

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

---

**“La motivación y el desempeño docente de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del distrito de Parcona – Ica 2018”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA: Yaranga Quispe, Ingrid Carol**

**ASESOR: Miraval Tarazona, Lincoln Abraham**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Psicología Educativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 21569444

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22404062

Grado/Título: Magister en psicología educativa

Código ORCID: 0000-0003-0269-8599

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mendoza Morales, Carmen Teófila	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
2	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889



## Facultad de Ciencias de la Salud

### Programa Académico Profesional de Psicología

*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:30 A.M** horas del día 13 del mes de julio del año dos mil veintitrés, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. CARMEN MENDOZA MORALES PRESIDENTA
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO SECRETARIA
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI VOCAL
- **ASESOR DE TESIS. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA**

Nombrados mediante Resolución N°1386-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. ABRAHAM ELIAS GHEZZI N° 22718 DEL DISTRITO DE PARCONA – ICA 2018"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, Sra. **YARANGA QUISPE, Ingrid Carol**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobada por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Buena.

Siendo las 11:38 Horas del día 13 del mes de Julio del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. CARMEN MENDOZA MORALES  
PRESIDENTA

MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO  
SECRETARIA

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI  
VOCAL



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

Yo, **LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA**, asesor(a) del PA de Psicología y designado(a) mediante documento: Resolución **N°1914-2021-D-FCS-UDH** del (los) estudiante(s) **YARANGA QUISPE INGRID CAROL**, de la investigación titulada “**MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. ABRAHAM ELIAS GHEZZI N° 22718 DEL DISTRITO DE PARCONA-ICA 2018**”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 15% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 02 de agosto de 2023



Lincoln A. Miraval Tarazona  
PSICOLOGO CLINICO Y DE LA SALUD  
RNE 082 - OCP 3975

-----  
MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA

DNI.22404062

CODIGO ORCID.ORG//0000-0003-0269-8599

## Segunda Entrega

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.umch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>



Lincoln A. Miraval Tarazona  
PSICOLOGO CLINICO Y DE LA SALUD  
RNE 082 - OCP 3975

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA

DNI.22404062

CODIGO ORCID.ORG//0000-0003-0269-8599

## **DEDICATORIA**

La investigación desarrollada está dedicada a mi padre celestial que me ha dado la fuerza para seguir adelante y a mis padres, mi Esposo e Hijo que siempre han estado a mi lado motivándome día a día para convertirme en una gran profesional. A Romy, mis profesores, colegas y a todos aquellos que de una forma u otra me ayudaron a alcanzar mis metas

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sincera gratitud está dirigida ante todo a Dios por darme la vida para que pueda ser de gran ayuda a la Sociedad y así promover mi meta. Por su comprensión a lo largo de todo este tiempo pasado en la escuela, mi familia y amigos a quienes no pude estar a su lado. También quise expresar mi gratitud a los profesores del programa profesional de psicología de la Universidad de Huánuco que, a través de sus sabias enseñanzas, me inculcaron la sabiduría y el deseo de cambiar el mundo para el mejoramiento de la humanidad.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	24
2.2.1. VARIABLE 1.....	24
2.2.2. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN .....	27



2.2.3. VARIABLE 2.....	30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	36
2.3.1. MOTIVACIÓN.....	36
2.3.2. NECESIDAD DE LOGRO O REALIZACIÓN.....	37
2.3.3. NECESIDAD DE AFILIACIÓN .....	37
2.3.4. NECESIDAD DE PODER.....	37
2.3.5. DESEMPEÑO .....	37
2.3.6. CAPACIDAD PEDAGÓGICA .....	37
2.3.7. RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO .....	37
2.3.8. RELACIONES INTERPERSONALES .....	38
2.4. HIPÓTESIS.....	38
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	38
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	38
2.5. VARIABLES.....	39
2.5.1. VARIABLE 1.....	39
2.5.2. VARIABLE 2.....	39
2.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE .....	40
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	42
3.1.1. TIPO.....	42
3.1.2. ENFOQUE .....	42
3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	42
3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	44
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	44
3.3.1. INSTRUMENTOS.....	45
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .	
.....	46
3.4.1. CUADROS ESTADÍSTICOS .....	46
3.4.2. ESTADÍGRAFOS .....	47
3.4.3. DIAGRAMA DE BARRAS POR SECTORES .....	47
3.4.4. PROGRAMA SPSS.....	47

CAPITULO IV.....	48
RESULTADOS.....	48
4.1. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS .....	48
4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	53
4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	53
4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS DE ESPECIFICAS .....	54
4.3.1. HIPOTESIS ESPECIFICA 1 .....	54
4.3.2. HIPOTESIS ESPECIFICA 2.....	55
4.3.3. HIPOTESIS ESPECIFICA 3.....	56
CAPITULO V.....	58
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
5.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	58
CONCLUSIONES .....	60
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	62
ANEXOS .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la Población y Muestra .....	44
Tabla 2 Resultados de la motivación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018 .....	48
Tabla 3 Resultados de la necesidad del logro de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018.....	49
Tabla 4 Resultados de la necesidad de afiliación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2022.....	50
Tabla 5 Resultados de la necesidad de poder de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018.....	51
Tabla 6 Resultados del desempeño de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018 .....	52
Tabla 7 Correlación Hipótesis General .....	53
Tabla 8 Correlación Hipótesis especifica 1 .....	54
Tabla 9 Correlación Hipótesis especifica 2 .....	55
Tabla 10 Correlación Hipótesis especifica 3 .....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la motivación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018 .....	48
Figura 2 Resultados de la necesidad del logro de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018.....	49
Figura 3 Resultados de la necesidad de afiliación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018.....	50
Figura 4 Resultados de la necesidad de poder de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018.....	51
Figura 5 Resultados del desempeño de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018 .....	52

## RESUMEN

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño del sujeto fue el objetivo del estudio de investigación en la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018. Se tuvo como variable uno a la motivación y la variable dos el desempeño docente. En el entorno de competencia del de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018. El estudio ha sido de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal. conformada por un total de 47 docentes que se obtuvo de datos de la I.E Abraham Elías Ghezzi de acuerdo al padrón de la institución educativa. La encuesta se utilizó como técnica de recolección de datos, y el cuestionario sirvió como herramienta. que estuvo constituido por 32 ítems, para la variable 1 y 20 ítems para la variable 2. En su versión 25 se utilizó el programa SPSS como programa estadístico; Se realizó la prueba de RHO de SPEARMAN, y los resultados de las dos variables descritas tuvieron una fuerte correlación entre sí en la comparación de hipótesis, de 0.843, con un valor de significancia de 0.000; rechazando la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y aceptando la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>). Conclusión: La motivación está relacionada con el desempeño docente en la I.E Abraham Elías Ghezzi.

**Palabras claves:** Motivación, Desempeño, docente, necesidad, realización, afiliación.

## ABSTRACT

The research study whose objective was to determine the relationship between motivation and teaching performance of the I.E Abraham Elías Ghezzi n ° 22718 of the District of Parcona - Ica 2018. It was taken as an one variable; Motivation and the two variable; teaching performance. In the competition environment of the I.E Abraham Elías Ghezzi n ° 22718 of the District of Parcona - Ica 2018. The study has been of an applied type, with a quantitative approach of non-experimental, cross-sectional design. made up of a total of 47 teachers who obtained data from the I.E Abraham Elías Ghezzi according to the register of the educational institution, the survey was used as a technique for data collection and the questionnaire as an instrument that consisted of 32 items, for variable 1 and 20items for variable 2. Statistical software: SPSS program version 25 was used; The SPEARMAN statistical test was performed to test the hypothesis, the results of the two variables described had a high correlation of 0.843, with a significance value of 0.000; rejecting the null hypothesis (HO) and accepting the alternate hypothesis (HI). Concluding that motivation is related to the teaching performance of the I.E Abraham Elías Ghezzi.

**Keywords:** Motivation, Performance, teacher, need, achievement, affiliation.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge principalmente de dar a conocer los aspectos primordiales de un docente, como es la motivación y por ende el desempeño que se aplica en distintas situaciones académicas o sociales, como podría ser la presente pandemia, que nos obligó a adaptarnos forzosamente a nuevas plataformas y a las aulas virtuales de esta manera la presente investigación tiene la siguiente estructura:

CAPÍTULO I: La descripción problemática del problema, la formulación del problema, la justificación, los objetivos generales y específicos, las limitaciones de la investigación y la viabilidad se incluyen en un problema de investigación.

CAPÍTULO II: Los antecedentes del problema, los fundamentos teóricos y la operacionalización variable están incluidos en el marco teórico.

CAPÍTULO III: La metodología de investigación incluye el tipo de investigación, enfoque, diseño metodológico, población, demostración, recopilación y análisis de datos, técnicas de procesamiento de datos y consideraciones éticas.

CAPÍTULO IV: Los resultados incluyen el procesamiento de datos, tablas y gráficos estadísticos, así como su análisis e interpretación.

CAPÍTULO V: Presentación y discusión de los hallazgos, recomendaciones y hallazgos del proceso de investigación

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La motivación es un conjunto de varios procesos a través de los cuales una persona se mueve bajo la influencia de una variedad de fuerzas, tanto internas como externas, que pueden afectarlo. Se inicia, guía y mantiene a través de conductas encaminadas a lograr un determinado estímulo para satisfacer su necesidad. Al mismo tiempo, logra su objetivo (García, 2015).

En América Latina, las instituciones educativas experimentan problemas de motivación y desempeño, relacionados de manera similar con la mala organización, la mala comunicación entre los miembros y los despidos. Porque la remuneración es demasiado baja, ajena a las calificaciones y estándares de competencia deseados por los docentes, exacerba el pesimismo por la formación continua voluntaria, dificulta el trabajo y perjudica a los docentes en educación superior. Los problemas de motivación y rendimiento que enfrentan las instituciones educativas son el resultado de una estructura organizativa deficiente, una comunicación deficiente entre los miembros y una falta de motivación. Debido a las escalas salariales extremadamente bajas, que no están en línea con los estándares de calificación y meritocracia a los que aspiran los maestros, los maestros tienden a ser pesimistas, lo que los hace menos efectivos y los pone en riesgo de proporcionar una instrucción de mayor calidad (Naranjo, 2009)

Según la investigación de Gallardo (2017), se encontró en nuestro país un nivel muy preocupante de motivación, mostrado por los maestros en varias instituciones educativas nacionales. Identificar situaciones en las que prevalece el incumplimiento de un cronograma específico, lo que resulta en el fracaso del plan previsto. Además, muchos docentes creen que su rol es meramente impartir conocimiento, que no está relacionado con los educandos y es inconsistente con la gestión de la institución educativa, lo que conduce a malos resultados de aprendizaje



La docencia es un servicio donde los docentes tienen mayor relación con los alumnos, con el personal administrativo. Por lo tanto, su trabajo es muy importante para asegurarles una buena experiencia en su organización.

