



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X
CIRCA, AREQUIPA 2020

TESIS PRESENTADA POR:

MYRIAM DANITZA TORRES CHURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

JULIACA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X
CIRCA, AREQUIPA 2020**

TESIS PRESENTADA POR:

MYRIAM DANITZA TORRES CHURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

APROBADA POR:


PRESIDENTE

: 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS

: 
Mgtr. LUIS ALBERTO TEJADA POMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 185 – 2022-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2022 Mayo 06

VISTOS:

El expediente N° 030-A del (a) Bachiller TORRES CHURA MYRIAM DANITZA, con número de DNI. 42744781 y con número de matrícula 122170002, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial AREQUIPA.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. TORRES CHURA MYRIAM DANITZA, con número de DNI. 42744781 y con número de matrícula 122170002, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis titulada: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRCA, AREQUIPA 2020. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN P-33. Para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los Jurados el 28 de Diciembre del 2021. Establece la fecha de sustentación, habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach. TORRES CHURA MYRIAM DANITZA, con número de DNI. 42744781 y con número de matrícula 122170002, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRCA, AREQUIPA 2020. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN P-33. Nominado como ASESOR el (a) Mgtr. LUIS ALBERTO TEJADA POMA y siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Miembro	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo Miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ARTÍCULO SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	:	Lunes 23 de Mayo del 2022
Hora	:	10:00 a.m.
Local	:	Aula 110 Escuela de Posgrado - UANCV- AREQUIPA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.


 Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
 DIRECTOR (e)


 Mg. Luis Chayna Aguilar
 SECRETARIO ACADÉMICO

Cc. Archv. EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
FCOP (e)/mgr



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 1571 - 2021-USA-EPG/UANCV

10 de diciembre del 2021.

VISTOS:

El expediente N° 794-A de fecha 30 de noviembre del 2021, presentado por el (la) **BACHILLER TORRES CHURA MYRIAM DANITZA**, con DNI N° **42744781**, código de matrícula **122170002**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PIO X - CIRCA, AREQUIPA 2020**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33**, para optar el grado de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

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

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la Investigación científica, tecnológica y humanística.

Que en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 2078-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 20 de octubre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	:	Dr. HUGO NEPTALY CAVERO AYBAR
Segundo miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Que, con registro N° 2969 de fecha 02 de noviembre del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PIO X - CIRCA, AREQUIPA 2020**, presentado por el (la) **Bachiller TORRES CHURA MYRIAM DANITZA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PIO X - CIRCA, AREQUIPA 2020**, presentado por el (la) **Bachiller TORRES CHURA MYRIAM DANITZA**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la UANCV, asesorado por el (la) **Mgtr. LUIS ALBERTO TEJADA POMA**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese


Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
 DIRECTOR (a)


Mgtr. LUIS CHAYNA AGUILAR
 SECRETARIO ACADÉMICO

#FCARD (01)
ARCHIVO EPG-3021(01)
INTERESADO (01)
RCDP/mey



MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRCA, AREQUIPA 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Título de la Tesis	
MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRCA, AREQUIPA 2020	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MYRIAM DANITZA TORRES CHURA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42744781
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-9862-1895
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS ALBERTO TEJADA POMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40164862
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1996-2819
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3846-9034
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951



URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN COD. P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Auto-financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País : Perú Departamento : Arequipa Provincia : Arequipa Distrito : Cerro Colorado Longitud : 16°40'24.2"S Latitud : 70°58'13.5"W Dirección : UPIS Mercado Mayorista, Zona B, Mz. LL, Lte. 1 – Cerro Colorado</p> <p>https://maps.app.goo.gl/Ah8RMAfaGz3ZBafo7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Desde setiembre 2019 – diciembre 2020
URL de disciplinas OCDE	EDUCACION
https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00	INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html#5.03.00	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00
	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00



INSTITUTO Vicerrectorado de Investigación
 ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MYRIAM DANITZA TORRES CHURA, identificado con DNI Nro. 72744781 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACION

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

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRLA, AREQUIPA 2020

Asesorado por: Mgtr. LUIS ALBERTO TEJADA POHA

Es un tema original.

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

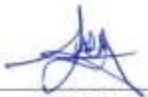
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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

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

Juliaca 25 de Julio del 2024




_____ FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a nuestro
Creador a quien me da vida y salud.

A mis todos mis seres queridos desde mi
padres hijos y hermanos quienes son el
motor y motivo para seguir continuando
mis estudios en el camino de lograr mis
objetivos y metas anheladas.

La autora



AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a mi Alma Mater La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Siendo esta casa universitaria la que me da oportunidad de culminar de manera satisfactoria la presente Maestría la misma que es parte de la mejora profesional.



INDICE

INDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vii

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problema específico	3
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4.1 Objetivo general	4
1.4.2 Objetivo específico	4

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.2 MARCO TEÓRICO.....	9
2.3 MARCO CONCEPTUAL	24
2.4 HIPÓTESIS	27
2.4.1 Hipótesis general.....	27
2.4.2 Hipótesis específica.....	27
2.5 VARIABLES	28
2.6 PROCESO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	28

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE ESTUDIO	30
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	30



3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.4	POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO.....	31
3.4.1	Población.....	31
3.4.2	Muestra.....	32
3.5	MÉTODO.....	32
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.6.1	Técnica.....	33
3.6.2	Instrumento.	33
3.7	RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.8	PROCESAMIENTO DE DATOS	35
3.8.1	Confiabilidad.....	35
3.8.2	Validez.....	35
3.8.3	Desarrollo de datos	36

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS	37
4.2	DISCUSIÓN	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Matriz del instrumento

Anexo N°3: Cuestionario de la variable gestión educativa

Anexo N°4: Cuestionario de la variable Estilos de liderazgo

Anexo N°5: Ficha técnica

Anexo N°6: Baremos

Anexo N°7: Validación de Expertos

Anexo N°8: confiabilidad del instrumento

Anexo N°9: Base de Datos



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Variable Motivación.....	49
Tabla 2: Dimensión Motivación intrínseca.....	51
Tabla 3: Dimensión Motivación extrínseca.....	53
Tabla 4: Variable desempeño docente.....	55
Tabla 5: Dimensión Capacidad pedagógica.....	57
Tabla 6: Dimensión responsabilidad.....	59
Tabla 7: Dimensión Proactividad.....	61
Tabla 8: Comprobación de la prueba de hipótesis general.....	63



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Variable Motivación	49
Figura 2: Dimensión Motivación intrínseca.....	51
Figura 3: Dimensión Motivación extrínseca.....	53
Figura 4: Variable desempeño docente.....	55
Figura 5: Dimensión Capacidad pedagógica.....	57
Figura 6: Dimensión responsabilidad.	59
Figura 7: Dimensión Proactividad.....	61
Figura 8: Comprobación de la prueba de hipótesis general.....	63



RESUMEN

El estudio plantea como objetivo principal: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.

En este camino se tiene como el método a desarrollar aquel cuyo enfoque es cuantitativo, siendo su método no experimental de orden transversal cuyo diseño es no experimental, con la finalidad teórica desarrollado el alcance temporal y según la orientación a sumir es comprobar la hipótesis planteada, para lograr este objetivo se logra segmentar el estudio a 240 participantes de la institución educativa San Pio X CIRCA, con una muestra que incluye a los participantes de 240, la técnica empleada es la encuesta y cuyo instrumento empleado es el cuestionario que se emplea para ambas variables, se indica que los instrumentos se sometieron en la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach así como su respectiva validación los que se encuentran en el anexo pertinente, los datos son procesados en el software estadístico SPSS-V24, el que permite dar a conocer los resultados baremados los que se encuentran en el lugar permitente, lo que permite tener la principal conclusión:

Se logró Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020. Esto a través del resultado de .862 logra demostrar la relación entre la motivación y el desempeño docente Por medio de la sig, bilateral 0.000.

Palabras Claves: Desempeño docente, Motivación



ABSTRACT

The study's main objective is: To determine the relationship between motivation and teaching performance at the San Pío X CIRCA Educational Institution, Arequipa 2020.

In this way, the method to be developed is the one whose approach is quantitative, being its non-experimental method of a transversal order whose design is non-experimental, with the theoretical purpose developed the temporal scope and according to the orientation to be submerged, it is to verify the proposed hypothesis, To achieve this objective, the study was segmented into 240 participants from the CIRCA San Pio X educational institution, with a sample that includes 240 participants, the technique used is the survey and the instrument used is the questionnaire used for both variables, it is indicated that the instruments were submitted in reliability by means of the Cronbach's alpha as well as their respective validation those found in the pertinent annex, the data are processed in the statistical software SPSS-V24, which allows to know the Weighted results are those found in the permitting place, which allows us to have the main conclusion:

It is possible to determine the relationship between motivation and teacher performance in the San Pío X CIRCA Educational Institution, Arequipa 2020. This through the result of .862 manages to demonstrate the relationship between motivation and teacher performance Through the sig, bilateral 0.000.

Keywords, Teaching performance, Motivation



INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRCA, AREQUIPA 2020, la misma que está comprendida en capítulos los mismos que permiten desarrollar el orden del trabajo de investigación de la siguiente manera:

Capitulo I. este capítulo desarrolla la parte preliminar del trabajo enfocando los trabajos previos, el contexto teórico y otros que forman parte del esquema.

El capítulo II, permite conocer la operacionabilidad de variables como parte fundamental del proceso de investigación

El Capítulo III, basado en la aplicación de los resultados obtenidos en la investigación los mismos que serán graficados en función a variables y dimensiones, así como la obtención y comprobación de hipótesis.

Capitulo IV, Se desarrolla la discusión que será parte de este capítulo desarrollado en el proceso de investigación respecto a los autores y resultados obtenidos.

Estos contenidos son fortalecidos a los medios probatorios que se encuentran en los anexos pertinentes.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Siempre que la persona experimenta cambios exclusivos que inciden en la formación educativa.

Desafortunadamente, la eficiencia pictórica de los maestros se ve atormentado por el COVID-19, el igual que generó la emergencia de salud, afectando sensiblemente la escolaridad, tanto en el desempeño general del profesor como en la motivación, lo anterior ya no permite una buena ayuda pedagógica. Puesto que, sin embargo, hay profesores tradicionalistas que se resisten a la variación, lo que perjudica el trabajo de los diferentes profesores y el método de enseñanza estudio.

La incentivación y la eficacia general del formador son variables de notable importancia dentro del ámbito global por lo que influyen directamente en la escolarización del escolar en diversos establecimientos privados y públicos, a nivel nacional la labor del maestro (o), incide desde el interior como parte



interna de la persona del docente que está familiarizado con metas a nivel personal que se restringen habitualmente debido a las escasas fuentes disponibles para cumplirlas, de ahí que también se medite la motivación extrínseca derivado de la cuestión externa del educador.

Para los colegios públicos está muy relacionado con la carrera magisterial pública, tanto los elementos motivacionales están orientados a ajustes en la educación, como las técnicas y estrategias para optimizar el desempeño del instructor mediante la aplicación de la experiencia pedagógica en los maestros de la sociedad.

Así pues, el criterio de desempeño óptimo del docente se presenta como el primer paso que permite mejorar y fortalecer al educador.

En cuanto al progreso de las instrucciones dadas por el maestro, se basan en los estándares de evaluación, y en su mejoramiento en las sociedades, cultura y las equidades. Esto contribuye a preparar rasgos de formación orientados a estudiantes de diversos grados, desde el inicial, primario y siendo ello fundamental hasta el cumplimiento y de finalización de la formación en sus grados inicial, primario, secundario, presentando dificultades, algunos de ellos siendo el resultado de la escasa presencia del gobierno.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en docentes en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?



1.2.2 Problema específico

- ¿Cuál es el nivel de la motivación en la de la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El estudio tiende a la siguiente justificación desde los diversos puntos de vista que a continuación se detalla:

Justificación teórica

Esta investigación o empuje ascendente al estudio para realizar la encuesta esto se relaciona con la técnica que utiliza el investigador con el propósito de conocer los factores del estudio planteados las variables y dimensiones, en donde el instrumento empleado se tiene al cuestionario

Relevancia Social

Este estudio se proyecta a la comunidad académica San Pío X CIRCA, sus alumnos, docentes y padres que de forma directa e indirecta forman parte del grupo educativo San Pío X CIRCA



Utilidad Metodológica.

Establece su contribución a la red especialista con la finalidad de tener en cuenta los resultados del estudio para próximas investigaciones que relacionen la incentivación y la eficacia o de forma independiente con sus variables de investigación.

Desde el punto de vista práctico

Este estudio de investigación permite contar con un personal motivado que permite el trabajo en equipo considerando que son los pilares esenciales de las instituciones educativas exitosas que preservan sus logros.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.

1.4.2 Objetivo específico

- Identificar el nivel de la motivación en la de la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.
- Establecer el nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.
- Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el ámbito internacional tenemos a: Del Valle, M. (2012) su investigación titulada: "Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior",

Pertenciente, para solicitar el título de Magíster en Ciencias Administrativas.

Se concluye, El desempeño docente general y su datación con el desempeño educativo dentro de la educación nivel superior, un repaso anterior de la participación El desempeño educativo se logró a través de instructor de los temas de las escuelas de sistemas e industrial, los cuales se pueden dictar las diversas áreas generando un promedio donde el 76% de los estudiantes se logra los resultados esperados. Por tanto, los temas estudiados cumple con los criterios de primer orden y resultado de Balza



(2008), fundamenta un riesgo académico máximo permisible del 20%, compuesto por un 15% para Aplazados y un 5% para Retiros. En cuanto a estos últimos, si bien el análisis se realizó mediante formador, el 4.77% de ellos superó el 5% de los egresados.

Abundes, M. (2011) investigación nominada "Estímulos económicos, estrategia de gestión para promover la eficacia del profesor y categoría de la formación pública de secundaria en México", del Instituto Politécnico Nacional en la ciudad de México. Este estudio concluye que en las naciones analizadas existe el convencimiento de que la implementación de incentivos monetarios para los docentes se correlaciona con el factor resultados de educación (etapa secundaria). Una circunstancia vital para adquirir los sueños propuestos es la necesidad de aprehender resultados educativos en la primera etapa educativa. para lograr la transición educativa a partir del primer nivel. La cobertura de educación debe centrarse en la generación un contexto suficientemente bueno desde su fortalecimiento y capacidad del educando.

A nivel nacional: Díaz (2014) en su tesis titulado "Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad del Callao". La investigación efectuada es cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal. Con una población que se compuso de 60 maestros designados y la población escolar se compuso de 300 alumnos; una muestra compuesta por 50 instructores y 250 estudiantes que efectuaron un examen de desempeño.



Su objetivo primordial es el impacto Burnout, en el docente. El instrumento empleado: Prueba e instrumento de medición del Burnot; Respecto a los escolares se utilizó el cuestionario para cuantificar la eficacia general del maestro; como instrumento empleado está adaptado y tomado de Astocasa (2004). Respecto a la variable tiene como resultado, el 40% de los instructores de enfermería manifiestan indicio de síndrome de Burnout; Por otro lado la la segunda variable tiene como resultado que el 40% de los universitarios supone que los profesores tienen un normal desempeño y el 36% supone que tienen un desempeño general negativo; estos resultados pemite conocer la situación de la entidad estudiada.

