las variables.*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Motivación Laboral	Reconocimiento y valoración	La IIEE considera muy importante valorar la opinión de los demás para escuchar las opiniones y sugerencias.	5. Siempre  4. Casi siempre  3. A veces  2. Casi nunca  1. Nunca
		Se valora los esfuerzos realizado por los responsables, por haber realizado diversas actividades.	
		Valoran los esfuerzos realizados sus compañeros.	
		Los directivos valoran el desempeño docente cuando está en pleno desarrollo a fin de asegurar su sostenibilidad.	
	Relaciones interpersonales	Existe buena comunicación entre todos los trabajadores.	
		A nivel de la organización existe buenas relaciones humanas.	
		A nivel organizacional si toman en cuentas las opiniones.	
		Existe buenas relaciones humanas entre los trabajadores y los directivos en la organización.	
	Motivación hacia la participación	Existe buena motivación para incentivar la participación en la realización de las actividades.	
		Los directivos promueven estímulos gratificantes para motivar la participación en la solución de problemas.	
		Para motivar se promueve actividades recreativas en la IE.	
		Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones.	
		Se evidencia que respeta la opinión de sus compañeros.	
		Está satisfecho de su trabajo y del grupo de trabajo.	
	Ambiente de trabajo	El ambiente laboral donde trabajan los colaboradores se muestra seguro y saludable.	
		Realiza esfuerzos por realizar un trabajo eficaz dentro de su jornada laboral.	
Al realizar su trabajo genera mayor estrés e incomodidad.			
Se evidencia que existe buen clima institucional en la organización educativa donde trabaja.			
Auto evaluación del desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Para planificar el currículo, se efectúa un diagnóstico para conocer las situaciones socioculturales y las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.	



Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
		Se evidencia que existe mayor comprensión de las teorías, sobre la didáctica y prácticas pedagógicas en el área que enseñanza.	1 = Inicio,  2= En Proceso,  3= Logro Previsto
		Los módulos educativos se organizan en comprensión con su realidad y de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y las características individuales.	
		Organice las estrategias instructivas para garantizar la intriga, el compromiso y el interés de los estudiantes.	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Desarrolla aprendizajes de manera asertiva, empática y buenas relaciones interpersonales que genere confianza.	
		Se promueve resolución de conflictos con diálogo en base a criterios éticos, invocando normas de buena convivencia.	
		Se organiza espacios favorables para generar aprendizajes significativos y sean accesibles y adecuado para el trabajo.	
		Provoca reflexión permanente a los estudiantes sobre sus aprendizajes sin discriminación y exclusión.	
		Se promueve las posibilidades de aprendizaje significativo.	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Se propicia un trabajo colegiado entre sus pares y comparten sus experiencias y planes de mejora.	
		Se promueve el trabajo colaborativo con los padres de familia para asegurar aprendizajes significativos.	
		Se articula estratégicamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje los saberes culturales y de la comunidad.	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Forman comunidades y círculos de aprendizaje, para reflexionar sobre la práctica pedagógica con fines de generar cambios en la práctica pedagógica.	
		Se promueve la generación de experiencias significativas que contribuyan al desarrollo de las competencias profesionales.	
		Se promueve políticas educativas para generar cambios en el sistema educativo a nivel local, regional y nacional.	

**Nota:** Matriz de consistencia de la investigación.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### 2.1.1. Antecedentes de investigación a nivel internacional

Macías G. E. y Vanga A. M. (2021) dicen: que a partir de este estudio podemos indicar que el compañerismo y los lazos de amistad que se generan en el ambiente laboral y éstas a su vez generan conductas de tipo social y afectivo, por lo tanto, en una organización debe buscarse permanentemente ambientes laborales seguros y confortables. Dentro de este marco el propósito de la investigación es diagnosticar la situación laboral de los docentes que trabajan en educación superior, que en varias situaciones laborales son similares, por lo que, es pertinente tomar en cuenta este estudio que se ha realizado bajo un enfoque cuantitativo y muestreo censal, cuyos resultados han sido analizados, en la que se evidencia que el clima organizacional que está referido a la motivación laboral, esta situación referido es ampliamente analizado, en la que dice, que las deficiencias laborales están asociadas al clima organizacional, en dichas circunstancias la motivación juega un papel importante, en ese contexto se concluye que las organizaciones deben ser la fuente principal para desarrollar estrategias de motivación, y además de servir para formular planes de mejora



que centran su interés en la mejora de su situación laboral y el desempeño docente, y dichos planes sean de largo plazo y de corto plazo.

Galaz-Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Mencionan: que las organizaciones a nivel internacional aconsejan la evaluación del desempeño docente como estrategia para alinear los sistemas educativos con los principios del mercado. Tan pronto como se instalan, los países se ven obligados a reconfigurar las áreas donde los profesores, expertos, organizaciones privadas y el público en general se involucran con diversos grados de poder. Por el contrario, la responsabilidad personal es el foco de los estudios sobre sus resultados más que comparaciones regionales o comparativas. Este artículo argumenta que se debe dar especial consideración a su implementación en Chile y México. El objetivo ha sido describir su desarrollo así como sus convergencias en varios niveles de concreción. Los puntos críticos se utilizan para discutir sus hipótesis e intereses inverosímiles. Los hallazgos se refieren a las consecuencias en cuanto a sus limitaciones para comprender las prácticas desarrolladas en las escuelas. Las conclusiones enfatizan la importancia de desarrollar visiones territoriales integrales en el diseño de estas políticas.

Pardo Amaya, D. (2017) De acuerdo con nuestras fuentes, el objetivo de la reflexión fue impulsar una reflexión profunda sobre la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño del educador. Aquí estamos hablando de variables como el cumplimiento del trabajo, la inspiración, la comunicación, la pertenencia y la administración, entre otras. Sobre la base de estas mediciones, la investigación se realizó en un esfuerzo por considerar el efecto de los componentes naturales. En el bienestar y la eficiencia de los instructores.



También se destaca la centralidad de crear y mantener un ambiente de trabajo sólido y estimulante, poniendo más énfasis en el manejo de la investigación con el fin de representar las diferentes variables que afectan el trabajo del instructor.

## **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Nivín y Calderón (2019), Afirman que la supervisión de la capacidad humana y el desempeño del educador ha sido reconocida como una de las variables que afectan la forma en que se supervisan los recursos humanos en medio del manejo educativo. En este ambiente, procede la reflexión sobre el mejoramiento de las aptitudes y capacidades en la dirección de la instrucción en el enseñar. En esta ocasión, esta administración está bajo el encabezamiento de los ejecutivos que manejan la administración del marco instructivo de acuerdo con los diferentes cambios que se presentan en nuestro cambiante entorno. En este sentido, la investigación ilustra una relación crítica entre la supervisión de la capacidad humana y la ejecución académica.

Santiago (2017) Nos informan que la investigación propuesta vería la inspiración de trabajo y desempeño del personal docente del Colegio Salesiano Rosenthal de la ciudad de Lima en el año 2016. De acuerdo con la estrategia predeterminada, se ve como una ventaja competitiva la búsqueda de la realización de los trabajadores. Que la separa de otras enseñanzas educativas y crea un espacio de diálogo del tema planteado en la reflexión. Por lo tanto, es vital que tanto la inspiración para el trabajo como la ejecución como educador sean constantes entre sí. Con este objetivo, la investigación ha inspeccionado variables como el clima laboral, el avance competente y la finalización del trabajo. Estas evaluaciones sugieren que resultarán en una parte del personal docente desilusionado y desilusionado, lo que realmente puede influir en su



desempeño escolar. Luego de realizar una prueba de especulación, el examen fáctico de Spearman arrojó un coeficiente de relación de  $r = 656$  y una estima de 0,05, que está por debajo del nivel de notoriedad. En consecuencia, se decide que la ejecución del cuerpo docente del Colegio Salesiano Rosenthal de Lima impacte en la inspiración de los empleados en el trabajo.

Marino (2017), proponemos que el objetivo del examen es establecer una interfaz entre la inspiración para el trabajo y las direcciones de ejecución dentro del año 2015 en la Ruddy Educativa Rústica San Pedro dentro de la ciudad de Trujillo. Esta consideración enfatiza la importancia de la inspiración que busca el cumplimiento relacionado con la palabra. Como resultado, la mejora de los ejercicios académicos positivos relacionados con el trabajo se hace concebible por la inspiración del entorno de trabajo; Tras el manejo de la información, se concluyo que un coeficiente de relación  $R = 0,820$ , de acuerdo con el plan medible utilizado, demuestra la presencia de una relación profundamente crítica. El estudio se realizó con una población y un muestra de 39 instructores. De la Ruddy Educativa Country San Pedro. los resultados nos indica que la motivación juega un papel fundamental en la labor docente que se expresa en su desempeño en el aula.

Medina (2016), aceptar esta consulta sobre el objetivo expreso del proyecto de decidir la coherencia entre la inspiración y la ejecución en el trabajo de los miembros del personal docente. El 6,2%, como mínimo, está en consonancia con los beneficios obtenidos. El 37,5% de los representantes no están interesados. El 56,3% se opone a esta idea por los beneficios económicos que obtiene. Conclusión: el 25% de los representantes acepta que hay inspiración, mientras que el 75% cree que hay inspiración directa.



### 2.1.3. Antecedentes a nivel regional

Fuentes, Callata (2018) se nos enseña que el objetivo del examen es establecer la relación entre la inspiración relacionada con la palabra y la ejecución del trabajo. Para ello se ha elegido un grupo, y este populacho incorpora 77 docentes de nivel superior. Se han inspeccionado varias dimensiones en el estudio. En este sentido, la medición primaria de las variables de limpieza demuestra que el 59,1% de los estudios no aparece alto cumplimiento. La siguiente medición, que negocia con el reconocimiento, el desarrollo y el cumplimiento del trabajo, muestra que el 79,5% de los docentes aceptan estar en un nivel superior al promedio. Con esto, podemos afirmar que la inspiración está en un nivel satisfactorio que debe evaluarse en todo momento para establecer un nivel adecuado de inspiración. La otra variable que ha surgido es la ejecución del profesor, que es del 77,3%, que también es un nivel respetable y se cataloga como excelente. La conclusión se hace expresando una relación sólida y positiva entre los dos factores ordinales y categóricos.

Carcasi (2018) El objetivo del estudio era decidir si había alguna relación entre las inspiraciones internas y externas de los empleados y su realización laboral. Encontró que había una relación crítica, con la motivación externa, en este caso, el salario mensual del personal de REDESS Lampa, que tenía la más mínima relación con la inspiración interna.

Romani (2017), no menciona que la motivación y la productividad son factores importantes en la eficacia de la calidad del servicio.

El objetivo fue determinar el grado en que la motivación y la productividad pueden estar relacionadas con la efectividad del nivel de servicio que brindan las instituciones financieras a los clientes en Puno. El estudio encontró que estos



dos factores están directamente relacionados con la efectividad del nivel de servicio brindado a los clientes por parte de las instituciones financieras en Puno. Teniendo como indicadores motivadores el entrenamiento para realizar adecuadamente el trabajo y el desarrollo funcional de los funcionarios, asimismo el reconocimiento a los trabajadores al realizar un buen trabajo.

Ticona (2017), dice: que la investigación abordo temas referentes al estrés laboral y el rendimiento laboral en el Municipio Distrital de Taraco, que queda en la provincia de Huancané; ya que las acciones del personal en este municipio repercuten en el desarrollo y la economía de todo el distrito; entonces la autora plantea manejar el estrés para que haya rendimiento laboral entre sus trabajadores.

De esta forma, el centro del estudio está en la investigación del empuje y la ejecución relacionada con la palabra comparada del personal del municipio. Se concluye que el 35% de la fuerza laboral civil manifiesta que la ejecución innovadora les provoca empuje. El 60%, que cada cierto tiempo genera contradicción en la comunicación entre asociados y jefes de zona, genera miseria y, en consecuencia, reduce la eficiencia laboral. El 35% demuestra que a veces se les reparten oficios en entendimiento con sus aptitudes.

Paredes (2016), La propuesta de este investigador fue abordar la preocupación por la preparación progresiva y, en consecuencia, la parte del educador dentro del nivel del centro de instrucción. En general, se concluye que la instrucción continua influye en el aprendizaje de los estudiantes, lo que a su vez influye en la ejecución de los maestros y puede utilizarse para decidir qué tan bien lo están haciendo.

## 2.2. BASES TEÓRICAS



## 2.2.1. Motivación laboral

Cuando hablamos de la motivación laboral estamos refiriéndonos a la posibilidad que tiene una institución educativa de motivar a sus colaboradores a mantener, mejorar, desarrollar o cambiar su rendimiento académico cada vez y adecuar su comportamiento a situaciones cada vez más exigentes. (Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. 2020). Se dice que la inspiración se respeta como el componente clave en la educación instructiva para obtener resultados positivos cuando se trabaja con colegas, compañeros de la familia escolar, que las actividades académicas se lleven a cabo guiados por los fines y objetivos institucionales, que ahora son consideradas como metas o compromisos de la gestión escolar, en ese contexto la motivación se vinculan con estímulos gratificantes e incentivos, debido a las exigencias que existen en la actualidad para cumplir determinada metas escolares, como resultado, influye enfáticamente en las actividades y el comportamiento de las personas, lo que a su vez contribuye al logro de los objetivos de la regulación. En expansión, con estos procedimientos se confía en lograr objetivos tanto individuales como reglamentarios, así como incrementar los niveles de cumplimiento de las diligencias que se emprenden.

Por otra parte, Rubio (2016), la definición de inspiración laboral como un impulso interno que representa el semblante de una persona es que es una motivación que las personas encuentran en su interior, motivos por los sentimientos y emociones que uno siente, en dicha circunstancia, cuando una persona se encuentra motivada para realizar cualquier actividad puede realizar en eficiente y eficaz, cuyos logros siempre van ser óptimos, en este caso, el comportamiento humano se coordina para lograr un objetivo que se ha propuesto



en el plan de trabajo anual o un objetivo escolar que apunta a mejorar el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, la inspiración juega un papel importante ya que permite a los instructores centrar toda su atención en la actualización aprendiendo cada vez, cuya satisfacción inmediata será cuando los estudiantes logran destacarse en los concursos a nivel interno y en las evaluaciones externas y la satisfacción a largo plazo será, cuando los estudiantes en el tiempo demuestran ser buenos ciudadanos y personas, logran una buena carrera profesional, allí será mayor la satisfacción de los docentes que logrado una metas, pero las personas necesitamos recibir estímulos de inmediato, entonces el premio que se materializan en algún bono, o reconocimiento a través de resolución será un factor motivacional muy importantes como recompensa a tales esfuerzos, en consecuencia, la motivación de las personas permitirá efectuar actividades cada más eficiente. El entorno laboral, familiar juega un papel fundamental en el aseguramiento de encontrar mayor eficiencia y eficacia.

La inspiración del ambiente de trabajo también alude a la capacidad de una institución educativa para mantener a sus representantes comprometidos en condiciones de brindar el más alto nivel de ejecución en sus partes docentes y conseguir el cumplimiento de las metas educativas establecidas en diversos instrumentos de gestión, así como en las metas escolares a nivel de gestión escolar. Otra investigación realizada por Vigotsky, se alude a toda inspiración particularmente humana como existente en dos niveles; el nivel primario es la inspiración interpersonal, y el momento es la inspiración intrapersonal. Estos niveles sugieren que la necesidad de autodeterminación no es fundamental para nuestra especie. (Bohórquez, y otros. 2020).