En Ica, la investigación de Díaz (2016) muestra que los maestros no están demasiado motivados por el trabajo que realizan, dado el estado deplorable de la infraestructura escolar que tienen para enseñar y aprender. Debido a que no conducen a la realización profesional o ayudan con su autorización, sus expectativas no son muy altas. Debido a la falta de un lugar para organizar los recursos y materiales necesarios para que los estudiantes estudien, las condiciones de trabajo no son ideales. El nivel de motivación para el trabajo también se ve afectado negativamente por las condiciones físicas, el equipo, el medio ambiente y las condiciones de seguridad.

Para Montenegro (2011), el desempeño docente es la implementación de los lineamientos, así como la dirección de acción para que los docentes ejerzan sus competencias, es decir, una forma de preparar a los menores y menores bajo su cuidado su ardilla (p. 19).

Rivas (2010) señala sobre este tema que en muchas universidades latinoamericanas atribuyen las deficiencias de los estudiantes a factores externos como factores estudiantiles, sin tomar en cuenta los contenidos que imparten los docentes y responsables del desarrollo. su capacidad, por lo tanto, se puede observar que entre los factores que inciden en el progreso del alumno se encuentran factores relacionados con el propio estudiante.

De acuerdo con MINEDU (2017), si bien ha habido un aumento en el desarrollo de capacidades PISA en Perú, este aumento no ha sido suficiente debido a que la mayoría de los estudiantes que se acercan a la finalización de la educación básica continua no pueden desarrollarse en ciencias, matemáticas y lectura. competencias a un nivel satisfactorio, se está convirtiendo en uno de los mayores desafíos que enfrenta el sistema educativo peruano y en uno de los mayores desafíos que enfrenta el sistema educativo, para brindar a todos los que aprenden servicios educativos de calidad y con equidad.

Flores (2001) explica que en el Departamento de Ica los docentes juegan un papel importante en el proceso educativo y la formación de los estudiantes. Además de servir como facilitadores y guías, actuar como facilitadores y educadores de nuestros estudiantes. Sin embargo, es necesario conocer la realidad actual en la práctica educativa regional para proponer alternativas efectivas y consolidadas organizadas en sistemas de apoyo pedagógico adecuados a las características de los docentes Iqueños que demuestren una alta eficiencia pedagógica.

Es preocupante la situación educativa en nuestra región, por lo que en este estudio la propuesta es analizar las prácticas docentes, comprender aciertos y desaciertos, convertir estadísticas a favor de los estudiantes, pero también pensar en la efectividad de los programas que realiza el MINEDU, tomando en cuenta sus diagnósticos sociales, culturales, políticos y educativos

Empero la Institución educativa Abraham Elías Ghezzi n° 22718 es una Institución educativa pública de nivel secundaria que forma escolares en el distrito de Parcona – Ica donde se observa que, los docentes se sienten desmotivados y es debido a muchas cosas, entre ellas: Estabilidad laboral desconocida, bajos salarios, estrés y presión continua del personal administrativo, acompañamiento y seguimiento como resultado, ya no se desarrollan como antes, lo que tiene un impacto en el trabajo del maestro y, a su vez, tiene un impacto en cómo aprende el estudiante. Estos factores incluyen un aumento de la carga de trabajo, adaptación a un plan educativo o currículo diferente donde los maestros no están preparados y que, en estos casos, desean abandonar el aula. Como no están participando en la falta de motivación ha obstaculizado seriamente su desempeño institucional, social o intentos de innovar sus métodos de enseñanza. Además, sin un proceso adecuado de planificación o contextualización, se desarrollan sesiones de enseñanza, lo que lleva a clases que no reflejan las características de los estudiantes. Debido a esto, la investigación tuvo como propósito examinar la motivación desde el punto de vista del rol académico, de la I.E Abraham Elías Ghezzi N°22718.

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

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

**PG:** ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño Docente de la I. E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1:** ¿Qué relación existe entre la necesidad del logro o realización y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018?

**PE2:** ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018?

**PE3:** ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

**OG:** Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1:** Determinar la relación que existe entre la necesidad del logro y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**OE2:** Identificar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**OE3:** Describir la relación que existe entre la necesidad de poder y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El trasfondo teórico del presente estudio lo justifica demostrando cómo se aplicaron conceptos relacionados con la motivación y el rendimiento académico de la I.E. Abraham Elías Ghezzi N°22718 que permitieron identificar y prevenir situaciones que impulsen la motivación y el desempeño de los profesores que conforman el alumnado, así como la capacidad de comparar los resultados con los objetivos planteados en las múltiples teorías y modelos relacionados con la problematización en el aula, la importancia de aumentar la motivación de los docentes está respaldada por una serie de factores., lo que hace que el estudio actual, cuyo objetivo es determinar la relación entre las variables de estudio, sea muy significativo, que permita las medidas de intervención orientadas a mejorar la motivación y el rendimiento laboral del grupo actual en vulnerabilidad.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La investigación permitió conocer las variables y sus dimensiones los resultados permitieron tomar acciones que consideren pertinentes en el estudio de investigación.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Una revisión metodológica de la teoría entre motivación y rendimiento fue posible gracias al presente estudio acerca de los docentes en el Distrito de Parcona -Ica 2018 de la L. E. Abraham Elías Ghezzi n°22718 y como se realiza el trabajo de Investigación de forma correcta. Por lo tanto, el proceso metodológico se desarrolló después de consultar una serie de fuentes de información relevantes. Y para ello, se utilizaron técnicas de investigación basadas en documentos, que permitió

copiar, revisar y analizar información encontrada publicaciones, revistas científicas, obras de arte, libros, monografías y documentos oficiales, entre otras fuentes directamente relacionadas con el tema de la investigación.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

La accesibilidad a la información confidencial por parte de los docentes que han sido evaluados son datos y respuestas del cuestionario que expresaron frente a su institución, por lo que se considera dificultad así también limitaciones como; disponibilidad horaria, profesores ausentes de la Institución, y poca cooperación de algunos profesores en la aplicación del cuestionario. Ya que temen a las represalias que pueden tomar los administrativos frente a su contrato como docente es por ello que la información brindada debe ser muy bien evaluada para desarrollar el trabajo de investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Tenorio, (2017). Realizó la tesis titulada “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”. Campus ecuatoriano en Quito de la Universidad Andina Simón Bolívar. La propuesta participativa de una unidad educativa para un nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional de los docentes tuvo como objetivo mejorar la felicidad laboral de los docentes y la perspectiva de su trabajo en la FF.AA. Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–2017. La metodología se desarrolló con un enfoque cuantitativo en un determinado grupo social que tiene acceso a datos particulares. Con el uso de esta metodología, se completó un trabajo de campo con el fin de recopilar información objetiva y luego generalizar los hallazgos al grupo. El área geográfica del interior de la Unidad de Educación de las Fuerzas Armadas es donde se restringe la ejecución de este proyecto de investigación, el Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, ubicada al norte del D. M. Quito, en el sector de la Pradera. Funciona con el mismo nombre de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” en Parcayacu con el fin de dar forma a una carrera militar en la juventud desde sus primeros años de escuela. El personal docente que trabaja dentro de las instalaciones apropiadas fue tenido en cuenta para los efectos poblacionales estimados a la U.E.FF.AA. COMIL 1. A la luz del trabajo realizado con una población definida, una visualización no es apropiada; esto se debe a que hay un total de 136 maestros (población), que es un número manejable para realizar encuestas. Sin embargo, para tener un objetivo mayor, se pensó que era útil tener en cuenta que la institución actualmente cuenta con el complemento completo de los miembros de la facultad, 29 en un año electoral y por lo tanto el total de personas interrogadas. Por estas razones y como criterio de exclusión, se concluyó que quienes tienen derecho a participar son los becarios que se han desempeñado más de una vez. La exposición fue seguida por

cuestionarios, pero solo 66 del número total de personas incluidas respondieron. El número restante, es decir, 41 no las entregó, por lo que el número de respuestas obtenidas. Las Conclusiones.

El modelo educativo nacional, las teorías de autodeterminación y el marco de satisfacción, y los conceptos relacionados con la medición del desempeño laboral se han tenido en cuenta para apoyar el trabajo actual.

Los datos de campo se recolectaron mediante la administración de encuestas a los instructores en clase, y se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: nivel de satisfacción con el proceso de evaluación actual, nivel de satisfacción con Herramientas de evaluación y satisfacción con los resultados obtenidos (calificaciones).

Comparativamente hablando, la ausencia de socialización, comunicación interna y motivación antes, durante y después del proceso de evaluación del desempeño de un maestro, la metodología de evaluación actual tiene la ventaja de tener en cuenta factores educativos, técnicos e institucionales.

En contraste con el modelo actual de evaluación, que pone énfasis en los factores pedagógicos, la planificación educativa y el cumplimiento institucional de las normas, se necesita más impulso, coordinación con los coordinadores locales, garantías y conocimientos en el marco de la evaluación docente, de acuerdo con la realidad del aula.

Se cree necesario un mejor intercambio de información entre autoridades y educadores desde la perspectiva de la institución para corregir errores y así maximizar los recursos disponibles para lograr los objetivos institucionales propuestos.

Aunque los profesores no parecen demasiado satisfechos con la forma en que son evaluados, existe un alto nivel de satisfacción con la forma en que son evaluados cuando utilizan el instrumento actual creado por el Departamento de Evaluación Académica de la U.E.F.F. AA. COMIL

Con los padres de la familia, que no están muy cerca de la zona, hay una cierta distancia. Debido a esto, es más probable que los educadores sean evaluados por aquellos que están en el área inmediata, como 18 es la U.E.F.F. AA. COMIL 1.

Con conversaciones previas de socialización y seguimiento, es necesario fortalecer la capacidad de los participantes para intercambiar pensamientos después de conocer los resultados de la evaluación (quimestrales). • No hay consenso en que deba haber algún tipo de castigo o incentivo dependiendo del resultado al final del proceso de evaluación docente.

Del Valle (2015) Nivel De Motivación al Logro en un grupo de Docentes (Estudio realizado en el 1er. Y 4to. año de las Carreras de Profesorado y Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria para obtener el título de Licenciada en Psicología de la Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar - Guatemala. El presente estudio buscó estabilizar el nivel de motivación para realizar Un grupo de docentes que estudiaron en la Universidad Rafael Landívar. Estudio Realizado en agosto, septiembre y octubre de 2014. incluyendo 31 profesores; 15 alumnos del 1er año de maestros. Origen 16 de 4. año que estén cursando carreras de educación primaria y preescolar. EL trabajo ha sido con dos grupos para realizar un análisis comparando los resultados de quienes inician su carrera, y de los docentes que están por culminarla. Como instrumento, se utilizó las escalas de motivación al logro ML-1 y ML-2 del Dr. Pero Morales (2006) las cuales describen una serie de rasgos y características asociadas a la motivación al logro: alto de aspiraciones, organización y método. Se llegó a la conclusión; que ambos grupos en los que se hizo el estudio obtuvieron un nivel de motivación al logro adecuado. Conforme a los resultados se elaboró una propuesta denominada “Guía de Motivación Docente” que servirá como herramienta para informar, incentivar, reflexionar, analizar y mejorar la motivación para la búsqueda del logro, la cual aparece adjunta al final del estudio.