Piña (2010) en su tesis para obtener el grado de Doctor en Educación titulado "El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010", El estudio abarca a una población de profesores se compuso de 96 instructores y 817 estudiantes, quedando la muestra la misma de maestros y estudiantes universitarios 281. El método de encuesta se utilizó con sus respectivos cuestionarios para el desempeño general de los maestros y sus destrezas encontradas en los estudiantes, y la presentación de archivos respetables de estadísticas de calificaciones para el desempeño general de la educación. Obteniendo como resultado que existe una amplia variedad de consultores de estudiantes universitarios (36%) En la labor docente debe mejorar ya que no se nota una mejora significativa de aprendizaje, (20%) que muestran un nivel de beneplácito "medio". Manifiesta una conexión directa vulnerable entre la auto calificación del maestro y el académico respecto a los resultados expedidas



por dirección hacia los apoderados de los alumnos, y entre el director y los instructores; Al final, respectivamente, se constituye en una relación considerable, ya que tiene un relativo instantáneo entre el desempeño general del maestro y estudiante de la casa universitaria.

A nivel local, Corrales & Morote (2010), con su investigación nominada "Correlación entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño experto de los docentes del Centro de Estudios la Salle" Arequipa 2010. Ejerció un estudio de investigación descriptivo correlacional donde la muestra estudiada es 66 maestros de jardín de infantes, en los dos niveles educativos Se concluyó con respecto a la motivación laboral y los años de enseñanza, los instructores con 1 a 5 años de trayectoria poseen una motivación adicional para realizar su trabajo en comparación con otros que tienen un mayor tiempo en el campo. No obstante, en lo que respecta al docente, el diploma de motivación de los docentes contratados es mayor que el de los designados. Determinaron una ventajosa asociación de la motivación y la evaluación de la preparación profesional de los docentes del Centro de estudios de la Salle. El estudio de tipo correlacional, diseño no experimental, transversal, de método cuantitativo, teórica deductiva, una población y muestra de 80 instructores de las Instituciones Educativas posteriores: 30 maestros de la Institución 30 instructores de la Institución Educativa "Padre Pérez de Guereño; así también, 20 profesores de la Institución Educativa" Julio C. Tello; de la localidad de Paucarpata. Para la recopilación de registros, se empleó los siguientes instrumentos: Cuestionarios del Inventario de Maslach Burnout. Se emplean estadísticas descriptivas por medio de tablas de porcentajes y frecuencias; información



inferencial a través del coeficiente de correlación de Pearson (r); por lo tanto, en la variable Síndrome de Burnout, la medida de Agotamiento Emocional tuvo un grado bajo de 83, el 75%, el tamaño de Despersonalización tuvo una etapa baja que es 66.25% y el tamaño de Falta de Realización Personal es bajo con sesenta y tres. 75%; la variable Satisfacción Laboral dentro de la Medida Intrínseca es nivel medio con 61.25%, la Medida Extrínseca es etapa media con uso de 73% de la población estudiada considera tal acción.

2.2 MARCO TEÓRICO

En vista de los diversos datos adquiridos, este estudio se basa teóricamente fundamentalmente en el pensamiento de Palmera y Col (2011) en el texto "Manual de teorías emocionales y motivacionales" Nuestro enfoque de la motivación es la posterior:

La motivación profundiza métodos sencillos que pueden relacionarse basados totalmente en los fines privados del individuo, además de la búsqueda de superación privada y social. Este método comienza con la aparición de estímulos por debajo del pensamiento externo o interno, considerando la oferta de fuentes, el tema y el precio de motivación anotado el objetivo a realizar, más el país actual del organismo, la persona llega a la decisión de llevar a cabo una conducta dirigida a la consecución de un determinado objetivo, el único que considera extra apropiado en ese momento; La conducta motivada en sí misma consta de los niveles de aproximación y ejecución apetitiva y con sumatoria y luego de su ejecución,



el individuo realizará el escrutinio de la atribución de razones, la generalización y la compatibilidad (p. 33).

El principio de motivación tiene el psicólogo estadounidense Maslow A. (1954), define la motivación como el estímulo que tiene el hombre o la mujer para satisfacer sus deseos. Maslow divide esos deseos en 5 simples deseos del hombre o la mujer o de la persona, que pueden ser necesidades de supervivencia, hay deseos de seguridad y protección, están los relacionados con la persona social, conocidos como deseos de afiliación. También existen aquellos que pueden relacionarse con la autoestima, llamados deseos de reconocimiento.

Motivación Intrínseca

Birch y Veroff. (1999) manifiestan que la motivación es intrínseca, mientras que “el sujeto precisa su afán en el trabajo o estudio, acreditando constantemente su autodesarrollo y temperamento en el cumplimiento de sus fines, sus aspiraciones y sus deseos” (p. 72).



Motivación Extrínseca

Cuando la fuente motivacional se deriva de activos ambientales externos que incluyen aquellos aspectos que conllevan gratificación, en otras palabras, nos referimos a la motivación extrínseca.

Deci y Ryan (2000), han definido que la motivación extrínseca “emerge que mientras lo que atrae no es la acción, ésta se efectúa en sí misma, tan solo lo que se adquiere en compensación de la actividad realizada (en particular, comida, dinero, una situación social u otra forma de gratificación)” (p149).

Teorías Motivacionales

Relacionado a las teorías de la inducción tenemos las de contenido que verifican qué deseos se están cumpliendo a través del trabajo, tenemos la Teoría de Abraham Maslow (1954) quien en su teoría de las necesidades plantea que la motivación es fundamental en el comportamiento de las personas como parte fundamental la motivación responde a los factores ligadas a sus diversas necesidades. Como la teoría fisiológica, las fisiológicas u otras. Las Necesidades Fisiológicas acaban siendo los deseos más fundamentales que tienen que ver con la subsistencia y los estilos de vida del personaje (hambre, sed, refugio, etc.) También tenemos las Necesidades de Seguridad que aparecen una vez que los deseos primarios habían sido cobijados de acuerdo a las necesidades propias de la persona, esta motivación tiende a tomar



fuerza a partir de los logros, los objetivos así como de sus diversas formas de pensar que son los que de alguna manera se ligan en la conducta humana así como en los resultados propios de la persona.

Amorós (2007), Señala que integra elementos de la estima interior que consisten en la auto admiración, la autonomía y el logro, además de factores externos, junto con la reputación, el reconocimiento y el interés. Una persona que tiene este deseo quiere que los demás lo reconozcan, y que se le considere capaz y exitoso, además de ser normal por lo que es. (pág.82)

La Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) Frederick Herzberg ejecuta una lista de aspectos basada principalmente en Maslow y su teoría.

Rubio (2008) nos lo cuenta: Herzberg determino 2 elementos que inciden en la motivación laboral. A esos elementos los nombro: desde la muestra hasta los diversos factores de la motivación. Considera también que los factores motivacionales permiten conocer el comportamiento de los diversos resultados dadas por la motivación así como muchos otros. Aumentar toda una colección de actitudes a las que se hace referencia como "perturbación de identidad". (pág. 140)

2.2.2 Desempeño docente

Este estudio da la siguiente idea basada totalmente en la variable desempeño en el trabajo en virtud de (Mendoza & Torres, 2014), el desempeño laboral aborda el grado de logro adquirido por el



empleado dentro del logro en sus responsabilidades requeridas de una manera totalmente crucial, incidiendo en el cumplimiento de los resultados previstas por la entidad. Hacer ver al trabajador que su deporte tiene un objetivo cuya razón generar mejoras a través de resultados. En consecuencia, todas las personas deben reconocer cómo es su rendimiento general dentro de la empresa.

Mendoza & Torres (2014) el rendimiento general del trabajo está conectado a la labor del supervisor con el fin de velar el cumplimiento de la labor docente y conllevar al estudiante un mejor resultado, para lo cual es crucial: tratar al trabajador de manera justa. , inspirar al ser humano, que experimente la pasión por la pintura y la intención de cada uno de hacer lo excelente factible, que el trabajador desarrolle sus actividades de manera esperada y lograr un mejor conocimiento para mitigar el problema, es muy importante no olvidar algunas de las concepciones del rendimiento en la actividad laboral.

El creador contempla que las capacidades del formador están vinculadas con factores del maestro y el alumno. Al igual que la actuación se ejerce en distintos rangos: el entorno institucional, el contexto sociocultural, el entorno de la sala de estudio y sobre el propio instructor, a través del movimiento reflexivo. El rendimiento de los maestros se determina a través de una compleja red de elecciones.



La característica toma fundamental relevancia en el docente y su relación en el aprendizaje y su rendimiento general es crítico dentro de la producción de enfoques instruccionales. (Domínguez, 1999) destaca lo mencionado.

Las afirmaciones sobre eficiencia, calidad y reforma de la escolarización provocan siempre un factor vital, dentro de la creación, avances sociales y particularmente en métodos de instrucción, sus características humanas y su potencial experto, como los profesionales en un ámbito complejo y complejo pasatiempo social preocupante. (pág.16).

Los esfuerzos que el instructor efectúa para dar cumplimiento en su objetivo así como en su carrera totalmente complicado y dinámico que exige una estricta planificación y organización por parte del entrenador. Esta índole experto del pasatiempo pedagógico del maestro es determinado por García (1996) como:

Esa afición que tiene como objetivo reelaborar el carácter de los escolares basado totalmente en las metas marcadas a través del Estado para la educación de las últimas promociones obtenidas desde lo académico y en situaciones de plena conversación entre el instructor, el alumno, la familia, la escuela e institución pedagógica y las asociaciones del alumno. (pág.65).

Asimismo, los autores mencionaron como principales rasgos del pasatiempo pedagógico experto: la experiencia rectora asociada a las tradiciones que se realiza de acuerdo al calendario



cívico; la naturaleza especial y crucial de la comunicación para un estudio exitoso; el papel fundamental de la instancia docente dentro de la escolarización de los estudiantes; la persona desarrolladora y autora para lograr adecuadas capacidades del estudiante, la especialización de la profesión pedagógica y el imperativo de escolarización para la realización de su trabajo.

El propio Chiavenato (2009) afirma que el rendimiento en el trabajo del proceso asenta capacidades de alcanzar efectos en los trabajadores cuando se identifican los 3 elementos o estados psicológicos vitales. Es vital comprender que son los factores que interceptan dentro del desempeño del empleado. Uno de ellos es la motivación, porque el trabajador estimulado a través de su trabajo es más eficiente, realiza más, se siente feliz, etc. La cuantía de las recompensas y la valoración que requieren del interés privado, exigen la valoración del esfuerzo con que se prepara el personaje para hacer. La estimación de la forma lograda dentro de los objetivos propuestos es una espléndida relación entre honorarios y beneficios.



FACTOTES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Los elementos que inciden en el desempeño del educando deben ser tomados las actividades del educador para entender y ejecución en su ejercicio instruccional, además de la profesionalidad que evidencia la responsabilidad de su labor docente en el salón de clases mientras reflexiona toma una decisión sobre las máximas tácticas adecuadas para llevar a cabo y mientras sistemáticamente actúa, previene y valora su labor de manera metódica.

En relación con el educador, su mejora psicológica es igualmente fundamental, para poder manifestarse dentro del dominio de talentos y tácticas en el desarrollo de clases vinculada a la sociedad. Así mismo, adentro de la mejora psicológica se podría citar que el educador necesita tener una personalidad incorruptible, en que proporciona ser un sujeto sensato, que es apto de planificar la protección y equilibrio emocional, ya que ello es necesario para la correcta utilización de agrupaciones. (Guerra y Santoyo, 2012, p. 50).

Ya que de esta forma, la influencia es sumamente importante en la institución de los que laboran con el educador, de acuerdo a

Segura (2005, p. 28) "en la confirmación de las peculiaridades de la identificación de un profesional dependerá, por tanto, del rol en grado de aprobación o desaprobación en la que tenga la figura del educador que desempeña dentro de la institución".



En esta declaración nos lleva a considerar el equilibrio del educador, que será capaz de alterar las mejoras y cambios que surjan en la perteneciente dinámica académica. El educador que participa y que manifiesta su trabajo en movimientos ventajosos y de relevantes, se da entender que es un educador con una autestima muy elevada. El educador adquirirá confianza y fomentará la imaginación de los estudiantes.

De igual modo, la mejora cooperativa de instituciones académicas autorizará que los educadores se pongan en contacto con sus compañeros de trabajo, fomentando así el adecuado manejo de trabajo en equipo, como parte del sistema metódico, para lo cual fomentará la ayuda necesaria que será de manera simultánea para la correcta solución de dificultades y estimular un principio de ayuda de la institución.

Por lo contrario, las macro estructura son elementos contemporáneos, entre ellos hay lineamientos internacionales y nacionales intrínsecamente vinculados a las técnicas de evaluaciones del educador, asimismo hay diferentes prácticas habituales de los educadores que entran en una especie de juego, que esto es como la capacidad de un grupo, o cantidades de grupos que evaluarán. , el grado y la variedad de los cursos, y los rasgos de los módulos del estudio. Guerra y Santoyo (2012), Finalmente, es crucial indicar que es un ser humano el educador, en los cuáles se halla elementos distintivos que deciden la manera



en que labora, acorde con sus requisitos psicológicos y corporales, relato de la existencia, satisfacciones, correcto manejo de una carrera profesional, pasatiempos, una relación amena con la familia, deberes. , y muchos otros., la mayoría de estos aspectos se detallan es un descripción, que marca la diferencia dentro del desempeño general de cada persona existente: la gloriosa motivación (p. 51).

Por esta razón que es de mucha relevancia tener la certidumbre en que los maestros son los más propicios para la función que están ejerciendo y, para conseguirlo, estas instituciones académicas eligen elaborar evaluaciones en sus educadores y, por lo tanto, garantizar que la educación se enseñe de la mejor manera. . Se realiza una evaluación en la realidad problemática de la investigación, consecuentemente dentro de una pedagogía contextual, el cumplimiento del educador expone el potencial que se dará a cabo, de manera adecuada, las características inherentes al progreso de su labor en la educación y de una forma que determina el trabajo de los educadores.

Capacidades pedagógica

En los contenidos hay un grado de dominio, potencial para hacer que su desafío sea emocionante, satisfactorio en su conversación no verbal como verbal, talento para idear la forma de instrucción educativa metodológica, creación del mejor clima en los salones de clases, potencial para entender las condiciones del salón de clase y



acomodar su pedagogía en sus intervenciones, prácticas pedagógicas de manera variada, grado de pericia y tratamiento de los rasgos mentales de los estudiantes, grado de la adecuada información sobre la enseñanza de los alumnos, gran representación sobre el orden social viendo la calidad que esta conlleva, aportación de valores establecidos dentro de la formación de los estudiantes, adecuada formación efectiva dentro de su auto-entrenamiento y correcta capacitación, disposición de realizar un buen entorno para que el académico se dé cuenta y ejercite sus responsabilidades y derechos como alumno, capacidad de reflexión, auto-agravio referente su praxis particular. (pág.12).

Los educadores en sus respectivas capacidades pedagógicas necesitan si osi las mejores desde su inicio como docentes, ya sea en institutos o universidades, para consolidar el equipo cognitivo en conjeturas, filosofía, ética, tecnología, tecnología instructiva, psicología. Por consiguiente, los sueños marcados para los que egresan en las instituciones educativas lleguen a ser realizadas, debido a que van a utilizar para una función vacante como formadores para educar dentro de instituciones superiores; Con base en su preparación para luego derramar la enseñanza de la pedagogía hacia los alumnos perseverantes en el manejo adecuado de su aprendizaje, los maestros tienen que tener la facultad de la resolución ante problemas académicos para definirlos y remediarlos dentro del desafío de la institución educativa.



