



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE EDUCACIÓN

EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA DE LOS
ESTUDIANTES DE CC. SS EN LA I.E INCA GARCILASO DE LA VEGA, ANCASH
2023

Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación
Secundaria con la especialidad en Ciencias Histórico Sociales

Autora

Fernandez Bello, Luz Abigail

Asesor

Alva Miguel, Walter Hugo

ORCID: 0000-0001-9403-4794

Jurado

Paulino Jiménez, Guzmán David

Verá Fabián, Hugo Marcial

Orellana Rosas, Elva Jesus

Lima - Perú

2025

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.grafiati.com Fuente de Internet	1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	1%



FACULTAD DE EDUCACIÓN

EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA DE LOS
ESTUDIANTES DE CC. SS EN LA I.E INCA GARCILASO DE LA VEGA, ANCASH 2023

Línea de Investigación:

Educación para la Sociedad del Conocimiento

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria con la
especialidad en Ciencias Histórico Sociales

Autora:

Fernandez Bello, Luz Abigail

Asesor:

Alva Miguel, Walter Hugo

Código ORCID: 0000-0001-9403-4794

Jurado:

Paulino Jiménez, Guzmán David

Verá Fabián, Hugo Marcial

Orellana Rosas, Elva Jesús

Lima - Perú

2025

Dedicatoria

A mi mamá por el apoyo incondicional, por sus palabras de aliento y la insistencia de culminar esta tesis; también a mi hermana, Keila, por ser fuente de motivación y ánimos en este arduo camino de investigación.

Agradecimiento

Asimismo, a mi profesor Walter Alva por su dedicación y soporte, a quien reafirmo mi gratitud y agradecimiento por su constante apoyo; a la I.E “Inca Garcilaso de la Vega” de la provincia de Huarney, por colaborar con este trabajo de investigación.

Muchas gracias.

ÍNDICE

Resumen.....	9
Abstract.....	10
I. Introducción	11
1.1. Descripción y formulación del problema	11
1.1.1. Problema general.....	15
1.1.2. Problemas específicos	15
1.2. Antecedentes.....	16
1.2.1. Antecedentes nacionales	16
1.2.2. Antecedentes internacionales	19
1.3. Objetivos.....	22
1.3.1. Objetivo general.....	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Justificación	23
1.5. Hipótesis	24
1.5.1. Hipótesis general.....	24
1.5.2. Hipótesis específicas	24
II. Marco teórico	25
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	25
2.1.1. Desempeño docente	25
2.1.2. Teorías relacionadas al desempeño docente	27
2.2. Dimensiones del desempeño docente	28

2.2.1.	Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia (FPC)	
		28
2.2.2.	Dirección de la enseñanza aprendizaje (DEA)	28
2.2.3.	La gestión y organización Escolar (GOE)	29
2.2.4.	Motivación académica	29
2.2.5.	Teorías relacionadas con la motivación académica	31
2.3.	Dimensiones de la motivación académica	32
2.3.1.	Motivación extrínseca	32
2.3.2.	Motivación intrínseca	33
III.	Método	34
3.1.	Tipo de Investigación	34
3.2.	Ámbito temporal y espacial	34
3.2.1.	Ámbito temporal	34
3.2.2.	Ámbito espacial	35
3.3.	Variables	36
3.3.1.	Motivación académica	36
3.3.1.1.	Definición Conceptual.	36
3.3.1.2.	Definición Operacional.	36
3.3.2.	Desempeño docente	36
3.3.2.1.	Definición conceptual.	36
3.3.2.2.	Definición operacional.	36
3.4.	Población y muestra	37

3.4.1. Población.....	37
3.4.2. Muestra.....	37
3.5. Instrumento.....	38
3.6. Procedimientos	39
3.7. Análisis de caso	40
IV. Resultados	41
4.1. Resultados descriptivos	41
4.2. Prueba de normalidad	47
4.3. Resultados inferenciales	48
V. Discusión de resultados.....	51
VI. Conclusiones	56
VII.Recomendaciones.....	58
VIII. Referencias.....	60
IX. Anexos	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	37
Lista de estudiantes matriculados en la investigación	37
Tabla 2.....	38
Cálculo de la muestra para la investigación.....	38
Tabla 3.....	41
Motivación extrínseca.....	41
Tabla 4.....	42
Motivación intrínseca.....	42
Tabla 5.....	42
Motivación académica	42
Tabla 6.....	43
Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia.....	43
Tabla 7.....	44
Dirección de la enseñanza aprendizaje	44
Tabla 8.....	45
La gestión y organización Escolar	45
Tabla 9.....	46
Desempeño docente	46
Tabla 10.....	47
Pruebas de normalidad.....	47
Tabla 11.....	48
Prueba de la hipótesis general.....	48
Tabla 12.....	49
Prueba de la primera hipótesis específica	49
Tabla 13.....	49
Prueba de la segunda hipótesis específica	49

Tabla 14.....	50
Prueba de la tercera hipótesis específica.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	34
Nivel correlacional.....	34
Figura 2.	41
Motivación extrínseca.....	41
Figura 3.	42
Motivación intrínseca.....	42
Figura 4.	43
Motivación académica	43
Figura 5.	44
Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia.....	44
Figura 6.	45
Dirección de la enseñanza aprendizaje	45
Figura 7.	46
La gestión y organización Escolar	46
Figura 8.	47
Desempeño docente	47

Resumen

La presente investigación tiene por **objetivo:** determinar cómo el desempeño docente se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. La **metodología:** que ha seguido es de enfoque cuantitativo de nivel correlacional con una población de 418 estudiantes y una muestra de 309 participantes. Los **resultados:** de la prueba muestran que el P-Valor es de 0.000 lo que es menor a 0.05 por lo que se considera que se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis del investigador, demostrándose una relación entre las variables. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.371, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja. Se **concluye:** que el desempeño docente se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.371, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor desarrollo del desempeño docente; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel del desempeño docente.

Palabras clave: motivación, desempeño, evaluación.

Abstract

The objective of this research is to determine how teaching performance is related to the academic motivation of CC. SS students at the I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. The methodology that has been followed is a quantitative approach at a correlational level with a population of 418 students and a sample of 309 participants. The results of the test show that the P-Value is 0.000, which is less than 0.05, so it is considered that the alternative hypothesis is rejected, and the researcher's hypothesis is accepted, demonstrating a relationship between the variables. On the other hand, the relationship coefficient is 0.371, so it is considered to have a low-medium positive relationship. It is concluded that teaching performance is significantly related to the academic motivation of CC. SS students at the I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. On the other hand, the relationship coefficient is 0.371, so it is considered to have a low medium positive relationship. This implies that in cases in which greater academic motivation is shown, greater development of teaching performance is shown; and in cases where there is a lower level of academic motivation, a lower level of teaching performance is shown.

Keywords: Motivation, performance, evaluation.

I. Introducción

1.1. Descripción y formulación del problema

El desempeño de los docentes es una de las áreas importantes en el campo académico (Mwangi & Njuguna, 2019) porque el desempeño de los docentes tiene un papel especial en el campo de la educación (Madrid et al., 2018). El bajo rendimiento de los maestros conduce a una gran pérdida en la carrera académica de los estudiantes, lo que generalmente muestra un efecto duradero en la industria de la educación. Por lo tanto, el desempeño de los docentes tiene una importancia central en el rubro de la educación que debe ser considerada tanto por los académicos como por los profesionales. Se requiere que un maestro profesional tenga calificaciones profesionales y competencias académicas, tener buenas habilidades de comunicación con los estudiantes, poseer almas creativas y productivas, tener una ética de trabajo y un gran compromiso con la profesión y siempre se esfuerza por desarrollarse continuamente (Hartinah et al., 2020).

Si el profesor no tiene una buena competencia, los alumnos también tendrán malas competencias. La mejora de la calidad de la educación debe partir de un extremo a los docentes (Jirangkul, 2017). Desde el trasfondo internacional, distintos países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria, Escocia y Francia, han concentrado sus esfuerzos en definir criterios de desempeño profesional, como elementos de referencia de políticas de fortalecimiento y evaluación de la profesión docente. En América Latina, se han realizado varios esfuerzos para definir una enseñanza efectiva basada en el desarrollo de perfiles docentes en varios países. En esta línea, las propuestas pretenden establecer avances curriculares que permitan incidir en el desempeño docente (Obreque et al., 2019).

La educación hoy en día se define como el activo más importante para un individuo, que se conoce como un dispositivo para ayudar a los seres humanos a pensar, cómo trabajar y cómo tomar decisiones. En el esfuerzo por mejorar la enseñanza, la supervisión puede ser una

de las estrategias para permitir que los maestros logren el objetivo. Según Glanz et al. (2007, como se citó de Hoque et al., 2020), los docentes son uno de los insumos clave para la impartición de educación. Por lo tanto, la calidad de la educación depende en parte de la forma en que se les capacita y supervisa. Esto se debe a que la supervisión está genuinamente preocupada por el crecimiento y desarrollo de los estudiantes.

Con respecto a esta supervisión, Gómez y Valdés (2019) señalan que es necesario evaluar las formas en que se mide el desempeño docente. Puesto que para lograr la coherencia entre el decir y el hacer es necesario tener claro el qué, por qué, para qué y cómo, lo que implica conocer los diferentes modelos de evaluación al docente. Y considerando que son los estudiantes los primeros observadores del desempeño que sus docentes muestran en clase, se considera que estos pueden ser los evaluadores de sus maestros.

Se tiene que considerar que, como lo expone Abdelrahman (2020), la calidad de la educación ha cambiado positivamente por el rápido desarrollo de la ciencia. Y en esta búsqueda de la calidad se ha pasado de una metodología que se centra en el docente para pasar a una en la que este puesto lo ocupa el estudiante. Por lo cual, se sostiene que el estudiante tiene la capacidad para poder evaluar a su docente en ciertos aspectos.

De manera consecuente se considera que un factor que el docente va a afectar en sus alumnos, será su motivación por la clase que imparte. Skinner et al. (2022) explica que las teorías motivacionales están de acuerdo en que los factores ambientales, como las relaciones interpersonales y las prácticas pedagógicas, son cruciales para dar forma al desarrollo motivacional de los estudiantes.

En Perú, desde la aplicación de la educación virtual los padres están preocupados por la falta de participación de sus hijos en la enseñanza. Por lo que se necesita descubrir la causa del desinterés discutiendo los sentimientos del niño y las razones para no completar la tarea. Además de abordar las posibles razones de la desconexión, como encontrar las tareas

repetitivas o fáciles, en cuyo caso los padres pueden solicitar tareas más desafiantes, o percibir las como demasiado complejas, lo que lleva al niño a buscar sesiones de asesoramiento adicionales (Editora Perú, 2021).

Por otro lado, el MINEDU (2018) establece los objetivos de la Evaluación del Desempeño Docente son identificar las necesidades de formación continua de los docentes para ayudarlos a mejorar su práctica docente y evaluar en qué medida las competencias y desempeños profesionales de los docentes ha desarrollado, tal como se definen en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente. La Evaluación del Desempeño Docente se realiza a nivel nacional en un ciclo de tres años en cumplimiento de la Ley de Reforma Docente. Por lo que evaluar desde la perspectiva de los estudiantes a los docentes permitirá la colaboración con la mejora de la calidad educativa del país. Sumado a que la motivación que los estudiantes presenten por el curso que el docente imparte, completará la comprensión del desempeño del docente en clase.

Considerando el nivel local de la investigación, se tiene que considerar que el sistema educativo juega un papel fundamental en la configuración del futuro de una nación, y es fundamental garantizar que todos los estudiantes tengan el mismo acceso a una educación de calidad. En Perú, el Ministerio de Educación enfrenta numerosos desafíos para proporcionar recursos y capacitación adecuados a los docentes de las zonas rurales, lo que genera disparidades significativas entre las instituciones educativas públicas y privadas. Esta propuesta de investigación pretende arrojar luz sobre la importancia del desempeño docente y su influencia directa en la motivación académica de los estudiantes, particularmente en el campo de las ciencias sociales.

Por otro lado, se tiene que considerar que los docentes de las zonas rurales a menudo encuentran un acceso limitado a los recursos tecnológicos, incluida la falta de conectividad a Internet, lo que dificulta su capacidad para participar en el desarrollo profesional y actualizar

sus prácticas docentes. Al investigar estos desafíos, podemos resaltar la urgencia de que el Ministerio de Educación aborde las brechas de capacitación y recursos que enfrentan los docentes en estas áreas.