## 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Beck (2018) en su investigación: “Motivación y desempeño del docente del programa de diploma del bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima” (Tesis Post grado) Universidad Marcelino Champagnat. Al respecto;

Establecer una conexión entre el logro intelectual y el entusiasmo fue el objetivo principal de este estudio, entre muchos maestros en el programa de IBO de una institución peruana premium. El diseño está correlacionado y el tipo de patrón es improbable a propósito. Participaron 50 docentes de cualquier asignatura del Diplomado OBI, Se midieron mediante el Cuestionario de Rendimiento Académico y la Escala de Evaluación de Motivación Laboral (R-MAWS). Los resultados demuestran un bajo grado de compromiso y un nivel moderado de desempeño de instrucción efectiva. También existen vínculos débiles y directos entre la motivación y los componentes individuales de la actividad pedagógica: responsabilidad y desempeño, interés e interés de los estudiantes, relaciones interpersonales, resultados pedagógicos generales y afectivos. Se encuentra que existe una relación positiva entre la motivación y el rendimiento en el aprendizaje. La importancia de los resultados discutidos.

Mendoza (2018) en su investigación; “Desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en estudiantes del 5to. grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chaupimarca – Pasco”. (Tesis Post grado), Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco.

Pertenece al campo de la investigación asociada y es una Investigación científica básica que no pretende ser experimental. Se trata de un estudio que mide en qué medida existe relación entre tres variables de investigación: resultados de aprendizaje, motivaciones de aprendizaje y resultados de aprendizaje, exhibida por estudiantes de quinto año de secundaria de una institución educativa. Ícono educativo "Daniel Alcides

Carrión". Para ello se utilizaron técnicas de ensayo estándar y adaptadas; Las herramientas que se han aplicado son: El Cuestionario de Evaluación Docente (CED) para medir la variable actividad docente y el Cuestionario de Evaluación de los Objetivos de Aprendizaje (CEMA) para evaluar la variable motivación educativa, en una muestra de 160 estudiantes. Los mejores niveles de validez y fiabilidad, según los resultados estadísticos a los que están sujetos, están representados por las herramientas. Los indicadores proporcionados por el análisis estadístico se comparan con los criterios especificados y Los resultados demuestran una relación precisa y estadísticamente significativa entre la efectividad de la enseñanza, la motivación del estudiante para el aprendizaje y los resultados del aprendizaje. Conclusión: Los análisis estadísticos que se realizaron nos permiten concluir que las tres variables estudiadas están relacionadas entre sí.

Tello (2018) en su investigación; "Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017". (Tesis Post grado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Al respecto;

El objetivo general fue establecer la relación entre la motivación docente y la productividad en una escuela secundaria que lleva ese nombre. Para el estudio de las variables se extrajeron opiniones de una muestra especialmente seleccionada, de 33 docentes de la institución educativa. Para la obtención de los resultados se utilizaron dos cuestionarios, basados en las variables de la tabla de actividad variable, cada uno compuesto por 15 preguntas y con una escala tipo Likert; Ambas herramientas fueron revisadas. Con base en los resultados obtenidos de las herramientas empleadas, En el ámbito educativo, se encontró que había una correlación estadísticamente significativa entre la motivación académica y el rendimiento de Herman Tejada Vela en la ciudad de Moyobamba, debido a que su valor es de 0.829, y la correlación es alta.

### 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Olivera (2019) en su tesis titulada;" Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica". Universidad Cesar Vallejo. Lima.

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

Moquillaza (2014), en su estudio titulado: El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los institutos de educación superior tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013. Tesis de maestría de la Universidad Enrique Guzmán Valle. Esta investigación tuvo como finalidad determinar cuánto y cómo se relaciona el nivel de motivación laboral de los docentes y la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, durante el año 2013, siendo su población de 227 docentes y la selección de la muestra de estudio estuvo conformada 227 que representa el total poblacional, la muestra fue de tipo censal intencionada, el tipo de investigación de carácter descriptivo – correlacional , los instrumentos que permitieron el recojo de información fueron un cuestionario de Motivación laboral de los 23 docente y para la segunda variable se utilizó una ficha de valoración. La

investigación da a conocer que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,822, lo cual se traduce en una relación directa entre ellas, lo cual contribuye a establecer que el desempeño docente está sujeto tanto en mayor como en menor medida a la motivación laboral en la institución a la cual pertenecen.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. VARIABLE 1**

#### **2.2.1.1. MOTIVACIÓN**

Chiavenato (2009) afirma: "...las vidas son incomparables: las insuficiencias alteran de persona a sujeto y provocan varios modelos de conducta. Los bienes generales y la capacidad particular, los justos además son disímiles. Las insuficiencias, los bienes generales y las capacidades del individuo varían con tiempo. El paso que activa la conducta son más o menos parecidas en todos los individuos." (p.270).

De la misma manera, Feldman (2009) afirma que cada ser vivo en el universo tiene una motivación, ya sea inherente o heredada. Esto significa que cada persona que tiene una motivación debe ser tomada en consideración. De acuerdo con García (2015), la motivación es la culminación de una serie de procesos a través de los cuales Las acciones de una persona están inspiradas por una amplia gama de fuerzas internas y externas que pueden tener un impacto perjudicial en ellos. Esto inicia, dirige y se mantiene a través de un comportamiento dirigido a obtener un cierto incentivo que les permita satisfacer sus necesidades. Como resultado, se logra simultáneamente el logro de un objetivo.

Robbins (2004) define la motivación; Es "un estado interno que sostiene el comportamiento del hombre". "procesos de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir

una meta” (Robbins, 2004, p.392). Existe una fuerza que motiva a las personas a trabajar juntas.

De acuerdo con la definición de Espada (2006), desarrollar hábitos sin coerción, bajo la influencia de un esfuerzo excesivo o bajo el control de la propia voluntad, sino voluntariamente, mediante la participación en todo tipo de actividades (p.75).

Keith (2003) Se sugiere que la motivación ocurre dentro de los límites de una cultura corporativa que enfatiza las habilidades de comunicación y exhibe un estilo de comportamiento organizacional distinto. Sin embargo, ser consciente de los requisitos y motivos del empleado, que se originan en el individuo, también es necesaria para la motivación.

Roussell (2000) Describir cómo la singularidad del carácter de un ser humano fomenta el comportamiento desinteresado y el trabajo individual y cómo preserva los caminos de las personas hacia la realización de sus aspiraciones de justicia (p 16).

#### **2.2.1.2. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN**

Según Espada (2006), Tanto en su vida cotidiana como en sus carreras profesionales, la motivación de las personas es un aspecto crucial. Una persona que se siente motivada trabajará duro y logrará sus objetivos fácilmente, lo que resultará en tensión compulsiva. La motivación es importante porque enriquece la voluntad de seguir consiguiendo los objetivos marcados y así trabajar para alcanzarlos sin demasiada dificultad.

Según Bateman (2004), la motivación se caracteriza por las siguientes características: - Motiva los esfuerzos de uno para lograr su logro. Esto es visto como un proceso psicológico. Puede crear diferentes tipos de necesidades (mentales, sociales o físicas). - Tener una meta para alcanzar la meta planteada por la persona. - Gastar energía hasta alcanzar la meta. Sin embargo, mostrar una

buena motivación te ayudará a lograr tus metas con dedicación y esmero, de lo contrario cumplirá con algunas de las características de felicidad para el desarrollo mental, social y físico tuyo.

### **2.2.1.3. ASPECTOS QUE MOTIVAN EL TRABAJO**

El comportamiento motivador se atribuye a dos factores que están presentes en el trabajo e impulsan los esfuerzos del maestro. Uno de estos factores tiene un carácter externo y está relacionado el otro, en particular, está relacionado con la dinámica interna del lugar de trabajo. y está relacionado con la naturaleza del trabajo.

El ambiente de trabajo incluye todas las características físicas y sociales del lugar donde se realiza el empleo. Este grupo tiene en cuenta el salario mensual del empleado, estabilidad en el trabajo, la oportunidad de ascender y llegar a una posición más alta, y la libertad de interactuar socialmente. El ambiente laboral tiene las siguientes características,

- Puesto de trabajo: “El trabajo es la esencia del nivel de desempeño de una organización, por lo que consiste en un conjunto de tareas que es necesario desarrollar para que la organización logre sus objetivos”.(Mondy y Noé, 1997).
- Autonomía en el trabajo: “la medida en que el trabajo permite la independencia, la libertad y el poder de decisión para planificar el trabajo en sí y seleccionar los procedimientos para su ejecución” (Navarro, Llinares y Montañanes, 2010. p. 13).
- Entorno de empleo: La necesidad de crear un ambiente de trabajo agradable donde los diferentes miembros de la fuerza laboral tengan buenas relaciones humanas es necesaria porque hacerlo aumentará la satisfacción y la comodidad en el trabajo.
- Condiciones de empleo: dependiendo del pago que reciben, la flexibilidad de su horario de trabajo y otros factores descritos en su contrato de trabajo, se sienten satisfechos con sus trabajos.

- La política de incentivos: Es necesario reconocer los logros y logros del empleado, que pueden tomar la forma de recompensas o a nivel económico.
- Desarrollo de la fuerza laboral: Para motivar a los empleados, es necesario facilitar las promociones y las competencias ascendentes en el lugar de trabajo. El contenido de su trabajo está relacionado con las actividades específicas de su trabajo y cómo aplican sus habilidades y debilidades de acuerdo con el trabajo que realizan. Se utilizan tres premisas para explicar cómo la motivación resulta de factores como las influencias biológicas, psicológicas y culturales en las personas, produciendo patrones de comportamiento:
  - “El comportamiento es causado, ya que existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en factores internos y externos” (Berardi, 2015, p. 14).
  - “El comportamiento es motivado, en todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo” (Berardi, 2015, p. 14).
  - “El comportamiento está orientado hacia objetivos, en todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento” (Berardi, 2015, p. 14).

## **2.2.2. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN**

### **2.2.2.1. NECESIDAD DE LOGRO O REALIZACIÓN**

McClelland (1989) afirma que el impulso para tener éxito y el deseo de trabajar duro para el éxito. Una persona que necesita ganar se siente motivada para llevar a cabo tareas difíciles, lograr

metas difíciles enfrentando desafíos establecidos por lograr sus propios objetivos y progresar en su trabajo como resultado. Una fuerte necesidad de reflexionar sobre los logros y el progreso de uno, así como el deseo de sentirse apoyado, realizado, satisfecho y talentoso, están presentes. Aquellos que tienen una predisposición a necesitar ganar buscan tareas de retención (ni demasiado simple ni muy complejo). Por lo general, Individuos optimistas que creen en sus habilidades. Un individuo con una fuerte necesidad de dinero debe dar reconocimiento de la propia responsabilidad por el éxito o el fracaso de uno. Demuestra la toma riesgos razonables y favorece escenarios que tienen un impacto directo en su actividad. McClelland ha explorado la necesidad de logro, argumentando que las personas exitosas desarrollan un impulso que los motiva a superar las expectativas, completar sus tareas con éxito y convertirse en los mejores en todo lo que hacen en lugar de estar motivados por la necesidad de recompensas.