Funciones del docente

Según Sarramona (2005, pp. 190-192), afirma que las capacidades de los educadores se pueden distribuir en 4 grandes conjuntos: tutorías, pedagógicas, las relacionadas con el entorno social e innovación continua dentro una formación establecida.

El educando desarrolla sus labores indicadas ya que estas no solo necesitan del entendimiento de la materia que esta enseñando sino que también el correcto manejo didáctico para poder hacerlo cumpliendo su función como docente de la manera mas adecuada para la comprensión de los alumnos.

De modo como señalan Putnan y Borko (2000), avalan 4 clases para describir la didáctica del conocimiento en un alcance que se pueda comprender: Idea global de la enseñanza que tiene el educador -entendimiento y convicción- aproximadamente el carácter del tema y que es fundamental que los estudiantes investiguen por cuenta propia; entendimiento de las estrategias y tutoriales para instruir en temas concretos, esto incluye meáforas y modelos... que el educador usa para asistir a que los estudiantes puedan comprender de manera óptima; entendimiento de los análisis, el raciocinio y la manera en que los estudiantes tienen usualmente en su aprendizaje, examinando los problemas que generalmente encuentran en el método; y, entendimiento de un currículum y de sus respectivos materiales, esto implica que tenga



que estar familiarizado con la formación de las distintas materias para una mejor enseñanza.

Responsabilidad

La visión de Valdéz (2004, p. 14), medita que el compromiso tiene conexión con "puntualidad y existencia, en las etapas pedagógicas hay cierto grado de participación voluntaria, acatamientos de normas establecidas, la etapas profesionales, la participación no pública en la el grado de autonomía e involucramiento personal de toma de decisiones que se den en la etapa de su vida. ". Debemos decidir que el educador debe tener cierto grado de conocimiento innato para con el deber de su correcta función académica, los cuales están asociados a la puntualidad, cumplimiento y realización de sus funciones que se le dieron como docente. El instructor como su principal causa y obligación es ayudar a todos los estudiantes a analizar, asegurándose de una formación satisfactoria para todos los estudiantes. En este aspecto, el compromiso profesional conlleva, además, el entendimiento del profesor a las necesidades personales de cada estudiante, además de su obligación e involucramiento pedagógico-enseñanza del alumno

El compromiso del educador funciona en las relaciones conjuntas: como incluir una administración de educación participativa, fortalecer la democracia dentro de la institución cultural; interceptando el bosquejo, evaluar e implementar reglas en las instituciones educativas tanto nacionales como locales, ya que esto



fomentará al alumno el conocimiento y la mejora de los talentos y capacidades que le serán de ayuda indispensable para sobrellevar la vida que hay en este mundo tan competitivo.

La obligación de atenderse y realizar con el tema del trabajo duro y responsable, sosteniendo la ética profesional; ello ayuda al aprendizaje con respecto a los procesos actuales que se lleva hoy en día, consolidados con una didáctica y pedagogías usuales. Ser cumplidos en su formación académica y de investigador, para una mejor formación profesional debe de haber una iniciativa, causando un modelo ejemplar para otros educadores.

Contrato de una institución: Robbins (2004) afirma que la obligación que se tiene se describe como el carácter en el que el educador se siente identificado con la facultad académica. Un Proyecto Educativo - y anhela seguir formando parte de ella. (pág. Setenta y dos).

No obstante, una contingencia implícita latente entre los docentes es el de la discreción, una conducta que se puede especificar la honestidad del educador respecto a su profesión ejercida y no al entorno donde labora.



Evaluación desempeño docente

Para Valdéz (2004) el desempeño profesional del educando se describe como:

Un procedimiento sistemático de adquisición de registros validados y confiables, con la finalidad de verificar y comparar la consecuencia del aprendizaje a partir de las relaciones interpersonales entre los estudiantes, así como las relaciones en casa con el papá y mamá, gerentes, compañeros y establecimientos comunitarios protagonizados por sus representantes.

El escritor destaca que el cumplimiento del educando será evaluado a través de un método sistemático de beneficio de hechos que permite confirmar y examinar el impacto instructivo en los estudiantes, mediante sus capacidades pedagógicas en un correcto desarrollo de estas, sus emociones, la obligación dentro de su trabajo y su relación interpersonal con los estudiantes, padres, gerentes, grupo de trabajo e instituciones de la sociedad protagonizadas por sus representantes.



2.3 MARCO CONCEPTUAL.

3.3.1 Motivación

En la motivación de la literatura se representa mediante los autores siguientes

Piaget (1969), un psicólogo reconocido ya que gracias a sus aportaciones a la investigación de los infantes y en el progreso cognitivo, determina que la motivación es como la voluntad propia de investigar e indagar por uno mismo, esto se entiende como la inclinación de los infantes para empaparse y aprender todo lo relacionado con el entorno que lo rodea.

Chiavenato (2009), determina que la motivación es como el resultado que se da a partir de las interacciones entre el personaje y la situación en que lo rodea en ese instante. Este requiere el estado de como que vive la persona en ese momento y la forma en que lo lleva a cabo, habrá cierta comunicación entre él individuo y la posición que hará que motive a dicho individuo o ya no.

Por su parte de Davis y Newstron (1993) la motivación nos informa que se compone de 3 elementos: el grado en que se anhele una compensación(valencia), la incitación de una posibilidad en que el empeño de como resultado un cumplimiento general exitoso (expectativa) y la de estimar que uno tiene el cumplimiento adecuado a sus labores resultará en recibirá una buena compensación por ello (instrumentalidad). Valencia indica a



"El poder de la prioridad de alguien por recibir una compensación por lo que realizó" (p.147)

Robbins (1994) determina que motivar al trabajador "desde la parte de su interior así como aquellos provenientes de factores externos, de y lograr los deseos de la empresa condicionados a través de la capacidad de hacer un esfuerzo para satisfacer unos pocos deseos privados". Este enfoque que genera pasatiempos, curiosidades, necesidades y reacciones personales en los docentes; esos resultan ser elementos asociados con la motivación intrínseca.

Pues el RAE (2001), considera que la motivación es a manera parecida de ese conjunto de elementos externos e internos que especifica las acciones de un individuo.

3.3.2 Desempeño docente

En el desempeño de la literatura en los educadores se contempla del modo siguiente.

La enseñanza del desempeño en los educadores es como un aspecto de la educación de primer orden, un estudio etimológico, la calidad es un término que viene del latín *qualitas*, esto resulta que es como una aptitud, una manera de ser. Entendiendo así que la calidad incluye un grupo de posesiones que pueden ser inherentes a un componente, que la distinción de los demás, esto hace que sea sobresaliente a otras diferencias de sus particulares especies o



género, esto es una particularidad exclusiva de ciertas cosas que pueden realizarse correctamente, es una cuestión emergente de procedimientos dados a los que lo sustenta.

Para Montenegro (2003, p. 18) "determina que los profesores en un correcto desempeño son igual al que proviene a través de numerosos hechos en que los educadores están basados totalmente en la guía del aprendizaje adecuado para de los alumnos en diversos niveles, tanto de la educación de jóvenes como de niños y de todos los que está en el puesto de educandos".

Según Rizo (2005):

Los educandos en su desempeño se lleva a cabo en un ámbito totalmente complicado, en el que materias tan vitales como el conocimiento no fluyen con claridad la idea de escolarización, el saber tecnológico, la ética, el arte, la pintura, la manera en que el docente trasmite ideas llegando a conocer así la información necesaria y requerida para el correcto aprendizaje de los estudiantes, también llevando a cabo con una adecuada práctica, organización institucional, estándares de gestión, incentivos personales, talentos profesionales, impactos derivados de otros comercializadores instruccionales, y muchos otros más. (pág.43).

La Real Academia Española (2001) sugiere que la función en su desempeño está relacionada con: realizar actividades, laborar y ejercer un buen trabajo en lo que realiza. Por con siguiente, en el



desempeño del trabajador abarca a sus funciones y deberes que un empleado juega o juega en un campo laboral.

Chiavenato (2009), determino que en el cumplimiento trabaja con el conglomerado de capacidades y facultades que tiene un tema para realizar su respectivo trabajo del día a día. Los trabajadores para lograr sus objetivos tienen que ponerle perseverancia en lo que realiza. En si para ganarlos, confía en sus destrezas y talentos. Sin olvidar dichas circunstancias como: abandono y demoras

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020

Ho: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.

2.4.2 Hipótesis específica

Existe un nivel de motivación en la en la institución educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020

Existe un nivel del desempeño docente en la institución educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020

Existe un grado de relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.

2.5 VARIABLES

- ✓ **Variable independiente:** La variable motivación
- ✓ **Variable dependiente:** La variable desempeño docente

2.6 PROCESO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Motivación	Motivación intrínseca	Rutas de aprendizaje	Ordinal
		Planificación curricular	
	Motivación extrínseca	Calidad educativa	
		Contenido de las rutas de aprendizaje	
Variable 2 Desempeño docente		Perfil docente	Ordinal
	Capacidades		



	pedagógicas	Funciones del docente	
	Responsabilidad	Evaluación del desempeño docente	
	Proactividad	Trabajo en equipo	



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE ESTUDIO

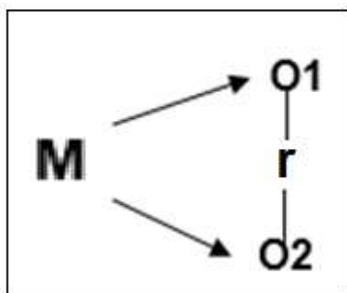
De tipo no experimental, en dichos estudios se conoce que no existe manipulación de datos.

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En la esencia de las investigaciones estas cumple con las peculiaridades de un estudio con relación a que busca concluir la conexión que hay en las variables del estudio realizado.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Hay una correlación en las investigaciones porque en estos estudios hay una oblicua relación de los registros en un único instante. Tiene como finalidad explicar las variables e investigar su correspondencia y probabilidades en el momento que se presente". (P. 154) el bosquejo es la siguiente:

**Donde:**

M = Muestra de estudio

O₁ = Variable motivación

O₂ = Variable desempeño docente

r = Posible relación de la variable de estudio

Según Emilio J. y López M. (2010) Hay una investigación no experimental en que se describe como un estudio que se basa totalmente en un manifestar lo desconocido que es apoyado mediante un análisis y que colabora a probar una hipótesis.

3.4 POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO

3.4.1 Población

En el establecimiento de la población bajo un análisis está constituida por 244 estudiantes de educación secundaria y docentes desde el 2^o año hasta el 5^o año que son pieza fundamental en el análisis, por lo que se le menciona como pobladores censados; La finalidad señala que la población es un grupo de individuos que son el elemento del análisis y que están de acuerdo con las especificaciones adecuadas (Hernández Fernández & Baptista, (2005).



3.4.2 Muestra

La muestra está comprendida por todos los estudiantes del 2020 en el trabajo remoto y que forman parte del proceso de investigación, la muestra es censal considerando al universo completo de estudiantes que integra la institución educativa.

La muestra no probabilística es una categoría planificada al comienzo del investigador. Según Hernández, Fernández y Baptista (2005).

3.5 MÉTODO

En este estudio se inclina por un enfoque cuantitativo según Carrasco (2005) "esos esbozos tienen una peculiaridad de posibilitar al indagador examinar e instruirse en la correlación de las rarezas de la propia existencia y hechos (variables) esto es para saber su grado de afecto o ausencia de ellos, están buscando decidir que existe una asociación entre las variables estudiadas (pág. 73)

Conforme a Reynaga (2006), en la estadística del método se forma principalmente en una sucesión de desarrollos y técnicas que asisten a manipular los hechos que incluye estudios tanto cuantitativos como cualitativos.

En las variadas peculiaridades que podrían desarrollarse en los desarrollos y tácticas que son pertenecientes del enfoque estadístico acatara en el bosquejo de los estudios recopilados para su respectiva verificación.



En el citado control de hechos dados muestra las conclusiones que la declaración de las suposiciones intercambia o especula una nula presentación dentro de los estudios realizados.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.6.1 Técnica

En el uso de la técnica que se emplea en los estudios es un sondeo a fin de lograr una variable de inducción y respectiva función del instructor.

Según (Falcón & Herrera, 2005), recuerdan el acercamiento a los métodos que nos permiten lograr averiguación que fueron realizadas, (P.12).

3.6.2 Instrumento.

En la utilización del instrumento para este estudio son las cuestiones realizadas, el mismo que se utilizará para buscar hechos en el procesamiento de la información.

En la variable de la motivación se sobrepondrá el instrumento, habrán utilizado por todos los alumnos proporcionará la elaboración de una cédula técnica la cual conocerá la utilidad de dicho instrumento, igualmente este instrumento evolucionará en la posterioridad.



Se implementará el Alfa de Cronbach en el instrumento para saber si es confiable, debido a que su estudio es ítem vía objeto y globalmente, la utilidad es factible con el modelo 22 de SPSS.

En el instrumento para su autenticidad se hará mediante especialistas que harán mediante su juicio sobre esto, quienes pudieron tener derecho de entrada para verificar los objetos, así como los variables, indicadores y sus respectivas dimensiones, considerando consecuentemente el instrumento en una aceptación de una muy buena forma.

3.7 RECOLECCIÓN DE DATOS

En la variante de desempeño general del maestro entiende a un solo instrumento basado principalmente en 17 dispositivos que se convertirán en parte de dicha aplicación para los individuos que se está examinando, los que se segmentan en dimensiones. Por tanto, el instrumento da la siguiente escala de evaluación: con la alternativa 1 = ES Inaceptable, con La alternativa 2 = es media, 3 = aceptable, como forma de ser medido en una escala del número uno al número tres adecuado dentro de las respuestas adquiridas.

La variable de rendimiento general del entrenador incorpora un dispositivo basado en 15 objetos para formar parte de la lista de ticks, los cuales se segmentan en dimensiones. 1 = Inaceptable, con la opción 2 = Medio, tres = Aceptable, en un esfuerzo por medirse en una escala del 1 al 3 según corresponda dentro de las respuestas adquiridas.



Ellos por sus hechos pueden tener la información 1 = nunca, 2 = de vez en cuando 3 = usualmente.

3.8 PROCESAMIENTO DE DATOS

En el desarrollo de la confiabilidad de la información se lleva a cabo de datos este procesamiento, la validez de los dispositivos y el procesamiento debajo de la estadística r de Pearson, cada uno de ellos es exacto a continuación.

3.8.1 Confiabilidad.

Se podría aplicar el Alfa de Cronbach en el instrumento para determinar su confiabilidad, adquiriendo una confianza de .851 para la corporación académica de la variable; y una confianza de .850 en la segunda variable; En este estudio de dicha confianza por ítem a ítem se ejecutó y globalmente, el software que es factible con el modelo 22 de SPSS.

3.8.2 Validez.

En estos instrumentos para su respectiva aceptación se puede ejecutar en el respectivo juicio de profesionales, quienes pueden tener el acercamiento adecuado a la aceptación de los dispositivos, a sus respectivas variables en los indicadores, por lo que se considera de manera impresionante la aceptación de las unidades como se localizan en correspondiente anexo.



