



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
POSGRADO

TESIS

“La motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un Hospital de Lima 2023”

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Docencia Universitaria

Presentado por

Autora: Chávez Romero, Luz María

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9084-7330>

Asesora: Dra. Vásquez Tomás Melba Rita

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2573-804X>

Línea de Investigación
Educación de Calidad

Lima – Perú
2023

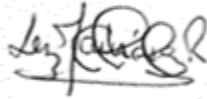
Declaración jurada de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Luz María Chávez Romero** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "La motivación académica y el desempeño docente desde el punto de vista de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023" Asesorado por el docente: Melba Rita Vásquez Tomás Con DNI 09495221 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2573-804X> tiene un índice de similitud de (15) (QUINCE)% con código oid:14912:293262166 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Luz María Chávez Romero
 DNI: 08138216



.....
 Firma
 Melba Rita Vásquez Tomás
 DNI: 09495221

DEDICATORIA

Dedico la tesis a mi madre Amelia que se esforzó siempre para que sea profesional y desde el cielo me sigue cuidando e inspirando.

A mi esposo Iván porque sin su amor, apoyo incondicional y aliento constante no habría llegado a concluir esta etapa de mi vida profesional.

A mis hijos Carlos Iván y Braulio porque su comprensión y ayuda permanente ha servido para que pueda cumplir las metas propuestas, además mostrarles que podemos aspirar siempre a desarrollarnos personal y profesionalmente en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque nos da la oportunidad de tener vida y salud todos los días, él nos guía y protege siempre.

A la Universidad Privada Norbert Wiener por haberme brindado la posibilidad de continuar con mi desarrollo profesional.

A los docentes de la Maestría en Docencia Universitaria porque su profesionalismo y compromiso con la docencia, han inspirado en mí el deseo de continuar por este hermoso camino.

A mi asesora de tesis que me ha apoyado y guiado para que pueda culminar con este proceso.

A todas las personas que de alguna u otra manera me apoyaron para llegar a concluir la tesis.

ÍNDICE

Carátula	
Declaración jurada de autoría	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1.- El Planteamiento del problema	1
1.2.- Formulación del problema	5
1.2.1.- Problema general	5
1.2.2.- Problemas específicos	5
1.3.- Objetivos de la investigación	5
1.3.1.- Objetivo general	5
1.3.2.- Objetivos específicos	5
1.4.- Justificación de la investigación	6
1.4.1.- Teórica	6
1.4.2.- Metodológica	7
1.4.3.- Práctica	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1- Antecedentes	9
2.2.- Bases	19
2.3.- Formulación de la hipótesis	41
2.3.1.- Hipótesis general	41
2.3.2.- Hipótesis específicas	41

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA:	42
3.1.- Método de investigación	42
3.2.- Enfoque investigativo	42
3.3.- Tipo de investigación	43
3.4.- Diseño de la investigación	43
3.5.- Población, muestra y muestreo	44
3.6.- Variables y Operacionalización	49
3.7.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
3.7.1.- Técnica	52
3.7.2.- Descripción	52
3.7.3.- Validación	56
3.7.4.- Confiabilidad	57
3.8.- Plan de procesamiento y análisis de datos	58
3.9.- Aspectos éticos	60
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
4.1.- Resultados	61
4.1.1.- Análisis descriptivo de resultados	61
4.1.2.- Prueba de hipótesis	72
4.1.3.- Discusión de resultados	81
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1.- Conclusiones	86
5.2.- Recomendaciones	88
REFERENCIAS	90
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Validez del instrumento	
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

Anexo 8: Reporte de similitud del Turnitin

Índice de tablas:

Tabla 1: Ficha técnica del instrumento variable 1 Motivación académica	54
Tabla 2: Ficha técnica del instrumento variable 2 Desempeño docente	55
Tabla 3: Jueces expertos validación de instrumentos	56
Tabla 4: Niveles de aceptación del Alfa de Cronbach	57
Tabla 5: Análisis de confiabilidad variable Motivación académica	58
Tabla 6: Análisis de confiabilidad variable Desempeño docente	58
Tabla 7: Prueba de normalidad	59
Tabla 8: Escala de valor de la variable Motivación académica y sus dimensiones	62
Tabla 9: Escala de valor de la variable Desempeño docente y sus dimensiones	62
Tabla 10: Niveles del indicador Motivación intrínseca al conocimiento	63
Tabla 11: Niveles del indicador Motivación intrínseca al logro	64
Tabla 12: Niveles del indicador Motivación intrínseca expectativas estimulantes	64
Tabla 13: Niveles de la dimensión 1 Motivación Intrínseca	65
Tabla 14: Niveles del indicador Motivación extrínseca regulación identificada	65
Tabla 15: Niveles del indicador Motivación extrínseca regulación introyectada	66
Tabla 16: Niveles del indicador Motivación extrínseca regulación externa	66
Tabla 17: Niveles de la dimensión 2 Motivación Extrínseca	67
Tabla 18: Niveles de la dimensión 3 Amotivación	68
Tabla 19: Niveles de la variable 1 Motivación académica	68
Tabla 20: Niveles de la dimensión 1 Responsabilidad docente	69
Tabla 21: Niveles de la dimensión 2 Ambiente para el aprendizaje	69
Tabla 22: Niveles de la dimensión 3 Enseñanza para el aprendizaje	70
Tabla 23: Niveles de la dimensión 4 Evaluación para el aprendizaje	70
Tabla 24: Niveles de la dimensión 5 Uso pedagógico de las TIC	71
Tabla 25: Niveles de la dimensión 6 Reflexión e indagatoria del quehacer docente	71
Tabla 26: Niveles de la dimensión 2 Desempeño docente	72
Tabla 27: Hipótesis General	73
Tabla 28: Tabla cruzada Motivación académica*Desempeño docente	74
Tabla 29: Hipótesis específica 1	75
Tabla 30: Tabla cruzada Motivación intrínseca*Desempeño docente	76

Tabla 31: Hipótesis específica 2	77
Tabla 32: Tabla cruzada Motivación extrínseca*Desempeño docente	78
Tabla 33: Hipótesis específica 3	79
Tabla 34: Tabla cruzada Amotivación*Desempeño docente	80