#### **2.2.2.2. NECESIDAD DE AFILIACIÓN**

El deseo de relacionarse con otras personas, según McClelland en 1989 (Chiang, 2010, p. 09), es lo que es. El individuo que necesita afiliación es impulsado por la afiliación, tiene una necesidad de relaciones amistosas, y está motivado para comunicarse con las personas y con otros compañeros de trabajo. Estar afiliado hace que uno se sienta valorado por la asistencia, cortesía y Consideración de otras personas. Según McClelland, esta es la necesidad más apremiante, por lo que los encargados de sus necesidades de afiliación deben tomar medidas, se distinguen por una fuerte preocupación por el reconocimiento externo y una preferencia por el trabajo en grupo. Debido a que mantener relaciones sobre la toma de decisiones es más esencial, es más probable que suceda en trabajos de supervisión. El deseo de afiliarse se considera crucial para comprender las necesidades de los demás y para fomentar un ambiente de trabajo positivo. La satisfacción de las actividades interpersonales y sociales es



buscada por los trabajadores con una alta necesidad de afiliación. Requieren "fuertes lazos interpersonales" y la necesidad de sentirse cerca de las personas, para usar un término psicológico. Trabajar con amigos es preferido por aquellos individuos que requieren mucha afiliación. Inextricablemente ligadas al éxito administrativo están las necesidades de afiliación y poder. Los mejores gerentes son aquellos que tienen una alta motivación para el poder y una baja motivación para la afiliación. Incluso es posible decir que una alta motivación para el poder es un requisito previo para la eficacia administrativa.

### **2.2.2.3. NECESIDAD DE PODER**

El deseo de influir en el comportamiento de otra persona de una manera particular, en lugar de cómo se habrían comportado naturalmente, es lo que McClelland declaró en 1989 (Chiang, 2010, p. 10). La persona que tiene una necesidad de poder está motivada por el deseo de adquirir y mantener la autoridad. Desea influir, alentar, educar o inspirar a otros para lograr metas. Ser influyente, efectivo e impactante es cómo se comporta. Hay una gran necesidad de que las personas tomen la iniciativa y hagan que sus puntos de vista sean dominantes. Al final, McClelland cree que su estatus es la necesidad menos reconocida y que está asociado con aquellos en posiciones de autoridad. Sin embargo, existe una gran necesidad de aumentar su poder y prestigio. La mayoría de los gerentes exhiben una necesidad elevada de poder, según el autor, quien afirma que aquellos con altas necesidades de poder son típicamente aquellos que se sintieron débiles, indefensos e inseguros cuando eran niños o aquellos que ocupan posiciones de bajo estatus y se sienten inferiores a sus superiores. Sin embargo, su efectividad en el fomento de un ambiente de trabajo positivo dentro de una organización no es únicamente el resultado de su necesidad de poder, sino también el resultado de un conjunto diferente de valores que defiende. Según McClelland, las personas

que exhiben una necesidad de poder en el lugar de trabajo obtienen satisfacción al poder dirigir los logros de los demás.

### **2.2.3. VARIABLE 2**

#### **2.2.3.1. DESEMPEÑO**

Se define como "Desempeño de sus situaciones, indiscutible por aumento registrado al maestro y al estudiante" por Montenegro. Actuar en diferentes ámbitos o canales de comunicación: El entorno socio-formativo, el primer día de clase, y la valoración de la propia inteligencia a través del trabajo reflexivo. (, 2007.p.70).

"El rendimiento se predica cuando construimos un orden inteligente y de aspecto de una vida que elabora los deberes naturales de su profesión, posición u oficio", según Chiroque (2006). En contrariado, la "evaluación del desempeño docente "crea informe el lenguaje evaluativo de los trabajos que ejercen los impuestos y maestras, en correspondencia con las responsabilidades fundamentales a su labor y cargo. P.45" De acuerdo con lo determinado, se alcanza mostrar el trabajo educativo es la acción que el docente confecciona en su tradicional labor durante el transcurso de saber y aprendizaje.

Según Zabala y Arnau (2008), define como "la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada".

Otro enfoque del MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDU), por su parte, propone el documento "Marco de un buen desempeño docente" (2011) en el que define a la docencia como un "quehacer en complejo".

### 2.2.3.2. FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Existen factores que inciden en el desempeño laboral del colaborador, estos se distinguen en cinco aspectos que involucran factores internos y externos:

- A) Conocimiento del trabajo: este factor se plantea como el conocimiento del trabajo con relación a la capacidad y competencia humana, con el dominio de conocimientos, destrezas y actitudes. Para Maristany (2003) citado por Rodríguez y Lechuga (2018) indica que se trata de “la medida en la cual el trabajador conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña, así como de la capacidad de llevarlos a la práctica apoyados en el manejo del conocimiento adquirido en su desarrollo” (p.84).
- B) Producción: la calidad del trabajo que realice el colaborador afectará la producción en el trabajo, esto “se expresa en el balance entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad de trabajo comprende la medida en que se produce trabajo, supone un nivel de actividad o esfuerzo que necesita un operador humano” Maristany (2003) citado por (Rodríguez y Lechuga, 2018, p. 84) que permitirán cumplir los requerimientos o los criterios laborales que necesita la empresa o institución.
- C) Responsabilidad: Es el compromiso que se asume con la institución o empresa para cumplir con todas las normas y responsabilidad de la misma, “es la obligación que los supervisados les deben a sus superiores con respecto al ejercicio de la autoridad que le fue delegada como una forma para lograr los resultados esperados” Koontz y Weirich (2007) citado por (Rodríguez y Lechuga, 2018, p. 84)
- D) Capacidad de liderazgo: es la capacidad que tiene el ser humano de poder impactar en la actitud de sus semejantes, el liderazgo radica “en el proceso de conducción que implica ejercer la dirección organizacional, con iniciativa y principalmente utilizando medios

no coercitivos” Kotter (2005) citado por (Rodríguez y Lechuga, 2018, p. 85)

E) Identidad laboral: es la identidad y compromiso laboral que se expresa en el trabajador en medida que sienta reciprocidad con los lineamientos de la institución está “colaboración e integración voluntaria de sus miembros se profundiza cuando en el entorno aparecen condiciones que garanticen al trabajador su estabilidad tanto laboral como física y emocional” (Rodríguez y Lechuga, 2018, p. 87).

### **Dimensiones:**

#### **a) Capacidad Pedagógica**

El psicólogo Ruso V A Krutesky (1998), señala que se llaman capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad (p, 335)

#### **b) Responsabilidad en el Desempeño**

Según Niño (2010), lo conceptualiza como el que asume el docente, relacionado con el cumplimiento de una responsabilidad que despliega en el trabajo y que involucra de forma intrínseca, actitudes, valores, habilidades y saberes que relación en la manera de actuar y de afrontar circunstancias de la vida profesional.

Según Avendaño y Minujin, dicen que para enfatizar que “la responsabilidad del maestro, es entendida como el cumplimiento cabal (en tiempo y con calidad) de las misiones, tareas o compromisos y el asumir las consecuencias de sus actos” (p,199).

#### **c) Relaciones Interpersonales**

Según Vélez, cita a Hargreaves, quien afirma que, de todos los espacios donde se desarrolla la relación profesor-alumno es en

clase donde se desenvuelve el mayor índice de interacción entre ambos y donde se halla la médula del proceso educativo en sus aspectos interpersonales. Aunque la relación profesor-alumno en el aula se presenta como un espacio multidimensional. (2006).

### **2.2.3.3. ENFOQUES O CORRIENTES PSICOLÓGICAS**

#### **a) Teorías de la motivación**

Según Chiang, (2010, pág. 7) nos dice que las teorías de contenido son aquellas teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas, las agrupa de la siguiente manera:

#### **b) La teoría de Abraham Maslow**

Expone la motivación del ser humano como una serie de procesos continuos de búsqueda de autoactualización y autorrealización. Defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas o fisiológicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, necesidades de desarrollo (parte superior de la pirámide) y que es imposible satisfacer las necesidades superiores si no están cubiertas las inferiores. Niveles:

- a) Necesidades fisiológicas (comida, bebida, vestido, vivienda),
- b) Necesidades de seguridad y protección (sentirse seguro y protegido-física y de salud, moral, familiar, de propiedad, de empleo),
- c) Necesidad de afiliación y afecto (desarrollo afectivo del individuo-asociación, participación, aceptación)
- d) Necesidades de estima (estima alta-relacionado con uno mismo, tal como la confianza y el respeto propio, la libertad, la independencia; estima baja- en relación a los demás, el aprecio, la reputación, la fama). La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

- e) La autorrealización o actualización-motivación de crecimiento, necesidad de ser. Autorrealización- es la necesidad psicológica más elevada del ser humano y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido valido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a esta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos hasta cierto punto.

#### **2.2.3.4. TEORÍA DE ALDERFER**

Se basó en los estudios de Maslow, pero a diferencia de Maslow no es necesario satisfacer una para poder optar a la siguiente. No hay jerarquización: las necesidades se dividen en;

- a) Necesidades de existencia-agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad,
- b) La relación de esta necesidad requiere para su satisfacción, la interacción con otras personas, comprendiendo la necesidad social y el componente externo de la clasificación de estima efectuada por Maslow,
- c) crecimiento interno de las personas. Incluyen el componente interno de la clasificación de estima y la de autorrealización.

#### **2.2.3.5. LA TEORÍA DE MC CLELLAND. (1950)**

Plantea que una vez que el individuo ha logrado satisfacer sus necesidades básicas (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow), la conducta de individuo pasa a estar dominada por tres tipos de necesidades;

- a) Necesidades de afiliación, implica el deseo de mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas,
- b) Necesidades de logro, que incluyen el impulso de sobresalir, de alcanzar metas, de vencer obstáculos y tener éxito,

- c) Necesidades de poder, que implican el deseo de ejercer influencia sobre individuos y situaciones para hacer que ocurran ciertas cosas que de otra manera no ocurrirían. Esta teoría parte de las siguientes premisas:
- El ambiente social que rodea a los seres humanos a lo largo de la vida va a determinar en buena medida sus necesidades,
  - La infancia es un periodo especial para la vida de cada sujeto. En esta etapa es la que los sujetos aprendemos gran parte de nuestras necesidades,
  - Las vivencias que tenemos determinan que deseamos satisfacer más unas necesidades que otras.
  - Las necesidades que los sujetos tienen se resumen en la afiliación, el poder y el logro.

#### **2.2.3.6. TEORÍA DE DOS FACTORES DE HERZBERG**

Postula que existen dos factores sobre la motivación, a los que denominó insatisfactores – satisfactores, higiene – motivadores o factores extrínsecos – intrínsecos.