Según McClelland D. nos indica el autor en su concepción, que la motivación es una fuerza vital que impulsa desde lo más interno de la persona que está relacionada con las actitudes, sentimientos y conductas de una persona, de acuerdo con las apreciaciones del autor, nos dice que la motivación es a partir de las satisfacciones de determinadas necesidades, y de acuerdo a las experiencias que vive la persona y en el lugar de trabajo. Además, se dice que las personas se sienten impulsadas cuando aceptan que pueden lograr sus objetivos mientras mantienen en mente que hacerlo resultará en recompensas y motivaciones.

En este análisis se deseamos definir el término motivación vamos a considerar el planteamiento de Chiavenato, I. (2007). quien define, que la motivación es un proceso que tiene tres elementos como son el estímulo, la necesidad y el objetivo, por lo que resulta un proceso psicológico; ya que se inicia con una necesidad del individuo, que resulta satisfecha diremos que está motivado, y no lo es, afirmaremos que no está motivado.

Después de analizar la información sobre las teorías de motivación que indica Chiavenato (2001), encontramos que la inspiración está asociada al marco de cognición de un individuo, incorpora valores individuales y se muestra en todos los ejercicios de una persona, situaciones físicas y sociales, estructuras de establecimiento de objetivos, formas físicas y necesidades y encuentros anteriores, o en otras palabras, en todos los ejercicios de una persona. Asimismo, Gonzáles (2008), define la motivación como una situación que nace en el interior de la persona, que impulsa realizar diversas acciones, desde este punto de vista podemos indicar que existe una estrecha Coherencia con la personalidad de la persona, que constante se adapta y determina la



recíprocamente sus actividades externas, todo ello con la finalidad de cumplir sus objetos y metas, en base a determinados estímulos que permita satisfacer sus necesidades. Dentro de este marco de análisis es necesario referirse a Naranjo (2012) quien establece tres perspectivas fundamentales sobre los factores motivacionales, en principio la conducta es uno de los componentes que es persuadido por las recompensas y coordina la consideración de las personas hacia actividades específicas que conducen a un cumplimiento más destacado es la introducción de remuneración en el quehacer humano, desde el enfoque humanista se considera la capacidad humana, o las capacidades profesionales también definen sustancialmente en la motivación y satisfacción de las personas, conocidas como la cualidad de la personas y finalmente la libertad de elección es otro factor preponderante como la teoría cognitiva que enfatiza en la capacidad de asimilación, en ese sentido se consideran algunos de estos factores que son fundamentales en el análisis de las teorías de la motivación que ocurren en forma permanente en que hacer de la personas. (Chiavenato, I. 2007).

Según Infestas (2001) alude a la inspiración en el entorno laboral como un impulso interior que mueve una variedad de actividades. Este punto de vista sobre la inspiración es congruente con el de Herzberg, Mausner y Bloch (2011), quienes afirman que la inspiración en situaciones de trabajo se infiere de componentes particulares libres. Algunos de estos componentes se denominan "limpieza", variables " ya que están conectadas con los sentimientos y logros que los individuos estiman. El segundo lugar son las que se denomina factores motivadores asociados a la experiencia satisfactorias, que influye en los resultados o actividades que hombre experimenta. Al referirnos desde este punto



de vista, encontramos que la motivación juega un papel importante en el logro de las metas, cuyos logros determinan una sensación de realización personal y ello influye en el logro del equipo, por ello es menester tratar con sumo cuidado este tema, toda vez que las personas con nuestras acciones y conductas podemos influir negativamente y positivamente, especialmente cuando se tiene metas que lograr, y cuando se trata de demostrar logros en determinadas acciones que tiene que ver con las metas institucionales. Asimismo, es necesario referirse al planteamiento de Robbins,S. y Coulter,M. (2014), quienes afirman que la motivación son procesos internos que inciden en laenergía y persistencia al realizar una determinada actividad, que realiza un individuo, que la realización de dichas actividades permite demostrar logros satisfactorios, entonces podemos mencionar que han influido tres elementos fundamentales tales como: energía, dirección y persistencia. En ese sentido la energía es un impulso que viene de la parte interna del ser humano cuando realmente se encuentra motivado, el impulso se complementa con la energía, y finalmente es preciso considerar el vigor que una persona demuestra al realizar una acción o una actividad que está relacionada con las metas y logros personales.

De la misma forma Robbins,S. y Judge,T. (2009), caracterizar la inspiración como la interacción de un individuo con la circunstancia en la que se muestra. Por ejemplo, un estudiante que encuentra difícil leer un libro de información lingüística, pero lo hace con mucho entusiasmo un libro de Harry Potter en un solo día. Por lo que se puede deducir que el trabajo debe ser casi voluntario, no obligado. Además, las formas que influyen en la intensificación, el curso y la perseverancia de un esfuerzo para lograr satisfactoriamente un objetivo se denominan chispas.



Además, Heinz,W.,Mark,C. y Karen,H. of the Koontz.E. (2012), sostienen que la motivación humana se basa en la satisfacción de las necesidades, en principio para encontrar determina motivación, no dice en la investigación que es necesario satisfacer las necesidades fisiológicas llamadas como primarias, seguidamente las necesidades secundarias como la autoestima, afecto, amistad con otros; en ese contexto la motivación es un impulso que una persona siente impulsos, deseos, necesidades, y anhelos; por ello es necesario precisar según las funciones y tareas fundamentales que la persona realiza, por ejemplo un directivo, docente de una institución educativa realiza tareas que están dirigidas al servicio que busca beneficiar a las demás personas, esto significa que satisface sus necesidades fisiológicas o espirituales desde este punto de vista.

En este análisis es pertinente referirnos a la conducta y al comportamiento de las personas cuando hablamos de las teorías de motivación, para ello citamos a López (2005) quien indica que estudiar el comportamiento humano es muy importante y nos ayuda a conocer a las personas y aprovechar los factores humanos y los relativos a la motivación. En ese contexto es necesario saber que es la motivación, que factores influyen en ella y así como se caracteriza en nuestro contexto, y como contribuye a lograr los compromisos escolares, considerando que son procesos internos que depende de algunos factores para que el individuo sienta el impulso necesario para lograr realizar diversas actividades con gran pasión, y que sea activa, y oriente a dinamizar y mantener el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. No obstante que dichas decisiones influye determinados patrones de comportamiento, que pueden variar las necesidades de individuo, valores sociales y capacidad individual, en el procesode la realización de sus actividades,



el comportamiento humano es causado por factores internos y externos, que podemos percibir en las acciones y realización de diversas actividades, en algunos casos es también producto de algunos factores hereditarios o del medio ambiente en la se encuentra el individuo, por ello es necesario hacer un análisis profundo para orientar a la población, para que puedan orientar sus acciones y lograr determinadas comportamiento motivados capaces derealizar y emprender dichas acciones.

Según Quinteros, J. (2010) dice que en pleno siglo xx se ha destacado por desarrollar actitudes, conductas y pensamiento, una de las posibilidades que puedan ser atendidas a la naturaleza humana, el primero de ellos es el psicodinámico, la segunda forma de pensamiento es el conductual y el tercero es el humanista o el existencial, esta clasificación coincide con lo que menciona Abraham Maslow, quien indica que se asocia con la psicología humanista, esto porque ya se mencionaba en los primeros trabajos realizados por Abraham Maslow, en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. De acuerdo con las teorías motivacionales planteadas por Maslow nos indica que la teoría de la motivación humana, nos indica que tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue tratada ampliamente por la psicología clínica; así como la psicología social, que enraíza determinadas posesiones en determinadas conductas, tratadas en el campo de la motivación, así se menciona en las teorías del desarrollo del comportamiento organizacional (Reid-Cunningham A. 2008).

Por otro lado, según la teoría de Maslow, (1943) trata sobre la teoría de la motivación, denominada "Teoría de la Motivación Humana", a partir de éste planteamiento teórico en la expresa la jerarquización de las necesidades, que expresan en determinados factores que motivan a las personas; esta



jerarquización de necesidades se identifica a partir de cinco categorías de necesidades, el autor ha construido la pirámide a partir de las categorías indicadas, encontrando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia, considerando los factores motivaciones en cada categoría. De acuerdo a este enfoque se dice que la persona debe satisfacer determinadas necesidades, y algunas veces de acuerdo a este modelo cambian o modifican el comportamiento humano, de acuerdo al análisis que se efectúa, cuando la necesidad está razonablemente satisfecha, aparecen otras necesidades que también requieren estar satisfecha, así lo menciona (Colvin y Rutland 2008), ratificando lo que afirma Abraham Maslow, que dice que la motivación es una situación que ocurre como un impulso en el interior de la personas, que justamente lo menciona Maslow, de acuerdo a ésta teoría Maslow menciona las cinco categorías o necesidades como son: fisiológicas, que se refiere a la seguridad, que invoca a la pertenencia, que se refiere a la autoestima y de autorrealización; éstas son las necesidades fisiológicas y la autorrealización, aquí Maslow distingue estas necesidades en función de la carencia de necesidades, como son diversas necesidades, la diferencia entre una necesidad a otra es por la necesidad o deficiencias que presentan las personas, como por ejemplo algunas personas tiene una carencia en su autoestima, otros de reconocimiento, de este modo podemos identificar de acuerdo a estas carencias para cubrir dichas necesidades así lo menciona (Koltko 2006).

Según Quinteros, J. (2010) nos dice que las de necesidades de amor, afecto y pertenencia, que son necesidades prioritarias en los seres vivos, además estas necesidades como la de seguridad y de bienestar fisiológico, por otro lado, las necesidades básicas, muestran estas necesidades un grupo de personas que



pertenece a un grupo social. En la vida diaria de las personas siempre están a expensas o en búsqueda de satisfacer sus necesidades vitales, en ese contexto se busca permanentemente la búsqueda de satisfacer sus necesidades.

## **2.2.2. Dimensiones de la motivación laboral**

### **2.2.2.1. Reconocimiento y valoración**

Según Maslow nos dice que existen dos necesidades, que se refiere el primero de ellos a la necesidad de reconocimiento y de valoración, ésta es una necesidad fundamental que el hombre en forma permanente sea satisfacer, cuando esta necesidad es satisfecha el hombre se encuentra motivado, en el interior de ella se genera un impulso que es capaz de provocar acciones trascendentales, tendientes que llevan a un cambio positivo, por ejemplo, en su desempeño académico en el aula. La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, ilustra que en cada nivel existe una serie de necesidad que se debe satisfacer, para que el hombre alcance un grado motivación favorable para concretar actividades que marcan diferencia y los cuales permiten lograr el cumplimiento de las metas que existen en toda gestión escolar como la mencionada (Abraham Maslow, 1943)

Cuando hablamos de reconocimiento y valoración, los resultados de la investigación que plantea Rodríguez (2005) parece que hay mucha claridad en cuanto a la notoriedad de la moral y los valores en la instrucción. En este escenario, los valores que más se destacan son aquellos que nacen en dar un gran beneficio a la sociedad, tales como el deber de entendimiento, la devoción y cumplimiento de los compromisos, la consideración, la uniformidad y la decencia, la honradez, la resiliencia, la prudencia y la equidad, entre otros. En otras palabras, en ambos la convención y la religión, prevalecen los benefactores



de las excelencias con la flecha. En cualquier caso, los comentarios sobre las diferentes formas de lucha, ferocidad y salvajismo que se experimentan en el día a día hay una separación entre las normas morales expresadas y los valores mantenidos en las escuelas, que se aplica tanto a los maestros como a los estudiantes, tutores y directores de escuela.

El docente no tiene el reconocimiento social que desea, por lo que no se siente feliz ni satisfecho. Adicionalmente, no contabiliza la asistencia y cooperación de los distintos agentes involucrados (padres de familia y autoridades). En su tristeza, se enfrenta a los problemas de cada día y trata de resolverlos lo mejor que puede, pero no siempre de la mejor manera porque carece de la formación y las habilidades necesarias para ello. En estas circunstancias, las expectativas no se cumplen y los maestros no pueden lograr los resultados deseados o utilizar de manera efectiva el aprendizaje educativo significativo de sus alumnos.

Es evidente a partir de los hallazgos del estudio que la enseñanza es una mezcla de experiencias a veces satisfactorias mezcladas con mucha frustración y problemas. Además de ser un foco de conflicto, los entornos educativos pueden carecer de la infraestructura necesaria, el apoyo educativo y, en muchos casos, la preparación docente y administrativa.

Según las apreciaciones vertidas referente a la situación problemática, podemos pensar que la educación actual no cuenta con sistema de valoración, recompensas ni de estímulos, haciendo notar que muchos docentes se encuentran desmotivados después de haberse esforzado, o después de haber realizado alguna tarea extraordinaria, en consecuencia es muy necesario que se implemente un sistema de recompensas y de estímulos gratificantes, como



reconocimiento a las tareas efectuadas con máximo esfuerzo, estas acciones tienen que ser políticas de gestión en toda entidad, para mantener motivados a los colaboradores, en consecuencia los frutos de dichas acciones de mayor satisfacción para la entidad.

### **2.2.2.2. Relaciones interpersonales**

Según Soncco. R. (2018) Aquí están implícitas las conexiones sociales correspondientes entre dos o más individuos, además se combina con un sistema de comunicación asertiva sirve de vínculo, para establecer buenas relaciones interpersonales, además es necesario destacar que en toda entidad debe establecerse con fenómeno de buena convivencia y de buenas relaciones humanas, capaces de enfrentar cualquier vicisitud en equipo y dentro de una convivencia armoniosa. En el contexto en educación básica regular se presentan diversos problemas que están relacionadas a las relaciones interpersonales, que de este punto de vista merecer considerar a partir de diversos factores, que inciden directamente en el cumplimiento de los objetivos planteados en los diferentes instrumentos de gestión instructiva, como nos fundamenta que para lograr dichas metas descritas es necesario fortalecer buenas relaciones humanas e intrapersonales que ayudan sustancialmente, primero en fortalecer la buena convivencia entre sus miembros, que el mismo ayuda a intercambiar sus apreciaciones e interés en mejorar cada vez en el espacio de la práctica pedagógica. Precisamente para que se dé el empoderamiento de determinadas competencias, habilidades docentes y actitudes en determinadas actividades es preciso generar un clima escolar favorable, acogedor que provoque a cumplir con dichas metas descritas. Por otro lado, es necesario evitar que exista un ambiente en la que exista miedo, angustia, tensión, desorden, desánimo. De



acuerdo al análisis que se efectúa en esta parte, es preciso destacar que las buenas relaciones humanas genera un clima de confianza de seguridad, que en ese ambiente es posible generar aprendizajes significativos y duraderos, aprendizajes exitosos, en los casos en que los estudiantes están a cargo de su propio aprendizaje, ellos también crean sus propias técnicas de aprendizaje, promoviendo situaciones adecuadas y de apoyo que respaldan el aprendizaje de manera importante en la comprensión de los deseos que los profesores tienen de sus estudiantes.

Por ello, el desarrollo de las relaciones interpersonales dentro de la enseñanza educativa es fundamental y fundamental. Esto se hará supervisando con éxito las diferentes técnicas pertinentes, como métodos y actividades particulares, en el marco de un plan de cambio a largo plazo que permita el cumplimiento de los objetivos de la planificación. Como hemos expresado con anterioridad, es deber de los ejecutivos supervisar esta preparación y los ejercicios de enseñanza instructiva.

Molina y Pérez (2006) al respecto se refiere como el desarrollo de las competencias, a fin de contar con personas y ciudadanos que puedan establecer buenas relaciones humanas con sus semejantes y con las personas de su entornofamiliar, dando seguridad y confianza necesaria, además éstas personas deben de desarrollar las habilidades sociales que también necesarias para establecer buenas relaciones interpersonales, que coadyuven hacia una buena convivencia o el buenvivir en armonía con sus semejantes, en este caso toda la familia escolar.