También se tiene que atender, que las disparidades entre la educación pública y privada han sido durante mucho tiempo una preocupación en Perú. Al estudiar el desempeño docente y la motivación académica en una escuela pública, esta investigación puede contribuir a identificar áreas específicas donde las escuelas públicas pueden mejorar sus prácticas para cerrar la brecha con sus contrapartes privadas. Además, comprender los factores que afectan la motivación de los estudiantes en estos entornos puede conducir al desarrollo de intervenciones y políticas específicas para mejorar los resultados académicos generales.

Sumado a esto, el desempeño docente es un factor crucial para determinar la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Esta investigación tiene como objetivo medir y evaluar el desempeño de los docentes en una escuela pública, teniendo en cuenta los desafíos únicos que enfrentan. Al identificar las fortalezas y debilidades de los métodos y prácticas de enseñanza, podemos brindar recomendaciones para programas de desarrollo profesional que atiendan las necesidades específicas de los maestros en áreas rurales. Mejorar el desempeño de los maestros tendrá un impacto directo en la motivación y el compromiso de los estudiantes, lo que conducirá a mejores resultados de aprendizaje.

A la par, la motivación académica es un aspecto vital del éxito de los estudiantes, ya que influye en su compromiso, persistencia y rendimiento general en la escuela. Esta investigación tiene como objetivo explorar la relación entre el desempeño docente y la motivación académica en estudiantes de ciencias sociales en un entorno escolar público. Al identificar los factores clave que contribuyen a la motivación de los estudiantes, podemos desarrollar estrategias e intervenciones para fomentar un entorno de aprendizaje positivo que anime a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial.

Es por ello que la investigación propuesta centrada en el desempeño docente y la motivación académica en una escuela pública del área rural de Perú tiene una importancia significativa para el desarrollo y la equidad educativa. Al abordar los desafíos que enfrentan los maestros en estas áreas y comprender su impacto en la motivación de los estudiantes, podemos abogar por reformas e intervenciones específicas para mejorar la calidad de la educación. Los hallazgos de este estudio proporcionarán información y recomendaciones valiosas para el Ministerio de Educación, los encargados de formular políticas y las partes interesadas, lo que en última instancia contribuirá a mejorar las prácticas y oportunidades educativas para los estudiantes en las zonas rurales de Perú.

1.1.1. Problema general

¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023?

1.1.2. Problemas específicos

¿De qué manera los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023?

¿De qué manera la dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023?

¿De qué manera la gestión y organización escolar se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Acuña (2019) realizó una investigación titulada “El desempeño docente y la motivación académica en los estudiantes de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2018”. La presente tesis buscó determinar la relación que existe entre el nivel de desempeño docente y el nivel de motivación académica en los estudiantes del II ciclo de Ingeniería de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2018. El estudio aplicó como metodología un enfoque cuantitativo, un método hipotético-deductivo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población consideró a 520 estudiantes inscritos al II ciclo de la Escuela de Ingeniería, disponiéndose de una muestra de 160 estudiantes participantes del curso de Cálculo I. Los datos fueron recolectados mediante la administración de dos instrumentos en cuestionarios con 30 ítems para desempeño docente y 22 ítems para motivación académica. Como conclusión principal se cuenta con el hallazgo de relación significativa entre el nivel de desempeño docente y el nivel de motivación académica en los estudiantes del II ciclo de Ingeniería de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2018. El grado de asociación acorde al Rho de Spearman fue de 0,321 y su valor de significación fue menor a 0,05.

Castillo (2022) realizó una investigación titulada “Relación entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa en estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima, 2018”. Determina la relación entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa de los estudiantes del II al VII ciclo del semestre 2018 II de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte. Dicho estudio atendió la preocupación de la institución por las crecientes tasas de deserción estudiantil registradas desde el 2013. Metodológicamente, la presente investigación fue correlacional, ya que se midieron las dos variables estableciendo su grado de correlación. Para

la recolección de información sobre el desempeño docente, se utilizó el instrumento denominado Escala de Percepción del Desempeño Docente (EPDD), construido por el tesista y validado por expertos; en lo que respecta a la motivación educativa, se utilizó una adaptación de la versión española de la Escala de Motivación Educativa (EME-E), planteada por Núñez, Martín-Albo y Navarro (2005). Dichos instrumentos se aplicaron a una muestra de 314 estudiantes que representaban el 19.07 % del total de matriculados en dicho semestre en los ciclos referidos (del II al VII). Se encontró que existe una relación significativa entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa de dichos estudiantes. Al ser la motivación educativa un elemento importante para la obtención de logros y la consecuente permanencia académica, se concluyó que resultaba valioso que los docentes lograran proyectar la imagen de ser docentes competentes.

Dueñas (2020) realizó una investigación titulada “Relación entre la actualización del docente universitario sanmarquino y la motivación académica de sus maestrías”. La presente investigación determina y explica la relación entre la Actualización del Docente Universitario; sus dimensiones Investigaciones Científicas, Publicaciones Científicas, Formación Profesional y Desempeño Profesional con la Motivación Académica de los estudiantes de Maestría con mención en Docencia en Nivel Superior 2015-II de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Nuestras variables contemplan dos aspectos muy ligados en el campo pedagógico: la actualización del docente universitario y la motivación académica de los estudiantes de maestría. La hipótesis formulada se expresa de la siguiente manera: El Nivel de Actualización de los Docente Universitarios de las Maestrías se relacionan significativamente con la Motivación Académica de los Estudiantes del IV ciclo de maestría en Docencia en Nivel Superior de la Facultad de Educación Sede Lima de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Los resultados establecen por medio de la prueba estadística de correlación bivariada de Pearson un índice de correlación de +0,532, lo que, según el criterio especificado, las

variables “Nivel de Actualización de los Docentes” y “Motivación Académica de los Estudiantes” poseen una relación directamente proporcional moderada estadísticamente significativa, con un margen de error menor a 0,05%, con lo cual se aprueba la hipótesis de la investigación.

Vega (2019) realizó una investigación titulada “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de las unidades académicas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018”. El propósito de la investigación es identificar cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral, identificando como uno de estos factores a la motivación, en relación a lo mencionado en el párrafo anterior, se observa que la motivación es uno de los pilares más importantes en toda organización, además de la necesidad de alcanzar los objetivos propuestos, en ese entender las entidades públicas y privadas de la ciudad del Cusco no se encuentran exentas de esta necesidad. En el estudio se realizará el análisis de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, específicamente al personal administrativo de las distintas unidades académicas, es decir aquellos servidores administrativos de las distintas facultades, quienes directamente se relacionan con la actividad académica de la Universidad, donde los docentes y estudiantes perciben la capacidad de respuesta del personal administrativo, el cual debe contribuir con los fines establecidos de la Universidad. En el estudio se considera la necesidad de identificar el grado de motivación que presenta el personal administrativo, en relación con los salarios y beneficios, condiciones de trabajo, Status, supervisión y autonomía laboral, lo cual está relacionado con el desempeño laboral.

Cabrera (2021) realizó una investigación titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la escuela académico profesional de odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020”. La presente investigación determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de

Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020. Es un estudio tipo aplicada, correlacional, donde se empleó dos cuestionarios revalidados por juicio de expertos: Escala de Motivación de Steers y Braunstein para los docentes, y el cuestionario desempeño docentes para los alumnos. Se obtuvo un coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es de -0.055 ($p\text{-valor} = 0.215$), se determinó que no existe una relación entre las variables, de manera estadística.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Shuttleton (2019) realizó una investigación titulada “Examining Mediation and Moderation Effects of Academic Motivation on the Relationship Between Disciplinary Events and Academic Performance in Secondary School”. El propósito de este estudio fue examinar las autoevaluaciones de los estudiantes de su motivación académica en los grados 9-12 en una escuela secundaria pública, e investigar las asociaciones y relaciones interactivas entre estas tres variables. Los participantes ($N = 78$) completaron la Escala de Resiliencia Académica Escolar y se accedió a los registros escolares para obtener datos sobre eventos disciplinarios y rendimiento académico. Mediante regresión lineal, se analizaron las relaciones entre eventos disciplinarios y rendimiento académico, motivación académica y rendimiento académico, y eventos disciplinarios y motivación académica. Se demostró que los eventos disciplinarios se asociaron significativamente con menores calificaciones de motivación académica y menor rendimiento académico. Una mayor motivación académica se asoció significativamente con un mayor rendimiento académico. Además, se encontró que la motivación académica era un mediador parcial significativo en la relación entre los eventos disciplinarios y el rendimiento académico. Se encontró que los estudiantes que tuvieron eventos disciplinarios, pero informaron una alta motivación académica, tenían un rendimiento académico más alto que los estudiantes que informaron una motivación académica más baja.

Jamilus et al. (2022) realizó una investigación titulada “Leadership and Principal Motivation on Teacher Performance at Madrasah”. Este estudio tiene como objetivo determinar la influencia del liderazgo y la motivación principal en el desempeño docente en Madrasah Tsanawiyah Thawalib, Tanjung Limau Pariangan, Sumatra Occidental. Este estudio utiliza un enfoque correlacional cuantitativo que se usa comúnmente para evaluar y detectar el alcance de la variación de un factor en uno o más factores basados en el coeficiente de correlación. En este estudio participaron 30 profesores. Los resultados mostraron que el liderazgo y la motivación afectaron simultáneamente el rendimiento docente en Madrasah Tsanawiyah Thawalib con un valor de significación (sig) de 0,003. Cuanto mejor sea el liderazgo y mayor sea la motivación dada por el jefe de la madraza, mejorará el rendimiento de los maestros en la madraza. Este estudio tiene implicaciones para la importancia del estilo de liderazgo mostrado por el director en la mejora del desempeño del personal existente en la organización para lograr los objetivos deseados.

Atika et al. (2022) realizaron una investigación titulada “Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency”. Este estudio tiene como objetivo determinar y analizar la influencia de la disciplina laboral, el liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Escuela Secundaria del Distrito de Bangko. El número de muestras en este estudio fue toda la población del estudio, hasta 48 maestros de PNS en la Escuela Secundaria Estatal del Distrito de Bangko. Análisis de datos utilizando Structural Equation Modeling (SEM) utilizando la aplicación SmartPLS 3.0. Los resultados de este estudio indican que la disciplina de trabajo no tiene un efecto significativo en el compromiso organizacional, el liderazgo tiene un efecto positivo significativo en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral no tiene un efecto significativo en el compromiso organizacional, la disciplina laboral tiene un efecto positivo significativo en el

desempeño docente, el liderazgo no tiene un efecto significativo en el desempeño docente, la satisfacción laboral no tiene un efecto significativo en el desempeño docente, y el compromiso organizacional no tiene un efecto significativo en el desempeño de los maestros.

Facundo et al. (2021) realizó una investigación titulada “El impacto de la credibilidad docente y la motivación del estudiante en la evaluación de la docencia”. El objetivo de este estudio fue predecir el resultado de la evaluación de los docentes universitarios a partir de las percepciones de los estudiantes sobre la credibilidad docente, mediada por la motivación del estudiantado universitario. En el estudio participaron 674 estudiantes de la Universidad de Sevilla con edades comprendidas entre 18 y 42 años (78.2% mujeres y 21.8% hombres). Se administraron la Escala de Credibilidad, el Cuestionario de Estrategias de Aprendizaje y Motivación y el Cuestionario de Evaluación de la Docencia Universitaria. Los datos obtenidos se analizaron desde un modelo de ecuaciones estructurales empleando el método de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) para predecir la evaluación de la docencia. Los resultados destacan el efecto directo de la credibilidad docente y la motivación sobre la evaluación de la docencia, así como el efecto de mediación de la motivación entre la credibilidad docente y la evaluación de la docencia. Mediante la validez predictiva del modelo, se concluye que la credibilidad docente y la motivación del estudiantado universitario predicen la evaluación de los docentes universitarios. Se relacionan los hallazgos con la literatura previa y se proponen futuras investigaciones que indaguen en otras tácticas posibles de los docentes para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Istiana et al. (2022) realizaron una investigación titulada “Competence, Work Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Teacher Performance at Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kabupaten Dharmasraya”. El propósito de este estudio fue determinar el efecto de la competencia, la motivación, el ambiente de trabajo y el desempeño docente en la satisfacción laboral en la Fundación Darul Hikmah Koto Baru,

Regencia de Dharmasraya. El método utilizado en la recolección de datos en esta investigación es un cuestionario. La población en este estudio eran todos maestros de la Fundación Darul Hikmah Koto Baru, Regencia de Dharmasraya, con un total de 50 maestros. La muestra de este estudio utilizó el método censal con el análisis del método del Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) con el método del Mínimo Cuadrado Parcial (PLS). Los resultados mostraron que el desempeño tuvo un efecto negativo no significativo en la satisfacción laboral, la competencia tuvo un efecto positivo y no significativo en el desempeño y la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo tuvo un efecto negativo no significativo en la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo tuvo un efecto positivo no significativo en el rendimiento y la motivación tuvo un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral, y la motivación tiene un efecto positivo no significativo en el desempeño docente en Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el desempeño docente se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Precisar cómo los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

Establecer cómo la dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

Establecer cómo la gestión y organización escolar se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

1.4. Justificación

La presente investigación se justifica de manera teórica mediante los resultados que se obtendrán del análisis estadístico del mismo. La información obtenida cumplirá los criterios para considerarse válida y confiable que significaran un aporte al conocimiento teórico que se tiene del desempeño docente y la motivación académica de los estudiantes. De manera consecuente los resultados obtenidos podrán servir a futuros investigadores que estudien las mismas variables que se traten en esta investigación.