3.8.2 Desarrollo de datos

En el progreso del procesamiento de hechos o registros se logra bajo la evaluación descriptiva en la que se realizó lo siguiente.

- Se habían hecho figuras
- Se han calculado el porcentaje de frecuencias absolutas.
- Para confirmar la fiabilidad del instrumento se empleó el Alpha de Crobach.
- Hubo realización de tablas
- Seria aplicada la correlación de Pearson.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Este capítulo permite mostrar resultados donde se tendrá graficadas figuras, así como tablas estas tablas están reflejando los resultados desde la estadística de niveles donde se observa que también se muestra figuras donde la realización de también resultado de la prueba de hipótesis, por medio de la r de Pearson estadígrafo que muestra el desarrollo y comprobación de este, los resultados grafica los resultados de variables, así como las respectivas dimensiones.

Tabla N° 1:

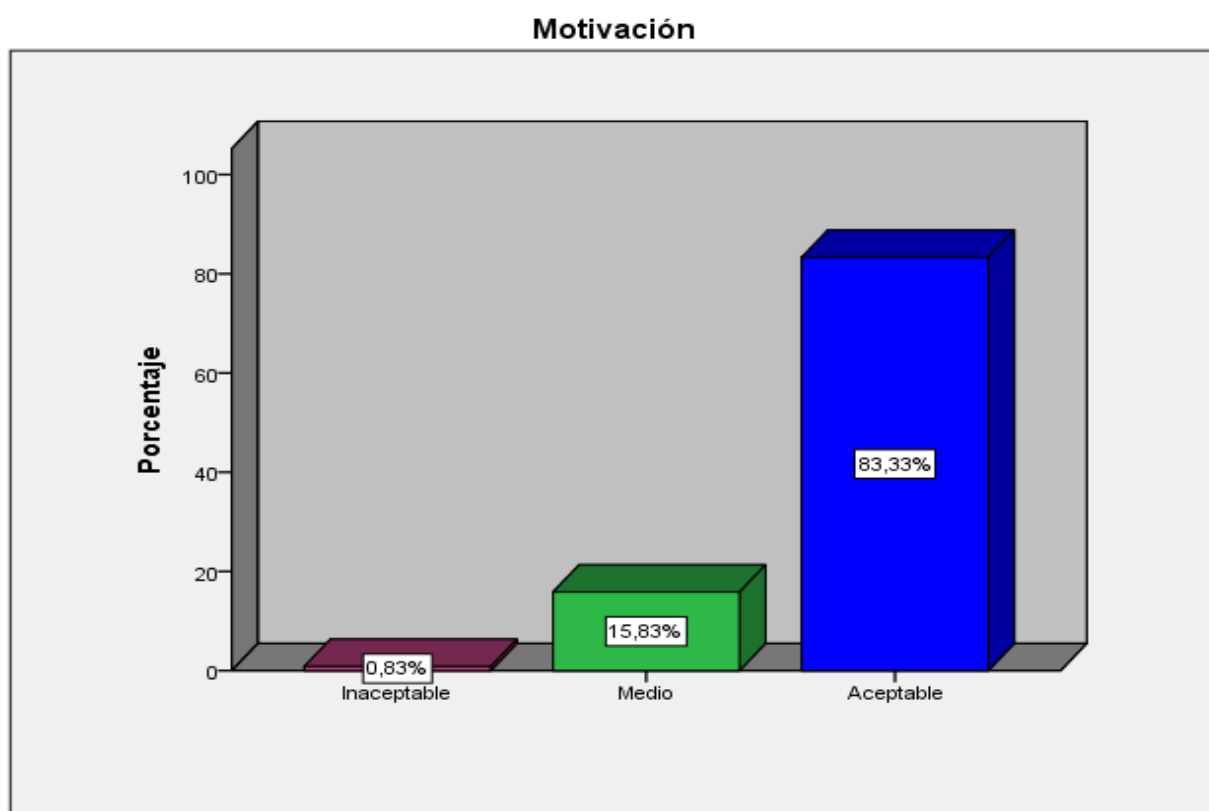
Variable Motivación

NIVEL	FRECUENCIA	%
Aceptable	200	83.33
Medio	38	15.83
Inaceptable	2	0.83
TOTAL	240	100.00

Fuente: Base de datos

Figura N° 1:

Variable Motivación



Fuente: Tabla 1



Interpretación:

La investigación centra el resultado de la estadística descriptiva está en la tabla 1 donde el 83.33% de la población estudiada considera que la motivación dada es aceptable, el 15.83% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0.83% de esta misma población considera que es inaceptable el tipo de motivación que se da esta motivación responde de manera interna así como externa o al entorno que rodea a la población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

Tabla N° 2:

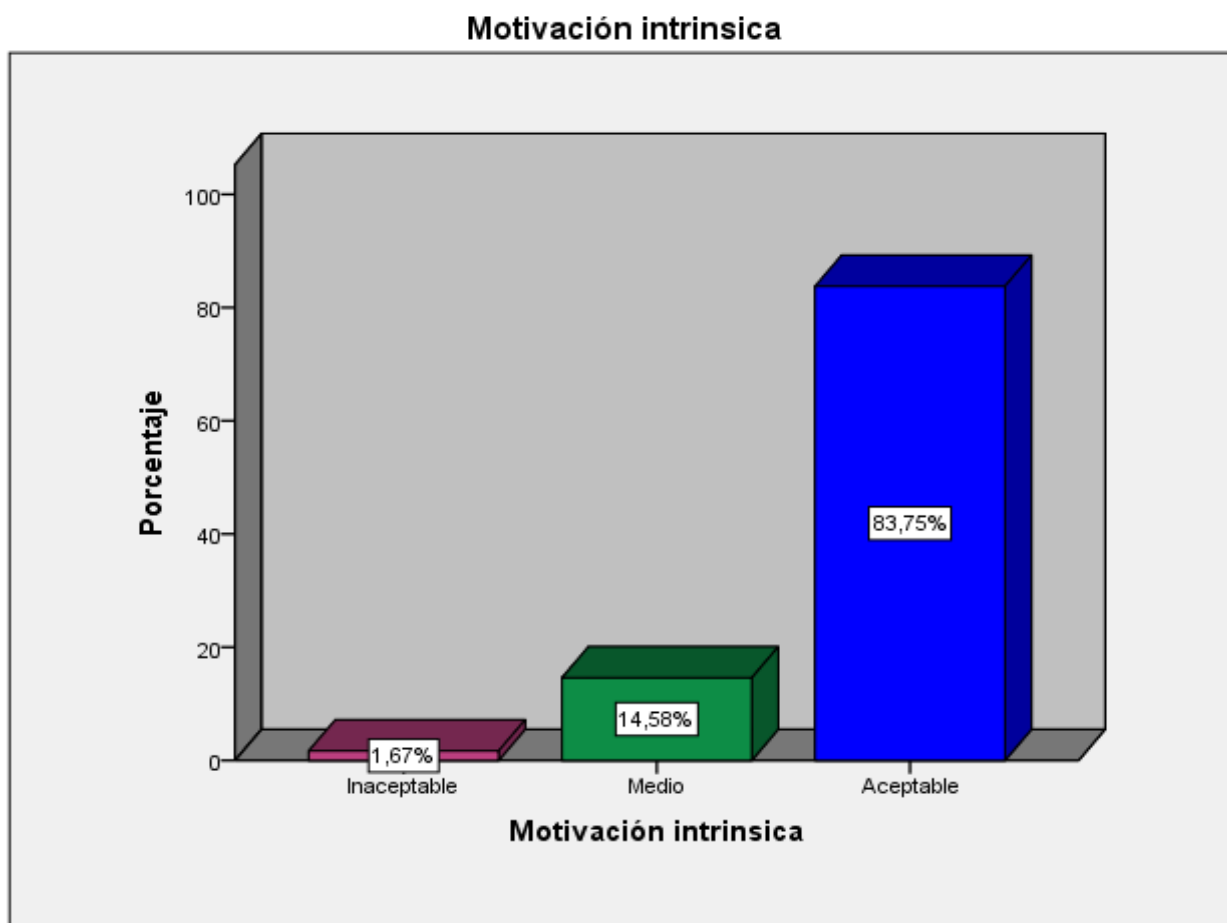
Dimensión intrínseca

NIVEL	FRECUENCIA	%
Aceptable	201	83.75
Medio	35	14.58
Inaceptable	4	1.67
TOTAL	240	100.00

Fuente: Base de datos

Figura N° 2:

Dimensión extrínseca



Fuente: Tabla 2



Interpretación:

La investigación centra el resultado de la estadística descriptiva está en la tabla 2, plasma el resultado de la motivación intrínseca donde el 83.75% de la población estudiada considera que la motivación que posee la persona en si es aceptable, el 14.58% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 1.67% de esta misma población considera que es inaceptable el tipo de motivación intrínseca que se da esta motivación responde de la parte interna del estudiado por tanto ello permite considerar convenios donde se logre desarrollar apoyo desde la higiene mental hasta fortalecer su motivación de población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

Tabla N° 3:

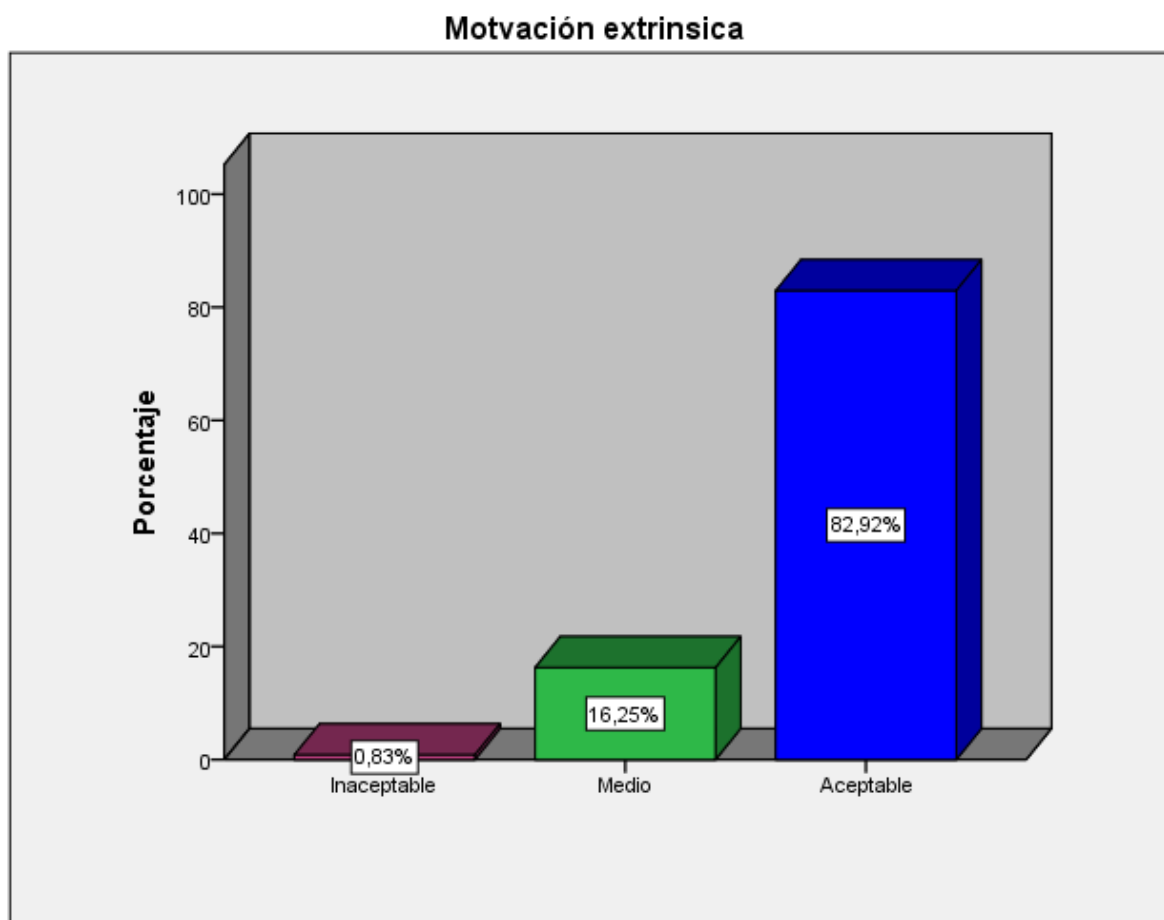
Dimensión motivación extrínseca

NIVEL	FRECUENCIA	%
Aceptable	199	82.92
Medio	39	16.25
Inaceptable	2	0.83
TOTAL	240	100.00

Fuente: Base de datos

Figura N° 3:

Dimensión motivación extrínseca



Fuente: Tabla 3



Interpretación:

La investigación centra el resultado de la estadística descriptiva está en la tabla 3, plasma el resultado de la motivación extrínseca donde el 82.92% de la población estudiada considera que la motivación que posee la persona en si es aceptable, el 16.25% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0.83% de esta misma población considera que es inaceptable el tipo de motivación externa que se da esta motivación responde de la parte del entorno de la población estudiada por tanto ello permite considerar apoyo desde el fortalecimiento del autoestima hasta fortalecer su motivación integral de la población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

Tabla N° 4:

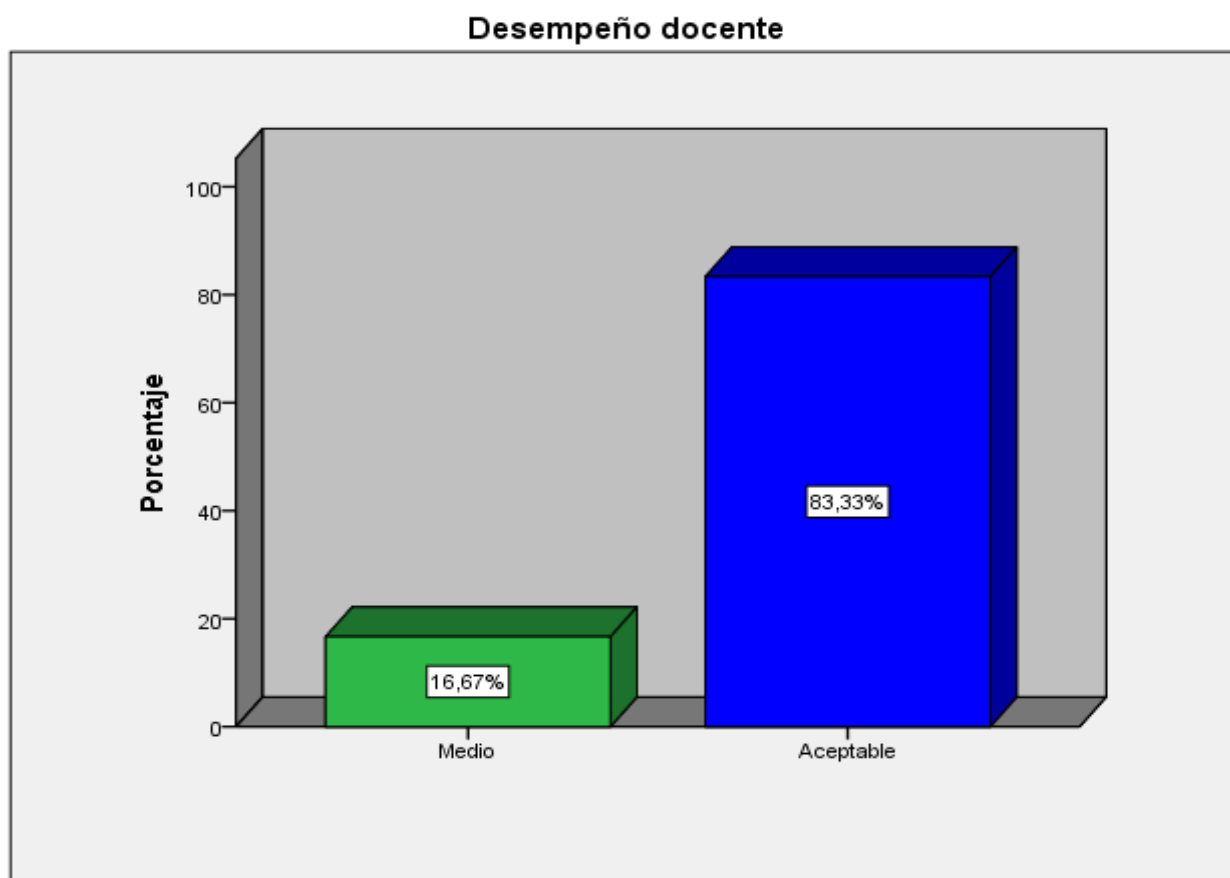
Variable desempeño docente

NIVEL	FRECUENCIA	%
Aceptable	200	83.33
Medio	40	16.67
Inaceptable	0	0.00
TOTAL	240	100.00