En ese contexto es necesario desarrollar habilidades sociales y las competencias pertinentes para establecer buenas relaciones sociales y sobre



todo generar un clima institucional, que permite establecer un clima de confianza y seguridad para realizar diversas actividades.

### **2.2.2.3. Motivación hacia la participación**

Según Alles (2007), dice es de suma importancia motivar y mantener motivados a toda la familia escolar, a fin de lograr las metas propuestas a nivel institucional y a nivel de cada uno de los integrantes de la entidad, por ello la motivación se constituye en factor de desarrollo institucional, y una oportunidad de crecimiento profesional de los colaboradores de dichas entidades, en ese contexto no es suficiente el desarrollo de las competencias profesionales, sino también hace falta la motivación, es decir en toda entidad debe haber políticas claras de reconocimiento y de estímulo, por los esfuerzos que realizan los trabajadores, por otro lado también juega un papel importante los compromisos y la identidad con los principios y metas institucionales, los compromisos constituyen factores motivacionales, que permite que los trabajadores hagan esfuerzos para lograr dichos compromisos, es decir se constituyen también en metas que deben lograrse, además dichos compromisos si son institucionales son de cumplimiento obligatorio, pero asumida por los docentes, directivos, padres de familia y estudiantes de manera voluntaria y sobre todo con mucha identidad. En este sentido, debemos comprender que cada docente es único y que tienen distintas preocupaciones e intereses, sin embargo en ese contexto los factores motivacionales juega un papel preponderante en el cumplimiento de las metas, metas que han sido establecidas por los mismos trabajadores, bajo un compromiso voluntario, por ello la motivación constituye en un factor trascendente en la ejecución y cumplimiento de las metas, además de lograr altos niveles de productividad, en una institución educativa sería niños y niñas bien



formadas, capaces de emprender por si solas su realización personal.

#### **2.2.2.4. Ambiente de trabajo**

Según Maslow el ambiente de trabajo es un espacio en que se desenvuelven de manera permanente toda la familia escolar, por lo tanto, ese espacio debe ser motivador, que genera un ambiente agradable, inspira confianza, seguridad, salubridad, y sobre todo un ambiente en la que permite desarrollarse profesional y personalmente. Según el autor a quien se consulta, resalta las necesidades de estima, además de otras necesidades que deben estar satisfechas como la de autoestima, el de reconocimiento hacia la persona, entre otras necesidades que son necesarias satisfacerlas, de este modo el hombre va a encontrar motivación, y esta situación dará lugar a emprender realización de diversas actividades cada más eficientes. Para ello se requiere fortalecer cada vez estrategias de motivación, aquí el lugar o ambiente de trabajo juega un papel importante, que a su vez provoca mayor seguridad y confianza el ambiente laboral. En este sentido Maslow destaca categóricamente que el ambiente laboral es un espacio que llama la atención a los suyos y a los extraños, que refleja a lo lejos mayor confianza. Por otro lado, la necesidad de reconocimiento y llegar a un estatus, fama, gloria, reputación, y dignidad; es otra necesidad que ser satisfecha, que muchas veces determinan el nivel de motivación de las personas para cumplir ciertas metas.

Asimismo, Quinteros, J. (2010) menciona que las necesidades de auto-realización, es otra necesidad que debe ser satisfecha, ésta necesidad están ubicadas en la cima de la jerarquía de las necesidades, que también es necesario analizar, como el hombre para encontrar un estado de motivación, también buscan que las necesidades que son diversas debe estar satisfechas,



que de acuerdo a las apreciaciones de Maslow, nos describe que la autorrealización es una necesidad de una persona, que nace del deseo de emprender alguna actividad que ayude a auto realizarse de manera autónoma, además el individuo se siente en la necesidad de satisfacer las debilidades que el mismo lo identifica, en consecuencia estas actividades podrán ser cumplidas cuando existe un proyecto de desarrollo profesional.

Según la teoría de Frederick Herzberg (1923-2000) dice: que como psicólogo ha emprendido su investigación en el ámbito de la gestión y administración empresarial. Que a través de esta experiencia destaca sobre la psicología motivacional humana, en la que remarca referente al desarrollo de las actitudes con la intención de encontrar bienestar en un ambiente laboral, nos indica que el trabajador se relaciona con dos factores: El primero de ellos es el factor higiénico. Que se refiere a los factores externos, como las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, las políticas de la organización, entre otros factores, por otro lado, los factores motivadores, que se refiere aquellas condiciones que están relacionadas a los aspectos internos, como las relaciones intrapersonales, además ésta tiene directa coherencia con los estímulos positivos, los logros, el aspecto remunerativo los incentivos, etc.

En este análisis es necesario considerar la teoría de McClelland quien, en su teoría de la necesidad, como psicólogo nos dice que los factores motivacionales se centran en diversas formas de motivación descritas en la investigación, que en principio nos dice que los factores motivacionales se basan en los impulsos. Estas actitudes se generan en aspectos relacionados a los factores internos, que a su vez éstas buscan satisfacer algunas necesidades como: logro, destacarse y obtener éxito. Este logro, también constituye en



factores motivacionales, son metas que se han establecido a través de objetivos que conducen hacia la realización exitosa de determinado fin, por ello es importante determinar las metas que están direccionadas hacia la excelencia, cuyos pilares que se exige es la calidad en el trabajo y el cumplimiento de responsabilidad. El poder, nos dice que es una de las metas personales que todo profesional desea cumplir con el logro de determinados objetivos personales e institucionales, nos dice que dichos logros influyen poderosamente en las acciones que una persona realiza. Los logros personales y a nivel institucional también nos conducen a satisfacer las necesidades conducentes hacia el logro de prestigio y el estatus. Por otro lado, la afiliación es otro factor motivacional que el hombre siempre está buscando, para mantener sus relaciones humanas de manera satisfactoria, es decir el pertenecer a un grupo o estatus social, o ser parte de una institución causan satisfacción en las personas, que de hecho los vuelve más populares frente a los demás, y sirve de vínculos para lograr otras metas personales, de este modo el logro de un determinado estatus social se constituye en una determinada motivación de las personas.

### **2.2.3. Ambiente laboral**

El ambiente de trabajo es factor estimulante para realizar con satisfacción cualquier actividad, se dice que ese ambiente debe ser agradable, que inspire mayor confianza, sobre inspire seguridad para realizar tareas diversas, debe ser un ambiente muy atractivo y muy agradable, para generar ese ambiente adecuado interviene diversos factores que guardan coherencia con las actitudes que determinan el clima laboral y en ambiente de trabajo, la actitud de los docentes organizados, dependerá para la actitud de la organización de los directivos.



Como resultado, crear un ambiente agradable y cómodo no parece ser una de las principales necesidades de las organizaciones educativas, los instructores o incluso las familias, porque en las actuales circunstancias se observa que las familias sobre todo terminan en situaciones de conflictos bien serios, si visitamos las aulas y espacios en las que se desarrolla aprendizaje significativos, vamos a encontrar ambientes muy desagradables, llenados de conflictos entre niños y niñas, entre padres y a veces padres con docentes, esta escena se repite a nivel de la institución educativa, este fenómeno se repite constantemente en toda circunstancia y en todos los espacios, por ello es necesario destacar que ese ambiente laboral debe ser lo más agradable posible, según Javier Bahón, nos dice que la predisposición de las personas juega un papel muy importante en generar en espacios agradables, es decir el "aire que se respira" es el fenómeno que influye en todos los quehaceres, en el estado de ánimo de todos los trabajadores, en los estudiantes, es decir toda escolar, por ello indispensable que debe inspirarse un aire de confianza, un ambiente agradable, en la que todos se valoran y se respetan.

Asimismo, es necesario reflexionar sobre la necesidad de generar un ambiente agradable y atractivos, actualmente las instituciones educativas presentan ambientes tediosos, secos nada agradables, con las mismas carencias. Ambientes que no inspira un trabajo efectivo en el aprendizaje de los estudiantes, solamente se ha convertido en ambientes que está compuesto solamente por mesas, carpetas, sillas, y las paredes en algunos casos deterioradas, esta escena se repite en todas las instituciones educativas, (OMS, 1999).

Según Castro, M. & Morales, M. (2015). El término "ambiente escolar" alude



a una variedad de componentes y escenarios, contando todo lo que existe en las escuelas y alrededor de las personas. En consecuencia, el ambiente escolar, en sus componentes físico, social, social, mental e instructivo, comprende un afecto notable y está interconectado entre sí, los elementos diversos que están relacionadas al espacio taller del aula, deben también propiciar aprendizajes significativos y duraderos, brindándoles espacios para reflexionar, analizar críticamente, que permita desarrollarse como personas y ciudadanos.

Al, analizar los comentarios que se han efectuado referente al ambiente escolar, encontramos que las escuelas son exitosas cuando se organizan de manera efectiva sus recursos existentes en su contexto, las escuelas más fructíferas son aquellas que tienen altos deseos académicos para sus alumnos, se centran en lograr el rendimiento académico más destacado y, como resultado, buscan altos niveles de rendimiento en habilidades esenciales, para ello se promueve conocimiento adecuado del currículo nacional básico de los programas curriculares, que se traduce en una planificación curricular adecuada, y garantizar un tiempo de aprendizaje viable y oportunidades de aprendizaje mientras se busca el desarrollo individual en un entorno de aprendizaje organizado, seguro y restringido.

#### **2.2.4. Autoevaluación del desempeño docente**

Al hablar de la autoevaluación del desempeño docente, particularmente en estos tiempos de pandemia, es importante considerar los elementos fundamentales que componen el trabajo diario de todo docente. Esto se debe a que hacerlo le permitirá implementar planes de mejora que le permitirá renovar significativamente tu desempeño como docente. No es una prueba de conocimientos ni una prueba teórica. Tampoco consiste en evaluar la



metodología que emplea el docente ni el enfoque o innovaciones curriculares que implementa, sobre los mismos requiere una capacitación específica los docentes.

Una de las formas que podemos percibir de cerca el nivel de desempeño docentes, es aplicar algún instrumento validado, cuyos datos que se recaban puedan mostrarnos el desempeño en aula, al hablar de la autoevaluación del desempeño docente, particularmente en estos tiempos de pandemia, es importante considerar los elementos fundamentales que componen el trabajo diario de todo docente. Esto se debe a que hacerlo le permitirá implementar planes de mejora que le permitirá renovar significativamente el desempeño como docente. No es una prueba de conocimientos ni una prueba teórica.

La proposición de un marco de autoevaluación puede ser una opción vital que lo haga posible para la autoevaluación de las pautas afinadas con el fin de reforzar y mejorar la independencia en el avance competente del educador para medir el nivel de desempeño, este ejercicio permitirá al propio profesorado conocer sus debilidades y auto dirigirse hacia su desarrollo profesional, en ese contexto es conveniente auto regular el proceso de formación y sobre todo, mejorar cada vez su propio desempeño en el aula como docente, dedicado a la formación de los niños y niñas en su tierna edad, es aún más importante cuando el colectivo de docente esté convencido de la necesidad de desarrollarse profesionalmente a lo largo de toda su carrera, esto de acuerdo como manifiesta (Díaz Alcáraz, 2007).

Por otro lado, es posible diseñar un sistema de autoevaluación que permita la mejora continua en la práctica docente y brinde la oportunidad de orientar esa mejora positivamente cada vez. En esta situación, los maestros deben



aprovechar las numerosas oportunidades que se les presentan mejorar el sistema educativo, pero para ello necesitan voluntad de cambio y la necesidad de emprender, reunir y analizar información suficiente y pertinente, que ayuden a definir todas las posibilidades de mejora, analizar la importancia de los recursos que ayudan a lograr dichos propósitos y el aporte fundamental de los colaboradores para asumir diversas responsabilidades en la mejora de las competencias profesionales y sobre cuidando el crecimiento profesional como lo menciona (Airasian y Gullickson, 1998). Basado en ese modelo de autoevaluación del desempeño docente, que también abarca las mismas dimensiones que señala el marco del buen desempeño docente, en este contexto implican diversas acciones que el docente lo realiza, de este modo se convierte en un agente y protagonista de su propio desarrollo del desempeño docente, la que exige mayor esfuerzo y reflexión (Quispe Panca M. 2016). Estas acciones implican tomar decisiones que permita encadenar procesos de mejora, además este sistema que se desea implementar en las instituciones educativas, tiene la finalidad de convertir a los docentes en profesionales autónomos de su propio desarrollo profesional, además aprendan a identificar sus necesidades, debilidades en el ejercicio de su práctica docente, y a partir de dichas situaciones emprender actividades de reflexión, éstas son las bondades de haberse implementado la autoevaluación como una práctica pedagógica permanente, que en suma sirva para desarrollar las competencias profesionales. Además, afirman que la principal preocupación y compromiso de los docentes es mejorar el aprendizaje de los estudiantes para que esa mejora se produzca lo más rápido posible, se debe buscar todas las alternativas posibles que ayude a cambiar las prácticas tradicionales que va disminuyendo las posibilidades de alcanzar sus



objetivos.

Según Chiavenato, (2011) , indica que el desempeño docente se manifiesta a través del comportamiento de la persona, que cumple una función tan importante en la sociedad, como el de formar y desarrollar las competencias, capacidades, habilidades, actitudes necesarias para que desempeñen y enfrenten con racionalidad en la vida y retos que ofrece el contexto, además en nivel de desempeño de las personas depende mucho de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente en ellos. Los factores generalmente están relacionadas a las condiciones de trabajo como las remuneraciones, el buen trato que están relacionadas con los estímulos gratificantes, y sobre todo las posibilidades que puedan brindar oportunidades de desarrollo profesional. Es necesario definir sobre el valor de las recompensas y la percepción que tienen los docentes con el afán de mantener en alto los esfuerzos. En ese contexto tal sea pertinente hablar de la Coherencia perfecta de costo – beneficio que se genera a partir de dichas discusiones. Hacer esfuerzo entre todos integrantes de la familia escolar hasta lograr el cumplimiento de nuestras metas.

Bolívar, A. (2008), sin embargo, en la actualidad se requiere analizarlo con mayor detenimiento al respecto, dado que la actuación de los docentes se encuentran cuestionadas, toda que los estudiantes no reflejan una preparación como tal, frente a otras realidades en que nos llevan mucha ventaja, por ello es pertinente hablar sobre el desempeño docente, coherencia a los factores motivacionales que se viene suscitando en la actualidad, según nuestra investigación, los factores motivacionales tienen un impacto significativo en el trabajo de los docentes, y uno de los indicadores más importantes del buen



desempeño docente es la motivación en el trabajo, ya el docente en la actualidad solamente recibe críticas, desvalorización de su profesión docente, sino observen referente a la remuneración de los docentes en la actualidad frente a los demás profesionales, los sueldos de ellos es la décima parte o tal menos, por lo tanto estamos seguros este proceso de desvalorización tiene que ver bastante con el desempeño docente, que este problema macro tiene con el sistema educativo que se ha implementado en el país, frente a ese problema no es posible tratar, sino frente a dicho problemas a otros factores tan importantes, como el de la motivación, que es otro factor de suma importancia que puede gestionarse a nivel de una gestión.

Al discutir el desempeño docente en el aula en este análisis, es importante definir el desempeño como una colección de acciones extremadamente bien organizadas que facilitan la mediación del conocimiento a través de diversas interacciones pedagógicas en un espacio, tiempo y contexto específicos. Este proceso se conoce como el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de facilitar los aprendizajes y éstas sean cada vez más significativas, además constituye un conjunto de desempeños que se hace alusión a una acción, que dichas acciones deben ser pertinentes a las demandas e intereses de los estudiantes, para generar aprendizajes significativos, en este caso particular, se menciona determinadas acciones o prácticas relacionadas a la profesión docente. Por ello es necesario definir que sobre las características y variaciones de un proceso de enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos.