#### **2.2.3.7. LOS FACTORES INSATISFACTORES O DE HIGIENE**

Son necesarios para mantener un nivel de al menos no insatisfacción, los cuales son: El salario, la seguridad del puesto, las condiciones de trabajo, el status, los procedimientos de la organización, la calidad de la supervisión técnica, la calidad de las relaciones interpersonales entre colegas, con los supervisores y con los subalternos.

#### **2.2.3.8. LOS FACTORES SATISFACTORES O MOTIVADORES**

Permiten fuertes niveles de motivación que pueden originar un buen desempeño, los cuales son: El logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el ascenso, el trabajo mismo y la posibilidad de progreso

### **2.2.3.9. TEORÍAS DEL PROCESO**

Las teorías del contenido se preocupan principalmente de estudiar las necesidades e incentivos que provocan la conducta, las teorías de proceso de la motivación se preocupan por responder a la pregunta de cómo se activa la conducta individual, como se dirige, se sostiene y se mantiene. En este sentido veamos tres teorías del proceso: La teoría de las expectativas, la teoría de la equidad y la teoría de fijación de metas.

### **2.2.3.10. LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VÍCTOR VROOM**

Postula que los individuos son seres pensantes y razonables, que abrigan creencias y tienen esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Las personas se ven motivadas a realizar cosas en el grado de que puedan obtener algo de ello.

### **2.2.3.11. LA TEORÍA DE LA EQUIDAD DE ADAMS**

Postula que los empleados establecen comparaciones entre sus esfuerzos y sus recompensas y los de otros que están en condiciones similares de trabajo. Existe equidad cuando los empleados perciben que la relación entre los insumos (esfuerzos) y sus resultados (recompensas) es equivalente a la relación de otros empleados. Hay injusticia cuando esas relaciones no son equivalentes, lo que genera tensión.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. MOTIVACIÓN**

Es la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta. En tal sentido podemos definir como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas hacia la realización de objetivos esperados. (Olivero 1997).



### **2.3.2. NECESIDAD DE LOGRO O REALIZACIÓN**

Es la necesidad lo que impulsa a una persona a trabajar e incluso a luchar por el objetivo que desea lograr. Las personas que tienen necesidades de alto rendimiento son personas que siempre trabajan para sobresalir, (McClelland, 1989)

### **2.3.3. NECESIDAD DE AFILIACIÓN**

Es la necesidad de una persona de tener relaciones interpersonales y sociales con otras personas o con un conjunto particular de personas. Estas personas buscan trabajar en grupos creando relaciones amistosas y duraderas (McClelland en 1989).

### **2.3.4. NECESIDAD DE PODER**

La necesidad de mejorar su autoestima y reputación impulsa a las personas, que desean que sus puntos de vista e ideas sean aceptadas e implementadas antes que los puntos de vista e ideas sobre otros. Estas personas, si poseen la habilidad suficiente como para saciar su deseo, suelen convertirse en líderes fuertes.

### **2.3.5. DESEMPEÑO**

Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado (Chiavenato, 2009).

### **2.3.6. CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

Las capacidades pedagógicas del docente, se pueden definir como un “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”. (Zabalza 2003:115).

### **2.3.7. RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO**

La responsabilidad en el desempeño es un valor y una práctica ética, ya que impacta en la vida familiar, académica, laboral y ciudadana.

Una persona responsable cumple con sus deberes de manera oportuna y eficiente. Por ejemplo, es responsable una persona puntual en su trabajo, que lleva a cabo las tareas y objetivos asignados de la mejor manera posible (Larrañaga, 2000).

### **2.3.8. RELACIONES INTERPERSONALES**

Las relaciones interpersonales son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, las comunidades religiosas y todo tipo de contextos donde existan dos o más personas en comunicación.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Hi.** Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Ho.** No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Hi1;** Si existe relación significativa entre la necesidad del logro y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**HO1:** No existe relación significativa entre la necesidad del logro y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Hi2;** Si existe relación significativa la necesidad de afiliación y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**HO2:** No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Hi3:** Si existe relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**HO3:** No existe relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Motivación

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Desempeño Docente

## **2.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Hernández, Fernández y Baptista hablan de ello (2016); Debemos tener consciencia de los recursos financieros, humanos y materiales disponibles, lo que finalmente determinará el alcance de la investigación” (p. 41). El hecho de que se dispusiera de los recursos necesarios hacía viable la investigación y permitía completarla. Además de pedir permiso a la institución educativa Abraham Elías Ghezzi N° 22718, contaron con el apoyo de un asesor académico que les sirvió de acompañante durante todo el curso de sus estudios, ofreciéndoles su asistencia siempre que fuera necesario, para la colaboración de los docentes con el desarrollo del cuestionario que permitió la recolección de datos y de esta manera se procese la información respectiva de la investigación.

## 2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de Medición
<b>VARIABLE 1</b> "Motivación"	La motivación, es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; García Correa( 2016)	la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta. En tal sentido podemos definir como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas hacia la realización de objetivos esperados	1.-Necesidad del logro o realización.	- Deseo de luchar por alcanzar sus metas y objetivos.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D.
			2.- la necesidad de afiliación.	- Deseo de relacionarse con otras personas.	14,15,,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26	
			3.-La necesidad de poder	- Conseguir que otros se comporten de determinada manera	27,28,29,30,31,32,	
<b>Desempeño Docente</b>	El desempeño docente es el componente central para aportar con las prácticas inclusivas, pues su capacidad,	El rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera,	Capacidad pedagógica	Informa sobre el dominio de los contenidos la teoría de la educación, la didáctica general y la planificación	1,2,3,4,	

<p>experiencia, conocimiento, planificaciones del plan de clase y sus adaptaciones entre otros componentes propios de su perfil en este ámbito, constituyen un factor importante en el desempeño docente Morales(2018)</p>	<p>se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.</p>	<p>Responsabilidad en el desempeño</p>	<p>del proceso educativo.</p>	<p>Likert</p>
			<p>Informa sobre la asistencia y puntualidad y el cumplimiento de la normatividad.</p>	<p>6,7,8,9,10,11</p>
		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Informa sobre el nivel de conocimientos, flexibilidad y grado de cooperación.</p>	<p>12,13,14,15,16,17,18,19,20</p>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. TIPO**

El tipo de investigación es aplicada dado que se utilizaron modelos teóricos ya existentes, de características descriptivas y correlacionales, Esta investigación dio a conocer más la relación de la motivación y el desempeño docente de la I.E. Abraham Elías Ghezzi N° 22718. De acuerdo con Barrantes (2008) este tipo de investigaciones está fundamentado en los aspectos observables y susceptibles de cuantificar.

##### **3.1.2. ENFOQUE**

"El enfoque cuantitativo utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p. 4). La investigación tiene un enfoque cuantitativo producto que se examinó los datos de manera numérica, por ejemplo: porcentajes, estadísticas, etc. del contenido de la información La perspectiva cuantitativa permitió evaluar resultados numéricos de las variables, motivación y desempeño docente cuyo estudio fue en los docentes de la I.E. Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del distrito de Parcona - Ica 2018, estableciéndose pautas de comportamiento y se aprobò teorías.

##### **3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación está relacionada con el nivel descriptivo - correlacional, porque intenta precisar las características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno a partir del análisis. Es decir, miden, evalúan o recopilan datos sobre diversos conceptos (en este caso las variables La motivación y desempeño docente), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar y poder medir el grado de relación entre ambas

variables, mediante una prueba estadística donde se busca medir la correlación de las dimensiones de las variables 1 y 2, mediante ciertos indicadores, los mismos que se han detallado en el cuadro de operacionalización de variables, que han sido aplicados a una población. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### 3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

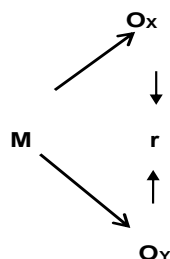
Según (kenliger, p 116) la investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o condiciones.

El diseño NO EXPERIMENTAL de tipo TRANVERSAL; porque se realizaron observaciones en un momento único en el tiempo. Cuando recolectan datos sobre cada una de las categorías, conceptos, variables, contextos, comunidades o fenómenos; y reportan lo que arrojan estos datos son descriptivos: cuando además describen vinculaciones y asociaciones entre categorías, conceptos, variables, (Zorrilla, 1992).

Debido a esto la investigación es:

- a) **Descriptivo:** Puesto que, “indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos”, p. 155).
- b) **Correlacional:** La investigación es correlacional debido a que, “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández et al., 2014, p. 157). Por lo que se analizará la relación entre las variables La motivación y el desempeño laboral.

El esquema es el siguiente:



M: Muestra de estudio

O: Observación

X: variable 1

Y: variable 2

r: relación

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Valderrama (2015) define a la población como un grupo que puede ser finito o infinito, el cual resulta de provecho para la investigación, puesto que poseen características de interés; así mismo la población puede ser conformada por documentos, animales, personas y otros.

La población en estudio de la presente investigación está conformada por un total de 47 docentes que se obtuvo de datos de la I.E Abraham Elías Ghezzi de acuerdo al padrón de la institución educativa, por ello la población queda definida de la siguiente manera:

**Tabla 1**  
*Distribución de la Población y Muestra*

	<b>Edad</b>	<b>Sexo</b>	<b>Número</b>
<b>Población</b>	<18 años	Ambos	47
<b>Muestra</b>	<18 años	Ambos	47

Fuente: I.E. Abraham Elías Ghezzi

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas a utilizadas son:

Observación. La motivación y la relación que existe con el desempeño docente.



Encuestas. Se aplicó el cuestionario a la I.E. Abraham Elías Ghezzi N° 22718

### 3.3.1. INSTRUMENTOS

#### a) cuestionario (V1)

La escala de Steers R. y Braustein

Se usó como cuestionario la escala de Steers R. y Braustein. Que consta de 32 preguntas para medir los indicadores que corresponden la motivación.

#### FICHA TÉCNICA: Variable 1: Motivación laboral Steers R. Y Braustein D.

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
2. Total de indicadores	32
3. Tipo de puntuación	• Numérica
4. Valoración total de la prueba	a) Necesidad de logro b) Necesidad de afiliación c) Necesidad de poder Y su escala diagnostica, puntaje total: a) Alto (50-75) b) Medio (49-25) d) Bajo (25-00)
5. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
6. Tiempo de administración	• 20 minutos
7. Constructo que evalúa	Motivación laboral
8. Soporte	• Lápiz, papel y borrador
9. Fecha de elaboración	• después de ser aprobado el proyecto de investigación.
10. Autor	Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, (Chang, A. 2010)Escala de motivación de Steers, R y Braunstein, D.
11. Validez	Criterios de expertos.

## b) Cuestionario (V2)

Cuestionario de Desempeño Docente.

Para la realización de esta investigación, se utilizó la encuesta dirigida a los docentes que consta de 20 preguntas.