Índice de figuras:

Figura 1: Sexo de los discentes	45
Figura 2: Edad de los discentes	46
Figura 3: Carreras profesionales de los discentes	47
Figura 4: Correlación Motivación académica - Desempeño docente	74
Figura 5: Correlación Motivación intrínseca - Desempeño docente	76
Figura 6: Correlación Motivación extrínseca - Desempeño docente	78
Figura 7: Correlación Amotivación - Desempeño docente	80

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un Hospital de Lima, 2023. Es un estudio de tipo aplicado, método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo compuesta por discentes de ciencias de la salud que realizan prácticas en la Institución entre medicina, enfermería, nutrición y psicología. La muestra fue una no probabilística compuesta por 82 discentes de las carreras antes mencionadas. Se usó como instrumento el cuestionario Escala de Motivación Académica (EMA) de Vallerand et al. (1992) conformado por 28 ítems y el “Marco de Cualificación de la Docencia Universitaria” (2020) propuesto por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile) conformado por 32 ítems, aplicado vía virtual. Los datos obtenidos fueron digitalizados y procesados usando el programa SPSS v 25, y para los resultados, la prueba de Rho de Spearman, el p=valor Motivación Académica ($Rho=0,022$) y Desempeño docente ($Rho=0,000$). Resultados: 74 discentes (90.2%) tienen una motivación académica alta; 75 discentes (91.5%) perciben un nivel alto de desempeño docente, donde para ambas variables no se evidencia resultados en el nivel bajo. Se concluye que los discentes de ciencias de la salud tienen un nivel alto de motivación académica y también perciben un alto desempeño de los docentes que les han ayudado a atravesar los momentos difíciles de la pandemia y han mantenido en ellos el deseo de continuar con su desarrollo profesional.

Palabras claves: Motivación académica, Desempeño docente, Discentes ciencias de la salud

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between academic motivation and teaching performance from the perspective of Health Sciences students in a Lima Hospital, 2023. It is an applied study, hypothetico-deductive method, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was composed of health science students who carry out internships in the Institution, including medicine, nursing, nutrition, and psychology. The sample was a non-probabilistic sample composed of 82 students of the aforementioned careers. The Academic Motivation Scale (EMA) questionnaire by Vallerand et al (1992) was used as an instrument, consisting of 28 items and the "University Teaching Qualification Framework" (2020) proposed by the Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile), consisting of 32 items, applied virtually. The data obtained were digitalized and processed using SPSS v 25, and for the results, Spearman's Rho test, the p -value Academic Motivation ($Rho=0.022$) and Teaching Performance ($Rho=0.000$). Results: 74 students (90.2%) have a high academic motivation; 75 students (91.5%) perceive a high level of teaching performance, where for both variables there is no evidence of results in the low level. It is concluded that the health sciences students have a high level of academic motivation and perceive a high performance of the teachers who have helped them through the difficult moments of the pandemic and have maintained in them the desire to continue with their professional development.

Key words: Academic motivation, Teaching performance, Health sciences students.

INTRODUCCIÓN

El estudio de la motivación en los estudiantes universitarios nos brinda actualmente la posibilidad de entender cómo piensa el estudiante, que lo impulsa a seguir adelante en sus estudios, inclusive que tan buen profesional será en el futuro, que lo desmotiva. La motivación académica permite estudiar el contexto educacional, es importante para el desarrollo de un país saber si los estudiantes alcanzarán las metas propuestas y en el contexto de la post pandemia también importa saber el impacto que los docentes han tenido con todo el esfuerzo que los estudiantes le han impreso a su desarrollo profesional y todo lo que han atravesado en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El trabajo de investigación presenta la siguiente estructura: Capítulo I: El problema, se muestra el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos (General y específicos), la justificación y las limitaciones del estudio realizado. Capítulo II: Marco Teórico, se presentan los antecedentes nacionales e internacionales, así también la base teórica de las variables de estudio y la formulación de hipótesis. Capítulo III: Metodología, se expone el método, enfoque, tipo y diseño de la investigación, la población, muestra y muestreo, la técnica e instrumento de recolección de datos, la validación y confiabilidad del instrumento, el plan de procesamiento de datos y los aspectos éticos de la investigación. Capítulo IV: Presentación y discusión de los resultados, se muestra el análisis descriptivo de los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados. Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, también las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1.- Planteamiento del problema:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) el día 11 de marzo del 2020 declaró la Pandemia por el COVID 19 (OPS, 2020). Ante esta crisis mundial los países empezaron a tomar medidas extraordinarias y radicales, se vieron afectados todos los ámbitos de la vida de las personas, incluyendo la educación (Ruiz et al., 2022) porque las medidas de aislamiento para evitar los contagios ocasionaron el cierre temporal pero indeterminado de las Instituciones de Educación en todo el mundo (Ruiz et al., 2022), incluyendo la Educación Superior Universitaria.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO), mil doscientos millones de estudiantes fueron perjudicados por el cierre de sus escuelas y universidades (Rojas y Cachay, 2021). Igualmente se notó el cambio en el proceso de enseñanza aprendizaje, trayendo como consecuencia incertidumbres entre los universitarios, el proceso en sí debería pasar abruptamente hacia los entornos virtuales de manera

obligatoria (Cedeño et al., 2021), en la sociedad se plantearon interrogantes acerca del desempeño docente y sus capacidades a la luz del contexto actual. (Rojas y Cachay, 2021).

El Perú declaró el estado de emergencia el 16 de marzo 2020 (D. S.044-2020-PCM, 2020) el Ministerio de educación por ser ente rector de la educación peruana y a solicitud de la Dirección General de Educación Superior Universitaria (DIGESU) autorizó tomar medidas ante la crisis sanitaria (Resolución viceministerial N° 081-2020-MINEDU), así, se dejó la educación tradicional y se dio pase a los entornos no presenciales para impartir la educación (Silas y Vásquez, 2020) la idea fue garantizar la calidad y la continuidad del proceso enseñanza-aprendizaje en la educación superior universitaria (Tapia et al., 2021),

Castellanos-Páez (2022) indica, que, a raíz de las medidas tomadas en pandemia, la universidad se planteó algunos proyectos, por ejemplo, acompañar al docente para evaluar el impacto de la docencia centrado en la promoción de la autonomía del estudiante. Para Hadar, brindar el bienestar y las competencias socioemocionales ha sido otro reto de la universidad (2020, citado en Valdivia, 2020), de esta manera las medidas tomadas fueron implementadas en todos los ámbitos educativos.