La labor del docente en nuestro contexto es objeto de crítica y por ende su desempeño ha sido analizado, comentada y analizada, como menciona Guerrero (2008), como se puede observar, la evaluación del desempeño de un docente se



enfoca en identificar ciertas características medibles que se pueden utilizar para generar resultados. Determinadas evidencias que nos permite afirmar que el desempeño es buena o regular, dichos niveles que se constituyen en logros observables definen el desempeño docente en determinadas circunstancias y contextos, hay varias restricciones en el papel del docente en el aula, lo que devalúa otras actividades que caen dentro del ámbito del docente como educador.

Además, ha habido mucho interés en este análisis y según el Ministerio de Educación del Perú (2007) indica que la antigüedad del servicio es uno de los factores fundamentales para señalar lo referente a los antecedentes académicos, que debe garantizar un servicio de calidad que esté cercano a la idoneidad del docente, conforme señala las orientaciones técnicas suscritas en las normas señaladas.

Increíblemente, los docentes no solo se ocupan del trabajo educativo que con frecuencia se realiza solo, en circunstancias extremadamente desafiantes como las que existieron durante la Era de la Pandemia, además enfrenta otros problemas que están relacionadas a las tecnologías de información y comunicación, si resolvemos dichas situaciones que limitan el desempeño docente, entonces podemos decir que si hemos logrado un desempeño docente adecuado, es allí juega un papel importante la autoevaluación del desempeño docente, para evaluar el nivel de desarrollo profesional, de este modo formular planes de mejora de desempeño docente.

Según Mateo (2005) se refiere al desempeño docente que parte de la evaluación de las cualidades profesionales y de los factores que influyen en el desempeño profesional en el aula, en ese contexto los docentes deben



evidenciar calidad en su desempeño, de acuerdo con el enfoque del MINEDU (2014), Se exhorta a resaltar ciertas cualidades relacionadas con la instrucción y el aprendizaje de alta calidad, ya que al hacerlo se incrementará la ejecución académica de los estudiantes. Otros componentes que influyen en la calidad de la instrucción incorporan la base sociocultural del estudiante, el ambiente en el que se encuentran los educadores instructivos, y otros componentes, entre otros. Factores que están relacionadas al proceso de aprendizaje. Por otro lado, es importante resaltar la falta de confianza de los docentes en la claridad de la evaluación sobre las consecuencias del proceso y también al proceso de evaluación que efectúan los directivos, en algunos casos su dirección y acompañamiento no contribuyen hacia el desarrollo profesional, por ello es necesario tener una visión diferente del proceso de valoración del desempeño docente, o en todo caso el mismo docente puedan evaluar su propio desempeño y tomar decisiones pertinentes que ayuden a mejorar su desempeño en aula.

Por otro lado, Martín (2010) menciona que la información que se obtiene después de aplicar algún instrumento para autoevaluar el desempeño docente es de suma importancia, porque permite visualizar el nivel de desempeño docente en aula, cuyos resultados nos permiten analizar para tomar decisiones y asumir compromisos de mejora, de este modo desarrollar competencias profesionales, como producto de la identificación de las debilidades que necesitan ser reforzadas y desarrolladas para asegurar un buen desempeño docente en aula.

Mateo (2005) se refiere a la evaluación que tiene un enfoque formativo, que forma parte de un proceso de valoración exclusivo dentro del marco de referencia



suscrita de manera expresa en las normas que menciona la evaluación referida al desempeño docente. En este sentido la evaluación de la práctica docente constituye un proceso formativo, que busca identificar los aspectos relacionados durante su ejercicio docente, los aspectos relacionados a la mejora de la práctica docente. Sin embargo, es pertinente incorporar en este análisis el sistema de formación en servicio, que se efectúa durante su ejercicio docente. Este proceso o sistema de formación es partir de la implementación de un programa de formación en servicio, que le da oportunidad a los docentes a desarrollar y fortalecer determinadas capacidades que son necesarias para asegurar calidad de desempeño docente.

Martín (2010) añade al respecto, que la evaluación del desempeño docente debe ser parte de la cultura organizacional, en ese sentido no causa temor, y desconfianza, sino una necesidad que permita orientar el desarrollo de las competencias profesionales, en este proceso si logra detectarse alguna debilidad debe de inmediato tomar la decisión de incorporarse a la comunidad de profesionales de aprendizaje, o a los grupos de inter aprendizaje, con la finalidad de intercambiar sus experiencias, así como ingresar al programa de formación en servicio a fin desarrollar aquellas competencias profesionales que se muestran cierta debilidad, considerando que el proceso de formación es a partir del intercambio de determinadas experiencias, es decir los docentes aprenden de sus errores y de sus aciertos, intercambiando sus experiencias, y tomando decisiones de mejora constante, para ello el proceso de autoevaluación de propia prácticas es la más efectiva, que ayuda a mejorar su desempeño, pero desde la óptima de la identificación de sus propios errores y tomando decisiones de mejora.



Según Valdés (2000) de acuerdo con esta definición, la autoevaluación del desempeño de un docente implica un análisis continuo y la toma de decisiones para cumplir con los compromisos de mejora continua. En este contexto, es crucial evaluar y valorar la concepción de la práctica, el desarrollo de proyectos y el desarrollo profesional docente actividades, es decir la mejora del actuar en el salón de clases vendrá de tomar decisiones para mejorar, que involucra una serie de acciones y tareas específicas que permita desarrollar las competencias profesionales necesarias, así como desarrollar las habilidades para desenvolverse mejor en el aula, consecuentemente mejorar el desempeño docente.

La afirmación vertida anteriormente coincide con lo que dice Artunduaga (2005) quien lo manifiesta que para evaluar con fines de mejora debe formar parte de la convicción de desarrollo profesional y sobre todo de cambio de la práctica docente para asegurar calidad de aprendizaje en los estudiantes, como se menciona que las instituciones educativas comprometidas con elevar la formación de los estudiantes, invita a autoevaluarse permanentemente para elevar su práctica docente, por lo tanto deben constituirse en educadores comprometidos, que también en forma permanente está comprometido en la mejora permanente de las competencias profesionales, así como se involucren en el desarrollo personal y profesional en el desarrollo de las capacidades y valores.

### **2.2.5. Los dominios del Marco del buen desempeño docente**

A la luz de la Marco del buen desempeño docente, se menciona los dominios descritos en el documento que se hizo mención. Y cuando nos referimos al término dominio, en el documento en referencia hace mención como un ámbito



o campo de acción, que nos señala y agrupa un conjunto de indicadores relacionadas a determinadas actividades académicas, que los mismos están relacionadas a un conjunto de desempeños profesionales. Y estas actividades académicas agrupadas en un determinado dominio, en la investigación vamos a denominar dimensiones para efectos de la investigación.

## **2.2.6. Dimensión I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Según MINEDU (2014) se menciona, que la planificación y la programación curricular debe partir de un diagnóstico, que permitirá visualizar de las características socioculturales y hasta lingüísticos, que nos da suficientes orientaciones, así como la evaluación diagnóstica que nos brinda información suficiente para realizar un proceso de planificación coherente, pertinente y muy significativo para guiar y mediar saberes fundamentales a los estudiantes, posibilitan una formación consistente a sus necesidades de aprendizaje, y muy relacionadas a las demandas sociales, que en la actualidad se ponderan en la actualidad, por las exigencias coyunturales como el desarrollo de las habilidades y competencias digitales. Por otro lado, es pertinente considerar en este análisis los aspectos relacionados al enfoque intercultural bilingüe, que es pertinente considerarlo para hacer cada vez más pertinente el sistema educativo. Asimismo es necesario analizar cada uno de los elementos del currículo que más adelante se convierten en los propósitos de aprendizaje, en ese contexto señalamos que la planificación curricular inician con la formulación de las situaciones significativas, que parten de las situaciones de vida los estudiantes que los mismos guardan relación con los propósitos de aprendizaje, en ese contexto se lanzan en este documento los retos y desafíos del aprendizaje, asimismo éstas



situaciones significativas se programan durante un periodo académico, como es la programación anual, que el documento sirve de guía durante el año académico.

## **2.2.7. Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Según MINEDU (2014) se menciona, que en ésta fase se hace mención al proceso de aprendizaje, es decir, aquí se resalta a la conducción, guía, y mediación que se efectúa a los estudiantes por parte de los docentes, aquí se toma en cuenta la planificación y programación curricular efectuada, que, para empezar la práctica pedagógica se inicia con la planificación o formulación de un proceso pedagógico, proceso didáctico y hasta cognitivo, así como se determina el enfoque del proceso de mediación, en ese contexto comprende la conducción comprende el proceso de enseñanza aprendizaje, la cual debe ser dinámica, participativo, y muy significativo. El desarrollo de las actividades académicas en las aulas también amerita usar estrategias metodológicas y es necesario tomar en cuenta los procesos pedagógicos para cada situación de aprendizaje, asimismo es necesario tomar en cuenta los medios y recursos educativos.

En esta fase se consideran todos los aspectos para la preparación de los procesos de aprendizaje, en ese contexto la mediación pedagógica del docente, debe ser muy significativa cuando parte de los saberes previos, en la que se valoran los saberes culturales desarrolladas en el contexto de la comunidad, por otro lado es fundamental generar un ambiente adecuado y propicio para los estudiantes en confianza puedan desenvolverse con naturalidad, en forma creativa en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, y finalmente aquí también se debe destacarse el proceso de evaluación, que ahora debe ser formativa, a fin de asegurar el logro de las competencias sean duraderos y



funcionales, finalmente aquí debemos mencionar que los aprendizajes sean utilitarios para su vida.

### **2.2.8. Dimensión III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Según MINEDU (2014) indica: que en esta parte nos detendremos para analizar referente a la participación activa de los padres de familia, en el proceso de enseñanza aprendizaje, y se menciona que se debe estar articulada la escuela con la comunidad, es decir la comunidad en forma general debe también participaren la formación de los estudiantes, por lo tanto, la tarea de educar, formar a los futuros ciudadanos es tarea de todos, por lo tanto, todos somos responsables, en este caso las autoridades, los medios de comunicación, las organizaciones sociales, quienes están comprometidas con esta noble causa de educar y formar. Por lo tanto, hay que potenciar la inclusión de los padres en la educación de sus hijos desde la escuela, lo que en definitiva significa exigirles que asuman su deber y se interesen efectivamente en el manejo del orden.

La gestión del aprendizaje con plena participación de la comunidad, debe ser el paradigma educativo que debe primar en la actualidad, por ello las escuelas desde esta perspectiva deben generar espacios de aprendizaje más comprometidos, y una constante reflexión para seguir mejorando, y el principal aliado en ese proceso son los padres de familia, además podemos resaltar en este estudio que la participación muy comprometida de los padres de familia es muy importante, porque ellos son los que debe brindar el apoyo necesario en todo el proceso, a fin de asegurar en el logro de las competencias en todas las áreas curriculares.



## 2.2.9. Dimensión IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según MINEDU (2014) indica: que el desarrollo de la profesionalidad docente, inicia con la identificación en forma autónoma de las necesidades de aprendizaje, para ello los docentes en un acto de reflexión consiente deben identificar sus debilidades y necesidades: Por otro lado el monitoreo y el acompañamiento docente, también es un medio muy importante para identificar las debilidades y dichas necesidades, que hacen posible que los docentes puedan comprometerse en mejorar y cambiar dichas prácticas tradicionales con las que puedan ayudar a mejorar cada vez. En ese sentido otro factor, es la formación de círculos de inter aprendizaje, que hacen posible que los docentes a través de un intercambio de sus experiencias, puedan aprender de unos y de otros, esto hace posible los docentes puedan mejorar cada su práctica docentes en el aula, toda que se desarrollan profesionalmente, encuentran mayor identidad con la carrera profesional que han estudiado, y mayor compromiso en el ejercicio docente, de inmediato se observa cambios sustanciales en el desempeño docente.

Para que haya mayor desarrollo y que ésta sea sostenible, los docentes deben desarrollar un sistema de auto evaluación docentes de su práctica profesional, esta práctica tiene que ser en forma autónoma, y el desarrollo en forma sistemática, que garantice un cambio sustancial en el proceso de mediación que ofrece a los estudiantes, sean de cualquier nivel y modalidad. La práctica de auto reflexión después de cada tarea o proceso de enseñanza aprendizaje es fundamental, que dicha reflexión hará posible que cada vez pueda reflexionar y encontrar sus debilidades y fortalezas y cada vez plantear planes de mejora.



## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Motivación laboral**

Según Infestas (2005) Como resultado, la inspiración en el trabajo sirve como un impulso crucial para lograr objetivos particulares. Además, como veremos, la inspiración en el trabajo también sirve como una restricción interna que impulsa a las personas a realizar cualquier tarea. Como resultado, la inspiración en el trabajo decide la victoria o la decepción de una organización, ya que influye en como otros la ven en conexión con otros individuos.

### **2.3.2. Desempeño docente**

Según MINEDU, (2014), como resultado, se puede decir que la ejecución del docente ha sido efectiva cuando los suplentes han logrado crear las competencias dispuestas para la sesión de aprendizaje. El término "Marco del Buen Desempeño Docente" se refiere a esa colección de ejercicios eruditos que se crea dentro del aula con el fin de formar a los alumnos.

### **2.3.3. Gestión pedagógica.**

Según el Marco del buen desempeño directivo (2014), se expresa que una buena gestión educativa implica empoderar y generar ejercicios de educación y aprendizaje fructíferos que garanticen aprendizajes duraderos en los estudiantes. En consecuencia, es concebible hablar de un cambio en la calidad instructiva. En todo caso, en aras de impulsar allí, una serie de encargos de gestión pedagógica que apuntan a concretar la regulación. Deben crearse objetivos en esta región.

### **2.3.4. Desempeño laboral**

El término ejecución laboral alude a un conjunto de ejercicios que se completan efectivamente como recompensa por cumplir los encargos repartidos.



Para completar efectivamente estas asignaciones, se requiere una evaluación persistente para poder reconocer las deficiencias y tomar decisiones constantes para mejorar.

### **2.3.5. Autoevaluación**

La autoevaluación es un proceso de valoración de su propia práctica docente, a fin de reconocer los aciertos y desaciertos del proceso de enseñanza aprendizaje, además la autoevaluación es un proceso mediante el cual una persona se evalúa a sí misma, es decir, uno mismo identifica se evalúa e identifica su propia debilidad identifica sus propias necesidades de aprendizaje, toman decisiones de mejora y adoptan estrategias para desarrollarse diversas competencias profesionales, que más adelante se materializa en el desempeño docente. Para llevar a cabo, el proceso de la autoevaluación el individuo requiere formular un instrumento y las técnicas necesarias para proceder con la autoevaluación.

La auto evaluación en el proceso de mejora de la práctica docente es uno de los elementos fundamentales que permiten de mejora, cuando una persona inicia con el proceso de gestión del desarrollo de las competencias profesionales, y consecuentemente tiene el propósito de mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### **2.3.6. Desarrollo Profesional**

Cuando nos referimos al desarrollo profesional, estamos hablando de un acto de conciencia y de toma de decisiones, que, en el ejercicio de la profesión docente efectos de la autoevaluación, un profesional identifica sus debilidades y necesidades, los cuales hacen posible a tomar decisiones de mejora constante de las competencias necesarias para ejercer su carrera en forma óptima, a este



proceso llamamos desarrollo profesional. En el ámbito en el sistema educativo actual es una necesidad, toda vez que las exigencias del contexto obligan a los docentes a desarrollar una serie de habilidades docentes, como las habilidades digitales, con la finalidad de estar a la par de los avances de la ciencia y la tecnología, además éstas habilidades son necesarias para que sigamos ejerciendola carrera docente, en ese contexto la escuela también de estar a la par de estos cambios que se generan en la sociedad actual nos indica (García, 1999).