La justificación metodológica se logra en base a la evaluación al docente realizado desde la perspectiva del estudiante. Ya existen criterios de evaluación docente que se realizan desde la perspectiva de profesionales en educación, pero esta investigación propone una perspectiva que puede tener una visión más amplia del desempeño del educador. Se tiene que considerar que esto se verá reflejado en la creación del instrumento que adecua los criterios de evaluación docente a la perspectiva del estudiante.

La justificación práctica se orienta a que atiende a las necesidades específicas de una población. Por lo que responde a la problemática de contextual de una institución que busca mejorar la calidad educativa que imparte.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El desempeño docente se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

Los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

La dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

La gestión y organización escolar se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.

II. Marco teórico

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Desempeño docente*

El origen de la palabra desempeño es la palabra realizar que significa realizar la cosa deseada o desempeño laboral en la realización de tareas según responsabilidad tanto en cantidad como en calidad). Según Supardi (2014, como se citó en Kartini et al., 2020), el desempeño docente es la capacidad de los docentes para llevar a cabo tareas de aprendizaje y muestra la existencia de una acción que es desplegada por los docentes durante la realización de las actividades de aprendizaje, y los docentes deben responsabilizarse de orientar a sus alumnos incrementando el logro de aprendizaje. El desempeño de los maestros se puede ver a través de indicadores 1) capacidad para desarrollar planes de lecciones; 2) la capacidad de llevar a cabo el aprendizaje; 3) la capacidad para llevar a cabo relaciones interpersonales; 4) la capacidad de evaluar los resultados del aprendizaje; 5) capacidad para llevar a cabo programas de enriquecimiento; 6) capacidad para llevar a cabo programas de remediación.

El desempeño del maestro será bueno si el maestro tiene lealtad y alto compromiso con las tareas de enseñanza, domina y desarrolla materiales de aprendizaje, disciplina en la enseñanza y otras tareas, creatividad en la implementación de la enseñanza, cooperación con todos los ciudadanos de la escuela, modelos a seguir de los estudiantes, buena personalidad, honestidad y objetividad al guiar a los estudiantes, así como responsabilidad por sus deberes (Murtiningsih et al., 2019; Renata et al., 2018).

Los docentes deben demostrar la mejor manifestación en el desempeño de sus tareas y funciones, tanto en los aspectos de planificación, implementación del proceso de aprendizaje en clase, así como en la evaluación de los estudiantes mediante el desarrollo de valores culturales de calidad y el desarrollo de un aprendizaje de calidad, significativo y agradable para los estudiantes. Por ello se necesitan docentes que tengan buen desempeño (Cheng, 2013).

El desempeño docente es la calidad del profesor en el desempeño de sus tareas principales, es decir, la calidad de la organización de la educación y el aprendizaje. Los programas que pueden mejorar el rendimiento de los profesores en la enseñanza son la gestión de las aulas y la evaluación del aprendizaje continuo (Bruns et al., 2018). Una serie de resultados del profesorado en el aprendizaje son: (1) la compilación de planes de aprendizaje; (2) la implementación de la enseñanza; (3) la evaluación del proceso y los resultados del aprendizaje, y (4) la organización de un programa de enseñanza de seguimiento (Kusumaningrum et al., 2019).

El rendimiento del profesorado no surge automáticamente, sino que necesita ser identificado, facilitado, desarrollado y mantenido para alcanzar los objetivos escolares. Por lo tanto, el principal como el líder más alto en la institución escolar, necesita conocer los determinantes del rendimiento para poder alentar e incluso impulsar su rendimiento al máximo. El desempeño docente es operativo por Bafadal et al. (2018) en una serie de actividades docentes en: (1) la compilación de planes de aprendizaje; (2) la implementación de la educación; (3) la evaluación del proceso y los resultados de la enseñanza; y (4) la organización de un programa de enseñanza de seguimiento.

El desempeño del profesor es el trabajo del profesor demostrado en la realización de las tareas, roles y responsabilidades basadas en habilidades, experiencia y sinceridad. En su caso, el desempeño del maestro está relacionado con sus deberes docentes. Idealmente, se espera que los maestros sean maestros que tengan la capacidad de realizar el desempeño que pueda llevar a cabo sus funciones y roles de manera óptima. La realización óptima de sus funciones y roles se refleja principalmente en su excelencia en la enseñanza, el trato con los estudiantes, las relaciones profesionales y las habilidades profesionales (Kusumaningrum et al., 2019).

2.1.2. Teorías relacionadas al desempeño docente

Gómez y Valdés (2019) expone que la perspectiva constructivista proporciona principios relacionados con modelos de evaluación centrados en procesos y transacciones, destacando así las ideas centrales que pueden contribuir al diseño de un sistema de valoración del rendimiento docente consistente con los fines declarados por los HEI, es decir, el aprendizaje y la mejora continua. Este enfoque también es coherente al intentar resolver cuestionamientos como lo son ¿Cómo deben ser evaluados los maestros cuando el paradigma pedagógico declarado por una institución de educación superior es constructivista en naturaleza? ¿Consideraría a los profesores como aprendices permanentes en búsqueda de la mejora continua de su práctica profesional? ¿Consideraría que la evaluación adecuada sería una cartera con evidencia que incluya el programa del curso, los materiales utilizados, las actividades llevadas a cabo y los productos desarrollados por sus estudiantes? ¿Tendría en cuenta la autoevaluación del profesor y la coevaluación de pares y el feedback de los estudiantes? ¿O tomaría las respuestas de los estudiantes en un cuestionario como su principal entrada para mejorar la satisfacción del cliente?

La evaluación que se concibe como medio para lograr el desarrollo continuo y permanente del maestro como profesional de la educación implica ser considerada como un proceso justo consistente con el modelo educativo preferido por los HEI, que, a nivel de discurso, tiende a ser constructivista en naturaleza. De esta forma, habrá insumos que no sólo ayudarán a evaluar el rendimiento del profesorado de forma objetiva, profunda e imparcial, sino que también permitirán a los profesores utilizarlos para reflexionar y mejorar su práctica, lo que, en palabras de Tejedor (2012, como se citó en Gómez & Valdés, 2019), conducirá a un avance profesional basado en procesos de aprendizaje.

Por su parte, Rigo (2008, como se citó en Gómez & Valdés, 2019) considera que cuando la visión constructivista es favorecida en la evaluación del profesor, el profesor es alentado a

reflexionar sobre cómo lograr la enseñanza orientada al constructivismo, pero también a hacerlo de una manera constructivista. Esto implica que este profesional de la educación se convierte en un aprendiz o un especialista constructivo que pone en práctica lo que fomenta en sus estudiantes. Desde este punto de vista, la evaluación se considera como una parte inherente del proceso de aprendizaje y una actividad para continuar el aprendizaje. Este mismo autor propone que la dinámica de la evaluación se realice a través de diferentes actividades: integral, explicativa, crítica, proposicional e intervencional.

2.2. Dimensiones del desempeño docente

2.2.1. Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia (FPC)

De acuerdo con el marco del MINEDU para estándares ejemplares de desempeño educativo. La dimensión cultural se articula a través de las obligaciones que el docente desarrolla en la ampliación de conocimientos para enfrentar los desafíos de la actualidad en los siguientes ámbitos: cultural, económico, político, social, histórico, y los macros y micro entornos en los que se desenvuelven. Implica aprender sobre el desarrollo, las indecisiones y los obstáculos para comprenderlos y adquirir conocimiento a partir de la información que las sociedades transmiten a la siguiente generación (Calderón, 2019).

2.2.2. Dirección de la enseñanza aprendizaje (DEA)

En cuanto a la dimensión pedagógica, es función esencial del desempeño docente y eje de la profesionalización del educador conocer los saberes educativos desde la base científica de los procesos pedagógicos, como la meditación-ejecución teórica, que posibilita el recurso a diversas ciencias y ejercer la función de enseñanza aprendizaje como ejercicio específico, lo que requiere la competencia para establecer la aptitud, es decir, el cognitivismo (Calderón, 2019).

2.2.3. *La gestión y organización Escolar (GOE)*

Esta dimensión se concentra en las responsabilidades que tienen los instructores de mantener su desarrollo profesional para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y la evolución social de los humanos dentro de la sociedad. Por otro lado, el cambio social es parte de la misión de la institución educativa de constituirnos como nación, como sociedades con una identidad común (Calderón, 2019).

2.2.4. *Motivación académica*

La motivación se refiere a las diferentes razones que impulsan ciertas acciones y guían el comportamiento humano. En este sentido, la motivación incluye tanto la energía como la dirección, la persistencia y el propósito del comportamiento, e incluye acciones e intenciones (Bruno et al., 2020). Sin embargo, la motivación no es algo que ocurre espontáneamente, sino que las experiencias del individuo y el contexto social juegan un papel importante (Ryan y Deci 2000, como se citó en Trigueros et al. 2020).

La motivación puede ser descrita como uno de los factores que estimulan, dirigen y refuerzan determinado comportamiento, asegurando su repetición y continuidad. Se sabe que un alto nivel de motivación es una fuerza fuerte que dirige a las personas a actuar de una manera más decidida para alcanzar metas dirigidas. Cuando los profesores se sienten competentes sobre sí mismos y tienen un alto nivel de motivación hacia su misión, se preocuparán más por sus estudiantes y estarán más entusiasmados por hacer el máximo esfuerzo por ellos. El alto nivel de motivación de los profesores es de suma importancia, ya que es uno de los factores que les permiten llevar a cabo de manera eficiente sus deberes educativos. Los profesores motivados son: dispuestos a contribuir al buen funcionamiento de la escuela y a comunicarse y cooperar con sus colegas y otras partes interesadas; decididos a apoyar y continuar apoyando el desarrollo saludable (cognitivo, afectivo y kinésico) de los estudiantes; capaces de aumentar el logro del estudiante, así como la motivación (Engin, 2020).

Trigueros et al. (2020) explica que la desmotivación se refiere a la falta de interés en la actividad, la falta de motivación. La motivación externa se refiere al hecho de que lo que impulsa al individuo viene del exterior. Dentro de la motivación externa, la regulación externa se refiere al compromiso del individuo de evitar un castigo u obtener una recompensa; La regulación introyectada se refiere a la búsqueda del individuo de sentimientos positivos hacia sí mismo o la evitación de emociones negativas; La regulación identificada se refiere al compromiso del individuo con la actividad porque se siente identificado con ella; La regulación integrada se refiere a cuando el comportamiento y la conducta del individuo se priorizan de acuerdo con los valores y necesidades internos; Finalmente, existe una motivación intrínseca que se refiere al compromiso con la actividad simplemente por el disfrute y la diversión.

La motivación es un catalizador del comportamiento humano. Schunk y Pintrich (2002, como se citó en Zaccoletti et al., 2020) definieron la motivación como el proceso por el cual la actividad dirigida a un objetivo es instigada y sostenida. Esta definición destaca que la motivación está formada y limitada tanto por factores contextuales como por características individuales. La motivación no es un concepto unidimensional; en cambio, es una construcción compleja y multidimensional que abarca diferentes componentes, como creencias, metas, valores, deseos, necesidades y emociones (Zaccoletti et al., 2020).