En la actualidad se acepta que las universidades y la educación superior han transcurrido por difíciles momentos, (Figallo, Gonzales y Diestra, 2020), según el informe de la Federación de Instituciones Privadas de Educación Superior (FIPES) 650 mil estudiantes han dejado de estudiar, 53,8% son de universidades privadas (Figallo, Gonzáles y Diestra, 2020). Esta crítica situación debe generar posibilidades y oportunidades para considerar un cambio hacia paradigmas nuevos (Cedeño et al., 2021), los cuales se han implementado posteriormente. Los seres humanos a través de la historia han buscado darle sentido a su existencia y el aprendizaje en todos los niveles se volvió central, estos conocimientos se van adquiriendo a lo largo de la

vida y se convierten en un proceso constante (Matienzo, 2020), este proceso progresivo genera etapas a través del tiempo, para cuando llegamos a la educación superior universitaria el cúmulo de conocimientos adquiridos ya es importante, estableciendo las bases para que nuestro proyecto en la vida se haga real (Matienzo, 2020).

Los cambios en pandemia han representado un reto en los docentes universitarios, las clases presenciales eran muy diferentes a las clases de forma virtual, las herramientas y plataformas virtuales en su gran mayoría fueron nuevas, en Yanza-Chávez et al. (2020) 94% de los docentes nunca habían usado plataformas de videoconferencias, Casali y Torres (2020) en Argentina y Silas y Vásquez (2020) en México nos indican que el proceso de enseñanza aprendizaje también pasó a ser virtual y ello implicó que se tuvo que cumplir otros requisitos, nuevos en su mayoría, descubrió a un estudiante universitario que aprendía a diferentes ritmos, el docente hizo modificaciones extraordinarias en su cátedra (Gómez, 2020), y por ser una medida abrupta y paso muy acelerado se necesitó hacer una revisión al contexto actual de los docentes de educación superior universitaria en América Latina.

Silas Vásquez (2020) encontró en 39% disminución de las interacciones docente-estudiante, 32.3% tuvo dificultades en el manejo de las plataformas interactivas, 45.3% tuvo fallas de la señal de internet, además 48.2% halló muchas distracciones en su hogar, además de no poder balancear las tareas domésticas con las tareas académicas, hubieron muchas interferencias de ruido ambiental y de las personas, tampoco encontraron un espacio adecuado para el desarrollo de las clases, estos hechos llevaron a los docentes a un desgaste emocional importante sometiéndolos a estrés, frustración, angustia, tristeza, temor; las edades promedio de los docentes era 46 años, los cuales pertenecen a la generación “Baby Boomers”, para Smith y Nichols, son quienes no se formaron en una era digital (2015, mencionado en Gonzales y

Landero, 2021). Otro estudio reportó aumento de la carga laboral, desgaste físico y mental por las mismas razones (Galvis et al., 2020).

La formación profesional de los discentes de Ciencias de la salud inicia en las aulas universitarias, pero deben cimentar sus conocimientos en la práctica, porque la competencia final de estos programas es mejorar la salud de la población (Inga y Arosquipa, 2019) pero debido a la Pandemia por el COVID 19 los centros hospitalarios se cerraron y en consecuencia no se pudo continuar con sus prácticas clínicas, porque estas, no se pueden brindar en línea, es necesario el contacto con las personas para corroborar todo lo aprendido en las aulas (Figallo, Gonzales y Diestra, 2020).

Actualmente ya se puede volver a los centros hospitalarios y los discentes tuvieron la oportunidad de complementar sus estudios pero siempre hay situaciones que ocasionaron situaciones de angustia y temor, se deberá recurrir a comportamientos que impulsen a alcanzar sus metas porque éstas influyen en los estados internos de las personas y ayudarán a sostener la actividad con interés (Ruiz Carillo et al., 2022), además, es importante para que el proceso enseñanza aprendizaje se lleve a cabo, y de esta manera los docentes conozcan el grado de motivación de los estudiantes, así, al darse la interacción con ellos, estos puedan definir el desempeño docente y como desde su rol de facilitadores han podido influenciar en los estudiantes intelectual y afectivamente (Ligeti, Fasce y Vélis, 2020).

En base al contexto y la realidad problemática planteada en los discentes de ciencias de la salud ha motivado la realización de este trabajo de investigación. Por ello, se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relacionan la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima 2023?

1.2.- Formulación del problema:

1.2.1. Problema general:

¿Cómo la motivación académica y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Cómo la motivación intrínseca y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima 2023?

¿Cómo la motivación extrínseca y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima 2023?

¿Cómo la amotivación y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima 2023?

1.3.- Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima 2023

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima, 2023

Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima, 2023.

Determinar la relación que existe entre la amotivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima, 2023.

1.4.- Justificación de la investigación

Se sustenta la investigación teniendo en consideración los siguientes aspectos:

1.4.1.- Teórica

La investigación se justifica teóricamente, para la variable motivación desde la teoría de la Autodeterminación propuesta por Richard Ryan y Edward Deci en el año 1985, la motivación, es una macro teoría de la motivación humana, que a su vez se basa en la Teoría Orgánica de la Motivación, esta teoría propone que existen en los seres humanos tres necesidades de naturaleza psicológica que se exhiben de manera innata: la necesidad de competencia, la necesidad de autonomía y la necesidad de relaciones con el entorno, que participan en el proceso de la autodeterminación, además, están muy relacionadas con la motivación intrínseca, que le servirá a las personas para dar inicio al comportamiento y actitudes que alimentará la salud psicológica y bienestar de las mismas (Botella y Ramos, 2019). En función de lo anteriormente dicho la motivación está directamente relacionado al desempeño del docente universitario y es primordial que los docentes entiendan que es lo que motiva al discente para llevar a cabo las metas que se ha propuesto (Madero-Gómez,2019).