### **2.3.7. Ambiente laboral**

Se menciona que el ambiente laboral es un espacio que debe generar confianza y seguridad para ejercer de manera adecuada sus actividades, por ello es la institución educativa es quien debe generar este espacio agradable, que inspira a realizar sus actividades en forma óptima, en este caso en el ambiente escolar con mayor prioridad es cuando se debe contar con un espacio que abre las posibilidades para crear, innovar, asimilar los saberes de manera activa, este proceso de interacción activa, el estudiante se convierte en un constructor y arquitecto de su propio desarrollo.

### **2.3.8. Clima laboral**

El clima laboral es otro término que hace mención de un clima de aula adecuado para desarrollar actividades de aprendizaje, en un proceso de interacción dinámica, en la que los estudiantes en un ambiente adecuado desarrollan sus aprendizajes sin temor alguno y menos no tiene limitaciones, además un clima laboral adecuado debe ser generada por cada uno de los elementos que componen la familia escolar y bajo la dirección de los



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo del presente estudio se ha realizado aplicando el método hipotético deductivo porque se ha procedido a comprobar a cada una de las hipótesis planteadas, dentro de este marco la metodología de la investigación es científica, esto significa la formulación de las hipótesis y la deducción de los mismos, parte de la observación de la realidad. Siguiendo el procedimiento se inició con el planteamiento del problema (observación), formulación de las hipótesis, comprobación de las hipótesis (proposiciones), contrastación y el hallazgo de los resultados y conclusiones, así lo manifiesta (Hernández, Fernández, Batista, 2010).

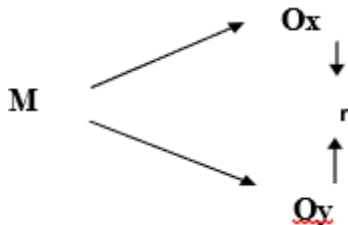
#### 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Con la finalidad de ejecutar el estudio se ha aplicado el diseño no experimental de corte transversal, según Hernández, Fernández & Baptista (2010) los instrumentos se aplicarán en el contexto de un solo tiempo, además esta investigación se trabajará a partir de datos que se recogen en estado natural en las que la variable independiente no se manipula porque ya han sucedido, el establecimiento de las relaciones entre las dos variables es de

acuerdo al tipo de investigación, el diseño de investigación se muestra en el siguiente diagrama:

**Figura 1**

Esquema del diseño correlacional



Donde M es la muestra del estudio (M = Institución Educativa de Educación Inicial de la UGEL Putina. Ox Motivación laboral Oy Autoevaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Inicial de la UGEL Putina. La "r" hace mención a la posible Coherencia entre ambas variables.

### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es descriptivo correlacional como lo menciona Carrasco (2005) que este tipo de investigación tiene el propósito de establecer la asociación de dos variables categóricas ordinales, además este tipo de investigación solamente busca ampliar y profundizar el vasto conocimiento científico que existente en la realidad. Según el tipo de investigación, tiene la finalidad de construir teorías científicas a nivel de ciencia básica.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1. Población muestra

La población y muestra está constituido por docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de la UGEL Putina, se ha determinado bajo el procedimiento no probabilístico, es decir de manera intencional, además cabe



precisar se considera a todos los docentes por la cantidad, que corresponde a cincodistritos que están bajo la jurisdicción de la unidad de gestión educativa local de la provincia de Putina, la selección de la muestra es bajo ciertos criterios, a fin de homogenizar, los criterios en forma básica fueron como estar trabajando de manerapermanente, además tengan dominio y conocimiento de las tecnologías de información y comunicación, otro criterio es que sea docente de nivel de educación inicial, bajo la guía de dichos criterios se ha conformado población muestra.

**Tabla 2.**



*Población: Número de Docentes de las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la UGEL de Putina.*

Nº	Institución Educativa Inicial UGEL Putina	Distrito	Cantidad de Docentes
1	IEI 821	Ananea	6
2	IEI 464 - Jesús dde Nazaret	Ananea	7
3	IEI 1188 Rinconada	Ananea	2
4	IEI 1092 Riticucho	Ananea	2
5	IEI 1086 Lunar de Oro	Ananea	4
6	IEI 1105 San Santiago	Ananea	2
7	IEI 1106 Rinconada	Ananea	2
8	IEI 72	Pedro Vilca Apaza	2
9	IEI 1097 Ajjatira	Pedro Vilca Apaza	3
10	IEI Coordinación de PRONOEI	Putina	2
11	IEI 466	Putina	8
12	IEI 81	Putina	7
13	IEI 55	Putina	7
14	IEI 44	Putina	7
15	IEI 1089 Santiago Lujan	Putina	3
16	IEI 1088 MIRAFLORES	Putina	5
17	IEI 1087 Sagrado Corazón de Jesús	Putina	2
18	IEI 823 Cesar Vallejo	Putina	6
19	IEI 1101 Tarucani	Putina	2
20	IEI 1098 Huayllapata	Putina	2
21	IEI 1099 Inmaculada	Putina	2
22	IEI 92	Quilcapuncu	6
23	IEI 1095 Alto Alianza	Quilcapuncu	3
24	IEI 1110 Tirapuncu	Quilcapuncu	2
25	IEI 290	Sina	3
26	IEI 1115 Hirigache	Sina	2
27	IEI 1113 Potoni	Sina	3
28	IEI 1187 Villa Hermosa	Sina	2
Total			104

*Nota: Datos UGEL Putina.*

**Muestra:** El muestreo fue no probabilístico, es de esta muestra designada o por conveniencia, 104.



## 3.5. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.5.1. Técnica

**Encuestas:** Las técnicas que se ha aplicado en esta investigación es una técnica de encuesta, bajo el enfoque de esta técnica se ha recolectado la información correspondiente a ambas variables. Así tenemos: Encuesta para medir una de las variables de estudio motivación laboral y la variable autoevaluación del desempeño docente: Para evaluar cada una de las variables mencionadas, se utilizó instrumentos formulados con el fin de evaluar la situación problemática planteada en esta investigación, la aplicación de dichos instrumentos a los docentes que trabajan en el nivel de educación inicial. La encuesta actual es un componente de la tesis de que tiene información sobre cómo perciben en las dos variables como su principal objetivo.

### 3.5.2. Instrumentos

**Cuestionario:** El instrumento propuesto se utilizó para recopilar datos de la variable primaria, la encuesta se utilizó para evaluar la inspiración de los instructores que trabajan en el nivel esencial de instrucción, la estructura del instrumento está compuesta por medidas y punteros, y consiste en mostrar un arreglo de preguntas para cada una de las medidas decididas, la medida primaria alude a las conexiones interpersonales y tiene de cinco a ocho preguntas, la segunda dimensión se refiere a la motivación hacia la participación que cuenta de nueve a doce ítems, la tercera dimensión se refiere al ambiente de trabajo que cuenta de veintiuno a veinticuatro ítems, estos ítems tiene una sola escala de valoración, y es lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca(2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5), el instrumento es anónimo y su aplicación aproximadamente de 10 a 15 minutos.



El cuestionario para evaluar la auto evaluación del desempeño docente, permite valorar su propio desempeño docente en aula, en base a un cuestionario que está formulada con este fin, el instrumento presenta cuatro dimensiones y son los siguientes: En esta dimensión se refiere a la planificación y programación curricular contiene siete ítems, en la siguiente dimensión que se hace referencia a ejecución curricular con el objetivo de garantizar el mejoramiento del aprendizaje de los educandos, que tiene nueve categorías, seguido por otra medida alusiva al apoyo de la comunidad y la familia en la organización escolar, que tiene tres categorías, y por último el mejoramiento de la habilidad y el carácter depurados del educador, que tiene seis categorías, para todas las medidas . y comparando cosas La escala es como sigue: (1) Empezar a preparar (2) Resultado esperado (3) La encuesta misteriosa se administrará a los instructores y tendrá una duración de 15 a 20 minutos.

### **3.5.3. Fiabilidad y validez del cuestionario**

Para recoger información pertinente de la realidad en estado natural, es necesario que los instrumentos estén validados y que sean confiables, por ello se ha procedido a validación a través de juicio de expertos, para sea elegido a tres profesionales en educación los cuales son conocedores de investigación y Conocedores en el tema de investigación, en la investigación es necesario comprobar la fiabilidad y validez del cuestionario, con la que debe recibir información de la realidad en su normal y en sólo contexto. Por ello, es básico decidir la consistencia interna del instrumento. A esa conclusión, se han puesto en marcha métodos para decidir la legitimidad y la calidad inquebrantable del instrumento. Para ello, se han designado tres profesionales que trabajan en el campo correspondiente. elegidos como expertos para evaluar la pregunta y,



como resultado, se han informado los resultados a un proceso de evaluación, garantiza la fiabilidad y consistencia interna para asegurar y garantizar que la información que se recoge es válida y confiable, que está fuera de sesgos y de acuerdo con el estadígrafo como el Alfa de Cronbach, indica los siguientes resultados:

**Tabla 3.**

*Confiabilidad de las variables.*

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Motivación laboral	0,812	05
Desempeño docente	0,778	05

### **3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

La investigación medible se llevó a cabo utilizando el programa medible IBM-SPSS adaptación 24.0. La prueba de tipicidad se utilizará recientemente para decidir cuál es la mejor estrategia medible para utilizar. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para decidir si un conjunto de información se ajusta o no a una difusión típica. En este caso, es comparable a la prueba de Shapiro Wilk; sea como fuere, distinción la diferencia con esto radica en la cantidad de ejemplos. Después del procesamiento de los datos, se crearon tablas de contingencia descriptivas. La misma estrategia se utilizó para la prueba de teoría, que utilizó la dispersión medible de Rho de Spearman, que tiene el mismo título de dispersión y sirve para someter las teorías a prueba. En común, esta prueba compara las frecuencias observadas con las frecuencias anticipadas basadas en la teoría inválida; esta garantía se basa en haber sido sometido a la prueba de tipicidad, teniendo en cuenta que será estar trabajando con conocimientos no paramétricos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

#### 4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Tabla 4.

Test de normalidad alusivo a la difusión de información vigilada en relación con los deseos.

	Motivación laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Autoevaluación del desempeño docente	
N	104	104	104	104	104	104	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	89,17	81,74	74,33	79,88	85,45	89,21
	Desviación estándar	10,778	10,270	9,619	9,018	9,018	10,532
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,226	,221	,340	,263	,284	,203
	Positivo	,181	,163	,188	,165	,153	,176
	Negativo	-,226	-,221	-,340	-,263	-,284	-,203
Estadístico de prueba		,226	,221	,340	,263	,284	,203
Sig. (bilateral)	asintótica	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba no es normal.



- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

De acuerdo con la investigación de prueba de tipicidad, con el objetivo de distinguir el nivel de notoriedad que se compara con la teoría hipotetizada, observamos el grado de centralidad, que comunica el nivel de dispersión en cada uno de los factores y cada una de las medidas propuestas, y descubre que el resultado demuestra que el nivel de importancia es menor que el resultado 0.05, mostrando que la especulación es incorrecta.

**Relación entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales.**

**Tabla 5.**

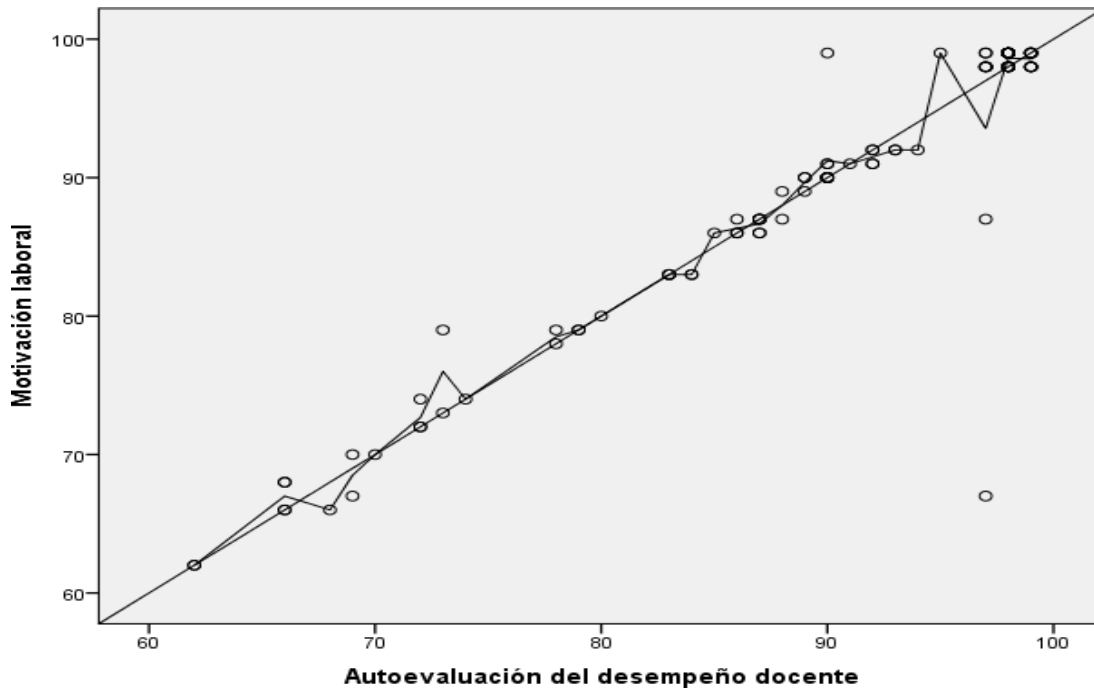
*Coherencia entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales.*

Correlaciones		Autoevaluación	
Motivación laboral		del desempeño docente	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	de 1,000	,906**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	104	104
Autoevaluación del desempeño docente	Coefficiente de correlación	de ,906**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104

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

**Figura 2.**

Coherencia entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales.



De acuerdo con los descubrimientos del pensamiento actual, existe una relación crítica entre la inspiración laboral y la autoevaluación docente dentro del IIEE. Estos valores muestran que la relación es positiva en el nivel alto, en el nivel respectivo, que la p estima es menor en el nivel 0.05 que en el nivel 0.0. (respectivo). Para decirlo de otra manera, en caso de que la p estima sea menor o iguale nivel de centralidad, la opción es descartar la teoría inválida y reconocer la especulación electiva.