### **FICHA TECNICA: Variable 2: Desempeño Docente: Cuestionario de Desempeño Docente.**

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
1. Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Docente
2. Total de indicadores	20
3. Tipo de puntuación	• Numérica
4. Valoración total de la prueba	a) Capacidad pedagógica b) Responsabilidad en el desempeño c) Relaciones interpersonales
5. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
6. Tiempo de administración	20 minutos
7. Constructo que evalúa	Desempeño docente
8. Soporte	• Lápiz, papel y borrador
9. Fecha de elaboración	• después de ser aprobado el proyecto de investigación.
10. Autor	Estudio del desempeño docente. Elaborado por MINEDU 2017 para medir el desempeño docente
11. Validez	Criterios de expertos.

## **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

### **3.4.1. CUADROS ESTADÍSTICOS**

Mediante los cuadros estadísticos se representó gráficamente las diversas situaciones que se presentan diariamente. En un cuadro estadístico se puede identificar las variables en estudio en este caso: Motivación y Desempeño Docente.

### **3.4.2. ESTADÍGRAFOS**

Un estadígrafo o Estadístico es una función matemática que utiliza datos de muestra para llegar a un resultado que debe ser un número real. Los Estadígrafos son utilizados para estimar parámetros o como valores de distribuciones de probabilidad que permiten hacer inferencia estadística (la inferencia estadística son los contrastes de hipótesis y los intervalos de confianza de uno o varios parámetros). La motivación y el desempeño docente, que son las variables de estudio.

### **3.4.3. DIAGRAMA DE BARRAS POR SECTORES**

Un diagrama de barras, también conocido como diagrama de columnas, es una forma de representar gráficamente un conjunto de datos o valores, y está conformado por barras rectangulares de longitudes proporcionales a los valores representados. Los gráficos de barras son usados para comparar dos o más valores. Las barras pueden orientarse verticalmente u horizontalmente. La motivación y el desempeño docente.

### **3.4.4. PROGRAMA SPSS**

Es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS Versión 25, fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. La motivación y el desempeño docente

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

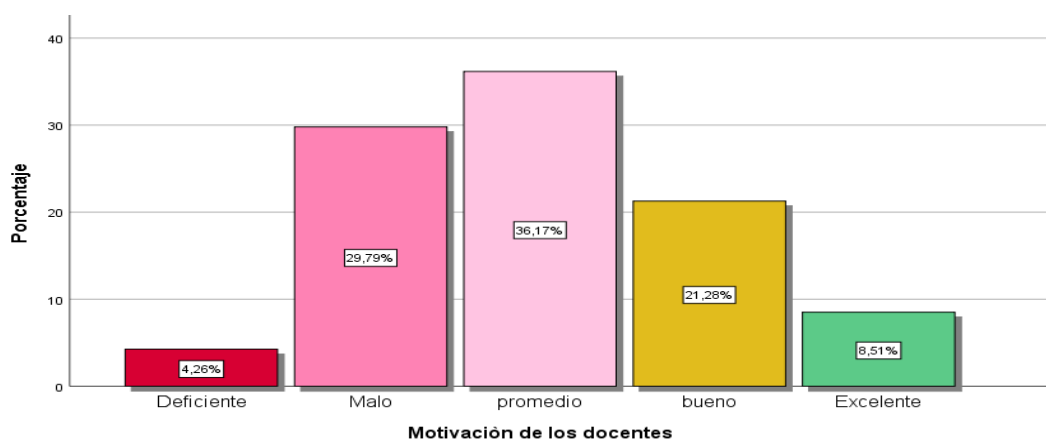
**Tabla 2**

*Resultados de la motivación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Deficiente	2	4,3	4,3	4,3
	Malo	14	29,8	29,8	34,0
	Promedio	17	36,2	36,2	70,2
	bueno	10	21,3	21,3	91,5
	Excelente	4	8,4	8,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 1**

*Resultados de la motivación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*



#### Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 2 sobre los resultados de la Motivación docente de la I.E Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018 donde encontramos que el 36,2% presentan el nivel promedio, el 29,8% muestran el nivel malo, el 21,3% el nivel bueno, el 8,4% muestran tendencia a excelente, el 4,3% muestra tendencia a deficiente con un nivel significativamente promedio.

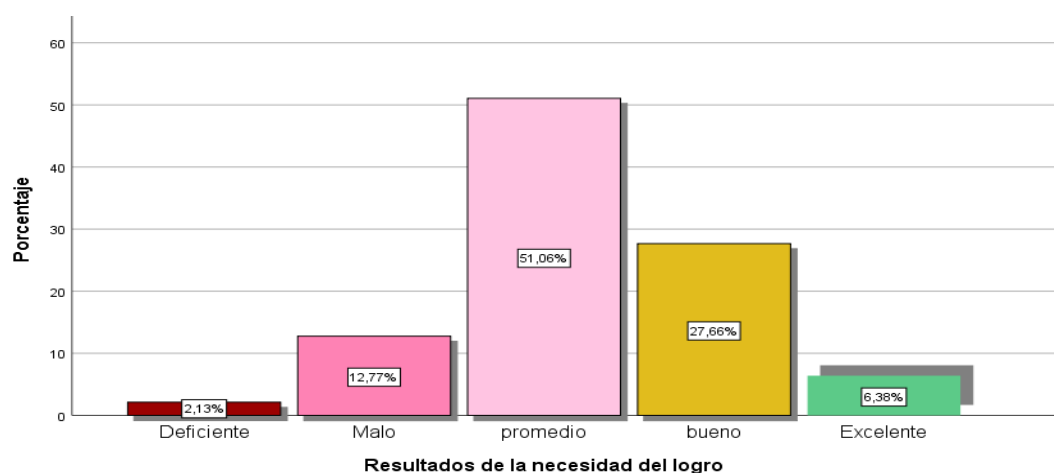
**Tabla 3**

*Resultados de la necesidad del logro de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,1	2,1	2,1
	Malo	6	12,8	12,8	14,9
	promedio	24	51,1	51,1	66,0
	bueno	13	27,7	27,7	93,6
	Excelente	3	6,4	6,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 2**

*Resultados de la necesidad del logro de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla 3 acerca de los resultados de la necesidad del logro de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018. Donde encontramos que el 51,1% presentan el nivel promedio, el 27,7% muestran el nivel bueno, el 12,8% el nivel malo, el 6,4% muestran tendencia a excelente, el 2,1% muestra tendencia a deficiente. Siendo un nivel significativamente promedio.

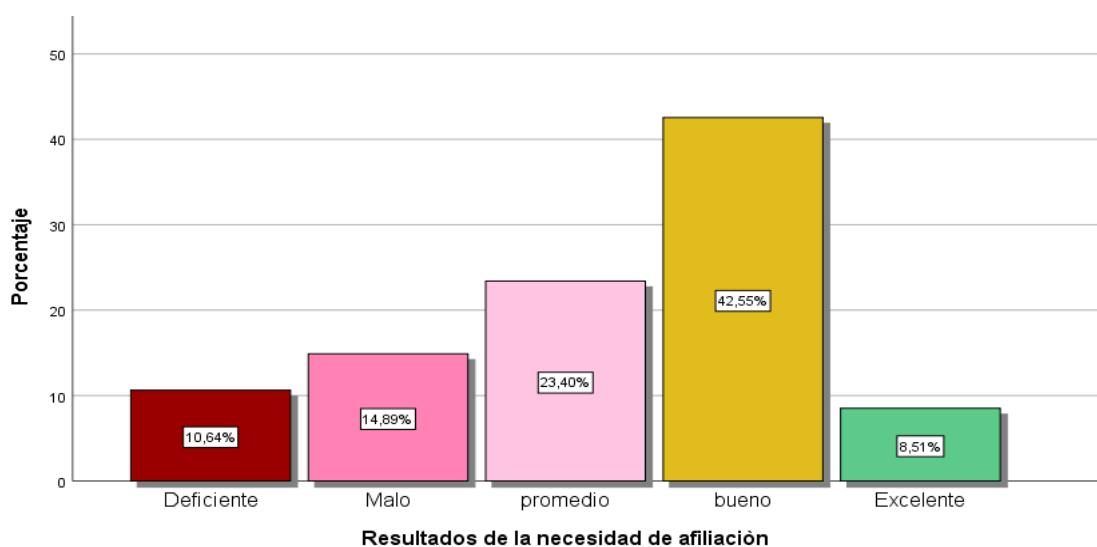
**Tabla 4**

Resultados de la necesidad de afiliación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	10,6	10,6	10,6
	Malo	7	14,9	14,9	25,5
	promedio	11	23,4	23,4	48,9
	bueno	20	42,6	42,6	91,5
	Excelente	4	8,5	8,5	100,0
	<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3**

Resultados de la necesidad de afiliación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018



### Análisis e interpretación

En la tabla 4 y figura 3 sobre los resultados de la necesidad de afiliación de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018. Donde encontramos que el 42,6% presentan el nivel bueno, el 23,4% muestran el nivel promedio, el 14,9% el nivel malo, el 10,6% muestran el nivel a deficiente, el 8,5% con tendencia a excelente. Siendo un nivel significativamente bueno.

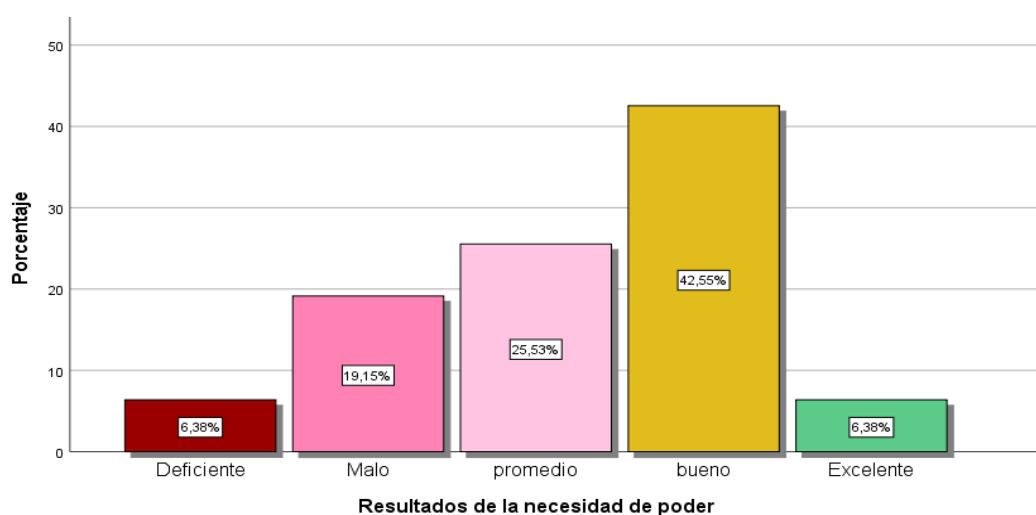
**Tabla 5**

*Resultados de la necesidad de poder de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	6,4	6,4	6,4
	Malo	9	19,1	19,1	25,5
	promedio	12	25,5	25,5	51,1
	bueno	20	42,6	42,6	93,6
	Excelente	3	6,4	6,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 4**

*Resultados de la necesidad de poder de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*



### **Análisis e interpretación**

En la tabla 5 y figura 4 sobre los resultados de la necesidad de poder de los Docentes de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018. Donde encontramos que el 42,6% presentan el nivel bueno, el 25,5% muestran el nivel promedio, el 19,1% el nivel malo, el 6,4% muestran el nivel a deficiente, el 6,4% con tendencia a excelente. Siendo un nivel significativamente bueno.