A lo largo de las últimas cuatro décadas, los investigadores han tratado de comprender cómo la motivación mejora el aprendizaje y el rendimiento escolar de los estudiantes. La motivación académica se refiere a las creencias, metas y valores de los estudiantes que determinan qué tareas académicas o relacionadas con la escuela perseguirán y persistirán en Wentzel y Wigfield (2009, como se citó en Zaccoletti et al., 2020). Según Gottfried (1990, como se citó en Zaccoletti et al., 2020) la motivación académica es el disfrute del aprendizaje escolar caracterizado por una orientación de dominio; curiosidad; persistencia; endogenia de tareas; y el aprendizaje de tareas desafiantes, difíciles y novedosas.

2.2.5. Teorías relacionadas con la motivación académica

Dada la naturaleza multidimensional de la motivación, los investigadores han propuesto diferentes teorías de la motivación del logro (por ejemplo, la teoría de la autodeterminación, la teoría cognitiva social, las auto teorías, la teoría de la expectativa-valor). A pesar de esta profusión de teorías relacionadas con la motivación, existe un consenso entre los investigadores de que la motivación académica se asocia con habilidades y resultados académicos y relacionados con la salud positivos, como la autorregulación, la persistencia, el pensamiento crítico, el logro académico, la finalización de la escuela, el éxito profesional, el bienestar psicológico y la salud física (Zaccoletti et al., 2020).

La teoría de la autodeterminación establece que la motivación puede ser de tres tipos diferentes: desmotivación, motivación extrínseca (incluye cuatro tipos de regulación) y motivación intrínseca (Guay et al. 2008, como se citó en Trigueros et al. 2020).

En el contexto de la teoría de la autodeterminación, los estudiantes tienden a estar más intrínsecamente motivados cuando experimentan la satisfacción de las necesidades psicológicas de competencia, autonomía y relación en una tarea o contexto de aprendizaje. La competencia se refiere a la necesidad de ser eficaz en las propias actividades e interacciones con el entorno social. La necesidad de competencia de los estudiantes se satisface cuando saben cómo lograr resultados de manera efectiva, por ejemplo, a través de reglas, retroalimentación. Por ejemplo, recibir comentarios positivos sobre una tarea satisface la necesidad de competencia de los estudiantes, aumentando así la motivación intrínseca. La autonomía se refiere a la percepción de ser agentes causales de la propia vida. Zuckerman et al. (1978, como se citó en Zaccoletti et al., 2020) encontraron que la motivación intrínseca aumentaba cuando los individuos tienen opciones con las que lidiar al realizar una tarea. Por el contrario, los factores externos que restringen la percepción de control, como los plazos, conducen a una disminución de la motivación intrínseca. Finalmente, la relación se refiere a la importancia de

estar conectado emocionalmente y en interacción con otras personas. Es probable que el cumplimiento de la necesidad de relación ocurra cuando los maestros y compañeros crean un ambiente auténtico, afectuoso y de apoyo. Cuando estas tres necesidades psicológicas no se cumplen, los estudiantes pueden experimentar desajuste y falta de motivación.

Abdelrahman (2020) sostiene que varios estudios han indicado una fuerte relación entre las habilidades de meta cognición y la motivación intrínseca. Estos estudios vincularon el éxito de la participación académica de los estudiantes a su motivación intrínseca y aplicación de estrategias de metacognición sólidas y fructíferas, en comparación con sus compañeros de estudio que no tienen motivos intrínsecos. Pintrich y DeGroot (1990, como se citó en Abdelrahman, 2020) creyeron que las estrategias de metacognición son esenciales para el éxito en el proceso de aprendizaje; sin embargo, el éxito académico no solo depende de estas estrategias. El tipo de estrategias de metacognición y la motivación intrínseca juegan un papel importante en el logro académico de los estudiantes. Además, los estudiantes con motivación intrínseca son capaces de participar en estrategias de meta cognición para la planificación continua, evaluación y evaluación de su progreso en el rendimiento académico. La correlación positiva entre la motivación y la autoestima apareció como uno de los pilares principales del proceso de autoaprendizaje.

2.3. Dimensiones de la motivación académica

2.3.1. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es el estímulo externo que recibe una persona para realizar una acción o cultivar una actividad. Por tanto, esta motivación está relacionada con hechos externos que generan en el individuo una determinada actitud basada en la empatía y la propensión a potenciar alguna actividad o acción con el fin de recibir una recompensa. La motivación externa de una persona para aprender un idioma es obtener una calificación aprobatoria para completar el curso. Esta es la apariencia de esta motivación, ya que el

individuo dirige su interés hacia la obtención de una recompensa. En consecuencia, el estímulo extrínseco consiste en las ventajas que obtendrá si realiza una determinada acción o actividad.

2.3.2. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es el estímulo interno que impulsa a una persona a participar en una actividad particular por interés personal. Esta forma de motivación es intrínseca al individuo, sin influencias externas en la decisión de actuar. En cuanto al aprendizaje, alude al deseo de aprender del estudiante, ya que está considerando su propio beneficio. En consecuencia, esta motivación se origina en el propio individuo, es decir, en sí mismo, mientras que factores internos como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el empeño convergen para dirigir sus acciones hacia un determinado objetivo o propósito.

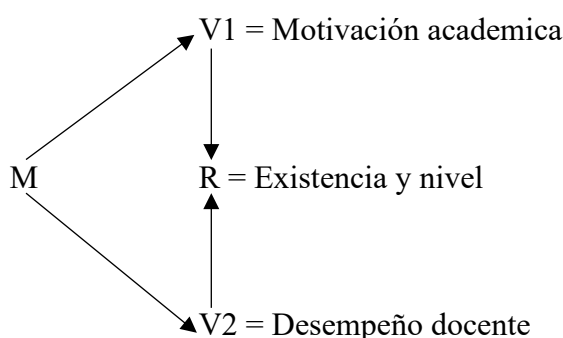
III. Método

3.1. Tipo de Investigación

En esta sección, la investigación brinda una visión general del tema de investigación, la institución educativa y la importancia de investigar el desempeño docente y la motivación académica en la carrera de ciencias sociales. El estudio adoptó un tipo de investigación básica o teórica, con el objetivo de comprender la relación entre las variables. El diseño de investigación elegido es no experimental, ya que el estudio no implica manipulación de variables ni grupos de control. En cambio, se enfoca en observar y medir la relación existente entre el desempeño docente y la motivación académica. El enfoque que se utilizó en esta investigación es cuantitativo, con el objetivo de recopilar datos numéricos para analizar y sacar conclusiones estadísticamente válidas sobre las variables. El nivel de investigación es correlacional, pues buscó identificar las posibles asociaciones entre el desempeño docente y la motivación académica (Guevara et al., 2020; Hernández et al., 2014; Perez et al., 2020).

Figura 1.

Nivel correlacional



3.2. Ámbito temporal y espacial

3.2.1. Ámbito temporal

El alcance temporal de esta investigación se estableció para abarcar todo el año académico de 2023. Durante este período, se recopilaron datos de estudiantes y docentes de la

Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega para examinar la relación entre el desempeño docente y la motivación académica en el curso de ciencias sociales. Se realizó la investigación dentro de un solo año académico, el estudio puede capturar una visión integral de cómo los métodos de enseñanza y la motivación de los estudiantes pueden variar a lo largo de la duración del curso.

El marco de tiempo específico para la recolección de datos se determinó con base en el calendario académico de la institución, considerando hitos importantes como el inicio y el final del semestre. La investigación comenzó con los preparativos y las aprobaciones necesarias en los primeros meses de 2023, y la recopilación de datos se llevó a cabo durante los períodos designados para garantizar un enfoque sistemático y organizado.

3.2.2. Ámbito espacial

El alcance espacial de este estudio se circunscribe a la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega, ubicada en el departamento de Ancash, Perú. Ancash es una región diversa en el centro-norte de Perú, conocida por su rico patrimonio histórico y cultural. Los variados paisajes del departamento, incluidas las montañas andinas y las zonas costeras, contribuyen a su contexto sociocultural único, que puede influir tanto en los enfoques de enseñanza como en la motivación de los estudiantes en el curso de ciencias sociales.

La Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega sirve como un importante centro educativo dentro de la región, atrayendo a estudiantes de diversos orígenes y comunidades. Centrar la investigación dentro de esta institución educativa específica permite un examen detallado de la dinámica de enseñanza y aprendizaje dentro del curso de ciencias sociales, al tiempo que proporciona información sobre el panorama educativo más amplio del departamento.

Considerar el alcance espacial de Ancash permite una comprensión matizada de cómo los factores geográficos y culturales pueden afectar las experiencias educativas de los

estudiantes. Al concentrarse en este departamento en particular en Perú, la investigación puede ofrecer hallazgos contextualmente relevantes que pueden contribuir a la mejora de las prácticas educativas adaptadas a las necesidades y aspiraciones de los estudiantes en Ancash.

3.3. Variables

3.3.1. *Motivación académica*

3.3.1.1. Definición Conceptual.

“La motivación académica es el involucramiento que tiene las personas para lograr el triunfo en distintas situaciones que se desempeñan” (García, 2005, como se citó en Delgado y Valverde, 2020)

3.3.1.2. Definición Operacional.

En la investigación de Delgado y Valverde (2020) se ha encontrado que la motivación se dimensiona solo en dos siendo estas: motivación intrínseca, y sus indicadores son aprendo, tiempo, descubro, razones, ampliar conocimiento, seguir aprendiendo, superación, motivación, objetivo personal, satisfacción, máximo, asistencia en clase, divertido, prestigio y estimula; y motivación extrínseca y sus indicadores son prepararme, acceder, decisión, competencia, capaz de terminar, tareas, inteligente, superación estudiantil, título, puesto, vivir bien, mejor salario y entendimiento.

3.3.2. *Desempeño docente*

3.3.2.1. Definición conceptual.

Es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández, 2008, como se citó en Navarro, 2022).

3.3.2.2. Definición operacional.

Navarro (2022) menciona que el desempeño docente se dimensiona en: factores de la práctica con los vínculos de la convivencia, la cual tiene como indicadores la creatividad

efectiva, la convivencia y la promoción de identidad; dirección de la enseñanza y aprendizaje, la cual tiene como indicadores los saberes básicos del docente, planificación y desarrollo de la clase, y aprender a aprender; y la gestión y organización escolar, cuyos indicadores son la construcción de una comunidad profesional de aprendizaje, la relación director y gestión escolar y el ejercicio del rol profesional.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Los participantes fueron seleccionados a través de un método de muestreo aleatorio de la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega en Ancash, Perú. La muestra incluyó a los estudiantes matriculados en el curso de ciencias sociales durante el año académico 2023.

Tabla 1.

Lista de estudiantes matriculados en la investigación

Grado y sección	Cantidad	Grado y sección	Cantidad
3A	30	3B	31
3C	29	3D	29
3E	28	4A	31
4B	29	4C	27
4D	26	4E	26
5A	30	5B	27
5C	28	5D	24
5E	23	Total	418

3.4.2. Muestra

El tamaño de la muestra se determinó utilizando una fórmula estadística adecuada para asegurar una representación adecuada de la población estudiantil y mejorar la validez de los resultados.

Tabla 2.*Cálculo de la muestra para la investigación*

Grado		Margen y nivel de confianza	Muestra
3°	147	Margen: 5% Nivel de confianza: 95%	107
4°	139		103
5°	132		99

Fuente: Asesoría Económica & Marketing Copyright (2009)

En base a la prueba estadística se consideró que, al ser una población de 418 estudiantes, se tiene que aplicar un margen de error del 5%, y un nivel de confianza del 95% por lo que se obtuvo que la muestra debe ser de 309 estudiantes. Estos estudiantes fueron elegidos de manera aleatoria para asegurar la validez de la investigación.

3.5. Instrumento

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta para recopilar datos de los participantes, específicamente de los estudiantes y docentes de la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega en Ancash, Perú. Las encuestas se basaron en cuestionarios o conjuntos de preguntas que tuvo como objetivo recopilar información relevante de las personas o unidades de análisis seleccionadas. Mediante el uso de la técnica de la encuesta, los investigadores pudieron obtener una comprensión integral del desempeño docente y la motivación académica de los estudiantes en el curso de ciencias sociales.