La variable desempeño docente es un concepto que al revisar la literatura, se ha encontrado estudios validados formalmente en Perú, pero no es transversal sino son específicos para determinada casa de estudio, por ello el estudio tomará como base el Marco de cualificación de la docencia universitaria propuesto por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile, 2020), esta Institución en su afán de atender los requisitos que se plantean en la Educación Superior a nivel nacional e internacional es que ha planteado un modelo educativo en el que el centro del proceso enseñanza aprendizaje es el estudiante que al pasar por la universidad amplía su bagaje de conocimiento que ha acumulado a través de su vida sin dejar de

lado al docente que será quien le ayude a construir estos aprendizajes.

El presente trabajo de investigación ha ayudado a generar nuevo conocimiento, y ha contribuido como referencia a futuras investigaciones, pues se ha demostrado la relación entre las variables de este estudio.

1.4.2.- Metodológica:

El estudio es una investigación que ha usado como método el Hipotético Deductivo, razón por la cual se justifica metodológicamente a través del uso de dos cuestionarios que se han usado como instrumentos para recolectar los datos que nos han servido para el análisis.

Para medir la I variable de investigación motivación académica, el estudio utilizó como instrumento La Escala de Motivación Académica (EMA), consta de 3 dimensiones (Motivación intrínseca, Motivación extrínseca y Amotivación) un cuestionario propuesto en base a la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985). Para medir la II variable de investigación Desempeño Docente se usó como instrumento un cuestionario Marco de cualificación de la docencia universitaria, propuesta por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile (2020), la cual consta de 6 dimensiones (Responsabilidad docente, Ambiente para el aprendizaje y buena relación con los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje, Evaluación para el aprendizaje, Uso pedagógico para las TICs y Reflexión e indagación sobre el quehacer docente). Los instrumentos se contextualizaron a las variables del estudio y se realizó la validez y confiabilidad de estos.

1.4.3.- Práctica

Desde el punto de vista práctico, la investigación se justifica porque los discentes de ciencias de la salud encontraron fundamentos teóricos que expliquen como la motivación académica ha sido importante para desarrollar sus clases, cuan motivados se encontraron para

continuar con su formación académica y cómo esto tuvo una relación significativa con el desempeño del docente dentro de las aulas, también se benefició la Institución porque se identificó cuáles son las motivaciones intrínsecas y extrínsecas que necesitan sus discentes y también cuales fueron las causas de desmotivación, ello permitirá a los docentes modificar o adecuar su cátedra debido a que los discentes han pasado por un periodo de pandemia que ha influido durante el desarrollo de su formación, debido a que en forma particular cada uno le impone a su aprendizaje distinto grado de energía, esfuerzo y persistencia (Tovar, 2021) de esta forma se estableció como los discentes han experimentado el desempeño docente desde la perspectiva de la motivación académica. El estudio también sirve como antecedente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes:

De toda la literatura consultada con relación a las variables de investigación, se pueden considerar las que son más relevantes para el trabajo propuesto:

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Hu y Luo (2021). Tuvieron como objetivo “investigar la motivación académica de los estudiantes de último año para la rehabilitación y examinar si varía entre las diferentes estructuras curriculares, género de los estudiantes, los intereses específicos y el nivel educativo promedio de los padres”. Fue un estudio cuantitativo, transversal, la población fueron estudiantes del último año que incluían estudiantes que se especializaran en rehabilitación, la muestra estuvo conformada por 59 estudiantes del último año en total: 29 estudiantes cursaban planes de

estudios generales en la Universidad de Medicina de Guangxi, y 20 estudiantes con plan de estudios especializados en la Escuela de Medicina de China Occidental de la Universidad de Sichuan. Se utilizó la Escala de Motivación Académica (AMS) para medir la primera variable de estudio, los datos fueron tomados en línea. Se obtuvieron los siguientes resultados, la tasa de respuesta fue de 74,68%, 20 varones y 39 mujeres, el promedio general de motivación académica fue de $30,96 \pm 5,92$, los estudiantes rehabilitación especializada obtuvieron ($32,85 \pm 6,26$) y los estudiantes del plan de rehabilitación general obtuvieron ($29,10 \pm 5,00$, $p < 0,05$), los del primer grupo mostraron un mayor porcentaje de motivación académica que los del segundo grupo, de acuerdo al género todos obtuvieron puntuación altas ($p = 0,88$), también los intereses de acuerdo a los planes de estudios compartían la misma motivación académica, específicos ($29,81 \pm 4,73$), generales ($24,69 \pm 4,92$). Concluyeron que los estudiantes que cursan el último año de ciencias de rehabilitación en planes curriculares especializados tienen un mayor nivel de motivación académica que los que cursan planes curriculares generales, no observaron que hubiera diferencia de motivación académica según género, tampoco hubo variación en el campo de interés específicos en los estudiantes y no hubo influencia en los niveles de educación promedio de los padres.

Froment, Bohórquez y García (2021) 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. Se proporcionan estrategias para que el profesorado gestione su credibilidad en el contexto docente, aumentando así la motivación de sus estudiantes y mejorando las evaluaciones acerca de su docencia.

Ligeti, Fasce y Veliz (2020). Donde el objetivo principal fue “Analizar la relación entre aprendizaje autodirigido y motivación académica en estudiantes de enfermería” El estudio es cuantitativo, correlacional, transversal. Participaron 134 estudiantes universitarios. Se utilizó la escala de Aprendizaje Autodirigido (EPAI) de Fisher, Tague y King y la Escala de Motivación académica (AMS), y un cuestionario para obtener datos para caracterizar la muestra. Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS. v19. Se encontró que estadísticamente existe una asociación significativa entre la primera variable de estudio y la motivación intrínseca cuando se estimula a las personas por ejemplo hacia el logro de una meta y con la motivación extrínseca en su dimensión regulación identificada; además en la motivación en sí tuvo una asociación inversamente proporcional. Se concluye que los estudiantes que tienen mayor motivación intrínseca son más autodeterminados por lo tanto su nivel de autonomía es mayor.