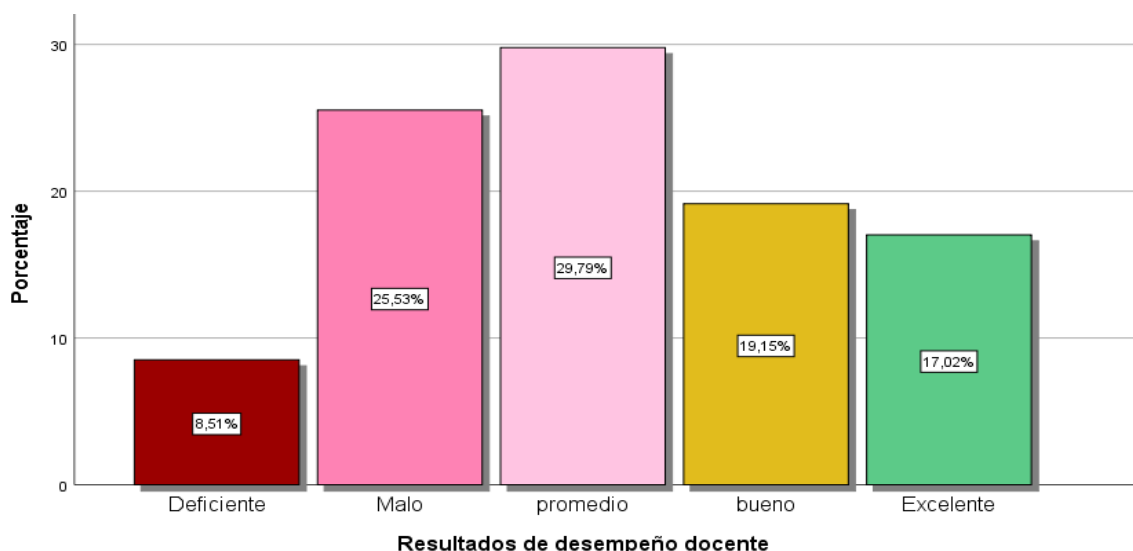
**Tabla 6**

*Resultados del desempeño de los Docentes de la I.E. Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	8,5	8,5	8,5
	Malo	12	25,5	25,5	34,0
	promedio	14	29,8	29,8	63,8
	bueno	9	19,1	19,1	83,0
	Excelente	8	17,0	17,0	100,0
	<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Figura 5**

*Resultados del desempeño de los Docentes de la I.E. Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona –Ica 2018*



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla 6 sobre los resultados del desempeño de los docente de la I.E Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018 donde encontramos que el 29,8% presentan el nivel promedio, el 25,5% muestran el nivel malo, el 19,1% el nivel bueno, el 17,0% muestran tendencia a excelente, el 8,5% muestra tendencia a deficiente. Con un nivel significativamente promedio.



## 4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Realizado la presentación de los resultados obtenidos mediante las tablas y figuras se procedió a contrastar la hipótesis.

### 4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

**Hi.** Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi n° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Ho.** No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi n° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Tabla 7**  
*Correlación Hipótesis General*

Correlaciones				
			Motivación	Desempeño o Docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

### **Análisis e Interpretación:**

Teniendo en cuenta la prueba del coeficiente de correlación de spearman el cual nos arrojó un resultado de 0.843 ; en tal sentido podemos decir que existe una correlación positiva alta entre las variables la motivación y el desempeño docente de la I,E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0.05 que es

el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación general, afirmando que; existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente de la I,E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

### 4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS DE ESPECIFICAS

#### 4.3.1. HIPOTESIS ESPECIFICA 1

**Hi1;** Si existe relación significativa entre la necesidad del logro y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**HO1:** No existe relación significativa entre la necesidad del logro y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Tabla 8**  
*Correlación Hipótesis específica 1*

		<b>Correlaciones</b>		
			Necesidad del logro	Desempeño o Docente
Rho de Spearman	Necesidad del logro	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

#### **Análisis e interpretación**

**Significancia Bilateral (P- Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05).

**Coefficiente de correlación (*rs*):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación positiva, con un grado de correlación calificado como positiva alta (*rs*= 0.819).

**Decisión:** Como el P- valor es menor que alfa (P-Valor <  $\alpha$ ) (0,000 < 0,05), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), es decir, “Sí existe relación significativa entre la dimensión de necesidad de logro con el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

#### 4.3.2. HIPOTESIS ESPECIFICA 2

**Hi2;** Si existe relación significativa la necesidad de afiliación y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**HO2:** No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Tabla 9**  
*Correlación Hipótesis específica 2*

Correlaciones				
			Necesidad de afiliación	Desempeño o Docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

#### Análisis e interpretación

**Significancia Bilateral (P- Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05).

**Coefficiente de correlación ( $r_s$ ):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación positiva, con un grado de correlación calificado como positiva moderada ( $r_s= 0.623$ ).

**Decisión:** Como el P- valor es menor es menor que alfa (P-Valor < a) ( $0,000 < 0,05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), es decir, “Si existe relación significativa la necesidad de afiliación y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018”.

### 4.3.3. HIPOTESIS ESPECIFICA 3

**Hi3:** Si existe relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**HO3:** No existe relación significativa entre la necesidad de poder y el desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

**Tabla 10**  
*Correlación Hipótesis específica 3*

		Correlaciones		
			Necesidad de poder	Desempeño o Docente
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

### Análisis e interpretación

**Significancia Bilateral (P- Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05).

**Coefficiente de correlación ( $r_s$ ):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación positiva, con un grado de correlación calificado como positiva moderada ( $r_s= 0.787$ ).

**Decisión:** Como el P- valor es menor es menor que alfa (P-Valor < a) ( $0,000 < 0,05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), es decir, “Si existe relación significativa la necesidad de poder y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018”.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Habiendo analizado y obtenido los datos sobre la motivación y desempeño docente en la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018 y mediante los resultados presentados se pudo dar a conocer que con respecto a:

La motivación si se relaciona con el desempeño docente en la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018 como se puede observar en la tabla 7 donde se observa la contrastación de la **hipótesis general**, se procesaron los datos mediante el estadístico de la Pruebas de RHO DE SPEARMAN, el cual arrojó como resultado una correlación de 0.843 encontrándose en un nivel positivo moderado, también de un P valor (sig. bilateral=,000) menor al margen de error ( $\alpha=0.05$ ), determinándose que las variables estudiadas se relacionan positivamente y significativamente, de esta manera aceptamos la hipótesis de investigación alterna y rechazamos la hipótesis nula. Conforme con la investigación de Beck cuyos resultados arrojan un bajo nivel de motivación y un nivel medio de desempeño docente así también el estudio de Suárez en los resultados de su investigación indican que existe una relación entre el desempeño docente y los resultados de aprendizaje en el campo de las matemáticas para la institución educativa “Carlos Julio Arosemena Tola” Guayas en Ecuador en el cual se puede observar que el desempeño docente es importante para el rendimiento académico de los estudiantes.

**En la hipótesis específica 1** Si existe relación significativa entre la dimensión, necesidad del logro y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018. En la tabla 8 la correlación es de 0,819 con un nivel de significancia positivo alto. En su tesis de Tenorio manifiesta en su conclusión que, Desde el punto de vista institucional, se cree que es necesaria una mejor comunicación entre autoridades y docentes para corregir errores y así optimizar los recursos para

lograr los objetivos institucionales previstos. Suarez en su conclusión manifiesta que; Como docentes es preciso realizar talleres con los padres para que puedan brindar el apoyo necesario a sus hijos, así como explicarles la interpretación cualitativa de las notas obtenidas por los estudiantes. Por lo que se concuerda ya que se necesita realizar capacitaciones y talleres para fortalecer el desempeño docente.

De acuerdo a la **hipótesis específica 2** Si existe relación significativa entre la dimensión, necesidad de afiliación y desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi n° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018. En la tabla 9 la correlación es de 0,623 con un nivel de significancia positivo moderado. Olivera en su estudio investigativo concluye que, se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de  $r = 0,780$  que señala que existe una relación significativa entre la motivación por afiliación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación por afiliación generará un buen desempeño de los docentes y viceversa, concordando con Olivera puesto que la necesidad de afiliación tiene relación con desempeño docente de la institución número 22511-El Rosario, Los Aquijes, Ica-2018.

De acuerdo a la **hipótesis específica 3** Si existe relación significativa entre la dimensión, necesidad de poder y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi n° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018. En la tabla 10 la correlación es de 0,787 con un nivel de significancia positivo alto. Según los estudios de investigación de Oliveros se ha logrado determinar un valor de correlación de Rho Spearman de  $r = 0,685$  que señala que existe una relación significativa entre la motivación de poder con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Es decir que la existencia de una buena motivación de poder generará un buen desempeño de los docentes y viceversa. Entonces se tiene concordancia con este estudio investigativo ya que, si existe relación significativa entre la dimensión, necesidad de poder y desempeño docentes de la I.E Abraham Elías Ghezzi n° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.

## CONCLUSIONES

- a) **Primero.** La correlación de spearman arrojó un resultado de 0.843 ; que señala que existe una correlación positiva alta entre las variables la motivación y el desempeño docente de la I,E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018; En otras palabras, una buena motivación generará un buen desempeño docente.
- b) **Segundo.** La correlación de Spearman arrojó un resultado de 0.819; que señala que existe una correlación positiva alta entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño docente de la I, E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018; Al respecto decimos que la necesidad del logro es indispensable para un buen desempeño docente.
- c) **Tercero.** La correlación de Spearman arrojó un resultado de 0,623; que señala que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018; Es decir que la satisfacción de la necesidad de afiliación generará buen desempeño docente.
- d) **Cuarto.** La correlación de Spearman arrojó un resultado de 0.787; que señala que existe una correlación positiva alta entre la dimensión necesidad de poder y el desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018; conforme al resultado obtenido se concluye que la satisfacción de la necesidad de poder producirá un buen desempeño docente.