Fuente: Base de datos

Figura N° 4:

Variable desempeño docente



Fuente: Tabla 4



Interpretación:

La investigación centra el resultado de la estadística descriptiva está en la tabla 4, plasma el resultado de la variable desempeño docente donde el 83.33% de la población estudiada considera que el desempeño docente que posee la persona en si es aceptable, el 16.67% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0.83% de esta misma población considera que es inaceptable el desempeño docente que se da esta desde la capacidad pedagógica que desarrolla el docente, la responsabilidad de dar una educación formativa así como la educación por competencias, esto también abarca a la proactividad del docente ya que se debe lograr resultados educativos esperados, hasta fortalecer la opinión de la población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

Tabla N° 5:

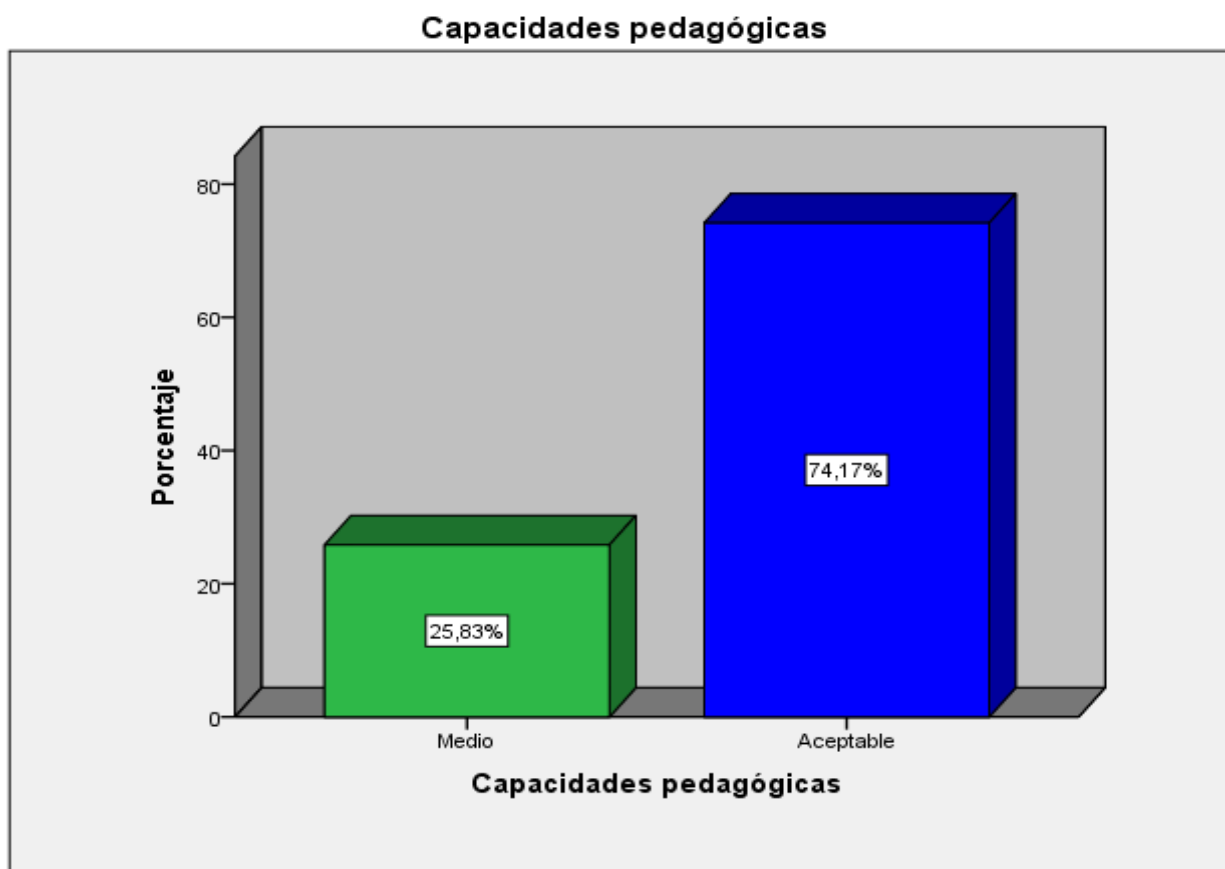
Dimensión Capacidad pedagógica

NIVEL	FRECUENCIA	%
Aceptable	200	83.33
Medio	40	16.67
Inaceptable	0	0.00
TOTAL	240	100.00

Fuente: Base de datos

Figura N° 5:

Dimensión Capacidad pedagógica



Fuente: Tabla 5



Interpretación:

La investigación centra el resultado de la estadística descriptiva está en la tabla 5, plasma el resultado de la variable desempeño docente en su dimensión capacidad pedagógica donde el 83.33% de la población estudiada considera que el desempeño docente que posee la persona en si es aceptable, el 16.67% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0% de esta misma población considera que es inaceptable el desempeño docente en su dimensión capacidad pedagógica que se da esta desde la capacidad pedagógica que desarrolla el docente, a partir de las funciones del docente, el perfil docente, esto también abarca a la proactividad del docente ya que se debe lograr resultados educativos esperados, hasta fortalecer la opinión de la población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

Tabla N° 6:

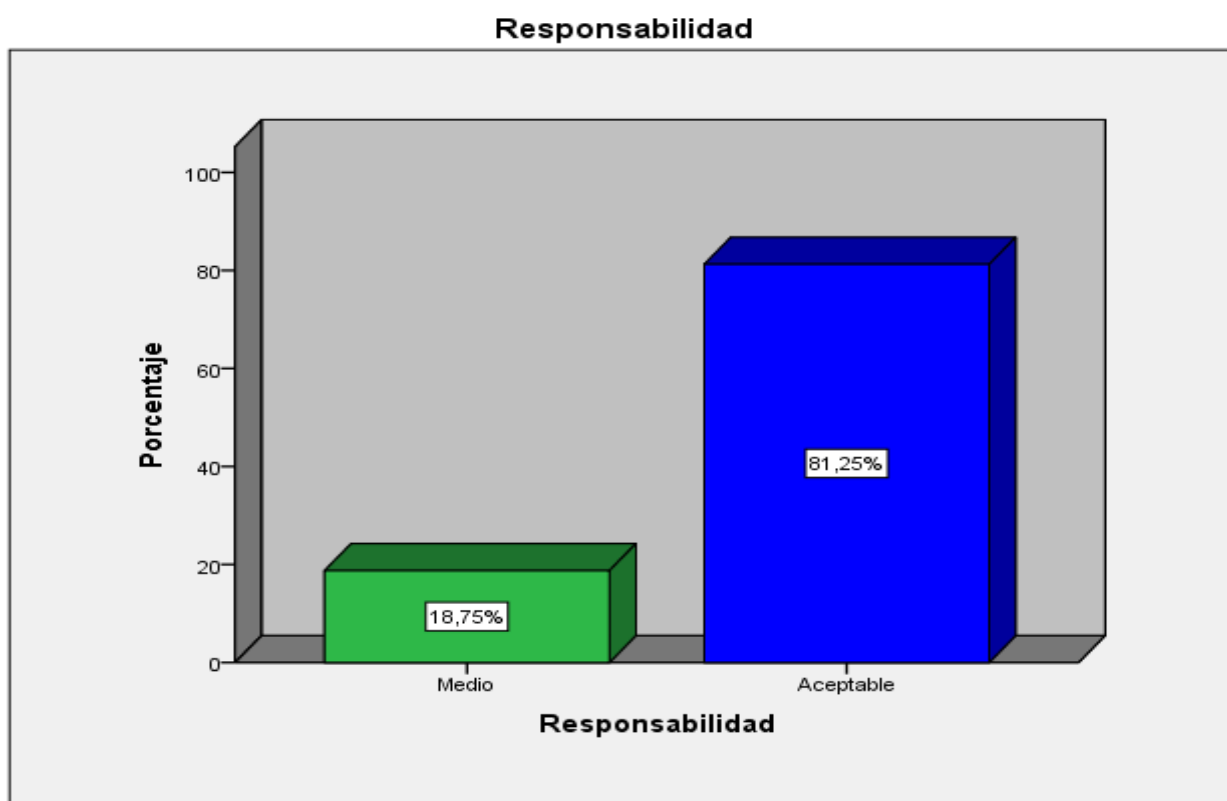
Dimensión responsabilidad

NIVEL	FRECUENCIA	%
Aceptable	195	81.25
Medio	45	18.75
Inaceptable	0	0.00
TOTAL	240	100.00

Fuente: Base de datos

Figura N° 6:

Dimensión responsabilidad



Fuente: Tabla 6



Interpretación:

La investigación centra el resultado de la estadística descriptiva está en la tabla 6, plasma el resultado de la variable desempeño docente en su dimensión responsabilidad donde el 81.25% de la población estudiada considera que el desempeño docente que posee la persona en si es aceptable, el 18.75% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0% de esta misma población considera que es inaceptable el desempeño docente en su dimensión responsabilidad que se da esta desde la el trabajo en equipo que desarrolla el docente, a partir de la evaluación y desempeño docente, el perfil docente, esto también abarca a la proactividad del docente ya que se debe lograr resultados educativos esperados, hasta fortalecer la opinión de la población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

Tabla N° 7:

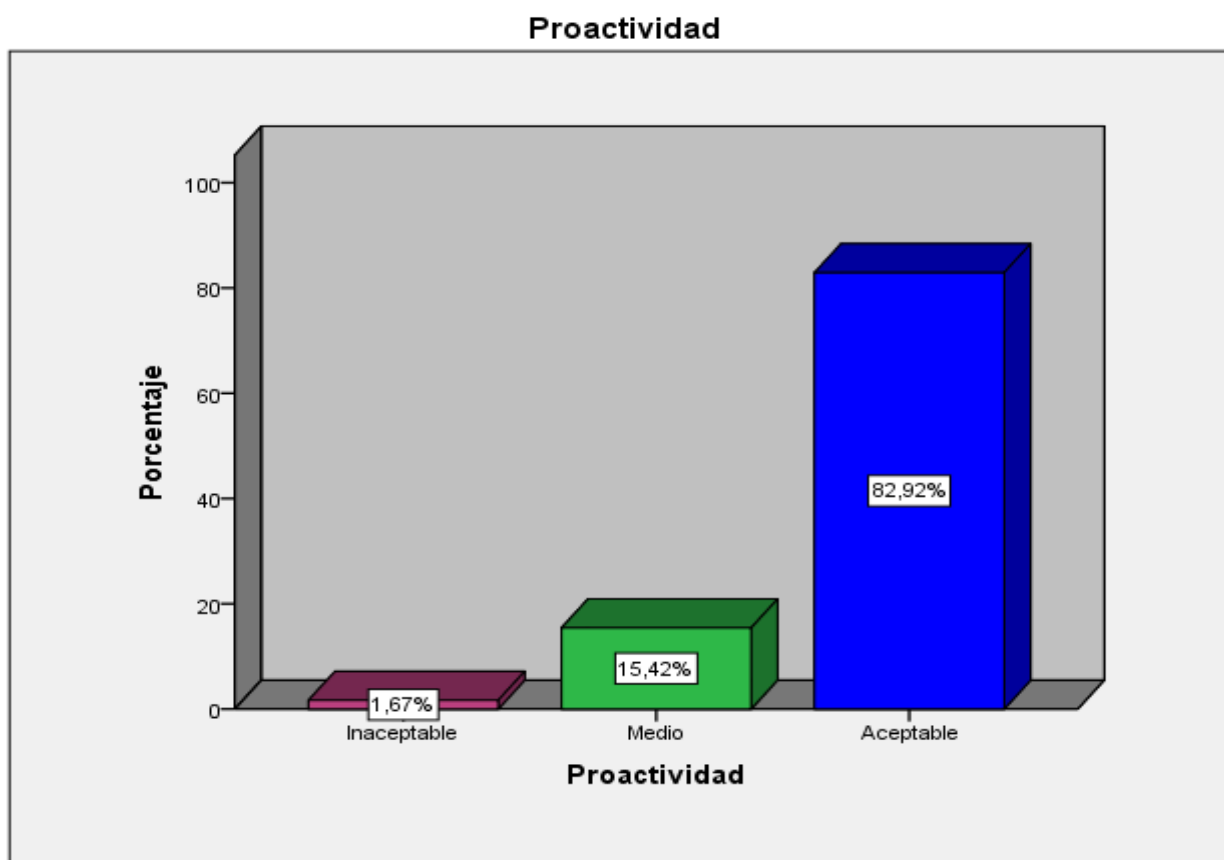
Dimensión proactividad

NIVEL	FRECUENCIA	%
Aceptable	199	82.92
Medio	37	15.42
Inaceptable	4	1.67
TOTAL	240	100.00

Fuente: Base de datos

Figura N° 7:

Dimensión proactividad



Fuente: Tabla 7



Interpretación:

La investigación centra el resultado de la estadística descriptiva está en la tabla 7, plasma el resultado de la variable desempeño docente en su dimensión proactividad donde el 82.92% de la población estudiada considera que el desempeño docente que posee la persona en si es aceptable, el 15.42% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 1.67% de esta misma población considera que es inaceptable el desempeño docente en su dimensión proactividad que se da esta desde la el trabajo en equipo que desarrolla el docente, a partir de la evaluación y desempeño docente, el perfil docente, esto también abarca a la proactividad del docente ya que se debe lograr resultados educativos esperados, hasta fortalecer la opinión de la población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

Tabla N° 8:

Prueba de hipótesis

Correlaciones

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	,862**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	240	240
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,862**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	240	240

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

El resultado encontrado en el estudio considera la prueba de hipótesis donde la tabla 8 muestra la prueba de hipótesis cuyo resultado permite afirmar la hipótesis alterna. Por medio de la sig., bilateral 0.000 este es menor al 0.005 lo que indica que se acepta la H_1 , rechazando el H_0 .

El resultado de .862 logra demostrar la relación entre la motivación y el desempeño docente siendo esta positiva considerable lo que permite indicar que a medida que se logra mejorar la hipótesis también se logra mejorar el desempeño docente.