El instrumento utilizado en la investigación se basó en la utilizada en la investigación de Delgado y Valverde (2020) Motivación quienes usaron la Escala de Académica (EMA), desarrollada originalmente por Vallerand (1997) y validada en español por Núñez, Albo y Navarro (2005) con el nombre de Escala de Motivación Educativa (EME). En Perú, la versión para educación secundaria de la EMA fue adaptada por Sanchez y Terán, (2017). Esta escala consta de 28 ítems que exploran tres dimensiones de la motivación académica: motivación extrínseca e intrínseca.

- Motivación extrínseca: Se refiere a factores externos que impulsan a los estudiantes a participar en actividades académicas, como obtener recompensas o evitar castigos.

- Motivación intrínseca: Se relaciona con el deseo interno y el disfrute que experimentan los estudiantes cuando se involucran en tareas académicas por su interés inherente y satisfacción personal.

Utiliza una escala de Likert con cinco alternativas de respuesta ("siempre", "casi siempre", "a veces", "casi nunca" y "nunca") para evaluar el nivel de motivación que experimentan los estudiantes con respecto a su desempeño académico. Los elementos de la escala corresponden al nivel de medición ordinal, y las dimensiones se miden al nivel de medición de intervalo. Esto significa que las respuestas se pueden clasificar y ordenar, y el intervalo entre las opciones de respuesta es igual. En investigaciones anteriores, la EMA demostró una confiabilidad adecuada, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,93, lo que indica una fuerte consistencia interna. Adicionalmente, se estableció la validez de contenido a través de jueces de criterio, logrando una tasa de validez del 96%.

En cuanto al instrumento que se utilizó para la medición del desempeño, este se adaptará de la investigación de Navarro (2022), y se enfocará en poder tomar la percepción de los estudiantes del desempeño a partir de los que realiza en clase. Se validó mediante juicio de expertos y se evaluó mediante la prueba de Alfa de Cronbach su confiabilidad.

3.6. Procedimientos

La investigación consideró en administrar dos cuestionarios a una muestra de 309 estudiantes, seleccionados a través de un muestreo aleatorio. Los cuestionarios evaluaron el desempeño docente y la motivación académica, utilizando escalas e ítems establecidos. Se garantizó las consideraciones éticas, incluida la obtención del consentimiento informado y el mantenimiento de la confidencialidad de los participantes. Los datos recopilados se analizaron

utilizando estadísticas descriptivas y correlación de Spearman para examinar el alcance y la naturaleza de la relación entre las dos variables. Los resultados fueron interpretados y discutidos en el contexto de la literatura existente, considerando las implicaciones para la práctica educativa. Los resultados de la investigación se presentaron en un informe completo que se adhirió a las pautas de formato y citación pertinentes, y se exploró las oportunidades de presentación y difusión a las partes interesadas y los foros académicos.

3.7. Análisis de caso

Antes de la recopilación de datos, todos los participantes recibieron formularios de consentimiento informado que explican el propósito del estudio, la confidencialidad de sus respuestas y su derecho a retirarse sin penalización. Todos los datos fueron tratados con la máxima confidencialidad y los resultados de la investigación se presentaron de forma que se garantice el anonimato de los participantes. La investigación buscó la aprobación de administración de la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega para adherirse a las pautas éticas. La investigación puede encontrar limitaciones, como un posible sesgo de respuesta, la influencia de factores externos o la generalización de los hallazgos más allá del contexto específico de la institución.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

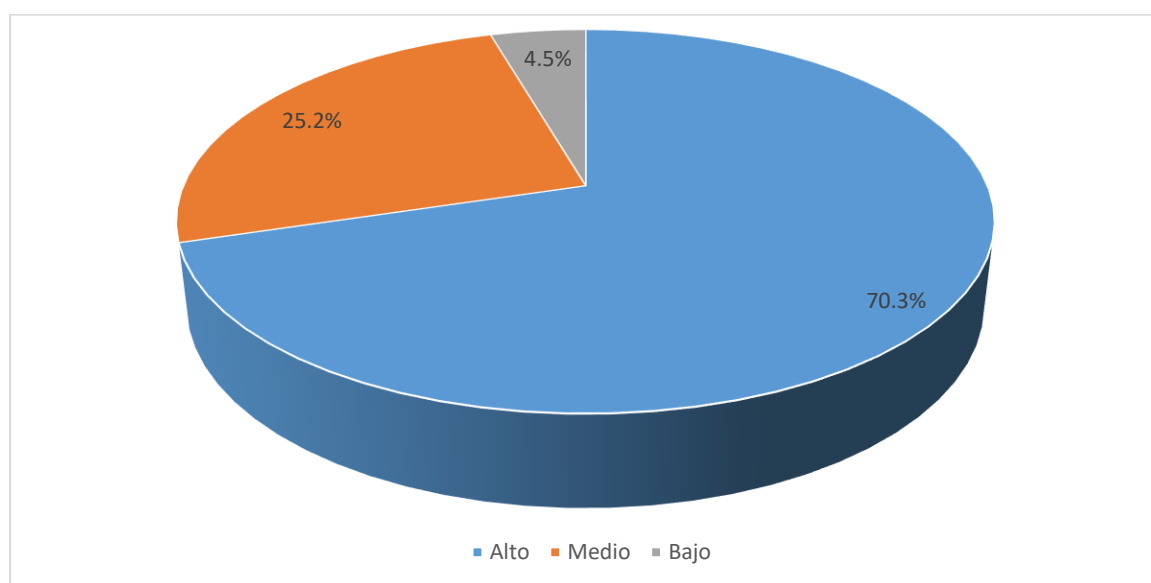
Tabla 3.

Motivación extrínseca

		fi	%
Válido	Alto	217	70,3
	Medio	78	25,2
	Bajo	14	4,5
	Total	309	100,0

Figura 2.

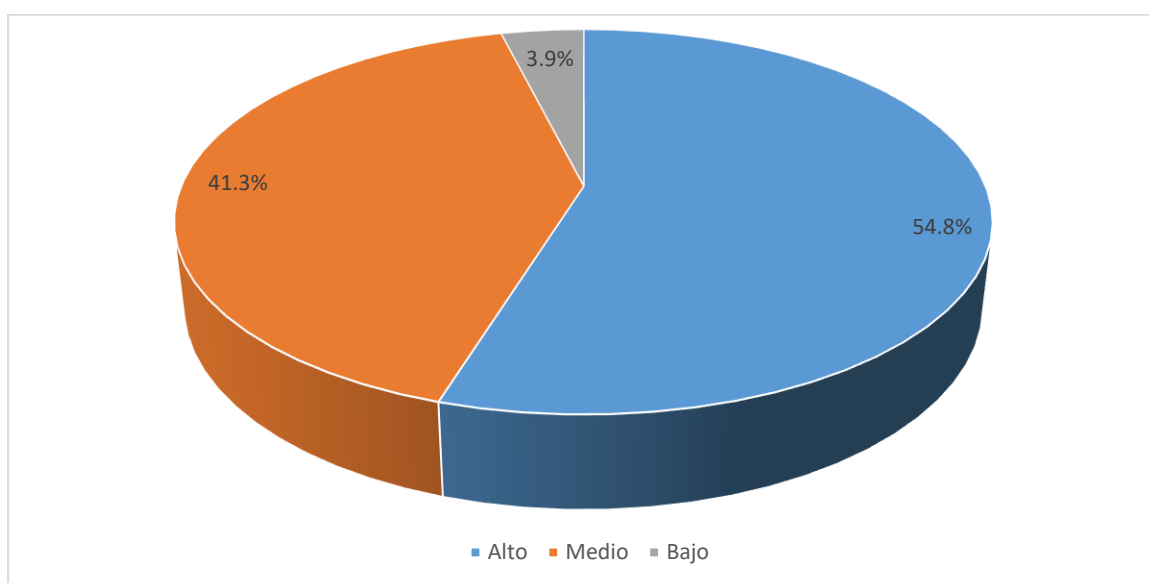
Motivación extrínseca



Los resultados de la investigación muestran que el nivel alto de motivación extrínseca se da en 217 casos que representan el 70.3% de la población. Los niveles medios de motivación extrínseca se dan en 78 casos que representan el 25.2%. Y el nivel bajo de motivación extrínseca se da en 14 casos que representan el 4.5% de la población.

Tabla 4.*Motivación intrínseca*

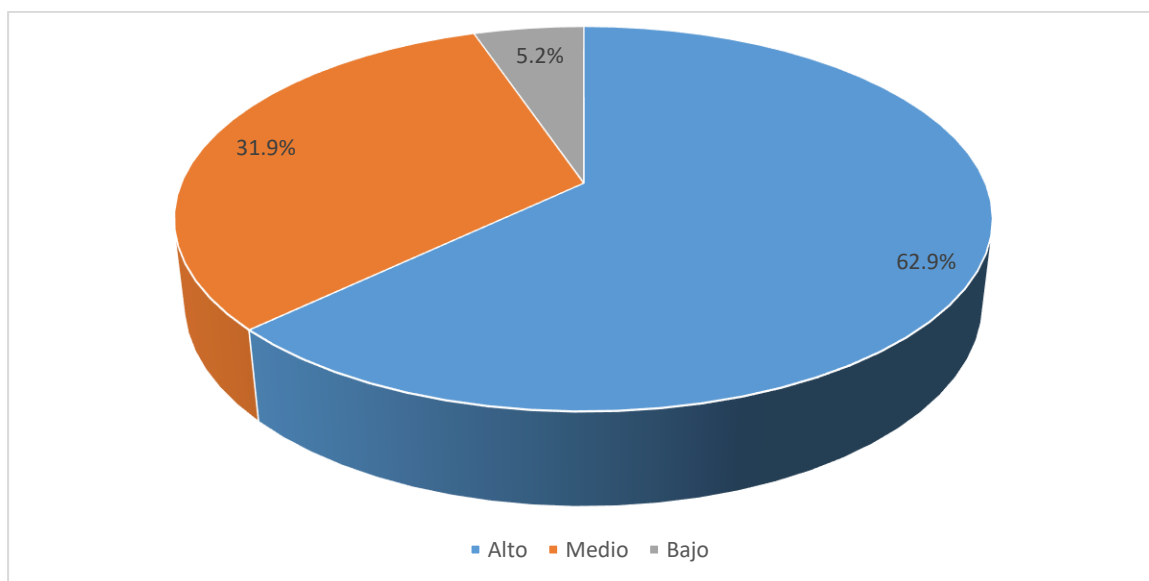
		fi	%
Válido	Alto	169	54,8
	Medio	128	41,3
	Bajo	12	3,9
	Total	309	100,0

Figura 3.*Motivación intrínseca*

Los resultados de la investigación muestran que el nivel alto de motivación intrínseca se da en 169 casos que representan el 54.8% de la población. Los niveles medios de motivación intrínseca se dan en 128 casos que representan el 41.3%. Y el nivel bajo de motivación intrínseca se da en 12 casos que representan el 3.9% de la población.

Tabla 5.*Motivación académica*

		fi	%
Válido	Alto	194	62,9
	Medio	99	31,9
	Bajo	16	5,2
	Total	309	100,0

Figura 4.*Motivación académica*

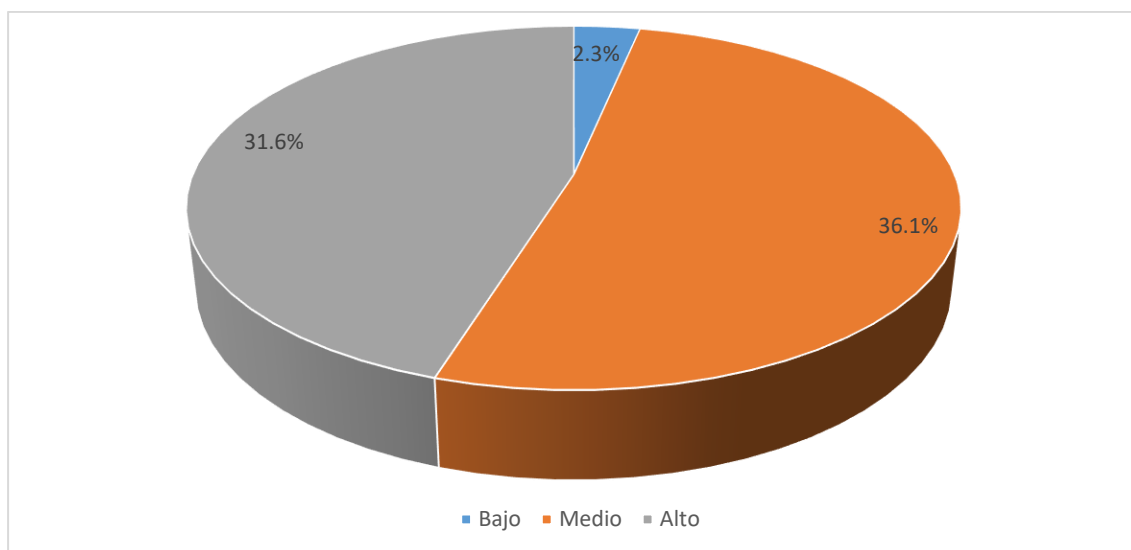
Los resultados de la investigación muestran que el nivel alto de motivación académica se da en 194 casos que representan el 62.9% de la población. Los niveles medios de motivación académica se dan en 99 casos que representan el 31.9%. Y el nivel bajo de motivación académica se da en 16 casos que representan el 5.2% de la población.