Medina et al. (2020) Tuvieron como objetivo “determinar la relación entre motivación académica y procrastinación académica estudiante de una Universidad de Guayaquil, 2020”. La

investigación es un estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 228 estudiantes de la Universidad de Guayaquil de ambos sexos, muestreo no probabilístico intencional. La información se recolectó a través de 2 cuestionarios: (1) Escala de Motivación Académica (EMA) conformado por 28 ítems y (2) Escala de Procrastinación Académica conformado por 12 ítems. Se obtuvieron resultados donde indican que existe una relación altamente significativa moderada ($Rho=.454$; $p<01$) entre Motivación Académica y Procrastinación Académica. Para la primera variable se encontró un nivel alto para la motivación intrínseca (92%) y para la motivación extrínseca (85%) para la amotivación el nivel alcanzado fue bajo (68%), también se identificó un nivel alto (82%) para la autorregulación académica y la postergación de actividades se encontró un nivel bajo (40%) en lo que tiene que ver con la segunda variable.

Taskesen (2019) Tuvo como objetivo “investigar las motivaciones académicas y los logros académicos de los futuros profesores de artes visuales en la División de Educación Artística del Departamento de Bellas Artes de la Facultad de Educación en una provincia de nivel medio en la Región de Anatolia Oriental de Turquía en 2018 y 2019”. La población de estudio estuvo formada por estudiantes que cursaban estudios de educación artística, la muestra fueron 127 estudiantes (62,20% mujeres y 37,80% varones). Como instrumento se utilizó la Escala de Motivación Académica (AMS), traducida al turco para estudiantes universitarios (Karagüven, 2012), se usó prueba de correlación de Pearson para ver la correlación de las variables, el valor del alfa de Cronbach reveló que la consistencia interna del instrumento y la similitud de la escala fueron satisfactorias (0,87). La investigación concluyó que las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de los estudiantes de artes visuales de la Facultad de Educación se encuentran en un gran nivel, los niveles de amotivación están en un nivel bajo, los

puntajes según género son promedio, existe una diferencia significativa de las mujeres en cuanto a la motivación intrínseca, porque la motivación intrínseca relacionada al logro se destacó en este grupo, según la variable clase se encontró un nivel adecuado de motivación académica en especial en los estudiantes que cursaban los ciclos de 1ero a 4to año, en los puntajes promedio no se encontró ninguna diferencia significativa con respecto a esta variable, finalmente la relación entre las variables del estudio fueron bajas.

Jiménez et al. (2019). Tuvieron como objetivo “analizar la asociación entre la motivación y los hábitos de estudio de los estudiantes de la educación superior en Colombia” (La Universidad del Rosario y la Escuela de cadetes de policía de Bogotá). El enfoque es cuantitativo, transversal, la muestra fue aleatoria, compuesta por 108 estudiantes cuyas edades en promedio fueron de 16 a 28 años. La técnica fue la encuesta, se usaron como instrumentos 2 cuestionarios relacionadas con las variables de estudio. Los resultados concluyeron que existe una correlación positiva entre la motivación y los hábitos de estudio en el rendimiento académico de los estudiantes de estas dos instituciones de educación superior en Colombia, actuando cada componente de la motivación de manera complementaria sobre dichos hábitos.

Sivirikaya (2019). El artículo tuvo como objetivo “investigar cómo se relacionan el nivel de motivación académica y el rendimiento académico de los estudiantes de educación física y deportes de la Universidad de Balikesir en noviembre 2016 y enero 2017”. Estudio cuantitativo, la población la conformó el total de estudiantes que cursaban educación física y educación deportiva, la muestra fue compuesta por un número total de 120 estudiantes de estas mallas curriculares, como instrumento se usaron 2 cuestionarios, uno fue un cuestionario de características sociodemográficas y el otro fue la Escala de Motivación Académica” (AMS), el valor del Alfa de Cronbach fue de 0,86, se hizo el análisis de datos con el SPSS 20.0, se hizo

análisis no paramétricos porque los datos obtenidos no se distribuyeron con normalidad (Correlación de Spearman y Mann Whitney-U), el nivel de error tipo I fue aceptado como $p < 0,05$. Se concluyó que los puntajes obtenidos de motivación académica en los estudiantes de este estudio oscilaban por encima del promedio, la puntuación media más alta la obtuvo la motivación extrínseca identificada y la puntuación media más baja la obtuvo la amotivación, en cuanto al género no se obtuvo diferencias significativas entre las subdimensiones de la variable motivación académica, pero para la puntuación media en cuanto al rendimiento académico resultó que en las mujeres fue mayor que en los varones, pese a ello la motivación académica de los varones fue superior al de las mujeres; es decir se encontró una correlación positiva baja y significativa en las puntuaciones de rendimiento académico que se relaciona con la motivación extrínseca introyectada.