4.2 DISCUSIÓN

La investigación tiene como título: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRCA, AREQUIPA 2020, donde plantea su objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020. Esto se logra demostrar a través del resultado de .862 logra demostrar la relación entre la motivación y el desempeño docente Por medio de la sig, bilateral 0.000.

Y la investigación toma vuelo a partir de su objetivo específicos: Cual es logra Identificar el nivel de la motivación en la de la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020. Por medio de la tabla 1 donde el 83.33% de la población estudiada considera que la motivación dada es aceptable, el 15.83% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0.83% de esta misma población considera que es inaceptable el tipo de motivación que se da esta motivación responde de manera interna así como externa o al entorno que rodea a la población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.

En tanto valle en desacuerdo a Valle (2012), en su investigación concluye que es importante que se cumpla un adecuado desempeño docente ya que el 76.04% de la población así lo considera.

El segundo objetivo es: Conocer Establecer el nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.por medio de la tabla 4, plasma el resultado de la variable desempeño



docente donde el 83.33% de la población estudiada considera que el desempeño docente que posee la persona en si es aceptable, el 16.67% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0.83% de esta misma población considera que es inaceptable el desempeño docente que se da esta desde la capacidad pedagógica que desarrolla el docente, la responsabilidad de dar una educación formativa así como la educación por competencias. En acuerdo a ello Díaz en su estudio considera que el 40% de la población estudiada posee un desempeño regular lo que indica que es importante subsanar tales acciones.

El tercer objetivo: Se logra Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020. Con el resultado de .862 logra demostrar la relación entre la motivación y el desempeño docente siendo esta positiva considerable lo que permite indicar que a medida que se logra mejorar la hipótesis también se logra mejorar el desempeño docente. Por tanto, Callata y Ramírez en su estudio considera que el 66.25% concluyendo que la motivación es importante para que se logre un desempeño docente adecuado.



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** - Se logra Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020. Esto a través del resultado de .862 logra demostrar la relación entre la motivación y el desempeño docente Por medio de la bilateral 0.000.
- SEGUNDA.** - Se logra Identificar el nivel de la motivación en la de la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020. Por medio de la tabla 1 donde el 83.33% de la población estudiada considera que la motivación dada es aceptable, el 15.83% de esta misma población consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0.83% de esta misma población considera que es inaceptable el tipo de motivación que se da esta motivación responde de manera interna así como externa o al entorno que rodea a l población estudiada estos resultados forma parte de la población estudiada en la institución educativa San Pio X CIRCA.
- TERCERA.** - Conocer Establecer el nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.por medio de la tabla 4, plasma el resultado de la variable desempeño docente donde el 83.33% de la población estudiada considera que el desempeño docente que posee la persona en si es aceptable, el 16.67% de esta misma población



consideran que es no sabe ni opina cuya opción es media, finalmente el 0.83% de esta misma población considera que es inaceptable el desempeño docente que se da esta desde la capacidad pedagógica que desarrolla el docente, la responsabilidad de dar una educación formativa así como la educación por competencias

CUARTA. - Se logró Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020. Con el resultado de .862 logra demostrar la relación entre la motivación y el desempeño docente siendo esta positiva considerable lo que permite indicar que a medida que se logra mejorar la hipótesis también se logra mejorar el desempeño docente.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** - A la directora de la IE. San Pio X CIRCA a generar planes de trabajo adecuados para el desarrollo de planes de trabajo basadas en la motivación, así como en el monitoreo donde se logre un adecuado desempeño docente en la institución estudiada.
- SEGUNDA.** - A las maestras a entablar motivaciones adecuadas dependiendo del ciclo educativo donde se desempeñan ya que estos deben ser de acuerdo a la etapa de crecimiento del menor a fin de lograr los resultados educativos que se esperan.
- TERCERA.** - A la plana de maestros a aplicar rubricas que generen confianza motivación a los estudiantes ya que se vea con un adecuado tiempo de entre y el adecuado monitoreo del desarrollo del área.
- CUARTA.** - A toda la comunidad educativa que se integre a fin de lograr resultados esperados en esta educación virtual ya que esto permite reducir la brecha de aprendizaje antes de la pandemia.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abundes, A. (2011). *Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. Mexico: Instituto poitecnico Nacional de Mexico.
- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange*. New York: Academic Press.
- Alderfer. (1969). *Teoria de la ERG*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Aleamoni, L. (1987). *Student ratings of instruction*. En J. Millman (Ed.), *Handbook of teacher evaluati3n*. Bererly: Sage publications.
- Amor3s, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: Per3.
- Ant3nez, L. (1990). *Colecci3n nueva escuela*. Madrid: Gra3.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigaci3n, introducci3n a la metodolog3a cient3fica*. Caracas: Episteme.
- Benavides, & Fern3ndez. (2007). *La evaluaci3n del desempe3o docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educaci3n. Programa de Mag3ster en Educaci3n menci3n curr3culum y evaluaci3n*. San Fernando: Universidad de la Rep3blica de San Fernando.
- Birch, D., & Veroff, J. (1999). *Motivaci3n: A Study of acci3n*. Belmont Calif3rnia: Brooks/Cole.



- Callata, R., & Ramirez. (2012). *Relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Paucarpata, 2012*. Arequipa: UCV.
- Carrasco, J. (2005). *Metodología de la investigación*, Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: Mc. Graw Hill.
- Comellas , M. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Praxis.
- Corrales, & Morote. (2010). *Correlación entre motivación laboral y la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes de la I.E.P." De la Salle*. Arequipa: Universidad Cesar Vallejo.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Octava ed. México: Mc Graw Hill.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. NY: Plenum.
- Del Valle, M. (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. España: Universidad de Valencia.
- Díaz , A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad del Callao*. Lima: Universidad Nacional del Callao.



- Dominguez. (1999). *Nesecidades básicas de aprendizaje*. Santiago: OREALC.
- Emilio, J., & Lopez, M. (2010). *Ritmo y Expresión corporal*. Madrid: Paidotribo.
- Falcón, & Herrera. (2005). *Análisis del dato Estadístico (Guía didáctica)*,. Caracas: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Furnham, A. (1994). *Psicología organizacional, El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfa omega.
- García. (1996). *Formación para el profesional docente*. Madrid: Iberoamericana.
- Gonzales, P., & Vidauro. (1999). *Rutas del aprendizaje para el desarrollo de las capacidades*. Lima: Derrama Magisterial.
- Gonzalez. (2013). *Ruts del aprendizaje*. Lima: Minedu.
- Guerra, & Santoyo. (2012). *Habilidades y estrategias para la comunicación*.
- Harvey. (2000). *Educación de calidad*. UNESCO.
- Herberg, F. (1959). *Teoría bifactorial*. New York: Wiley.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2005). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2006). *Metodologia de investigación*. México: Mc. Gaw Hill.
- Jiménez, M. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*. México: Revista electrónica psicología científica.



- Koontz, Harold, Weihrich, & Heinz. (2002). *Administración, una perspectiva global*. . México: Mc. Graw Hill.
- Locke. (1968-1969). *Teoría del establecimiento e metas*. Buenos Aires: UPSA.
- Maslow, A. (1954). *Teoría de las neseidades*. New York: Haper & Brothers.
- McClelland, D. (1961). *Teoria de neseidades* . New York: Mc Graw Hill.
- MED. (2013). *Cómo pueden aprender nuestros adolescentes*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Faciculo general de comunicación*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Fascículo para la gestión de los Aprendizajes en las Instituciones educativas*. Lima-Perú: Cooperación Gráfica Navarrete S.A.
- MED. (2013). *fasiculo general de ciencia tecnologia y ambiente*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Fasiculo general de ciudadania*. Lima-Perú: Gráfica Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Fasiculo general de matemática*. Lima-Peru: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Qué y cómo aprenden nuestros adolescentes*. Lima-Perú: Navarrete S. A.
- MED. (2014). *Estrategias didacticas*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2014). *Fasiculo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: Navarrete S.A.



- Méndez , G. (2003). *Fortalecimiento del rol del docente*. Santiago de Chile: SICA.
- Mendoza, Q., & Torres. (2014). *Comunicación efectiva y desempeño laboral*. México: Negotium.
- Mignorance, P. (2001). *Metáfora y pensamiento profesional. Grupo de Investigación*. España: Universidad de Sevilla.
- MINEDU. (2014). *Marco Curricular Nacional, segunda versión*. Lima: MINEDU.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mortimori. (2002). *Administración de la calidad en los servicios educativos*. Revista de educación.
- Palmera, & Col. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales (1ra. Edición)*. España.
- Pernalet , O. (2005). *El desempeño docente en el aula del profesional de informática bajo el enfoque de calidad*. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental.
- Piaget. (1969). *The psychology of the child*. New York : 2da edición Publisher basic books.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.



- Putnam, R., & Borko, H. (2000). *El aprendizaje del profesor implicaciones de las nuevas perspectivas de la cognición*. Barcelona: Paidós.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. España: 22. ed.
- Real.Academía.Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: 22nd.ed.
- Reynaga, J. (2006). *Método estadístico*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Santiago de Chile: PRELAC.
- Robbin, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Comportamiento organizacional: Pearson.
- Robbins, S. (1994). *conceptos básicos de la motivación*. México: Pearson.
- Rodriguez, I. (1999). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. Aragua: Universidad de Carabobo.
- Rubio, P. (2008). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Madrid-España: Iberoamericana.
- Rueda , B., Elizalde, L., & Torquemada, A. (2003). *La Evaluación de la Docencia en las Universidades Mexicanas*. México: Revista de educación superior.



- Saravia, L., & López, M. (2008). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa, volumen 1,*. http://www.rinace.net/riee /números/ vol1-num2/art5_htm.html.
- Saravia, L., & López, M. (2008). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa, volumen 1,*. http://www.rinace.net/riee /números/ vol1-num2/art5_htm.html.
- Saravia, L. (2008). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa, volumen 2,*. http://www.rinace.net/riee /números/ vol1-num2/art5_htm.html.
- Saravia, L., & López, M. (2009). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa, volumen 1,*. http://www.rinace.net/riee /números/ vol3-num2/art5_htm.html.
- Sarramona, j. (2005). *La acción educativa y teorías e instituciones complementarias de la educación.* Barcelona: Ariel.
- Segura, M. (2005). *Sexismo y características del centro escolar .* España: Universidad de Murcia.
- Semeco, O. (2008). *Gerencia de Aula Asociada con el Rendimiento Estudiantil de las Matemáticas I y II en el Área de Electromecánica.* Venezuela: Universidad Gran Mariscal de Ayacucho.



- Valdéz, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y educación.
- Valdez, V. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. México: Revista electronica de Organización de Estados Iberoamericanos.
- Varela, R. (1989). *Evaluación estudiantil de la actuación del profesor y su efecto sobre la efectividad docente*. México: Gac Med.
- Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*,. Madrid: Narcea.



ANEXOS



Anexo N°1: Matriz de consistencia

PREGUNTAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño docente en docentes en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San</p>	<p>VARIABLE 1: VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>MOTIVACION</p> <p>DIMENSIÓN 1</p> <p>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.</p> <p>. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rutas del aprendizaje - Planificación curricular <p>DIMENSIÓN 2</p> <p>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</p> <p>. Indicadores</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Según su finalidad</p> <p>-Teórico</p> <p>Según su carácter.</p> <p>-Correlacional.</p> <p>Según su naturaleza</p> <p>-Cuantitativa.</p> <p>Según el alcance temporal</p> <p>-Transversal.</p> <p>Según la orientación que asume-Orientada</p>



<p>¿Cuál es el nivel de la motivación en la de la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que</p>	<p>-Identificar el nivel de la motivación en la de la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.</p> <p>-Establecer el nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.</p> <p>-Determinar el grado de relación que existe</p>	<p>Pío X CIRCA, Arequipa 2020</p> <p>Ho: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad educativa - Contenido de las rutas de aprendizaje <p>VARIABLE 2: VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>DIMENSIÓN 1</p> <p>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</p> <p>. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perfil docente - Funciones del docente <p>DIMENSIÓN 2</p> <p>RESPONSABILIDAD</p>	<p>a la comprobación.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>-No experimental-correlacional.</p> <div data-bbox="1581 529 1801 711" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>POBLACION CENSAL</p> <p>240 estudiantes y docentes de Institución Educativa San Pío X CIRCA</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION</p> <p>VARIABLE 1</p> <p>MOTIVACION</p>
---	--	--	---	---



<p>existe entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020?</p>	<p>entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pío X CIRCA, Arequipa 2020.</p>		<p>. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación desempeño docente. <p>DIMENSIÓN</p> <p>PROACTIVIDAD</p> <p>. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo 	<p>TECNICA</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta <p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario <p>VARIABLE 2</p> <p>DESEMPEÑO</p> <p>DOCENTE</p> <p>TECNICA</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta <p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario <p>ANALISIS DE DATOS</p> <p>Descriptivo-Inferencial</p>
--	---	--	--	---



Anexo N° 2: Matriz del instrumento

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	PESO ITEMS	NRO. ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN INTRINSICA	RUTAS DE APRENDIZAJE	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular? 2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?	12%	2	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	Cuestionario
	PLANIFICACION	3. ¿Los aprendizajes				



	CURRICULAR	<p>fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?</p> <p>4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorará nuestra Educación?</p> <p>5. ¿Desarrollar competencias y capacidades debe ser una meta de todo docente?</p> <p>6. ¿Utiliza estrategias de aprendizaje al aplicar las</p>	29%	5		
--	-------------------	--	------------	----------	--	--



		<p>7. ¿En las sesiones diarias desarrolla competencias y capacidades en sus estudiantes teniendo en cuenta su contexto?</p>				
MOTIVACION EXTRINSICA	CALIDAD EDUCATIVA	<p>8. ¿Las remuneraciones que percibe como docente no son nada alentadores por lo que no se siente motivado en aplicar el enfoque por competencias?</p> <p>9. ¿Los cambios que se están dando en</p>	35%	6	<p>1. Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p>	Cuestionario



		<p>Educación no consideran la situación económica de los docentes?</p> <p>10. ¿Todos los educandos están en condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?</p> <p>11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?</p>				
--	--	--	--	--	--	--



		<p>12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de los docentes?</p> <p>13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?</p>				
	CONTENIDO DE	14. ¿Las capacitaciones				



	<p>LAS RUTAS DE APRENDIZAJE</p>	<p>dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?</p> <p>15. ¿Los indicadores que contempla la ficha de monitoreo se deben adaptar a la realidad de nuestra labor docente?</p> <p>16. ¿Los exámenes de ascenso considera la aplicación de enfoque por competencias en nuestra</p>	<p>24%</p>	<p>4</p>		
--	--	--	-------------------	-----------------	--	--



		<p>práctica docente?</p> <p>17. ¿El aprendizaje en el enfoque por competencias es mejor que la propia capacitación?</p>				
CAPACIDAD PEDAGIGICA	PERFIL DOCENTE	<p>1 ¿Elabora usted su programación curricular?</p> <p>2 ¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?</p> <p>3 ¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?</p>	20%	3	<p>1.Nunca</p> <p>2. A veces</p>	Cuestionario



	FUNCIONES DEL DOCENTE	<p>4 ¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>5 ¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?</p>	14%	2	3. Siempre	
RESPONSABILIDAD	EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE	<p>6 ¿Genera relaciones de respeto en los estudiantes?</p> <p>7 ¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?</p> <p>8 ¿Recibe usted capacitaciones para mejorar</p>	33%	5	<p>1. Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p>	Cuestionario



		<p>el desempeño docente?</p> <p>9 ¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?</p> <p>10 ¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?</p>				
PROACTIVIDAD	TRABAJO EN EQUIPO	<p>11 ¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?</p> <p>12 ¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?</p> <p>13 ¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora</p>	33%	5	<p>1. Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p>	Cuestionario



		<p>institucional?</p> <p>14 ¿Liderada usted la participación entre sus colegas?</p> <p>15 ¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia? actividades donde participan los padres de familia?</p>				
--	--	--	--	--	--	--



Anexo N° 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

CUESTIONARIO – ENCUESTA

INSTRUCCIONES

Estimado colaborador la presente encuesta pretende recopilar información respecto al desempeño docente en la Institución. Por ello pido a usted poder responder de manera personal a las siguientes preguntas en función a la siguiente escala.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Marca solo una alternativa que considera sobre cada pregunta:

N°	Motivación intrínseca	ESCALA		
		1	2	3
1	¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular?			
2	¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?			