**Relación entre la inspiración de los estudiantes para el aprendizaje en el trabajo y su disposición para el aprendizaje en la enseñanza de la instrucción temprana.**

**Correlaciones**

**Tabla 6.**

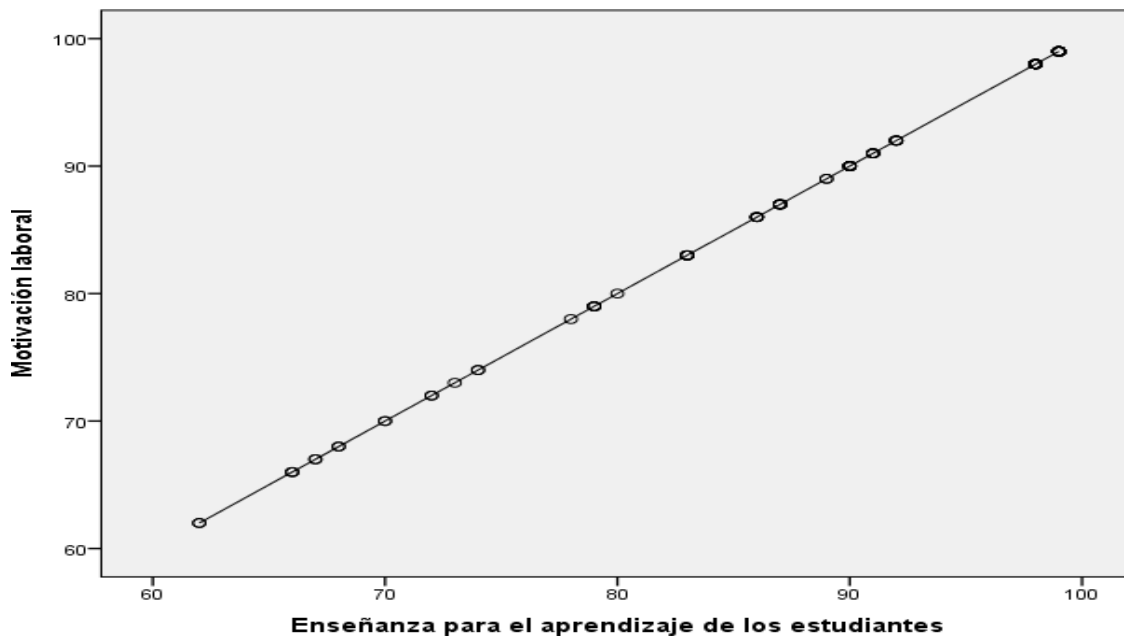
*Relación entre la inspiración del trabajo de los estudiantes y el arreglo para su instrucción en la instrucción temprana educar.*

Motivación laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
Rho de Spearman	de Motivación laboral	Coefficiente de correlación	de 1,000 ,619**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104 104
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	de ,619** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	104 104

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

**Figura 3.**

*relación entre la inspiración de los estudiantes para el aprendizaje y el arreglo para ello dentro de la enseñanza de instrucción temprana.*



De acuerdo con los resultados de la Tabla No. 6 y la Figura 2, encontramos una relación entre el nivel de inspiración y arreglo del ambiente de trabajo y los



programas educativos que se organizan para crear resultados de aprendizaje de nivel principiante; el coeficiente de relación es  $r=0.619^{***}$ . La relación es notable al nivel de 0.01 (recíproco). De acuerdo con lo que ocurre, rechazamos la teoría inválida y reconoció la especulación electiva ya que la p estima es 0,000 menor en el nivel de importancia, o p 0,05 de centralidad.

**Relación entre la inspiración del trabajo de los estudiantes y la instrucción para su aprendizaje dentro de la enseñanza del primer año de educación superior**

**Correlaciones**

**Tabla 7.**

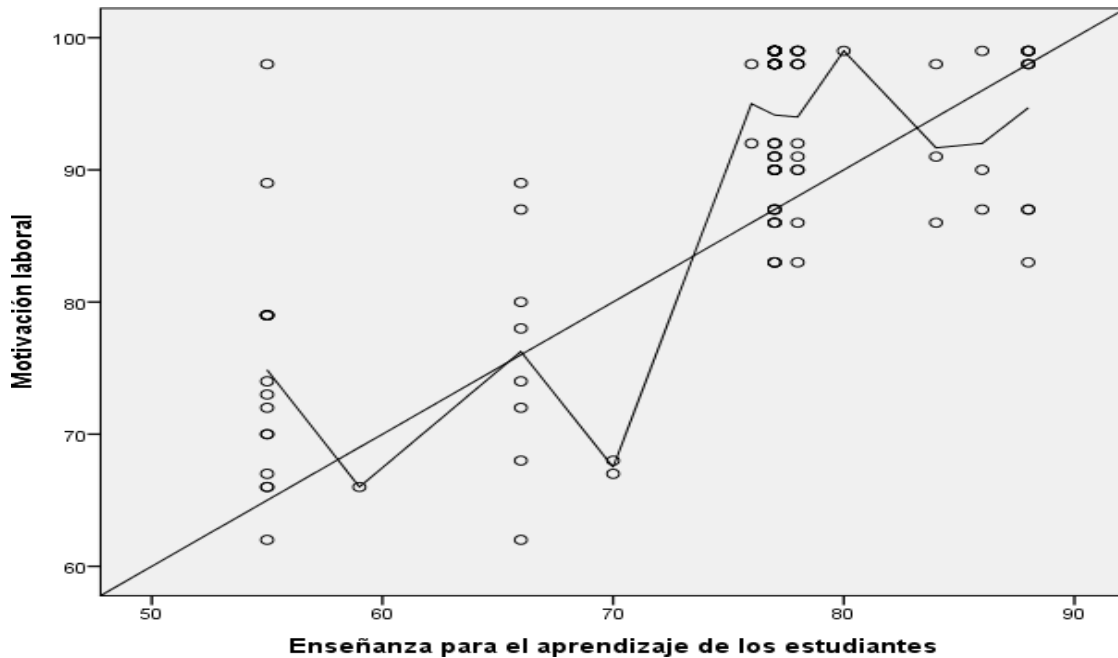
*Relación entre la inspiración relacionada con el trabajo de los estudiantes y la instrucción para su aprendizaje dentro del instructivo introductorio educar.*

Motivación laboral			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	,539**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	104	104
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	de ,539**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104

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

**Figura 4.**

*La relación entre la inspiración académica y laboral de los estudiantes dentro de la educación temprana es fundamental para su aprendizaje.*



De acuerdo con los hallazgos que se muestran en la Tabla No. 7 y la Figura No. 3, existe una relación notable entre la inspiración laboral y la ejecución de programas educativos organizados a través del desarrollo de un manejo educativo entre los estudiantes del IIEE. Coincidiendo con el coeficiente de relación de  $r=0,539$ , la relación entre la inspiración de trabajo y la segunda medida dentro del IIEE inicial es positiva y directa. La relación es crítica al nivel de 0.01 (recíproco). La p estima de 0,000, que es inferior a 0,05, significa una probabilidad que pesa la prueba contra la teoría inválida. Como resultado, se reconoce la teoría electiva.

### **Relación entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas iniciales.**

Correlaciones

**Tabla 8.**

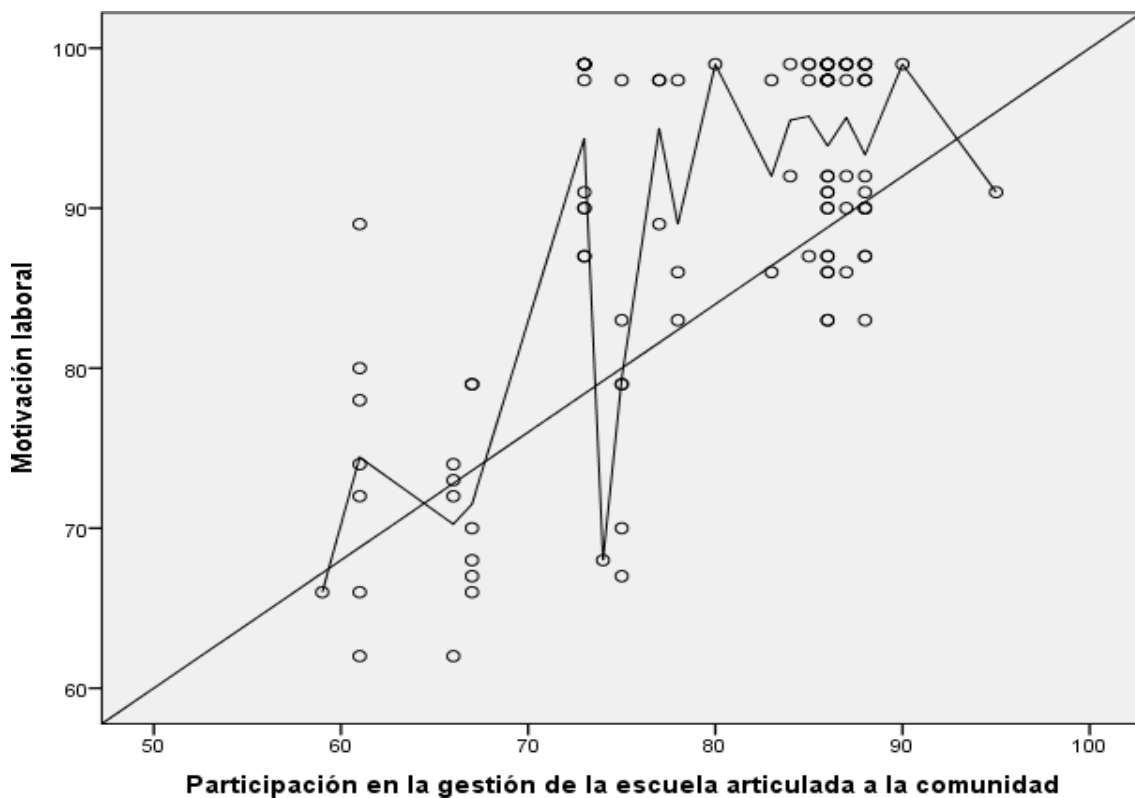
*Relación entre la inclusión de la comunidad en la gestión escolar y la inspiración de los trabajadores dentro del instructivo introductorio educar.*

Rhe de spearman		MOTIVACIÓN LABORAL	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,755
	Sig. (bilateral)		,000
	N	104	104
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104

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

**Figura 5.**

*Coherencia entre la inspiración para el trabajo y la asociación comunitaria en la conducción de la escuela en el educar educativo temprano.*





Con base en los descubrimientos presentados en la Tabla No. 8 y la Figura No. 4, concluiremos que la especulación electiva, que contiene una p estima de 0.000 y es menor a 0.05, es reconocida en lugar de la teoría inválida. Esta teoría electiva es que el interés dentro de la administración de la escuela se relaciona enfáticamente con la inspiración para el trabajo, con un coeficiente de relación de 0.755.

**Relación entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas iniciales.**

**Correlaciones**

**Tabla 9.**

*Coherencia entre la inspiración del trabajo, la mejora del dominio y la personalidad del instructor en la enseñanza de la instrucción temprana.*

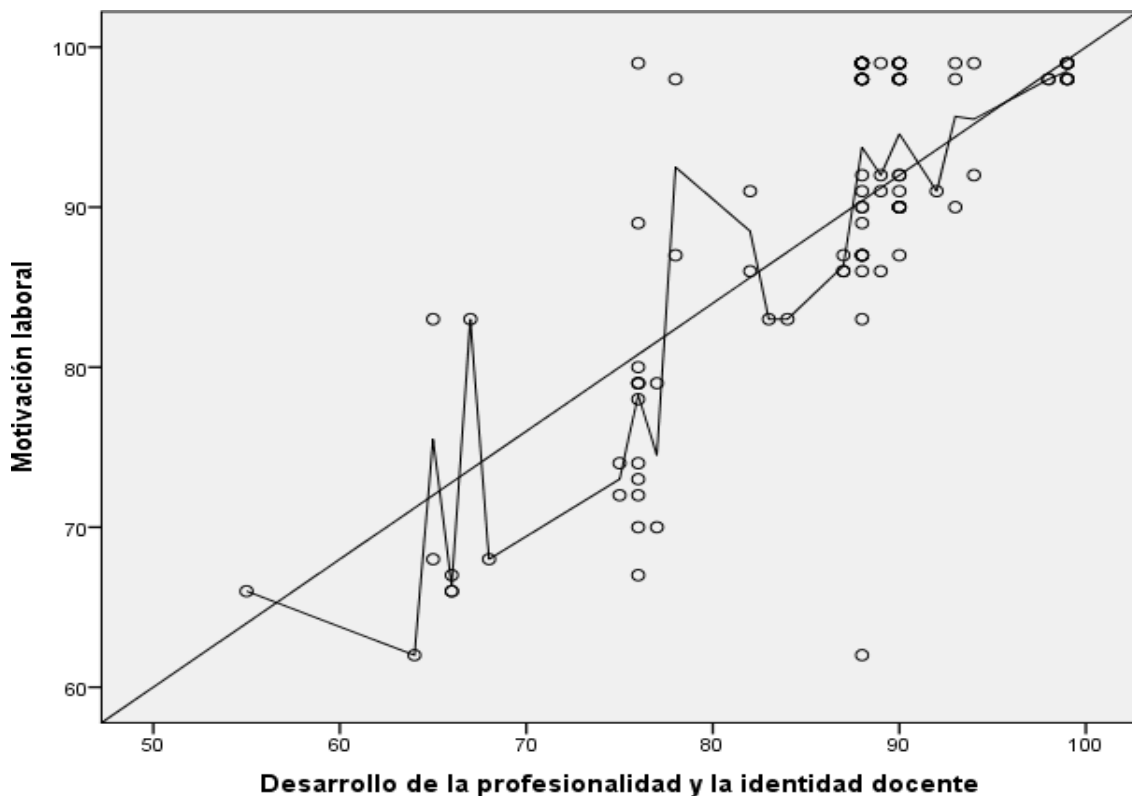
Motivación laboral		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	de Motivación laboral	de la profesionalidad y la identidad docente
	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,657**
	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	104 104
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Coeficiente de correlación de ,657** 1,000

docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104

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

### Figura 6.

*Relación entre la inspiración laboral, la mejora del dominio y la personalidad del educador en el primer año de enseñanza superior.*



Los descubrimientos de esta exploración sugieren que existe una relación sólida entre la inspiración del entorno laboral y el desarrollo de la competencia competente de los docentes . Por otro lado, el valor de p es 0,000, lo que implica que la teoría electiva no es válida. Como resultado, reconocemos la teoría electiva y trabajamos continuamente dentro del ámbito de la probabilidad. Estar



de acuerdo con él se muestra, listo para decir que la planificación ampliada del educador avanza en su nivel de ejecución de instrucciones en el aula. En expansión, los programas de preparación permiten a los instructores progresar en sus carreras y construir un sentido de carácter con su línea de trabajo.



## 4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los descubrimientos de la encuesta sobre preparación sugieren que existe una sólida relación entre la inspiración del trabajo y la autoevaluación de la ejecución docente en el inicio del IIEE; el coeficiente de relación bilateral es  $r=0,906^{**}$ , y la probabilidad demuestra que debemos descartar la especulación inválida y reconocer la teoría electiva. Como resultado, la inspiración es uno de los componentes que contribuyen a la realización del docente en su trabajo. Además, dentro de la ejecución de los ejercicios de dirección, se produce o, en todos los casos, los propios alumnos han logrado crear las habilidades fundamentales para proceder a su perfeccionamiento, incrementa la inspiración y provoca una realización más destacada en los instructores comprometidos con el método de instrucción y aprendizaje. Para garantizar que los instructores se sientan impulsados y satisfechos con su trabajo, es importante que quede fuera de toda duda que cada IIEE tiene su propia identidad interesante, así como objetivos y destinos que retratan sus formas y parecen posiblemente aprovechar una organización escolar específica.