Gonzales (2018) El estudio tuvo como objetivo “describir las interrelaciones del desempeño de docentes y estudiantes en un ambiente tecno pedagógico, este trabajo inicia con los principios ecosistémicos de la modalidad B-Learning. Estudio cuantitativo, descriptivo, tipo no experimental, de diseño descriptivo-correlacional se desea determinar el grado de relación entre los desempeños tanto de los docentes como de los estudiantes, ha usado prueba de asociación de χ^2 al cuadrado, la población estuvo compuesta por 239 estudiantes de la Licenciatura de derecho, la modalidad semiescolarizada del Centro Universitario de los Altos de la Universidad de Guadalajara muestra 149 estudiantes de ellos. Los instrumentos exploraron la planeación y resolución de problemas, las competencias didácticas, de análisis y síntesis, pasando por el manejo de la información hasta la innovación y habilidades de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). En los resultados encontraron que la correlación mayor hallada fue en la planificación y el desarrollo de la autogestión, otro tópico fue la didáctica en relación con la habilidad de análisis y síntesis en el estudiante y se obtuvo menor relación entre retroalimentación y la autogestión, también en la autogestión y también entre la innovación y el uso de las TIC.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Castillo (2022). La investigación tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre el nivel de desempeño docente y el nivel de motivación educativa en estudiantes del II al VII ciclo del semestre 2018 II de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte”. Fue un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal. La población estuvo compuesta por los estudiantes matriculados en los Semestres del II al VII de la Universidad objeto de este estudio, la muestra fue de 314 estudiantes que representó el 19.7% de la población y que participaban en 4 clases con docentes específicos. Se utilizaron como instrumentos: Escala de Percepción del Desempeño Docente (EPDD) construido por el tesista y validado por juicio de expertos y se usó una adaptación de la Escala de Motivación Educativa (EME-E), se analizaron los datos con el programa SPSS versión 20.0. Se concluye que existe una relación directa, moderada y con alto grado de significancia entre las variables propuestas por el estudio, para la motivación intrínseca hay niveles altos de ella y se dio en base a que los estudiantes tuvieron la percepción de que sus docentes eran competentes o que les dio la posibilidad de mejorar su nivel de autonomía, actitud importante en el ámbito académico, para la motivación extrínseca los estudiantes no percibieron presiones externas por parte de los docentes por ello no experimentaron cambios en cuanto a este tipo de motivación, también se encontró que no existe relación entre el desempeño docente y la amotivación de los estudiantes, sin embargo hay 5,1% de estudiantes que se encuentran amotivados.

Guerreros (2022). Investigación que tuvo con objetivo “determinar la relación entre la motivación académica y autorregulación del aprendizaje que presentan los estudiantes con enseñanza en modalidad virtual de segundo y tercer año de psicología de una universidad pública de Arequipa”. Estudio cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental correlacional y

transversal. Población, estudiantes de Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, la muestra compuesta por estudiantes de segundo y tercer año de la escuela descrita. Las pruebas aplicadas: Escala de Motivación Académica (Vallerand et al., 1985) y Autorregulación del aprendizaje (Williams y Deci, 1996), se procesaron los datos en el programa estadístico SPSS v 25. Resultados, Rho Spearman= 0,287, hay una relación positiva entre la Motivación académica y la dimensión autorregulación del aprendizaje. Se concluye que los estudiantes perciben una motivación académica alta porque tienen la capacidad de desarrollar sus propias capacidades para activar comportamientos autodeterminados hacia el logro de sus metas.

Chein (2021). Este estudio determina la relación entre la motivación y satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia en los estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2021” Lima. Perú. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, realizado en la pandemia por COVID 19 que complejizó las actividades de investigación. Participaron 100 estudiantes, se utilizó muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica fue la encuesta, cuestionario de 24 reactivos sobre motivación y otro de 30 reactivos sobre satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia, pasó por un proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos. Para el análisis de la relación entre las variables se utilizó Rho de Spearman y para el análisis según intervalos la prueba de Chi cuadrado, con un nivel de significancia de $p < 0,05$. Resultados, la satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia fue bueno (68%) y muy bueno (18%), y la motivación en los estudiantes fue de bueno (53%) y muy bueno (42%). Al relacionar la motivación y la satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia se obtuvo $r = 0,652$ y $p = 0,000$. Se concluye que existe una relación altamente significativa, directa, lineal y

positiva entre la motivación y la satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia.

Cahuana et al. (2020), tuvieron como objetivo “determinar la relación entre las variables autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes talento de Puno-Perú”.

Investigación cuantitativa, correlacional de diseño no experimental y transversal, la población formada por 80 estudiantes beneficiarios de Beca 18 de una universidad privada, se usaron 2 instrumentos para recolectar datos, ellos se procesaron en SPSS v.22,0, con nivel de significancia de 0,5 y 95% de confiabilidad. Resultados, la correlación Rho de Spearman fue moderada, directa y significativa entre las variables de investigación, también la motivación intrínseca (Rho =.475, p=.000) y la motivación extrínseca (Rho=.485, p=000), a diferencia de la desmotivación en donde se determinó que tuvo una correlación inversa baja y no significativa (Rho= -.196, p=082). Se concluye que, a mayor autoconcepto académico, mayor motivación académica.

Ubillús-Solís (2019), en su tesis tuvo como objetivo “determinar la manera en que se relaciona la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Perú”. El enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental. La población de estudio fueron docentes y estudiantes de una universidad de Piura y la muestra fue aleatoria compuesta por un total de 53 docentes y 624 estudiantes y éstos representaron el 94,64% y 45,15% de la población respectivamente, el muestreo para ambos grupos de estudio fue de tipo probabilístico. Se utilizó como instrumento dos cuestionarios y como técnica la encuesta. Se concluyó que la relación total entre gestión educativa y desempeño docente no existen, y hay algunos indicadores de sus dimensiones que poseen una correlación débil entre ellas.

Acuña (2019), en su tesis tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre el nivel de desempeño docente y el nivel de motivación académica en los estudiantes de II ciclo de

Ingeniería de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2018”. Estudio cuantitativo, hipotético-deductivo, de tipo aplicado, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 520 estudiantes que estudian en el II ciclo de la Escuela de Ingeniería, la muestra la formó 160 estudiantes del Curso de Cálculo I, muestreo no probabilístico o por conveniencia, se usó el cuestionario como instrumento, fueron validados por juicio de expertos y tuvieron una confiabilidad de Alfa de Cronbach 0,954 para la primera variable y 0,880 para la segunda variable, los datos se analizaron con SPSS versión 23. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables de estudio: Rho de Spearman fue de 0,321 y el valor de significancia $<0,05$.

Salas (2019). Estudio que tuvo como objetivo relacionar el desempeño docente y motivación de los estudiantes del I ciclo de la Especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017, Lima, Perú. Investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, corte transeccional, tipo no experimental. La población la conformaron 296 estudiantes matriculados semestre 2017 – I, la muestra fueron 60 estudiantes, como instrumento se usó un cuestionario y una ficha de observación. Los resultados en Desempeño docente, 18,3% tuvo desempeño alto, 16,7% nivel bajo, en la dimensión estrategias docentes 33,3% obtuvieron nivel bajo y 18,3% tienen nivel alto, en materiales didácticos hubo 31,7% nivel bajo y 23,3% tienen nivel alto, en capacidades pedagógicas se obtuvo 28,3% nivel bajo y 1,7% nivel alto, en la variable motivación se obtuvo 25,0% nivel deficiente y 18% nivel eficiente. Se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la Institución donde se elaboró el trabajo de investigación ya que la correlación de Spearman fue de 0,709.