3	¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?			
4	¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra Educación?			
5	¿Desarrollar competencias y capacidades debe ser una meta de todo docente?			
6	¿Utiliza estrategias de aprendizaje al aplicar las rutas de aprendizaje?			
7	¿En las sesiones diarias desarrolla competencias y capacidades en sus estudiantes teniendo en cuenta su contexto?			
Motivación Extrínseca				
8	¿Las remuneraciones que percibe como docente no son nada alentadores por lo que no se siente motivado en aplicar el enfoque por competencias?			
9	¿Los cambios que se están dando en Educación no consideran la situación económica de los docentes?			
10	¿Todos los educandos están en condiciones de responder y de			



	trabajar según el enfoque de competencias?			
11	¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?			
12	¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes?			
13	¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?			
14	¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?			
15	¿Los indicadores que contempla la ficha de monitoreo se deben adaptar a la realidad de nuestra labor docente?			
16	¿Los exámenes de ascenso considera la aplicación de enfoque por competencias en nuestra práctica docente?			
17	¿El aprendizaje en el enfoque por competencias es mejor que la propia capacitación?			



ANEXO 4

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO – ENCUESTA

INSTRUCCIONES

Estimado colaborador la presente encuesta pretende recopilar información respecto al desempeño docente en la Institución. Por ello pido a usted poder responder de manera personal a las siguientes preguntas en función a la siguiente escala.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Marca solo una alternativa que considera sobre cada pregunta:

N°	Capacidad Pedagógica	ESCALA		
		1	2	3
1	¿Elabora usted su programación curricular?			
2	¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?			



3	¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?			
4	¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?			
5	¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?			
Responsabilidad				
6	¿Genera relaciones de respeto en los estudiantes?			
7	¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?			
8	¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?			
9	¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?			
10	¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?			
Proactividad				
11	¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?			
12	¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?			



13	¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?			
14	¿Liderada usted la participación entre sus colegas?			
15	¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia?			



Anexo N° 5: Ficha técnica del Instrumento

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

Variable 1: Motivación

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Motivación
Autor	Br. MYRIAM DANITZA TORRES CHURA
Objetivo	
Confiabilidad	Muestra un alpha de cronbach de 0.851
N° de Preguntas	El instrumento es de 17 preguntas
Tiempo de Aplicación	20 minutos
Campo de Aplicación	Población objeto de estudio
Validación	Juicio de Expertos (tres validadores)
Firma	



Variable 2: Desempeño docente

Nombre del Instrumento	Cuestionario del desempeño docente
Autor	Br. MYRIAM DANITZA TORRES CHURA
Objetivo	
Confiabilidad	Muestra un alpha de cronbach de 0.850
N° de Preguntas	Es de 15 preguntas
Tiempo de Aplicación	20 minutos
Campo de Aplicación	Población objeto de estudio
Validación	Juicio de Expertos (tres validadores)
Firma	



Anexo 6

Baremos

A continuación, presentamos los baremos con el propósito de elaborar las tablas y gráficos, para cada variable y sus respectivas dimensiones.

Baremos de la variable Motivación y sus dimensiones

Variable/Dimensión	NIVEL		
Variable 1	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Motivación	17-28	29-40	41-51

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Motivación intrínseca	7-Nov	Dic-16	17-21

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Motivación extrínseca	Oct-16	17-23	24-30

Baremos de la variable desempeño docente y sus dimensiones



Variable/Dimensión	NIVEL		
Variable 2	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Desempeño docente	15-24	25-34	35-45

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Capacidad pedagógica	5-8	9-12	13-15

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Responsabilidad	5-8	9-12	13-15

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Proactividad	5-8	9-12	13-15



Anexo N° 7: Validez de Expertos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA				
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Motivación	Motivación intrínseca	Rutas de aprendizaje	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular?				/		/		/		/			
			2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?				/		/		/		/			
		Planificación curricular	3. ¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?				/		/		/		/			
			4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra				/		/		/		/			



		Educación?																	
		5. ¿Desarrollar competencias y capacidades debe ser una meta de todo docente?			/	/	/	/											
		6. ¿Utiliza estrategias de aprendizaje al aplicar las rutas de aprendizaje?			/	/	/	/											
		7. ¿En las sesiones diarias desarrolla competencias y capacidades en sus estudiantes teniendo en cuenta su contexto?			/	/	/	/											
Motivación extrínseca	Calidad educativa	8. ¿Las remuneraciones que percibe como docente no son nada alentadores por lo que no se siente motivado en aplicar el enfoque por competencias?			/	/	/	/											
		9. ¿Los cambios que se están dando en Educación no consideran la situación económica de los docentes?			/	/	/	/											
		10. ¿Todos los educandos están en																	



		condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?				/		/		/		/	
		11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?				/		/		/		/	
		12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes??				/		/		/		/	
		13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?				/		/		/		/	
	Contenido de las rutas de aprendizaje	14. ¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?				/		/		/		/	



NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable Motivación

OBJETIVO: **Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa San Pio X Circa, Arequipa 2020.**

DIRIGIDO A: **COLABORADORES DE LA IEP. PIO X**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Barrientos Guro Jessica Emperatriz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR

D.N.I.: 29713398



MATRIZ DE EVALUACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA	
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desempeño docente	Capacidad Pedagógica	Perfil docente	1. ¿Elabora usted su programación curricular?				/		/		/		/		
			2. ¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?				/		/		/		/		
			3. ¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?				/		/		/		/		
	Funciones del docente	4. ¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?				/		/		/		/			
		5. ¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?				/		/		/		/			
	Evaluación	6. ¿Genera relaciones de				/		/		/		/			



Responsabilidad	desempeño docente	respecto en los estudiantes?																		
		7. ¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?				/		/		/		/								
		8. ¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?				/		/		/		/								
		9. ¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?				/		/		/		/								
		10. ¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?				/		/		/		/								
Proactividad	Trabajo en equipo	11. ¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?				/		/		/		/								
		12. ¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?				/		/		/		/								
		13. ¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?				/		/		/		/								
		14. ¿Liderada usted la participación entre sus colegas?				/		/		/		/								



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desempeño docente

OBJETIVO: **Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa San Pio X Circa, Arequipa 2020.**

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA IEP. PIO X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Barrientos Cjuro Jesica Emperatriz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR



Anexo N° 7.2: Validez de Expertos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA				
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Motivación	Motivación intrínseca	Rutas de aprendizaje	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular?				/		/		/					
			2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?				/		/		/		/			
		Planificación curricular	3. ¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?				/		/		/		/			
			4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra				/		/		/		/			



		Educación?																		
		5. ¿Desarrollar competencias y capacidades debe ser una meta de todo docente?				/		/		/		/								
		6. ¿Utiliza estrategias de aprendizaje al aplicar las rutas de aprendizaje?				/		/		/		/								
		7. ¿En las sesiones diarias desarrolla competencias y capacidades en sus estudiantes teniendo en cuenta su contexto?				/		/		/		/								
Motivación extrínseca	Calidad educativa	8. ¿Las remuneraciones que percibe como docente no son nada alentadores por lo que no se siente motivado en aplicar el enfoque por competencias?				/		/		/		/								
		9. ¿Los cambios que se están dando en Educación no consideran la situación económica de los docentes?				/		/		/		/		/						
		10. ¿Todos los educandos están en																		



		condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?				/		/		/		/	
		11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?				/		/		/		/	
		12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes??				/		/		/		/	
		13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?				/		/		/		/	
	Contenido de las rutas de aprendizaje	14. ¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?				/		/		/		/	



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable Motivación

OBJETIVO: **Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa San Pio X Circa, Arequipa 2020.**

DIRIGIDO A: **COLABORADORES DE LA IEP. PIO X**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tanco Huamani Presencio Oswaldo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Oswaldo Tanco Huamani
29327249



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA	
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desempeño docente	Capacidad Pedagógica	Perfil docente	1. ¿Elabora usted su programación curricular?				/		/		/		/		
			2. ¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?				/		/		/		/		
			3. ¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?				/		/		/		/		
	Funciones del docente	4. ¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?				/		/		/		/			
		5. ¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?				/		/		/		/			
	Evaluación	6. ¿Genera relaciones de				/		/		/		/			



	Responsabilidad	desempeño docente	respecto en los estudiantes?																				
			7. ¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?			/	/	/	/														
			8. ¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?			/	/	/	/														
			9. ¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?			/	/	/	/														
				10. ¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?			/	/	/	/													
	Proactividad	Trabajo en equipo	11. ¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?			/	/	/	/														
			12. ¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?			/	/	/	/														
			13. ¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?			/	/	/	/														
			14. ¿Liderada usted la participación entre sus colegas?			/	/	/	/														



			15. ¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia?				/		/		/		/				
--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--	--	--



FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Osvaldo Tanco Huancani
 29337249



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desempeño docente

OBJETIVO: **Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa San Pio X Circa, Arequipa 2020.**

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA IEP. PIO X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tanco Huamani Presencio Oswaldo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Oswaldo Tanco Huamani
29337249



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA			
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Motivación	Motivación intrínseca	Rutas de aprendizaje	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular?				/	/	/	/					
			2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?				/	/	/	/					
		Planificación curricular	3. ¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?				/	/	/	/					
			4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra				/	/	/	/					



		Educación?																		
		5. ¿Desarrollar competencias y capacidades debe ser una meta de todo docente?			/		/		/		/									
		6. ¿Utiliza estrategias de aprendizaje al aplicar las rutas de aprendizaje?			/		/		/		/									
		7. ¿En las sesiones diarias desarrolla competencias y capacidades en sus estudiantes teniendo en cuenta su contexto?			/		/		/		/									
Motivación extrínseca	Calidad educativa	8. ¿Las remuneraciones que percibe como docente no son nada alentadores por lo que no se siente motivado en aplicar el enfoque por competencias?			/		/		/		/									
		9. ¿Los cambios que se están dando en Educación no consideran la situación económica de los docentes?			/		/		/		/									
		10. ¿Todos los educandos están en																		



		condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?				/		/		/		/	
		11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?				/		/		/		/	
		12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes??				/		/		/		/	
		13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?				/		/		/		/	
	Contenido de las rutas de aprendizaje	14. ¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?				/		/		/		/	



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable Motivación

OBJETIVO: **Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa San Pio X Circa, Arequipa 2020.**

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA IEP. PIO X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARAUJO MARIA ESTHER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: M_s Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

Maria E. Araujo

FIRMA DEL EVALUADOR
MARIA ESTHER ARAUJO
29296379



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA		
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Desempeño docente	Capacidad Pedagógica	Perfil docente	1. ¿Elabora usted su programación curricular?				/		/		/		/			
			2. ¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?				/		/		/		/			
			3. ¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?				/		/		/		/			
	Funciones del docente		4. ¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?				/		/		/		/			
			5. ¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?				/		/		/		/			
		Evaluación		6. ¿Genera relaciones de				/		/		/		/		



Responsabilidad	desempeño docente	respecto en los estudiantes?																			
		7. ¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?			/		/		/		/										
		8. ¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?			/		/		/		/										
		9. ¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?			/		/		/		/										
Proactividad	Trabajo en equipo	10. ¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?			/		/		/		/										
		11. ¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?			/		/		/		/										
		12. ¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?			/		/		/		/										
		13. ¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?			/		/		/		/										
		14. ¿Liderada usted la participación entre sus colegas?			/		/		/		/										



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desempeño docente

OBJETIVO: **Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa San Pio X Circa, Arequipa 2020.**

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA IEP. PIO X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARAUJO MARIA ESTHER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: M^s Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

Maria E. Araujo

FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA ESTHER ARAUJO
2929 6379



Anexo N° 8: Proceso estadístico confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE 1 MOTIVACIÓN- prueba piloto

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivación.intrinsical Motivación.intrinsica2 Motivación.intrinsica3 Motivación.intrinsica4 Motivación.intrinsica5 Motivación.intrinsica6 Motivación.intrinsica7 Motivación.extrinsical Motivación.extrinsica2 Motivación.extrinsica3 Motivación.extrinsica4 Motivación.extrinsica5 Motivación.extrinsica6 Motivación.extrinsica7 Motivación.extrinsica8 Motivación.extrinsica9 Motivación.extrinsical0
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	17



VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE- prueba piloto

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Capacidad.pedagogica1 Capacidad.pedagogica2 Capacidad.pedagogica3 Capacidad.pedagogica4 Capacidad.pedagogica5 Responsabilidad1 Responsabilidad2 Responsabilidad3 Responsabilidad4 Responsabilidad5 proactividad1 proactividad2 proactividad3 Proactividad4 Proactividad5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	15



Anexo N° 9: BASE DE DATOS

Anexo N° 8: Proceso estadístico – BASE DE DATOS

VARIABLE 1 MOTIVACIÓN

VARIABLE1 MOTIVACIÓN															
N°	MOTIVACIÓN INTRINSICA						SUB-TOTAL	MOTIVACIÓN EXTRINSICA						SUB-TOTAL	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		
1	2	2	3	2	1	3	13	1	3	2	2	1	3	12	25
2	3	2	1	1	3	2	12	2	1	2	1	3	2	11	23
3	2	2	1	2	1	1	9	2	1	2	2	1	3	11	20
4	2	3	2	2	2	1	12	3	1	3	2	2	1	12	24
5	1	1	3	2	2	3	12	2	2	1	2	2	2	11	23
6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	2	8	15
7	2	2	3	2	2	1	12	2	3	2	2	2	1	12	24
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
9	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	17	34
10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
11	3	2	2	3	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16	32
12	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	34



13	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	16	34
14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
15	3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	17	33
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
19	2	3	3	1	2	3	14	3	3	3	1	2	3	15	29
20	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	17	34
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	35
23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
24	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	16	34
25	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	18	34
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	35
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
28	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
29	3	2	2	1	3	3	14	2	3	2	1	3	3	14	28
30	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	1	3	16	32
31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36