## RECOMENDACIONES

- A la directora de la institución educativa Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018 monitorear a los docentes de manera que logren una mejor preparación para el aprendizaje, brindándoles las herramientas necesarias para que logren establecer las características del estudiante y cuenten con un conocimiento actualizado y logren ejecutar procesos de diversificación y así lograr la motivación en los docentes para un mejor desempeño en la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica.
- A los docentes de la institución educativa, asistir de manera periódica a capacitaciones y actualizaciones, de manera que puedan desarrollar de manera óptima sus labores, logrando mejorar la calidad educativa. Y así lograr un desempeño óptimo del docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica.
- A los docentes de la institución educativa, destacar en las labores que realiza, apostar por los retos, alcanzar metas, finalmente lograr un compromiso institucional y de esta manera tener un buen desempeño docente en la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica.
- A la UGEL Ica, tener un manejo del Poder y saber dirigir sin hacer ni mostrar abusos en los cargos laborales que les encomendaron para que los docentes puedan tener un buen desempeño en la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.
- Aguilar, E. (2015) Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario, Salas Guadalupe - Ica, 2015 (Tesis de maestría) de la Universidad César Vallejo- Ica.
- Alcaraz, A. (2013). Educación y motivación para mejorar la productividad y la calidad del servicio en recaudación de rentas del municipio de Ahome Sinaloa. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma Indígena de México.
- Alves, C. (2013). Motivación, calidad de vida y satisfacción del profesional del docente. (Tesis doctoral). Universidad de Cádiz. España. American Psychological Association (2010). Ethical principles of Psychologists and Code of Conduct. Amendments. Ethics Office.
- Amador, M. (2013). La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito de la Dirección Regional de Desamparados. MEP. Costa Rica.
- Andreina, R. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia; Maracaibo.
- Bateman, T. (2004). Administración, una ventaja competitiva. Cuarta edición. México: Editorial McGrawa-Hill.
- Briones, G. (2007). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. ICFES. Colombia.
- Camargo-Mayorga, D. (2017). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. Cuadernos De Contabilidad.

- Díaz, M. (2016). Infraestructura escolar y motivación laboral en docentes de educación inicial de las instituciones educativas de Subtanjalla – Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; sede Ica.
- Espada, M. (2006). Nuestro motor emocional: la motivación. Editorial Díaz de Santos.
- Feldman (2009). Psicología con aplicación en países de habla hispana. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima.
- García, N. (2015). Relación del equipo de trabajo con la motivación laboral de los docentes de la II.EE Champagnat y Cima de Tacna, año 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna; Perú.
- Hanif, R. (2004). Teachers stress, job performance and self-efficacy of woman school teachers. Recuperado de: <http://eprints.hec.gov.pk./2582/1/2352.htm>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, 3. ed. México D.F.: McGraw-Hill. 705 pp.
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.
- Hurtado (2000), la observación. Disponible en línea: - Cuarta etapa - Metodología - La observación
- Mairena, E. (2015). Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa

de la facultad de educación e idiomas. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Martínez & Rodríguez. (2014). Relación entre la motivación para el trabajo y la motivación para la formación de los docentes con el uso de prácticas educativas inclusivas. (tesis de maestría) Universidad Cooperativa De Colombia. Colombia.

McClelland, D. (1968). La sociedad Ambiciosa Ediciones Guadarrama. Madrid.

MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima- Perú.

Morales, O. (2016). La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas - Andahuaylas en el año 2014. (tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima.

Moquillaza, M. (2014). El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, año 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima, Perú.

Ocaña, Y. (2015) Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014. Tesis (Dr.). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado.

Pérez, E. (2007). Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. Informe de resultado de Investigación Científica. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

Quispe, M. (2015). Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativa de la provincia de Cañete, año 2012. (Tesis de maestría) de la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle.

Ramírez, D. (2015). Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la IE Alfredo Bonifaz Fonseca 2015. Universidad Enrique Guzmán y Valle Tesis doctoral.

Robbins y Judge (2009). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson educación. México

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Yaranga Quispe, I. (2023). *La motivación y el desempeño docente de la I.E. Abraham Elias Ghezzi N° 22718 del Distrito De Parcona – Ica 2018* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADEMIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVOS GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<b>MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ABRAHAM ELIAS GHEZZI N° 22718 DEL DISTRITO DE PARCONA – ICA 2018</b>	<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño Docente de la I?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018	<b>HIPOTESIS GENERAL</b> <b>HI:</b> Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.	<b>VARIABLE 1</b> <b>Motivación</b>  <b>DIMENSIONES:</b> -Necesidad de logro - Necesidad de afiliación - Necesidad de poder	<b>TIPO:</b> Descriptivo  <b>ENFOQUE:</b> CUANTITATIVO, <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> N: Descriptivo Correlacional. <b>ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>Población y muestra de la Investigación</b> 47 docentes de la I.E Educativa Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018	<b>TÉCNICAS-</b> - Encuestas - Fichaje  <b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionarios.
	<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> <b>1</b> Qué relación existe entre la necesidad del logro y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi n° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018?	<b>OBJETIVOS ESPÉCIFICOS</b> <b>1.</b> Determinar la relación que existe entre la necesidad de logro y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi n° 22718 del Distrito de	<b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.	<b>VARIABLE 2:</b> <b>Desempeño Docente.</b> <b>DIMENSIONES</b> - Capacidad pedagógica - Responsabilidad	<pre> graph TD     M --&gt; Ox     M --&gt; Oy     M --&gt; J     Ox --&gt; J     Oy --&gt; J     Ox &lt;--&gt; Oy         </pre>		

<p>2. Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018?</p>	<p>Parcona – Ica 2022</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>1. <b>Hi1</b>; Si existe relación significativa entre la necesidad del logro y desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018.</p>	<p>en el desempeño.</p> <p>-Relaciones interpersonales</p>
<p>3. Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018?</p>	<p>3. Describir la relación que existe entre la necesidad de poder y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018</p>	<p>2. Si existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y desempeño docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018</p> <p>3. Si existe relación significativa entre la necesidad de poder y desempeño</p>	



---

docente de la I.E  
Abraham Elías  
Ghezzi N° 22718  
del Distrito de  
Parcona – Ica  
2018

---

## ANEXO 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Ingrid Carol Yaranga Quipe bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada:” Motivación y su relación con el Desempeño Docente de la I.E. Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018”. Cuyo objetivo es “Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño Docente de la I.E Abraham Elías Ghezzi N° 22718 del Distrito de Parcona – Ica 2018”. Con el fin de optar **el título de Licenciado en Psicología.**

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado Motivación laboral de Steers R. y Braustein D.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha:\_\_\_\_\_

---

FIRMA

### ANEXO 3

#### DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL DE STEERS R. Y BRAUSTEIN D.

Escala de Motivación de Steers R. y Braustein D. Encuesta utilizada en 1976 (Chiang, A). La encuesta consta de 15 preguntas. Se considera la auto clasificación de cinco puntos con un aproximado de 10 minutos para desarrollar, está basada en la técnica de Likert y permite conocer el grado de motivación laboral (alto, medio, bajo); y el tipo de necesidad predominante (logro, poder, y afiliación) según la teoría de David McClelland (1989). El cuestionario de motivación laboral, está diseñado para medir las dimensiones de logro que es el deseo de toda persona para alcanzar, sus metas y objetivos, la necesidad de afiliación. Deseo de relacionarse con otras personas, y la necesidad de poder, que es conseguir el liderazgo y que otros se comporten de determinada manera. Para estimar el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, se realizó una aplicación piloto del instrumento a una muestra de 10 trabajadores, que no fueron parte de la muestra de investigación, con el objetivo de depurar los ítems propuestos por la autora. Los resultados muestran valores de los coeficientes de correlación corregido ítem total en las tres dimensiones de la variable, motivación laboral; (1) necesidad de logro (2) necesidad de poder (3) necesidad de afiliación, no sugirió la eliminación de ítems por ser superiores 0.20 y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficientes de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.866, el cual supero a los valores obtenidos en las dimensiones, necesidad de logro (.822), necesidad de poder (.815), necesidad de afiliación (.806), a los valores de los coeficientes por ítem; los cuales oscilaron desde (0.721) al (0.769). Por lo que se evidencia la confiabilidad del cuestionario en un nivel óptimo para medir la motivación laboral en las instituciones educativas.

**FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL DE STEERS R. Y BRAUSTEIN D.**

CARACTERISTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
2. Total de indicadores	32
3. Tipo de puntuación	• Numérica
4. Valoración total de la prueba	a) Necesidad de logro b) Necesidad de afiliación c) Necesidad de poder Y su escala diagnostica, puntaje total: a) Alto (50-75) b) Medio (49-25) d) Bajo (25-00)
5. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
6. Tiempo de administración	• 20 minutos
7. Constructo que evalúa	Motivación laboral
8. Soporte	• Lápiz, papel y borrador
9. Fecha de elaboración	• después de ser aprobado el proyecto de investigación.
10. Autor	Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, (Chang, A. 2010)Escala de motivación de Steers, R y Braunstein, D.
11. Validez	Criterios de expertos.



7	Las condiciones de trabajo son seguras, no representan riesgo para la salud					
8	Las condiciones ambientales como son iluminación, decoración, ruidos, ventilación, facilitan mi actividad diaria					
9	Las instalaciones de mi área (muebles, equipos técnicos, espacio de trabajo, herramientas) facilitan mi trabajo y los servicios que brindo a los clientes					
10	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.					
11	Las áreas de la institución siempre están limpias y ordenadas					
12	Recibo la capacitación necesaria para desempeñar mi trabajo					
13	El jefe de mi área pone en marcha iniciativas de mejora					
14	En los dos últimos años mi área tiene tendencia a mejorar la calidad del servicio					
15	En general las condiciones laborales (salarios, horarios, beneficios sociales) son satisfactorias					
16	Recibo un trato justo en mi trabajo					
17	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (bonos, felicitaciones, otros) cuando realizo un trabajo bien hecho					
18	Me siento parte de un equipo de trabajo					
19	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.					
20	Existe un ambiente de respeto, cordialidad y amistad entre todos los compañeros.					
21	El ambiente de trabajo me produce stress.					

22	Identifico en mi actividad diaria aspectos de mejora de la calidad.					
23	Me siento parte de los éxitos y fracasos de mi área.					
24	Mis conocimientos son útiles					
25	Estoy motivado para realizar mi trabajo					
26	Me siento seguro y estable en mi puesto de trabajo.					
27	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa					
28	La motivación laboral es fundamental para que la organización logre sus objetivos.					
29	Considera que la motivación laboral incrementa la productividad					
30	En su opinión, la motivación laboral que recibe por parte de la organización es la adecuada					
31	Mis necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas por mis superiores.					
32	Entre los objetivos de mi área, es prioritaria la mejora de calidad de los servicios					

### Encuesta dirigida a los docentes

Indicaciones: Lee con atención las siguientes afirmaciones relativas desempeño laboral Marca con una “X” la alternativa que creas que más se ajusta a tu apreciación.  
 Estudio del desempeño docente. Elaborado por MINEDU 2017 para medir el desempeño docente.

Definitivamente No	Probablemente No	Indeciso	Posiblemente Si	Definitivamente Si
1	2	3	4	5

Nº	items	DN	PN	I	PS	DS
		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Conozco bien el tema que voy a enseñar					
3	Realizo mi plan de clase					
4	Me gusta trabajar en competición y ganar					
5	Me gusta la puntualidad					
6	Soy exigente con los alumnos y no me gusta que falten a clases sin alguna excusa.					
7	Me gusta cumplir mis responsabilidades como estipula la Institución educativa					
8	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas de cooperación y trabajo en equipo					
9	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes,					
10	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
11	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución					
12	Me gusta ser programado en tareas complejas					
14	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
15	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo.					



16	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
16	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
17	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
18	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
19	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
20	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo					

**Muchas Gracias.**

## ANEXO 5 PANEL FOTOGRÁFICO

