2.2. Bases teóricas

Variable Motivación

Conceptualización de la Motivación:

Para García Sánchez y Cruz Vargas, la motivación “es la conducta que busca alcanzar una meta establecida, se ve en los estados internos que dirigen y sostienen la actividad de interés” (2016, mencionado en Ruiz et al., 2022 p. 4), es decir se genera una actividad que se basa en la energía de las necesidades básicas y la dirección que tiene que ver con los procesos del cuerpo humano y como estos le han proporcionado un significado a los estímulos externos e internos, para generar respuestas en las personas, estos conceptos incluyen estímulos que podrían llevar a ubicarla dentro de los llamados abordajes cognitivos, (Delgado et al., 2021). Así mismo, para Veytia et al., (2019), la motivación es la fuerza que determina el actuar de las personas dado que hay un impulso que mueve a las personas a hacer determinadas cosas dentro de su vida para su provecho propio, sin la necesidad de una condición externa que lo haga buscarlos, pero cuando existe una motivación extrínseca, suele esperar una respuesta favorable por parte de los demás, es decir, desea que se le reconozca eso que aporta.

Para Gonzales (2019) la motivación es un suceso interno que tiene que ver con las características personales de los individuos, la cual está vinculada estrechamente con las actividades externas del mundo en el que vivimos, por ello es tan difícil encontrar una definición exacta a este marco teórico porque responde a condiciones que no son fáciles de regular, además estas actividades tienen una dirección e intensidad lo que hace que sea más difícil aún de encontrar una sola definición. Otro enfoque al hablar de motivación sería que, si el estudiante ve estas necesidades frustradas, generará en él cuadros de estrés, propensión al ausentismo, y demás malestares físicos y psicológicos. Caso contrario, si la persona tiene un buen perfil auto

determinado, entonces este se mostrará más competente y comprometido con las tareas, goza de emociones positivas debido a esto y, por consecuencia, se encuentra más satisfecho con sus logros (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

De esta misma forma para los psicólogos norteamericanos Decy y Ryan (2000), la motivación vendría a ser la energía interna que mueve a las personas para desarrollar determinadas actividades, teniendo en cuenta este concepto, la Teoría de la Autodeterminación ha identificado que existen diversos tipos de comportamientos en este constructo multidimensional y existen consecuencias específicas por cada una de ellas, que intervienen en el desempeño de una persona, el aprendizaje de un estudiante, el bienestar y la experiencia de cada una de las personas.

Elementos de la motivación: La necesidad y el motivo

Para entender mejor el proceso que inicia la motivación identificaremos los elementos básicos que pueden suceder en el momento que el hecho inicia, las diversas teorías de la motivación han desarrollado postulados que destacan que existe una fuerza interior que vendría a ser la necesidad, esta responde a un requerimiento innato de la psique de las personas que unida a una fuerza exterior que vendría a ser el motivo se traduce en una suerte de impulsos que es la que finalmente genera la actividad que nos lleva a lograr un objetivo o meta (González, 2019).

Ciclo Motivacional:

Para Chiavenato (2007), a partir de la aplicación de la Teoría de las Relaciones Humanas se elaboraron una serie de teorías psicológicas en base a la motivación, y determinaron que todo el comportamiento generado por el ser humano es impulsado por un motivo, y que este algo que llamamos motivación genera un incentivo persistente que hace que el individuo se comporte de una u otra forma, con la finalidad de lograr satisfacer sus necesidades psicológicas básicas, estas

se generan después que se ha conseguido la satisfacción de las necesidades básicas o fisiológicas, además las necesidades psicológicas están en constante cambio porque una vez satisfechas las más innatas continúan subiendo y van cambiando de acuerdo al estímulo externo que ofrece el entorno..

Este concepto es el que explica el ciclo motivacional: Las personas permanecen en un estado de estabilidad psicológica, y en cualquier momento de la vida de las personas se produce un estímulo y esta hace que una necesidad aparezca, ocasionando así un desequilibrio emocional, insatisfacción, incomodidad, la tensión ocasionada provoca una serie de acciones para revertir el desequilibrio y atender a la necesidad psicológica surgida, si la respuesta es eficaz y la necesidad es atendida todo vuelve a la calma y el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo y el ciclo vuelve a repetirse Al momento de satisfacer la necesidad psicológica se libera la tensión surgida.

Motivación académica:

Dado que la motivación es un concepto psicológico amplio, y existe una amplia cantidad de información, hemos tomado lo más cercano a la definición que queremos abordar en este trabajo de investigación acerca de la primera variable de investigación como es la motivación académica se detallan algunas definiciones.

Para Gonzáles la motivación académica es un proceso que se inicia cuando el estudiante visualiza una meta académica y busca el logro de esta, y donde se involucran variables cognitivas y afectivas, también se involucra el contexto que nos da la sociedad (2005, mencionado en Gil et al., 2019). También, para Llangas et al., 2019, todo proceso de aprendizaje inicia con un estímulo este sería un motivo, pero además es de vital importancia querer aprender entonces se le asigna un valor y esto genera una meta en el aprendizaje, la realización de esta

dependerá de la motivación que el estudiante tenga y los resultados le proporcionarán un sentimiento que será proporcional al interés del estudiante en su aprendizaje.

Hernández, indica que la “diversidad motivacional como necesidad especial, la calidad de un proyecto curricular de un centro de estudios se relacionará con su capacidad de atenderlas” (2001, mencionado por Pérez y Franco, 2019 p. 17), así, una Institución educativa debe ser capaz de satisfacer las necesidades psicológicas básicas de los estudiantes, que acuden a las mismas para aprender, de allí que los docentes son la pieza fundamental para poder sostener esta diversidad y sea capaz de adaptar el proceso enseñanza aprendizaje para lograr en los estudiantes sacar adelante la autonomía, la competencia y el control (Pérez y Franco, 2019). Así la motivación se convierte en un factor determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje en cualquier nivel educativo y sujeto a un control interno o externo (Ruiz et al., 2022).