32	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
33	3	3	3	3	3	2	17	1	1	3	3	3	3	14	31
34	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	34
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
36	3	1	3	3	3	3	16	3	3	1	3	3	1	14	30
37	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	17	34
38	3	3	3	1	3	3	16	3	3	3	1	3	2	15	31
39	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
40	3	1	2	2	3	3	14	3	3	1	2	3	3	15	29
41	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	35
42	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
43	1	3	3	3	3	3	16	2	1	3	3	1	3	13	29
44	3	1	3	3	1	3	14	3	3	1	3	1	3	14	28
45	1	3	1	3	2	3	13	1	3	1	3	2	3	13	26
46	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	34
47	3	3	3	1	3	2	15	3	1	3	1	3	3	14	29
48	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	1	14	32
49	3	1	3	2	3	1	13	3	3	1	2	1	3	13	26
50	1	3	3	3	3	3	16	3	1	3	1	3	1	12	28



51	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	2	15	33
52	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	2	2	15	32
53	3	3	3	3	2	2	16	1	3	3	3	2	3	15	31
54	3	3	3	3	2	1	15	3	1	3	1	2	3	13	28
55	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	34
57	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	34
58	3	3	3	3	3	3	18	1	2	2	2	3	3	13	31
59	3	3	1	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	17	32
60	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	1	2	15	31
61	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	3	2	3	15	31
62	3	3	2	3	1	3	15	3	3	3	3	1	2	15	30
63	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	2	2	3	15	30
64	2	2	3	3	1	3	14	2	3	2	3	1	3	14	28
65	2	3	3	2	1	3	14	3	2	3	2	1	3	14	28
66	1	3	3	3	3	3	16	1	2	3	3	3	3	15	31
67	3	2	2	1	2	2	12	3	3	2	1	2	2	13	25
68	2	2	3	2	3	2	14	2	1	2	2	3	2	12	26
69	2	1	3	1	2	3	12	1	3	1	1	2	3	11	23



70	3	1	1	2	3	2	12	3	3	1	2	3	1	13	25
71	2	2	3	2	1	3	13	1	3	2	2	1	3	12	25
72	3	2	1	1	3	2	12	2	1	2	1	3	2	11	23
73	2	2	1	2	1	1	9	2	1	2	2	1	3	11	20
74	2	3	2	2	2	1	12	3	1	3	2	2	1	12	24
75	1	1	3	2	2	3	12	2	2	1	2	2	2	11	23
76	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	2	8	15
77	2	2	3	2	2	1	12	2	3	2	2	2	1	12	24
78	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
79	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	17	34
80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
81	3	2	2	3	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16	32
82	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	34
83	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	16	34
84	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
85	3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	17	33
86	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
87	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
88	1	2	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	2	16	31



89	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
90	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
91	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
92	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
93	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
94	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	35
95	3	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	32
96	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	35
97	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	34
98	1	3	3	3	3	3	16	3	2	2	3	2	3	15	31
99	3	1	3	3	1	3	14	3	3	3	3	3	3	18	32
100	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
101	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	1	14	32
102	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	35
103	2	3	3	3	3	3	17	3	1	3	3	3	3	16	33
104	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	35
105	3	3	1	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	32
106	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
107	1	3	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	33



108	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	3	16	34
109	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	34
110	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	35
111	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	3	3	16	34
112	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
113	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
114	3	2	3	3	3	3	17	3	3	1	3	3	3	16	33
115	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	1	3	16	32
116	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
117	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
118	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
119	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
120	3	3	2	3	1	3	15	1	3	3	3	3	3	16	31
121	3	2	3	3	3	3	17	2	1	3	3	3	3	15	32
122	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
123	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
124	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
125	1	3	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	33
126	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	3	16	34



127	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	34
128	3	1	2	2	3	3	14	3	1	3	3	3	3	16	30
129	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	1	3	15	32
130	3	1	2	3	2	3	14	2	3	2	3	2	3	15	29
131	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	2	3	3	16	30
132	3	1	3	3	3	1	14	3	1	3	2	3	2	14	28
133	2	1	3	1	3	1	11	3	1	3	1	3	2	13	24
134	3	3	3	1	3	2	15	3	1	3	1	3	1	12	27
135	1	2	2	3	1	3	12	2	3	2	3	2	3	15	27
136	2	3	2	3	3	2	15	3	2	3	2	3	2	15	30
137	1	2	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	2	15	28
138	2	3	1	3	1	3	13	2	3	1	3	2	3	14	27
139	2	1	3	2	3	1	12	3	2	3	1	1	2	12	24
140	1	3	2	3	1	3	13	2	3	1	3	2	3	14	27
141	2	1	3	2	2	2	12	3	2	1	2	3	2	13	25
142	2	2	1	3	1	2	11	2	3	2	3	2	2	14	25
143	2	2	2	2	3	1	12	3	1	3	2	2	1	12	24
144	1	1	2	3	3	1	11	3	3	1	3	1	1	12	23
145	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	1	1	2	11	21



146	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
147	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	1	1	3	14	30
148	3	3	3	2	3	3	17	3	1	3	3	3	3	16	33
149	3	3	2	3	3	3	17	1	3	2	3	3	3	15	32
150	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	33
151	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
152	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
153	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
154	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
155	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
156	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	35
157	1	2	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	2	16	31
158	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
159	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
160	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
161	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
162	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
163	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	35
164	3	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	32



165	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	35
166	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	34
167	1	3	3	3	3	3	16	3	2	2	3	2	3	15	31
168	3	1	3	3	1	3	14	3	3	3	3	3	3	18	32
169	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
170	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	1	14	32
171	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	35
172	2	3	3	3	3	3	17	3	1	3	3	3	3	16	33
173	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	35
174	3	3	1	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	32
175	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
176	1	3	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	33
177	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	3	16	34
178	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	34
179	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	35
180	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	3	3	16	34
181	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
182	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
183	3	2	3	3	3	3	17	3	3	1	3	3	3	16	33



184	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	1	3	16	32
185	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
186	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
187	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
188	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
189	3	1	3	2	3	1	13	3	3	1	2	1	3	13	26
190	1	3	3	3	3	3	16	3	1	3	1	3	1	12	28
191	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	2	15	33
192	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	2	2	15	32
193	3	3	3	3	2	2	16	1	3	3	3	2	3	15	31
194	3	3	3	3	2	1	15	3	1	3	1	2	3	13	28
195	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
196	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	34
197	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	34
198	3	3	3	3	3	3	18	1	2	2	2	3	3	13	31
199	3	3	1	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	17	32
200	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	1	2	15	31
201	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	3	2	3	15	31
202	3	3	2	3	1	3	15	3	3	3	3	1	2	15	30



203	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	2	2	3	15	30
204	2	2	3	3	1	3	14	2	3	2	3	1	3	14	28
205	2	3	3	2	1	3	14	3	2	3	2	1	3	14	28
206	1	3	3	3	3	3	16	1	2	3	3	3	3	15	31
207	3	2	2	1	2	2	12	3	3	2	1	2	2	13	25
208	2	1	3	2	3	1	12	3	2	3	1	1	2	12	24
209	1	3	2	3	1	3	13	2	3	1	3	2	3	14	27
210	2	1	3	2	2	2	12	3	2	1	2	3	2	13	25
211	2	2	1	3	1	2	11	2	3	2	3	2	2	14	25
212	2	2	2	2	3	1	12	3	1	3	2	2	1	12	24
213	1	1	2	3	3	1	11	3	3	1	3	1	1	12	23
214	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	1	1	2	11	21
215	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
216	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	1	1	3	14	30
217	3	3	3	2	3	3	17	3	1	3	3	3	3	16	33
218	3	3	2	3	3	3	17	1	3	2	3	3	3	15	32
219	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	33
220	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
221	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34



222	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
223	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
224	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
225	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	35
226	1	2	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	2	16	31
227	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
228	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34
229	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
230	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
231	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	35
232	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	35
233	3	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	32
234	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	35
235	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	16	34
236	1	3	3	3	3	3	16	3	2	2	3	2	3	15	31
237	3	1	3	3	1	3	14	3	3	3	3	3	3	18	32
238	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
239	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	1	14	32
240	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	35



BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																
N°	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS				SUB-TOTAL	RESPONSABILIDAD				SUB-TOTAL	PROACTIVIDAD				SUB-TOTAL	TOTAL
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		
1	2	1	3	2	8	3	1	3	2	9	3	1	1	2	7	24
2	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	27
3	2	1	3	2	8	2	2	3	2	9	1	2	3	2	8	25
4	2	2	1	3	8	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	25
5	2	2	2	2	8	3	1	3	1	8	3	2	2	1	8	24
6	1	1	2	3	7	3	1	3	3	10	1	3	1	1	6	23
7	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	3	1	1	2	7	21
8	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35
9	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	1	1	3	8	30
10	3	3	3	2	11	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	33
11	3	3	2	3	11	3	3	1	3	10	2	3	3	3	11	32
12	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	33
13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
14	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
19	1	2	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	31



20	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
21	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
23	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
24	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
25	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	35
26	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	32
27	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	35
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	34
29	1	3	3	3	10	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	31
30	3	1	3	3	10	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	32
31	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
32	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	3	3	3	1	10	32
33	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
34	2	3	3	3	11	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	33
35	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	35
36	3	3	1	2	9	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	32
37	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
38	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	33
39	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	34
40	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	34
41	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	35
42	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	1	3	3	10	34
43	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35



44	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
45	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	33
46	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	32
47	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
48	3	3	1	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
49	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
50	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
51	3	3	2	3	11	1	3	1	3	8	3	3	3	3	12	31
52	3	2	3	3	11	3	3	2	1	9	3	3	3	3	12	32
53	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34
54	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34
55	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
56	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	33
57	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	34
58	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	34
59	3	1	2	2	8	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	30
60	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	1	3	10	32
61	3	1	2	3	9	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	29
62	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	30
63	3	1	3	3	10	3	1	3	1	8	3	2	3	2	10	28
64	2	1	3	1	7	3	1	3	1	8	3	1	3	2	9	24
65	3	3	3	1	10	3	2	3	1	9	3	1	3	1	8	27
66	1	2	2	3	8	1	3	2	3	9	2	3	2	3	10	27
67	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30



68	1	2	3	2	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	28
69	2	3	1	3	9	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	27
70	2	1	3	2	8	3	1	3	2	9	3	1	1	2	7	24
71	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	27
72	2	1	3	2	8	2	2	3	2	9	1	2	3	2	8	25
73	2	2	1	3	8	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	25
74	2	2	2	2	8	3	1	3	1	8	3	2	2	1	8	24
75	1	1	2	3	7	3	1	3	3	10	1	3	1	1	6	23
76	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	3	1	1	2	7	21
77	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35
78	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	1	1	3	8	30
79	3	3	3	2	11	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	33
80	3	3	2	3	11	3	3	1	3	10	2	3	3	3	11	32
81	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	33
82	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
83	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
84	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
85	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
86	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
87	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
88	1	2	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	31
89	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
90	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
91	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36



92	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
93	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
94	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	35
95	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	32
96	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	35
97	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	34
98	1	3	3	3	10	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	31
99	3	1	3	3	10	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	32
100	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
101	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	3	3	3	1	10	32
102	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
103	2	3	3	3	11	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	33
104	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	35
105	3	3	1	2	9	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	32
106	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
107	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	33
108	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	34
109	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	34
110	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	35
111	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	1	3	3	10	34
112	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35
113	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
114	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	33
115	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	32



116	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
117	3	3	1	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
118	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
119	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
120	3	3	2	3	11	1	3	1	3	8	3	3	3	3	12	31
121	3	2	3	3	11	3	3	2	1	9	3	3	3	3	12	32
122	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34
123	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34
124	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
125	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	33
126	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	34
127	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	34
128	3	1	2	2	8	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	30
129	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	1	3	10	32
130	3	1	2	3	9	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	29
131	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	30
132	3	1	3	3	10	3	1	3	1	8	3	2	3	2	10	28
133	2	1	3	1	7	3	1	3	1	8	3	1	3	2	9	24
134	3	3	3	1	10	3	2	3	1	9	3	1	3	1	8	27
135	1	2	2	3	8	1	3	2	3	9	2	3	2	3	10	27
136	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30
137	1	2	3	2	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	28
138	2	3	1	3	9	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	27
139	2	1	3	2	8	3	1	3	2	9	3	1	1	2	7	24



140	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	27
141	2	1	3	2	8	2	2	3	2	9	1	2	3	2	8	25
142	2	2	1	3	8	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	25
143	2	2	2	2	8	3	1	3	1	8	3	2	2	1	8	24
144	1	1	2	3	7	3	1	3	3	10	1	3	1	1	6	23
145	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	3	1	1	2	7	21
146	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35
147	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	1	1	3	8	30
148	3	3	3	2	11	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	33
149	3	3	2	3	11	3	3	1	3	10	2	3	3	3	11	32
150	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	33
151	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
152	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
153	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
154	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
155	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
156	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
157	1	2	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	31
158	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
159	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
160	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
161	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
162	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
163	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	35



164	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	32
165	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	35
166	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	34
167	1	3	3	3	10	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	31
168	3	1	3	3	10	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	32
169	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
170	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	3	3	3	1	10	32
171	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
172	2	3	3	3	11	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	33
173	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	35
174	3	3	1	2	9	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	32
175	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
176	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	33
177	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	34
178	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	34
179	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	35
180	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	1	3	3	10	34
181	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35
182	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
183	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	33
184	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	32
185	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
186	3	3	1	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	34
187	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35



188	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
189	3	3	2	3	11	1	3	1	3	8	3	3	3	3	12	31
190	3	2	3	3	11	3	3	2	1	9	3	3	3	3	12	32
191	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34
192	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	34
193	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
194	1	3	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	33
195	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	34
196	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	34
197	3	1	2	2	8	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	30
198	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	1	3	10	32
199	3	1	2	3	9	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	29
200	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	30
201	3	1	3	3	10	3	1	3	1	8	3	2	3	2	10	28
202	2	1	3	1	7	3	1	3	1	8	3	1	3	2	9	24
203	3	3	3	1	10	3	2	3	1	9	3	1	3	1	8	27
204	1	2	2	3	8	1	3	2	3	9	2	3	2	3	10	27
205	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	30
206	1	2	3	2	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	28
207	2	3	1	3	9	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	27
208	2	1	3	2	8	3	1	3	2	9	3	1	1	2	7	24
209	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	1	3	2	3	9	27
210	2	1	3	2	8	2	2	3	2	9	1	2	3	2	8	25
211	2	2	1	3	8	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	25



212	2	2	2	2	8	3	1	3	1	8	3	2	2	1	8	24
213	1	1	2	3	7	3	1	3	3	10	1	3	1	1	6	23
214	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	3	1	1	2	7	21
215	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	35
216	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	1	1	3	8	30
217	3	3	3	2	11	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	33
218	3	3	2	3	11	3	3	1	3	10	2	3	3	3	11	32
219	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	33
220	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
221	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
222	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
223	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
224	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
225	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
226	1	2	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	31
227	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
228	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	34
229	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
230	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
231	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
232	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	35
233	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	32
234	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	35
235	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	1	3	3	3	10	34



236	1	3	3	3	10	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	31
237	3	1	3	3	10	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	32
238	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
239	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	3	3	3	1	10	32
240	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 25-07-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MYRIAM DANITZA TORRES CHURA

Dirección: ASOCIACIÓN CIUDAD DE DIOS ZN.2 MZR 4.6

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42 74 47 81

Teléfono: 9 21 907326 email: mynamdantzatorres@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgtr. LUIS ALBERTO TEJADA POHA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PÍO X CIRCA, AREQUIPA
2020

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOTIVACIÓN, DESEMPEÑO DOCENTE

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

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

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



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

Firma de Autor



huella digital

25 de Julio 2024

Fecha