Tabla 6.*Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia*

		fi	%
Válido	Bajo	7	2,3
	Medio	112	36,1
	Alto	190	61,6
	Total	309	100,0

Figura 5.

Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia

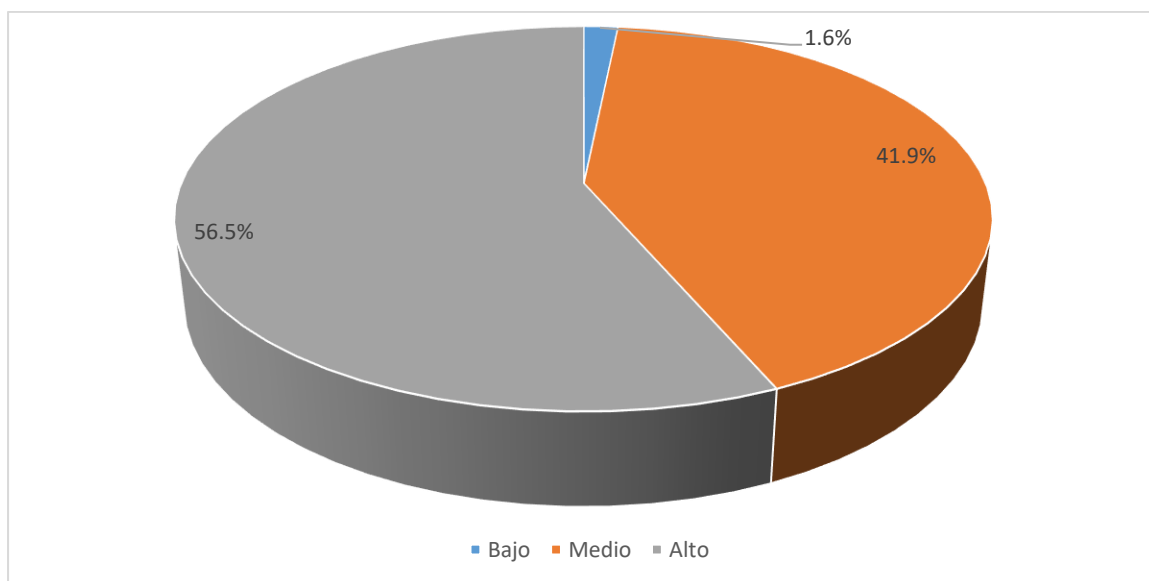


Los resultados de la investigación muestran que el nivel bajo de factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se da en 7 casos que representan el 2.3% de la población. Los niveles medios de esta dimensión se dan en 112 casos que representan el 36.1%. Y el nivel alto de dimensión se da en 190 casos que representan el 61.6% de la población.

Tabla 7.

Dirección de la enseñanza aprendizaje

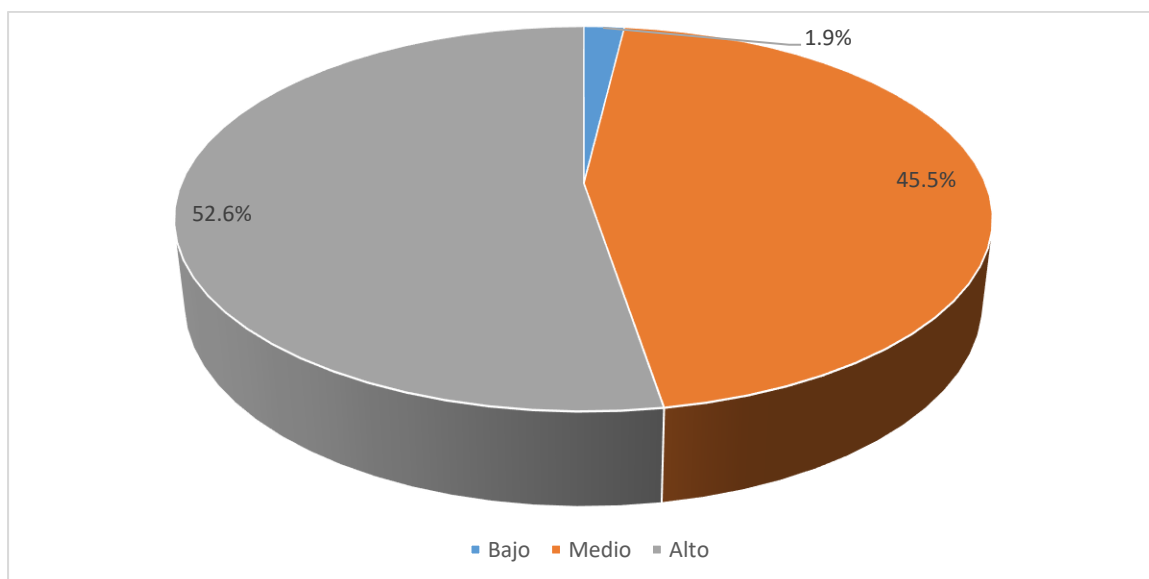
		f _i	%
Válido	Bajo	5	1,6
	Medio	130	41,9
	Alto	174	56,5
	Total	309	100,0

Figura 6.*Dirección de la enseñanza aprendizaje*

Los resultados de la investigación muestran que el nivel bajo de factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se da en 5 casos que representan el 1.6% de la población. Los niveles medios de esta dimensión se dan en 130 casos que representan el 41.9%. Y el nivel alto de dimensión se da en 174 casos que representan el 56.5% de la población.

Tabla 8.*La gestión y organización Escolar*

		fi	%
Válido	Bajo	6	1,9
	Medio	141	45,5
	Alto	162	52,6
	Total	309	100,0

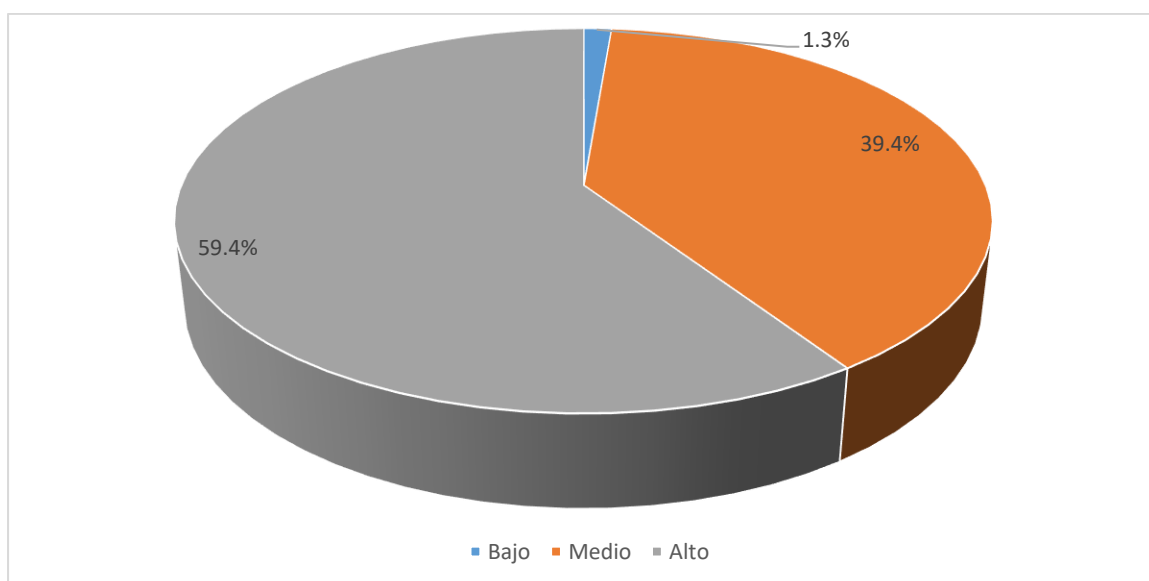
Figura 7.*La gestión y organización Escolar*

Los resultados de la investigación muestran que el nivel bajo de la gestión y organización escolar se da en 6 casos que representan el 1.9% de la población. Los niveles medios de esta dimensión se dan en 141 casos que representan el 45.5%. Y el nivel alto de dimensión se da en 162 casos que representan el 52.6% de la población.

Tabla 9.*Desempeño docente*

		f _i	%
Válido	Bajo	4	1,3
	Medio	122	39,4
	Alto	183	59,4
	Total	309	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 8.*Desempeño docente*

Nota: Elaboración propia.

Los resultados de la investigación muestran que el nivel bajo del desempeño docente se da en 4 casos que representan el 1.3% de la población. Los niveles medios de esta variable se dan en 122 casos que representan el 39.4%. Y el nivel alto de variable se da en 183 casos que representan el 59.4% de la población.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 10.*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación extrínseca	,145	310	,000
Motivación intrínseca	,111	310	,000
Motivación académica	,130	310	,000
Desempeño docente	,037	310	,200*

Nota: Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Un p-valor bajo generalmente sugiere que tiene evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0), lo que en este caso significaría que los datos de la variable no se distribuyen

normalmente. En sus resultados, todas las variables tienen un p-valor muy bajo ($< 0,01$), lo que indica claramente que los datos de estas variables no tienen una distribución normal.

En términos del tipo de prueba a utilizar, dado que sus datos no parecen estar distribuidos normalmente para la mayoría de las variables, es posible que deba considerar pruebas estadísticas no paramétricas para su investigación correlacional. En este caso se utilizará la prueba de Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Tabla 11.

Prueba de la hipótesis general

			Motivación académica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación académica	Coefficiente de correlación	1,000	0,371**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	310	310

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

Los resultados de la prueba muestran que el P-Valor es de 0.000 lo que es menor a 0.05 por lo que se considera que se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis del investigador, demostrándose una relación entre las variables. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.371, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja.

Tabla 12.*Prueba de la primera hipótesis específica*

			Motivación académica	Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia
Rho	deMotivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,411**
Spearman	académica	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	Factores de la práctica	Coeficiente de correlación	0,411**	1,000
	con los vínculos de la	Sig. (bilateral)	,000	.
	convivencia	N	310	310

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

Los resultados de la prueba muestran que el P-Valor es de 0.000 lo que es menor a 0.05 por lo que se considera que se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis del investigador, demostrándose una relación entre las variables. Por otro lado, el coeficiente de relación es de -0.411, por lo que se considera que tiene una relación positiva media.

Tabla 13.*Prueba de la segunda hipótesis específica*

			Motivación académica	Dirección de la enseñanza aprendizaje
Rho	deMotivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,340**
Spearman	académica	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	Dirección de la	Coeficiente de correlación	0,340**	1,000
	enseñanza	Sig. (bilateral)	,000	.
	aprendizaje	N	310	310

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

Los resultados de la prueba muestran que el P-Valor es de 0.000 lo que es menor a 0.05 por lo que se considera que se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis del investigador, demostrándose una relación entre las variables. Por otro lado, el coeficiente de relación es de -0.340, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja.

Tabla 14.*Prueba de la tercera hipótesis específica*

			Motivación académica	La gestión y organización Escolar
Rho de Spearman	Motivación académica	Coefficiente de correlación	1,000	0,330**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	La gestión y organización Escolar	Coefficiente de correlación	0,330**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	310	310

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

Los resultados de la prueba muestran que el P-Valor es de 0.000 lo que es menor a 0.05 por lo que se considera que se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis del investigador, demostrándose una relación entre las variables. Por otro lado, el coeficiente de relación es de -0.330, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja.

V. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general se ha encontrado que el desempeño docente se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.371, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un nivel consecuente del desempeño docente; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel del desempeño docente.

En comparación Acuña (2019) encontró una relación significativa (Rho de Spearman = 0,321) entre el desempeño docente y la motivación académica en estudiantes del II ciclo de Ingeniería de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en el año 2018. Lo cual es concordante con los resultados de esta investigación. Se tiene que considerar que en ambos se ha encontrado una relación significativa. De manera similar, Castillo (2022) encontró una relación significativa entre la percepción del desempeño docente y la motivación educativa en estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo en el año 2018.

Pero de manera distinta, Istiana et al. (2022) exploró el efecto de la competencia, la motivación, el entorno laboral y el desempeño docente en la satisfacción laboral. De manera específica se encontró que la motivación tiene un efecto positivo no significativo en el desempeño docente. En este caso no se encontró relación entre las variables estudiadas por lo que su resultado son distintos que el encontrado en la presente investigación.

Por otra parte, es importante abordar esta relación, puesto que Vega (2019) investigó la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, pero no se abordó directamente la relación entre el desempeño docente y la motivación académica. Lo que implica que si los estudiantes no se encuentran motivados podrían tener un menor desempeño en sus futuros trabajos. A pesar de que esto no

es indiscutible, como se vio en el caso de Cabrera (2021) quien encontró que no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología de la Universidad Norbert Wiener durante una emergencia sanitaria en el año 2020.

Estos resultados se pueden entender considerando que existen otras variables que pueden afectar la motivación de los estudiantes. Shuttleton (2019) examinó las relaciones entre los eventos disciplinarios, la motivación académica y el rendimiento académico, y encontró que los eventos disciplinarios se asociaban significativamente con una menor motivación y rendimiento académico. La motivación académica medió la relación entre los eventos disciplinarios y el rendimiento académico.

Con respecto al primer objetivo específico se ha encontrado que los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.411, por lo que se considera que tiene una relación positiva media. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor desarrollo de los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel de los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia. Como se explicó previamente, estos resultados se pueden entender considerando que existen otras variables que pueden afectar la motivación de los estudiantes como se analizó en Shuttleton (2019).

Como en el caso de la hipótesis general Acuña (2019) descubrió una relación positiva significativa entre el desempeño docente y la motivación académica en estudiantes de Ingeniería, concordando con la relación positiva encontrada en esta investigación. Sin embargo, vale la pena señalar que ambos estudios encontraron relaciones significativas. De

igual forma, Castillo (2022) identificó una relación significativa entre la percepción del desempeño docente y la motivación educativa en estudiantes de Psicología. Por el contrario, Istiana et al. (2022) examinaron el efecto de la competencia, la motivación, el entorno laboral y el desempeño docente sobre la satisfacción laboral, y encontraron una relación positiva no significativa entre la motivación y el desempeño docente.

Si se compara con el caso de Dueñas (2020) quien estableció una relación directa moderada estadísticamente significativa (correlación de Pearson de +0,532) entre la actualización de los docentes universitarios y la motivación académica de los estudiantes de maestría de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Se puede apreciar una concordancia entre los resultados de la presente investigación, puesto que dentro del desempeño docente también se evalúa que el mismo cuente con las mejores herramientas disponibles.

Con respecto al segundo objetivo específico se ha encontrado que la dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.340, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor desarrollo de la dirección de la enseñanza aprendizaje; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel de la dirección de la enseñanza aprendizaje.

Como se explicó previamente, estos resultados se pueden entender considerando que existen otras variables que pueden afectar la motivación de los estudiantes como se analizó en Shuttleton (2019). Igual que en el caso anterior, ocurre la misma situación de concordancia con los casos de las investigaciones de Acuña (2019), Castillo (2022), y Istiana et al. (2022).

Como se está considerando la dirección de la enseñanza aprendizaje es importante que esta debe ser guiada por los responsables de la institución. Por lo que se puede entender que la dirección de la enseñanza aprendizaje genere un efecto positivo en la motivación de los estudiantes, si es que los responsables están actuando de manera idónea en la institución. Jamilus et al., (2022) investigó la influencia del liderazgo y la motivación primaria en el desempeño docente en Madrasah y encontró que tanto el liderazgo como la motivación afectaron significativamente el desempeño docente.

Con respecto al tercer objetivo específico se ha encontrado que la gestión y organización escolar se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.330, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor desarrollo de la gestión y organización escolar; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel de la gestión y organización escolar.

Como se explicó previamente, estos resultados se pueden entender considerando que existen otras variables que pueden afectar la motivación de los estudiantes como se analizó en Shuttleton (2019). Igual que en el caso anterior, ocurre la misma situación de concordancia con los casos de las investigaciones de Acuña (2019), Castillo (2022), y Istiana et al. (2022). Como se está considerando la dirección de la enseñanza aprendizaje es importante que esta debe ser guiada por los responsables de la institución. Por lo que se puede entender que la dirección de la enseñanza aprendizaje genere un efecto positivo en la motivación de los estudiantes, si es que los responsables están actuando de manera idónea en la institución.

Prueba de ello se tiene a Atika et al. (2022) quienes estudiaron el impacto de la disciplina laboral, el liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional y el

desempeño docente. Encontraron varios efectos, pero no abordaron directamente la relación entre el desempeño docente y la motivación académica. Además, se tiene que considerar a Facundo et al. (2021) investigó cómo la credibilidad docente y la motivación de los estudiantes influían en la evaluación docente. Descubrieron que la credibilidad y la motivación docente predecían la evaluación de los profesores.

VI. Conclusiones

6.1. Se concluye que el desempeño docente se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.371, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor desarrollo del desempeño docente; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel del desempeño docente.

6.2. Se concluye que los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la IE Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.411, por lo que se considera que tiene una relación positiva media. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor desarrollo de los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel de los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia.

6.3. Se concluye que la dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.340, por lo que se considera que tiene una relación positiva media baja. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor nivel de la dirección de la enseñanza aprendizaje; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel de la dirección de la enseñanza aprendizaje.

6.4. Se concluye que la gestión y organización escolar se relaciona positivamente con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Por otro lado, el coeficiente de relación es de 0.330, por lo que se considera que tiene una relación negativa media baja. Esto implica que en los casos en que se muestra una mayor motivación académica, se muestra un mayor nivel de la gestión y organización escolar; y en los casos en donde hay un menor nivel de motivación académica, se muestra un menor nivel de la gestión y organización escolar.

VII. Recomendaciones

7.1. Dada la relación positiva baja a media observada entre el desempeño docente y la motivación académica, es esencial identificar y promover los factores que contribuyen a esta correlación positiva. Considere realizar más investigaciones para comprender las prácticas y enfoques de enseñanza específicos que conducen a una mejor motivación académica entre los estudiantes de CC. SS. Desarrollar programas de capacitación y mecanismos de apoyo a los educadores para mejorar el desempeño docente en alineación con la motivación académica.

7.2. Ante una relación media negativa identificada entre los factores de la práctica con los vínculos de convivencia y motivación académica, surge la necesidad de explorar los aspectos de la práctica y la convivencia que podrían estar afectando negativamente la motivación de los estudiantes. Para fomentar un entorno de aprendizaje más motivador, considere implementar intervenciones que aborden y mejoren los factores de coexistencia y al mismo tiempo mejoren el compromiso y la motivación de los estudiantes.

7.3. La relación positiva media-baja entre la dirección de la enseñanza-aprendizaje y la motivación académica presenta una oportunidad para potenciar las prácticas de enseñanza-aprendizaje. Para aprovechar esta conexión, alentar a los educadores a adoptar métodos de enseñanza que se alineen con los niveles de motivación académica de los estudiantes. Desarrollar programas de formación docente para dotar a los instructores de estrategias que mejoren la dirección de la enseñanza-aprendizaje y, en consecuencia, impulsen la motivación académica.

7.4. Reconociendo la relación negativa media-baja entre la gestión y organización escolar y la motivación académica, es importante explorar las áreas específicas de gestión y organización que pueden estar disminuyendo la motivación. Implementar mejoras en la gestión escolar, prácticas administrativas y estructuras organizativas para fomentar un ambiente que influya positivamente en la motivación académica entre los estudiantes de CC. SS. Colaborar con administradores y educadores escolares para alinear las prácticas con los niveles de motivación de los estudiantes.

VIII. Referencias

- Abdelrahman, R. M. (2020). Metacognitive awareness and academic motivation and their impact on academic achievement of Ajman University students. *Heliyon*, 6(9), e04192. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04192>
- Acuña Guillen, W. N. (2019). *El desempeño docente y la motivación académica en los estudiantes de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31256>
- Asesoría Económica, & Marketing Copyright. (2009). *Calculador de muestras*. https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/jabt.v3i3.109>
- Bafadal, I., Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018). Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis. *Proceedings of the 3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018)*. <https://doi.org/10.2991/coema-18.2018.38>
- Bruno, F. E., Fernández Liporace, M., & Stover, J. B. (2020). Escala de motivación situacional académica para estudiantes universitarios: desarrollo y análisis psicométricos. *Interdisciplinaria*, 37(1), 15–16. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272020000100015&script=sci_arttext
- Bruns, B., Costa, L., & Cunha, N. (2018). Through the looking glass: Can classroom observation and coaching improve teacher performance in Brazil? *Economics of Education Review*, 64, 214–250. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.03.003>

- Cabrera Carhuajulca de Almidon, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la escuela académico profesional de odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020*. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Calderón Flores, R. V. (2019). *Evaluación formativa y desempeño docente en una institución educativa privada, Ate - 2019* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37181>
- Castillo García, S. G. (2022). *Relación entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa en estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima, 2018* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18147>
- Delgado Gallardo, O. L., & Valverde Alvino, B. (2020). *Violencia familiar, engagement académico y motivación académica en escolares adolescentes de Lima*. Universidad Cesar Vallejo.
- Dueñas Yarlaqué, C. D. (2020). Relación entre la actualización del docente universitario sanmarquino y la motivación académica de sus maestristas. *Revistas - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*, 10(3), 611–633.
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2244>
- Editora Perú. (2021). *Motivación escolar*. Diario Oficial El Peruano.
<https://elperuano.pe/noticia/117365-motivacion-escolar>
- Engin, G. (2020). An Examination of Primary School Students' Academic Achievements and Motivation In Terms of Parents' Attitudes, Teacher Motivation, Teacher Self-efficacy and Leadership Approach. *International Journal of Progressive Education*, 16(1), 257–276.
<https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.228.18>
- Facundo Froment, M., Bohórquez, R., & García-González, A. J. (2021). El impacto de la credibilidad docente y la motivación del estudiante en la evaluación de la docencia.

- Revista Española de Pedagogía*, 79(280), 413–436.
<https://www.jstor.org/stable/48621959>
- Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2).
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Guevara-Alban, G. P., Verdesoto-Arguello, A. E., & Castro-Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173.
[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jernsittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. (2020). Relationships Between Supervision and Teachers' Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia. *SAGE Open*, 10(2), 215824402092550. <https://doi.org/10.1177/2158244020925501>
- Istiana, N., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Competence, Work Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Teacher Performance at Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 193–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.103>
- Jamilus, J., Murtadlo, G., Pahmi, P., Indriani, D., & Jasiah, J. (2022). Leadership and Principal

- Motivation on Teacher Performance at Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 511–519. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3294>
- Jirangkul, W. (2017). Implementing the Casual Effect of Leadership to High-Performance Organizations: An Empirical Study of Public Organizations. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3261839>
- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence toward teachers' performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 156–164. https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494_The_Influence_of_Principal's_Leadership_Academic_Supervision_and_Professional_Competence_toward_Teachers'_Performance/links/5e5bd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(5), 611–624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf
- Madrid, E. N. M., Berowa, A. E., & Vosotros, A. A. (2018). Evaluation of Teachers' Performance at the College of Social Sciences and Humanities, Mindanao State University, Main Campus Using Formal Concept Analysis. *EDGKKUJ*, 13(1), 61–74. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/181147>
- MINEDU. (2018). *Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente*. Ministerio de Educación del Perú. https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11526069761Manual_Comite-EDD.pdf
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The correlation between supervision of

- headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. *European Journal of Education Studies*, 6(1), 246–256.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.2649535>
- Mwangi, B. W., & Njuguna, R. (2019). Performance appraisal strategies on performance of teachers in public secondary schools in Kiambu County, Kenya. *International Journal of Current Aspects*, 3(11), 218–230. [https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/19920/Performance Appraisal Strategies on Performance.....pdf?sequence=1](https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/19920/Performance%20Appraisal%20Strategies%20on%20Performance.....pdf?sequence=1)
- Navarro Valdivia, R. P. (2022). *Desempeño docente y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020* [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/27163>
- Obreque, A. S., Hernández-Mosqueira, C., Peña-Troncoso, S., Agredo, M. A. T., & Salvatierra, M. O. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163.
<https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Perez, R., Seca, M. V., & Perez, L. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://es.scribd.com/read/470307895/Metodologia-de-la-investigacion-cientifica>
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44–49.
https://www.researchgate.net/publication/326147101_The_Influence_Of_Headmaster's_Supervision_And_Achievement_Motivation_On_Effective_Teachers
- Sanchez Mena, W., & Terán Chávez, E. (2017). *Motivación académica y rendimiento académico en los estudiantes del nivel secundario de la Institución María Ulises 0031*

Tarapoto, 2016. Universidad Peruana Unión.