Al estar de acuerdo con lo que sucede, puede concluir que la inspiración comienza en el propio sentido de reivindicación de uno mismo, es decir, si uno se siente impulsado o no. Cuando uno siente y acepta que los hogares son persuasivos, esto complementa las cálidas conexiones humanas que hacen que uno se sienta apoyado. Cuanto más acicateados estén los profesores, más destacable será su inclusión en su labor escolar, y mayor dedicación y consideración tendrán. Beca para participar en los diferentes programas de preparación que, De esta forma, llegar a tus objetivos académicos será menos exigente. Además, la inspiración le dará poder a uno para superar los



impedimentos y progresar en las propias capacidades y capacidades. Los descubrimientos aparecieron que la inspiración del ambiente de trabajo incorpora una relación sólida con la definición y coordinación de metas de aprendizaje, así como la preparación de direcciones, que incluye una variedad de diligencias tales como el uso de enfoques metodológicos, medios de comunicación y materiales instructivos.

Por otro lado, la autoevaluación de la ejecución de un docente juega un papel fundamental en el proceso de mejora progresiva. Da oportunidades para distinguir cualidades y defectos, reflexionar sobre cada uno y tomar decisiones y compromisos de mejora. También abre espacios para reforzar y unir formas de aprendizaje para que lleguen a ser cada vez más destacadas y aguantando. El objetivo de la evaluación en el contexto actual es garantizar el avance de las competencias de los estudiantes. En consecuencia, los formularios de dirección garantizan que el aprendizaje se inserte profundamente a nivel normativo y deba llegar a ser parte de la cultura organizacional. Como resultado, en este escenario, evaluar la ejecución de un docente tiene además el objetivo de garantizar el avance de las competencias de los estudiantes.

La autoevaluación de la ejecución de un docente puede ser un método que se utiliza de vez en cuando, o quizás muy poco se difunde por todo el marco educativo. A pesar de esto, puede ser una herramienta excepcionalmente efectiva para cultivar la independencia y debe usarse para formar planes de avance. Permite a los clientes formarse juicios en torno a lo bien que están llevando a cabo sus funciones. En esta circunstancia, es de vital importancia establecer diferentes estrategias y estrategias para llevar a cabo y utilizar este aparato tan compulsivo, la autoevaluación, con el fin de llevar a cabo o proponer técnicas para llevar adelante la ejecución del docente.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe relación significativa entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en la enseñanza superior, como lo muestra el coeficiente de relación ( $r$ ) de 0,906 en el nivel recíproco, siendo la estimación de  $p$  menor en 0,000 que la del nivel 0,05 dentro del nivel 0,01 (bilateral). La electiva es despedir al inválido teoría y reconocer la teoría electiva. Cuanto más efectivo y accesible sea el ambiente de trabajo, más destacable será la ejecución del docente. La mejora de las pautas de los profesores afinadas dentro del aula se ve totalmente afectada por la inspiración de los directores en el trabajo.

**SEGUNDA:** Existe relación crítica entre los niveles en el trabajo y la planificación del aprendizaje de los estudiantes; el coeficiente de relación es 0,619 y la estima de  $p$  es inferior al nivel de notoriedad de 0,05; como resultado, se rechaza la teoría inválida y se reconoce la teoría electiva. Esto recomienda que la inspiración en el trabajo debe ser un requisito previo para llevar a cabo una Los programas educativos organizan o que una motivación más prominente en el trabajo tiene un efecto crítico en la planificación de los estudiantes para el aprendizaje.

**TERCERA:** Existe una relación notable entre la investigación de los estudiantes para el aprendizaje y su instrucción en la educación escolar básica. El coeficiente de relación es 0.539, y la relación entre los dos factores es positiva en la normalidad al nivel 0.01 (Respectivo). Coincidiendo con la prueba de teoría, la estima de



p es 0,000, que es inferior a 0,05, lo que significa que está listo para despedir al inválido teoría y reconocer la especulación electiva con esta probabilidad. Se concluye que tener una inspiración relacionada con el trabajo incrementa la probabilidad de mejorar la ejecución del docente y el cambio sostenido en medio del centro del método, garantizando el aprendizaje crítico.

**CUARTA:** Los hallazgos muestran una relación positiva ( $r=0,755$ ) entre la investigación del trabajador y la asociación comunitaria en la organización escolar. Además, coincidiendo con la prueba de especulación, la estimación de p es 0,000, que es inferior a 0,05, lo que nos permite descartar la teoría inválida y reconocer la especulación electiva. Como resultado, se dice que cuantos más guardianes participan, más supervisa la comunidad la escuela.

**QUINTA:** Después de la prueba teórica, se encontró que existe una sólida relación entre la investigación de los docentes y la mejora de sus aptitudes competentes ( $r=0,657$  en el nivel respectivo); en expansión, decidimos que el nivel de importancia del valor p es 0.000 o menor, lo que nos permite descartar la especulación inválida y reconocer la teoría electiva. De acuerdo con lo que sucede, diremos que una disposición más notable del educador mejora el desempeño en el aula de los estudiantes, el desarrollo competente y el sentido de la personalidad con la vocación de enseñar.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Con el fin de hacer avanzar el trabajo del instructor, se exhorta a que se actualice un marco de trabajo motivacional para los presidentes de los principales maestros docentes en el territorio de Putina. Este marco debería potenciar las sacudidas satisfactorias y debería reforzar el reconocimiento de la enseñanza viable.
- SEGUNDA:** Se exhorta a los instructores de primer nivel de la UGEL Putina a monitorear constantemente su desempeño en su papel de docentes, seleccionar para seleccionar en el desarrollo de programas de perfeccionamiento competente y efectivamente interesarse en comunidades de aprendizaje para compartir sus experiencias y deseos.
- TERCERA:** Se exhorta a los profesores titulares de la UGEL Putina a conectar los grupos de aprendizaje colaborativo en orden a mejorar su ejecución dentro del aula. Al intercambiar sus encuentros, podrán formar un uso convincente de los activos instructivos y los enfoques metodológicos no utilizados.
- CUARTA:** Como su inclusión es muy importante, hace la diferencia de que los estudiantes alcancen su potencial y aumenta la inspiración y el cumplimiento de los maestros, se recomienda que los tutores participen de manera efectiva y confiable en la instrucción de sus hijos.
- QUINTA:** Se recomienda a los docentes de la UGEL Putina a autoevaluarse y de manera permanente para identificar sus debilidades y tomar



la decisión de autoformarse en los diversos eventos de formación y de fortalecimientos de las competencias profesionales y valorar la función que cumplen en la sociedad.



## REFERENCIAS DE LA BIBLIOGRÁFICAS

- Airasian, P. W., y Gullickson, A. R. (1998). Herramientas de autoevaluación del profesorado. Bilbao: Ediciones Mensajero. Universidad de Deusto.
- Airasian, P. W., y Gullickson, A. R. (1999). Herramientas de autoevaluación del profesorado. Bilbao: Mensajero.
- Alles, Martha (2007), desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires – Argentina.
- Arce, L. (2017). Claves para diseñar una oficina que eleve la productividad. El Comercio. Recuperado el 20 de mayo de 2018. Obtenido de página web: [www.elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/claves-disenaroficina-que-eleve-productividad-noticia-1969185](http://www.elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/claves-disenaroficina-que-eleve-productividad-noticia-1969185)
- Artunduaga, L. A. (2005). Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial. Recuperado el 05 de noviembre del 2009, de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Luis\\_Artunduaga.p df](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.p df).
- Astete, N. (2014). ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? El Comercio. Recuperado el 20 de mayo de 2018. Obtenido de página web: [www.elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresaslocales-capacitacion-laboral-325817](http://www.elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresaslocales-capacitacion-laboral-325817)
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Recuperado el 05 de mayo del 2008, de [http://espanol.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_Luis\\_Bretel.htm](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm).
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La



motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano comofactor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 14 de diciembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).

Bolancé, J., Cuadrado, F., Ruiz Suárez, J. R., y Sánchez Velasco, F. (2013). La autoevaluación de la práctica docente como herramienta para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado. *Avances en supervisión educativa. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España* (18),1-16.Recuperado de:[http://www.adide.org/revista/images/stories/revista18/ase18\\_art10.pdf](http://www.adide.org/revista/images/stories/revista18/ase18_art10.pdf)

Bolívar, A. (2008). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España.

*Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 56-74.

Castro Pérez, Marianella, & Morales Ramírez, María Esther (2015). Los ambientesde aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista Electrónica Educare*, 19(3),1-32. [fecha de Consulta 19 de diciembre de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194140994008>

Carrasco, S (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos2005.Lima Perú.



- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation. Louisiana Tech University. Documento en línea recuperado 15 abril de 2011 de <http://www.business.latech.edu/>
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Teoría, proceso y práctica. Colombia: Mc Graw Hill. (Tercera Edición).
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (6a. ed.) México: Ediciones Mc. Graw Hill
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. DEC.V.
- Díaz Alcaraz, F. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid: Praxis.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su Coherencia con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. 7 (2) 385-401 Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07>
- Fuentes, Callata (2018) Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA – Puno, Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Nacional del Altiplano, Vol. 7 No.2, pp. 592-597, Abril/junio 2018.
- Galaz Ruiz, Alberto, Jiménez-Vásquez, Mariela Sonia, & Díaz-Barriga, Ángel. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. Perfiles educativos, 41(163), 177-199. Recuperado en 27



de noviembre de 2021, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=es).

García, M., Barbero, M., Ávila, I. y García, M. (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. *Psicothema*, 15(1) 109-113. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72715118>

García, A., Uscanga M. (2008). Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. España. Universidad Cristóbal Colon. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/56251831/Desarrollo-y-Comportamiento-de-la-Motivacion-en-elTrabajo#scribd>

Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, *Revista Foro Educativo*, 14, p.120.

González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas

González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.

Gonzalo, K. (2002). *Motivación y Desempeño Organizacional* (2a. ed.). Colombia: Editorial GRP.

Koltko M. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review of General Psychology by the American Psychological Association* Vol. 10, No. 4, 302–317.

Hernández Sampieri, Fernández y Baptista P. Roberto. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.

Hernández, R, Fernández, & Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF. McGraw-Hill.

Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch, B. (2011). *The Motivation to Work*. United



States of America: Transaction Publishers

Heinz, W. Mark, C. y Karen, H. of the Koontz, E. (2012), Administración una perspectiva global y empresarial. Edición por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (2012). Encuesta sobre el desempeño del personal nombrado. Oficina Ejecutiva de Organización y Métodos, Vol. 1, pág. 2-29

Infestas, A. (2001). Sociología de la empresa. Salamanca, España: Amaru Ediciones.

López (2005) Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 8, Nº 15, Lima, Julio 2005)

Macías García, Eva Katherine y Vanga Arvelo, María Giuseppina (2021) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Universidad del Zulia (*LUZ*) *Revista Venezolana de Gerencia* (RVG) Año 26 No. 94 abril- junio 2021, 548-567 ISSN 1315-9984 / e-ISSN

2477-9423

MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú. En: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuen-desempeno-docente.pdf>

MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú. En: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuen-desempeno-docente.pdf>

Maslow, A. H. (1991) Motivación y personalidad. Madrid – España.

Marino (2017). Motivación laboral y desempeño del docente de la Red Educativa



Rural "San Pedro", Tesis presentada a la Universidad Privada Antenor Orrego, Escuela de postgrado para obtener el grado académico de Magíster en Gestión y Autoevaluación de la Calidad Educativa, Trujillo Perú.

Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.

Marín Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52.

Martín, E. (2010). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?, Recuperado el 09 de enero del 2017, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>

Ministerio de Educación del Perú (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.

Ministerio de Educación del Perú (2007). Foro Nacional de Educación para todos Recuperado el 26 de julio del 2017 <tp://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Políticas.php>

Monja, M. (2012). Desempeño docente: calidad educativa desde la perspectiva del desempeño docente. Recuperado de: <https://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelose instrumentos. Bogotá: Editorial Magisterio.

Molina de Colmenares Nora, Pérez de Maldonado Isabel (2006), El clima de



- relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. Revista Paradigma. Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3770/1874>
- Murillo (2012). La Motivación y el Desempeño Laboral de los empleados de la Sedede la Región Departamental de Salud de Cortes. Honduras.
- Naranjo, M (2012) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones desu importancia en el ámbito educativo, Revista educación 33 (2) 153-170 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>.
- OMS (1999): Informe del Grupo Escocés de Educación par a la Salud La escuela saludable.
- Orué, E. (2011). Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres: Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Universidad de San Martin de Porres.Vol. 2(1). Pag. 90-106.
- Pardo Amaya, Diana Paola (2017) Clima Laboral y Desempeño Docente en el Colegio Fundación Manuel Aya Fusagasugá - Cundinamarca Tesis para optarel grado académico de Magister en Educación, en la Universidad del Tolima Facultad Ciencias de la Educación Maestría en Educación Ibagué – Tolima Colombia.
- Pérez, J. & Amador, C. (2005). Desarrollo de una escala para medir la motivación laboral del empleado puertorriqueño. Interamerican Journal of Psychology. Vol. 39(3). Pag.421-430
- Quinteros, J. (2010) Teoría de las necesidades de Maslow Disponible en: <http://doctorado.josequintero.net> y en



<http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/>

Reid-Cunningham A. (2008). Maslow's Theory of Motivation and Hierarchy of Human Needs: A Critical Analysis. PhD Qualifying Examination School of Social Welfare University of California, Berkeley.

Rodríguez Guzmán, L. (2005) "Caso México": En: "Condiciones de trabajo y salud docente". OREALC. UNESCO, México.

Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.

Santiago (2017) "Motivación laboral y desempeño del personal docente del Colegio Salesiano Rosenthal de la Puente, Lima – 2016." Tesis presentada a la Universidad Autónoma de Lima Perú.

Simons, J., Irwin, D. & Drinnien, B. (1987). Maslow's Hierarchy of Needs from Psychology - The Search for Understanding. New York: West Publishing Company.

Soncco. R. (2018) relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de segundo grado y su implicancia en el aprendizaje significativo en la IES Túpac Amaru – Coasa. Tesis presentada la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.

Valdés, H (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. Recuperado el 02 de abril del 2017, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Pueblo y educación.

Vásquez, W. M. (2009). Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen



de la Legua Reynoso, en el año 2008. Tesis para optar el grado de magíster en ciencia en ciencias de la educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.

Viera, S. (2008). Tesis para optar el título de Doctor en Gestión Educativa: Las expectativas formales e informales del sistema educativo como predictores de la satisfacción laboral en docentes de secundaria en el estado de Nuevo León. Universidad de Morelos. México.



# ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensión	Indicadores	Escala de valoración
¿Existe Coherencia entre la gestión de motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina en el año 2020?	Determinar la Coherencia entre la gestión de motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina en el año 2020.	Existe Coherencia significativa y positiva entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina en el año 2020.		Relaciones interpersonales	Valoran su esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen Sus compañeros reconocen el trabajo realizado Se valoran los altos niveles de desempeño Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo Se siente motivado para participar en actividades planificadas Incentiva al director a los docentes a participar en la solución de problemas La institución se preocupa por brindar seguridad al personal dentro de la institución educativa Trabaja usted sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral Considera usted que su trabajo es una fuente que le genera estrés Existe buen clima institucional en la institución educativa donde labora Elabora la programación curricular pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características y las estrategias seleccionadas Diseña procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Motivación Laboral		
a) ¿Existe Coherencia entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?	a) Identifica la Coherencia entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina	a) Existe Coherencia significativa y positiva entre la motivación laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina.		Ambiente de trabajo		
b) ¿Existe Coherencia entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?	b) Identifica la Coherencia entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina	b) Existe Coherencia significativa y positiva entre la motivación laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
c) ¿Existe Coherencia entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?	c) Establecer la Coherencia entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina.	c) Existe Coherencia significativa y positiva entre la motivación laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina.		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
d) ¿Existe Coherencia entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina?	d) Establecer la Coherencia entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina	d) Existe Coherencia significativa y positiva entre la motivación laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas iniciales de la UGEL Putina		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		



**ANEXO 2 INSTRUMENTO SOBRE GESTION DE LA MOTIVACION LABORAL**

**INTRODUCCIÓN:** A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca

**4.2.1.1. MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	Dimensiones/ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
<b>Reconocimiento y valoración</b>						
1	¿Considera que la institución educativa tiene en cuenta las opiniones osugerencias del personal?					
2	¿Valoran su esfuerzo realizado en cada una de las actividades y loreconocen?					
3	¿Sus compañeros reconocen su trabajo realizado?					
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
5	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?					
6	¿Contribuye la institución a crear en el plantel una cultura organizacional?					
7	¿Considera usted que sus opiniones se toman en cuenta?					
8	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
<b>Motivación hacia la participación</b>						
9	¿Se siente motivado para participar en actividades planificadas?					
10	¿Incentivan los directivos a los docentes a participar en la solución de problemas?					
11	¿Usted le gustaría participar en actividades recreativas que fomenten la institución educativa?					
12	¿El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas?					
13	¿Respetan las opiniones de sus compañeros?					
14	¿Se siente usted a gusto con su grupo de trabajo?					
15	¿En conflictos de trabajo, tiene usted una actitud conciliadora?					
16	¿En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos?					
17	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?					
18	¿La comunicación franca y abierta benefician las relaciones					



Nº	Dimensiones/ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	<b>Reconocimiento y valoración</b>					
	con la institución educativa?					
19	¿Usted cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado?					
20	¿La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna?					
	<b>Ambiente de trabajo</b>					
21	¿La institución se preocupa por brindar seguridad al personal dentro de la institución educativa?					
22	¿Trabaja usted sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?					
23	¿Considera usted que su trabajo es una fuente que le genera estrés?					
24	¿Existe buen clima institucional en la institución educativa donde labora?					

## CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Estimado(a) docente**, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente de la Institución educativa.

Contesta a las preguntas

marcando con X en un solo recuadro, según su desempeño, este cuestionario es anónimo, portanto, le solicito que responda con sinceridad.

La escala de medición es la siguiente:

1 = INICIO, 2= EN PROCESO, 3= LOGRO PREVISTO

Nº	DIMENSIONES/ INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
		1= INICIO	2= EN PROCESO	3= LOGRO PREVISTO
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>			
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña			



3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados			
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos			
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes			
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados			
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo			
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración			
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos			
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad			
11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas			
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos			
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso			
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje			
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes			
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes			
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>				
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela			
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes			
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno			
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>				
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes			
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela			
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional			
24	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos			
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL UGEL DE PUTINA**

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Reconocimiento y valoración</b>								
1	¿Considera que la institución educativa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del personal?	X		X		X		
2	¿Valoran su esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros reconocen su trabajo realizado?	X		X		X		
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
<b>Relaciones interpersonales</b>								
5	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿Contribuye la institución a crear en el plantel una cultura organizacional?	X		X		X		
7	¿Considera usted que sus opiniones se toman en cuenta?	X		X		X		
8	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
<b>Motivación hacia la participación</b>								
9	¿Se siente motivado para participar en actividades planificadas?	X		X		X		
10	¿Incentivan los directivos a los docentes a participar en la solución de problemas?	X		X		X		
11	¿Usted le gustaría participar en actividades recreativas que fomente la institución educativa?	X		X		X		
12	¿El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas?	X		X		X		
13	¿Respetan las opiniones de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Se siente usted a gusto con su grupo de trabajo?	X		X		X		
15	¿En conflictos de trabajo, tiene usted una actitud conciliadora?	X		X		X		
16	¿En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
17	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿La comunicación franca y abierta benefician las relaciones con la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Usted cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado?	X		X		X		
20	¿La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna?	X		X		X		



Ambiente de trabajo						
21	¿La institución se preocupa por brindar seguridad al personal dentro de la institución educativa?	X		X		X
22	¿Trabaja usted sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X
23	¿Considera usted que su trabajo es una fuente que le genera estrés?	X		X		X
24	¿Existe buen clima institucional en la institución educativa donde labora?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : *ES SUFICIENTE*

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( )   Aplicar después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. *Perez Condori Pedro Santos*

Especialidad del validador: *Mg. en Investigación y Docencia en Educación Superior* DNI *30842766*

*Juliaca 22 de Septiembre 2020*

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente  
O dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es  
Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO  
UGEL - SAN ANTONIO DE PUINA

*[Firma]*

Firma del Experto informante.  
Mg. Pedro Santos Perez Condori  
ESPECIALISTA EN MATEMÁTICA



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EL DOCENTE PUEDE AUTO EVALUARSE SU DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUTINA

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo	X		X		X		
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		



11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X		
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	X		X		X		
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X		
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X		
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>								
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	X		X		X		
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X		
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	X		X		X		
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>								
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X		
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	X		X		X		



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

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( )   Aplicar después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. Perez Condori Pedro Santos ..... DNI 30042766 .....

Especialidad del validador: Mg. en Investigación y Docencia en Educación Superior .....

Juliaca 22 de Setiembre ...2020

- 4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente O dimensión específica del constructo.
- 6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto informante  
Mg. Pedro Santos Pérez Condori  
ESPECIALISTA EN MATEMÁTICA



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL UGEL DE PUTINA

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Reconocimiento y valoración</b>							
1	¿Considera que la institución educativa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del personal?	X		X		X		
2	¿Valoran su esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros reconocen su trabajo realizado?	X		X		X		
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
	<b>Relaciones interpersonales</b>							
5	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿Contribuye la institución a crear en el plantel una cultura organizacional?	X		X		X		
7	¿Considera usted que sus opiniones se toman en cuenta?	X		X		X		
8	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
	<b>Motivación hacia la participación</b>							
9	¿Se siente motivado para participar en actividades planificadas?	X		X		X		
10	¿Incentivan los directivos a los docentes a participar en la solución de problemas?	X		X		X		
11	¿Usted le gustaría participar en actividades recreativas que fomente la institución educativa?	X		X		X		
12	¿El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas?	X		X		X		
13	¿Respetan las opiniones de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Se siente usted a gusto con su grupo de trabajo?	X		X		X		
15	¿En conflictos de trabajo, tiene usted una actitud conciliadora?	X		X		X		
16	¿En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
17	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿La comunicación franca y abierta benefician las relaciones con la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Usted cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado?	X		X		X		
20	¿La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna?	X		X		X		



Ambiente de trabajo							
21	¿La institución se preocupa por brindar seguridad al personal dentro de la institución educativa?	X		X		X	
22	¿Trabaja usted sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X	
23	¿Considera usted que su trabajo es una fuente que le genera estrés?	X		X		X	
24	¿Existe buen clima institucional en la institución educativa donde labora?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ( )      Aplicar después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. León Hanco Praxides Feliciano ..... DNI 01536543

Especialidad del validador: Administración y Gerencia Educativa

Juliaca 22 de Setiembre 2020

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente O dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



I.E.P. N° 72147  
RINCONADA  
*[Signature]*  
Mg. Praxides F. León Hanco  
C.M. N° 1801536543  
DIRECTOR

Formador del Experiencia Informante



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EL DOCENTE PUEDE AUTO EVALUARSE SU DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUTINA

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo	X		X		X		
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		



11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	+	+	+	
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	+	+	+	
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	+	+	+	
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	+	+	+	
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	+	+	+	
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	+	+	+	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	+	+	+	
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	+	+	+	
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	+	+	+	
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	+	+	+	
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	+	+	+	
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	+	+	+	
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas,	+	+	+	



	en el marco de su trabajo profesional	x		x		x	
24	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	x		x		x	
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : Es Suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( )   Aplicar después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. León Hancoco Práxides Feliciano .....DNI 01536543.....

Especialidad del validador: Administración y Gerencia Educativa

- 4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente O dimensión específica del constructo.
- 6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Juliaca 22 de Septiembre 2020

I.E.P. N° 72147  
UNCONADA

*[Handwritten Signature]*

Mg. Práxides F. León Hancoco .....  
C.N. N° 1001536543  
Exp. del Expositorante





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL UGEL DE PUTINA**

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Reconocimiento y valoración</b>								
1	¿Considera que la institución educativa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del personal?	X		X		X		
2	¿Valoran su esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros reconocen su trabajo realizado?	X		X		X		
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
<b>Relaciones interpersonales</b>								
5	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿Contribuye la institución a crear en el plantel una cultura organizacional?	X		X		X		
7	¿Considera usted que sus opiniones se toman en cuenta?	X		X		X		
8	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
<b>Motivación hacia la participación</b>								
9	¿Se siente motivado para participar en actividades planificadas?	X		X		X		
10	¿Incentivan los directivos a los docentes a participar en la solución de problemas?	X		X		X		
11	¿Usted le gustaría participar en actividades recreativas que fomente la institución educativa?	X		X		X		
12	¿El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas?	X		X		X		
13	¿Respeta las opiniones de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Se siente usted a gusto con su grupo de trabajo?	X		X		X		
15	¿En conflictos de trabajo, tiene usted una actitud conciliadora?	X		X		X		
16	¿En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
17	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿La comunicación franca y abierta benefician las relaciones con la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Usted cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado?	X		X		X		
20	¿La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna?	X		X		X		



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EL DOCENTE PUEDE AUTO EVALUARSE SU DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUTINA

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo	X		X		X		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		



11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X	
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	X		X		X	
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X	
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X	
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>							
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	X		X		X	
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X	
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	X		X		X	
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X	
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X	
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas,	X		X		X	



	en el marco de su trabajo profesional	X		X		X	
24	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	X		X		X	
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (X)   Aplicar después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. VENEGAS GÓMEZ, JUANA ..... DNI 01324584 .....

Especialidad del validador: MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Juliana 22 de Setiembre ..... 2020

- 4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente  
O dimensión específica del constructo.
- 6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es  
Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Excmo. Informante  
**Mg. Juana Venegas Gómez**  
 DOCENTE AREA CIENCIAS SOCIALES  
 DNI: 01324584 CPPE: 2209



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL UGEL DE PUTINA

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Reconocimiento y valoración</b>							
1	¿Considera que la institución educativa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del personal?	X		X		X		
2	¿Valoran su esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros reconocen su trabajo realizado?	X		X		X		
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
	<b>Relaciones interpersonales</b>							
5	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿Contribuye la institución a crear en el plantel una cultura organizacional?	X		X		X		
7	¿Considera usted que sus opiniones se toman en cuenta?	X		X		X		
8	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
	<b>Motivación hacia la participación</b>							
9	¿Se siente motivado para participar en actividades planificadas?	X		X		X		
10	¿Incentivan los directivos a los docentes a participar en la solución de problemas?	X		X		X		
11	¿Usted le gustaría participar en actividades recreativas que fomente la institución educativa?	X		X		X		
12	¿El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas?	X		X		X		
13	¿Respetan las opiniones de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Se siente usted a gusto con su grupo de trabajo?	X		X		X		
15	¿En conflictos de trabajo, tiene usted una actitud conciliadora?	X		X		X		
16	¿En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
17	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿La comunicación franca y abierta benefician las relaciones con la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Usted cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado?	X		X		X		
20	¿La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna?	X		X		X		



Ambiente de trabajo						
21	¿La institución se preocupa por brindar seguridad al personal dentro de la institución educativa?	X		X		X
22	¿Trabaja usted sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X
23	¿Considera usted que su trabajo es una fuente que le genera estrés?	X		X		X
24	¿Existe buen clima institucional en la institución educativa donde labora?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : *ES SUFICIENTE*

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( )   Aplicar después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. *CONDORI CONDORI, Ruben Edward* ..... DNI *02046038*

Especialidad del validador: *Mg. en Investigación y Docencia Universitaria*

Juliaca *22* de *Setiembre* 2020

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente  
O dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es  
Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....  
Firma del Experto informante



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EL DOCENTE PUEDE AUTO EVALUARSE SU DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUTINA

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	X		X		X		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo	X		X		X		
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	X		X		X		
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	X		X		X		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	X		X		X		



11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	X		X		X	
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	X		X		X	
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	X		X		X	
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	X		X		X	
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	X		X		X	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>							
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	X		X		X	
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	X		X		X	
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	X		X		X	
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X	
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	X		X		X	
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	X		X		X	



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

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : *Es Suficiente*

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( )   Aplicar después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. *CONDORI CONDORI, Ruben Edward* DNI *02046038*

Especialidad del validador: *Mg. en Investigación y Docencia Universitaria*

Juliaca *22* de *setiembre* 2020

- 4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente O dimensión específica del constructo.
- 6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....  
Firma del Experto informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL UGEL DE PUTINA**

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Reconocimiento y valoración							
1	¿Considera que la institución educativa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del personal?	X		X		X		
2	¿Valoran su esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen?	X		X		X		
3	¿Sus compañeros reconocen su trabajo realizado?	X		X		X		
4	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
	Relaciones interpersonales							
5	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿Contribuye la institución a crear en el plantel una cultura organizacional?	X		X		X		
7	¿Considera usted que sus opiniones se toman en cuenta?	X		X		X		
8	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
	Motivación hacia la participación							
9	¿Se siente motivado para participar en actividades planificadas?	X		X		X		
10	¿Incentivan los directivos a los docentes a participar en la solución de problemas?	X		X		X		
11	¿Usted le gustaría participar en actividades recreativas que fomente la institución educativa?	X		X		X		
12	¿El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en sus tareas?	X		X		X		
13	¿Respetan las opiniones de sus compañeros?	X		X		X		
14	¿Se siente usted a gusto con su grupo de trabajo?	X		X		X		
15	¿En conflictos de trabajo, tiene usted una actitud conciliadora?	X		X		X		
16	¿En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
17	¿Se comunica satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿La comunicación franca y abierta benefician las relaciones con la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Usted cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado?	X		X		X		
20	¿La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna?	X		X		X		



Ambiente de trabajo							
21	¿La institución se preocupa por brindar seguridad al personal dentro de la institución educativa?	X		X		X	
22	¿Trabaja usted sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?	X		X		X	
23	¿Considera usted que su trabajo es una fuente que le genera estrés?	X		X		X	
24	¿Existe buen clima institucional en la institución educativa donde labora?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay SUFICIENCIA) : ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ( )   Aplicar después de corregir ( )   No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. ASTORGA CHIPANA Roxana .....DNI 40086331.....

Especialidad del validador: Mg. en Investigación y Docencia Universitaria

Juliaca 22 de Setiembre 2020

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente O dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
.....  
Firma del Experto informante



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EL DOCENTE PUEDE AUTO EVALUARSE SU DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL PUTINA

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	+		+		+		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	+		+		+		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	+		+		+		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	+		+		+		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	+		+		+		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	+		+		+		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo	+		+		+		
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	+		+		+		
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	+		+		+		
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	+		+		+		



11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	+		+		+	
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	+		+		+	
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	+		+		+	
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	+		+		+	
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	+		+		+	
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	+		+		+	
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	+		+		+	
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>							
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	+		+		+	
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	+		+		+	
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	+		+		+	
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	+		+		+	
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	+		+		+	
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas,	+		+		+	





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 25/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RUTH GRISELDA YANARICO APAZA

Dirección: JR. CABANAS S/N - JULIACA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41058968

Teléfono: 956006366 email: gyanarico81@hotmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: POSGRADO

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD DE  
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUTINA, 2020

Palabras claves, (3 a 5 términos): Motivación laboral, autoevaluación del desempeño docente, profesionalidad  
docente e identidad con el desarrollo de la carrera docente.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Titulo
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

25 de noviembre del 2024

Fecha