- Shuttleton, C. (2019). *Examining Mediation and Moderation Effects of Academic Motivation on the Relationship Between Disciplinary Events and Academic Performance in Secondary School* [University of Massachusetts Amherst].
<https://doi.org/https://doi.org/10.7275/14058406>
- Skinner, E. A., Kindermann, T. A., Vollet, J. W., & Rickert, N. P. (2022). Complex Social Ecologies and the Development of Academic Motivation. *Educational Psychology Review*, 34(4), 2129–2165. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09714-0>
- Trigueros, R., Padilla, A., Aguilar-Parra, J. M., Mercader, I., López-Liria, R., & Rocamora, P. (2020). The Influence of Transformational Teacher Leadership on Academic Motivation and Resilience, Burnout and Academic Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7687.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17207687>
- Vega Duran, D. L. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de las unidades académicas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018* [Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/4398>
- Zaccoletti, S., Camacho, A., Correia, N., Aguiar, C., Mason, L., Alves, R. A., & Daniel, J. R. (2020). Parents' Perceptions of Student Academic Motivation During the COVID-19 Lockdown: A Cross-Country Comparison. *Frontiers in Psychology*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.592670>

IX. Anexos

ANEXO 1

TITULO DEL TEMA: “El desempeño docente y la motivación académica de los estudiantes de CCSS en la IE Inca Garcilaso De La Vega, Ancash 2023”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL. ¿De qué manera el desempeño docente se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023? PROBLEMAS SECUNDARIOS ¿De qué manera los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023? ¿De qué manera la dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona	OBJETIVO GENERAL. Determinar cómo el desempeño docente se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Precisar cómo los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Establecer cómo la dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona con la motivación académica de los	HIPÓTESIS PRINCIPAL El desempeño docente se relaciona significativamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. HIPÓTESIS SECUNDARIAS. Los factores de la práctica con los vínculos de la convivencia se relacionan significativamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la I.E Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. La dirección de la enseñanza aprendizaje se relaciona significativamente con la motivación académica de los estudiantes de CC. SS en la	Variable 1 Desempeño docente - Factores de la práctica con los vínculos de la convivencia (FPC) - Dirección de la enseñanza aprendizaje (DEA) - La gestión y organización Escolar (GOE) Variable 2 Motivación académica - Motivación extrínseca - Motivación intrínseca	Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño: no experimental de corte transversal Método de investigación: Deductivo hipotético. Población: Estudiantes de CC. SS en la IE Inca Garcilaso de la Vega. Muestra: Probabilística Técnicas de recolección: Cuestionario de desempeño docente Escala de Motivación Académica

con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la IE Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023? ¿De qué manera la gestión y organización escolar se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la IE Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023?	estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la IE Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. Establecer cómo la gestión y organización escolar se relaciona con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la IE Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.	IE Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023. La gestión y organización escolar se relaciona significativamente con la motivación académica de los estudiantes de los estudiantes de CC. SS en la IE Inca Garcilaso de la Vega, Ancash 2023.		Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: La prueba estadística aplicada será la Rho de Spearman mediante el programa SPSS 26.
---	---	---	--	---

Instrumentos

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES

Seguidamente encontrarás una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con la forma de ser y actuar de tu docente.

Después de leer cada frase, marca con un check la opción de respuesta que exprese mejor de tu agrado de acuerdo con lo que, cada frase dice:

Nº	AFIRMACIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El docente logra crear acuerdos entre los estudiantes cuando se realizan exposiciones	1	2	3	4	5
2	Las tareas que le dejan los docentes son adecuadas a lo que se desarrolla en clase	1	2	3	4	5
3	El docente valora tus aportes innovadores o las de tus compañeros	1	2	3	4	5
4	El docente participa con las actividades que se desarrollan en el colegio	1	2	3	4	5
5	Su docente se preocupa por dar facilidades a los estudiantes de escasos recursos económicos	1	2	3	4	5
6	Lo que le enseñan les va a servir para su vida cotidiana	1	2	3	4	5
7	El docente se lleva bien con otros docentes, el personal administrativo, y los directivos	1	2	3	4	5
8	Las clases realizadas son fácilmente entendidas	1	2	3	4	5
9	La clase del docente está orientada a lograr la participación de los estudiantes	1	2	3	4	5
10	El docente respeta los reglamentos de la institución	1	2	3	4	5

11	Las tareas que se les deja son adecuadas para las asignaturas	1	2	3	4	5
12	Los docentes suelen cumplir con todo aquello que proponen	1	2	3	4	5
13	Apoya a los estudiantes que muestran iniciativa de la mejora personal	1	2	3	4	5
14	El docente participa en actividades extracurriculares	1	2	3	4	5
15	Demuestra tolerancia ante sus estudiantes	1	2	3	4	5
16	Tiene la confianza de compartir sus problemas personales con el docente	1	2	3	4	5
17	Permite que decidan la realización de sus trabajos de investigación	1	2	3	4	5
18	El docente conecta los nuevos contenidos que enseña con las experiencias de los estudiantes	1	2	3	4	5
19	Merece que los directivos de la institución le den un reconocimiento al docente	1	2	3	4	5
20	Tiene información actualizada acerca de la condición de los estudiantes	1	2	3	4	5
21	Demuestra flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	1	2	3	4	5
22	Los estudiantes participan activamente en el proceso de aprendizaje	1	2	3	4	5
23	Aclara los conflictos entre estudiantes antes de actuar	1	2	3	4	5
24	El docente muestra que se desarrolla profesionalmente para dictar su curso	1	2	3	4	5
25	Comparte la evaluación continua con los estudiantes	1	2	3	4	5
26	Suele preguntar por lo que más les preocupa a sus estudiantes	1	2	3	4	5
27	Apoya a que exista una mejor relación entre padres e hijos	1	2	3	4	5

28	Acepta las críticas de sus estudiantes en forma positiva	1	2	3	4	5
29	Participa de los proyectos institucionales	1	2	3	4	5
30	Planifica contenidos considerando las expectativas de los estudiantes	1	2	3	4	5
31	Promueve el trabajo colectivo	1	2	3	4	5
32	Merece que le brinden incentivos por destacar en su labor académica	1	2	3	4	5
33	Apoya a la institución al realizar actividades culturales como parte de su actividad anual	1	2	3	4	5
34	Las clases desarrolladas en la asignatura involucran enfrentar nuevos retos	1	2	3	4	5
35	Durante su clase los estudiantes preguntan con cordialidad sus dudas	1	2	3	4	5
36	Tiene la capacidad para que su opinión sea escuchada en la institución	1	2	3	4	5
37	Contribuye a que los estudiantes practiquen la autoevaluación	1	2	3	4	5
38	El docente en la mayoría de veces expresa sus emociones de manera espontánea	1	2	3	4	5
39	El docente muestra variedad de estrategias al desarrollar sus asignaturas	1	2	3	4	5
40	El docente expresa dominio en el área que enseña	1	2	3	4	5
41	Presta especial atención a los estudiantes que se expresan con cortesía	1	2	3	4	5
42	Ayuda a la institución al participar de algunas actividades del entorno comunal	1	2	3	4	5
43	Promueve la creatividad en el desarrollo de sus actividades académicas	1	2	3	4	5
44	Cumple con las normas establecidas por la institución	1	2	3	4	5

ESCALA DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA (AMS- HS 28)

(VERSIÓN ENSEÑANZA SECUNDARIA)

Indique en qué medida va cada uno de los siguientes enunciados y, si corresponde con alguna de las razones por las que asiste al colegio marca con una X.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

1	Porque necesito, al menos, los certificados.	1	2	3	4	5
2	Porque siento placer y satisfacción cuando aprendo nuevas cosas.	1	2	3	4	5
3	Porque creo que haber cursado el colegio me ayudará a prepararme mejor.	1	2	3	4	5
4	Porque realmente me gusta asistir a clases.	1	2	3	4	5
5	Sinceramente no lo sé, creo que estoy perdiendo el tiempo en el colegio.	1	2	3	4	5
6	Por el placer que siento cuando me supero en los estudios.	1	2	3	4	5
7	Para demostrarme que soy capaz de terminar el colegio.	1	2	3	4	5
8	Para conseguir un puesto de trabajo más prestigioso.	1	2	3	4	5
9	Por el placer que siento cuando descubro cosas nuevas que nunca había visto antes.	1	2	3	4	5
10	Porque me permitirá acceder al mercado laboral en el campo que más me gusta.	1	2	3	4	5
11	Porque para mí, el colegio es divertido.	1	2	3	4	5
12	Antes tenía buenas razones para ir al colegio, pero ahora me pregunto si vale la pena continuar.	1	2	3	4	5
13	Por el placer que cuando consigo uno de mis objetivos personales	1	2	3	4	5
14	Porque cuando hago bien las tareas en clase me siento importante.	1	2	3	4	5
15	Porque quiero “vivir bien” una vez que termine mis estudios.	1	2	3	4	5
16	Por el placer que siento al ampliar mis conocimientos sobre los temas que me interesan.	1	2	3	4	5
17	Porque me ayudará a tomar una mejor decisión en lo que respecta a mi orientación profesional	1	2	3	4	5
18	Por el placer que siento cuando participo en debates con profesores interesantes	1	2	3	4	5
19	No sé por qué voy al colegio y, sinceramente, no me importa	1	2	3	4	5
20	Por la satisfacción que siento cuando voy superando actividades académicas difíciles	1	2	3	4	5

21	Para demostrarme que soy una persona inteligente.	1	2	3	4	5
22	Para poder conseguir, posteriormente, un mejor salario	1	2	3	4	5
23	Porque mis estudios me permiten seguir aprendiendo muchas cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
24	Porque creo que la educación que recibo en el colegio mejorará mi competencia laboral.	1	2	3	4	5
25	Porque me estimula leer sobre los temas que me interesan.	1	2	3	4	5
26	No lo sé, no entiendo que hago en el colegio.	1	2	3	4	5
27	Porque las clases me producen satisfacción personal cuando trato de conseguir lo máximo en mis estudios	1	2	3	4	5

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor(es) del instrumento
Alva Miguel Walter Hugo			Encuesta	Luz Abigail Fernández Bello
Título: EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA DE LOS ESTUDIANTES DE CC. SS EN LA I.E INCA GARCILASO DE LA VEGA. ANCASH 2023				

[illegible]

--

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (86,8%)

Apellidos y nombres del juez evaluador	DNI	Firma
Alva Miguel Walter Hugo	10042087	

Apellido y nombre del informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o institución donde Labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor(es) del instrumento
León Monge, José Antonio	Administración de la educación	Secondary Education Academic Coordinator	Encuesta	Luz Abigail Fernández Bello
Título: EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA DE LOS ESTUDIANTES DE CC. SS EN LA I.E INCA GARCILASO DE LA VEGA. ANCASH 2023				

[illegible]

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (88.5%)

Apellidos y nombres del juez evaluador	DNI	Firma
José Antonio León Monge	10222568	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: (87%)

Apellidos y nombres del juez evaluador	DNI	Firma
Johanbrick Carlos Miguel Zavala Nuñez	72521865	