En el contexto del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES) definieron a la motivación como la fuerza que impulsa al estudiante a desempeñar un rol más eficaz y autónomo que le permita generar sus propias decisiones, así en el contexto educativo el estudiante aprendería de manera autónoma competencias generales y específicas incluidas las formas en que piensa, actúa, siente y se relaciona, esto le ayudará a tener un proceso enseñanza aprendizaje que le sirva para el desarrollo de su carrera y de su vida (Pérez y Franco, 2019). Para Simons y Chen, se entiende la motivación académica como “la generalización con que los estudiantes se comprometen con la Institución educativa y se muestran receptivos hacia el aprendizaje” (2009, mencionado en Pajalar-Palomino, 2020 p. 258), es decir que los estudiantes se encuentran motivados intrínsecamente y ello le permite desarrollar su principio de autonomía, y como consecuencia lograr sus metas.

Teorías de la Motivación:

A lo largo del tiempo han sobrevenido diversas teorías psicológicas que buscan dar una explicación al interés que despiertan los aspectos cognitivos y la necesidad por resolver problemas motivacionales en los diversos aspectos y ámbitos de la vida, entre ellos, la educación (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019). También Existe un marco teórico referencial para la motivación en base a teorías de la motivación, que antes de los años 50 estaban basadas en las necesidades psicológicas básicas en las personas y conforme el tiempo ha avanzado ya se toma en cuenta la motivación en base a los procesos cognitivos de las personas, en la búsqueda de fundamentar el estudio se revisó algunas de ellas.

Teoría de Mc Clelland (1961) Fue desarrollada por el psicólogo norteamericano David Mc Clelland y sus colaboradores, de inicio investigaron y destacaron como importante la motivación del logro y aseveraron que existe una correlación positiva entre el mundo económico y el mundo empresarial (Guirado, 2019), luego se centraron en tres necesidades del ser humano: (1) De logro: Impulso que genera en las personas el deseo de sobresalir, para alcanzar el éxito, basado en un conjunto de modelos particulares, McClelland también impulsó la motivación del logro en la importancia de la organización (2) De poder: busca conseguir que la otra persona se comporte de una forma que no sería posible a través de otro medio, así, su necesidad principal se basa en la fuerza de su actuación y como actúa con el poder que siente (3) De afiliación: anhelo y posibilidad de adquirir habilidades para proteger a otros creando vínculos interpersonales cercanos con la sociedad (Chiavenato, 2007).

Mc Clelland e investigadores posteriormente se centran en las necesidades del logro pero en relación a la motivación que se desarrolla dentro de un ámbito laboral y proponen que las personas cuando participan dentro de una organización encuentran la motivación en base a los

desafíos y retos a las que se someten y buscará la realización en función a las metas establecidas, es decir que el logro de los objetivos y la motivación propiciará que las personas tengan el éxito que esperan y avancen en la organización y la satisfacción de la necesidad de poder y autoridad impulsará a las personas a alcanzar desafíos de afiliación desarrollados en base a relaciones interpersonales saludables, cimentando así la afiliación que tendrán como consecuencia la consideración a los demás seguido de respeto y ayuda en las actividades dentro de la organización (Guirado, 2019).

Teoría de los 2 factores de Herzberg (1968). La teoría de Herzberg asevera que existen factores que impulsan la satisfacción de las necesidades básicas y psicológicas, considerada como una aplicación desde el punto de vista práctico de la Teoría de Abraham Maslow (Guirado, 2019), la teoría bifactorial del autor indica que también existen factores que nos traen insatisfacción, pero ello no se refiere a satisfacción o insatisfacción como términos antónimos, sino como dos conjuntos de necesidades: unas son las necesidades que inciden en la realización y crecimiento psicológico, y la otra, trata con el impulso de evitar el sufrimiento. De estas dos, las segundas son las más básicas (Chiavenato, 2007).

Herzberg propone que son los desafíos y metas que se propongan a la persona los que alimentan su motivación, así como que su tarea sea considerada con justicia, en función de la actividad que realiza. Esta motivación involucra sentimientos de realización, reconocimiento es decir actividades que representan un desafío y el logro produce una satisfacción significativa. Sumado a estos factores, motivacionales en su naturaleza, la persona necesita de condiciones mínimas ambientales para que pueda realizar plena y cómodamente la actividad. Estos vendrían a ser los factores higiénicos (Chiavenato, 2007).

Teoría de las Expectativas de Vroom (1964) Esta teoría de la motivación que pertenece

a Víctor Harold Vroom, por la forma como esta teoría fue propuesta es considerada una de las teorías más contemporáneas dentro de la Psicología organizacional e industrial porque atienden de una manera muy específica al proceso de la motivación en relación a evaluar e interpretar como las personas se comportan dentro de sus actividades cotidianas (Guirado, 2019), como se ve esta teoría indica que cada persona dentro de su actuar tiene implícito tres factores que van a ser determinantes para que puedan producir un grado de motivación y éstos van a ser: (1) Los objetivos que se plantean de forma individual, se refieren exclusivamente a la meta personal que se pueda trazar para poder cumplir con los objetivos planteados. (2) Dentro de su desempeño académico la persona puede percibir una relación directa entre productividad y las actividades que van a hacer que logre lo que se ha propuesto como meta. (3) La persona en la realización de actividad académica obtiene capacidades y ello le permitirá influir sobre su productividad futura (Guirado,2019).

Para que esta productividad se desarrolle dentro de un ámbito académico deberá haber 3 condiciones, para el primer factor condicionante expresado en los objetivos que le corresponden a cada individuo se puede considerar el premio como algo tangible reconocimiento, interés en el trabajo realizado o el reconocimiento por parte de sus pares o su docente, teniendo en cuenta estos factores como algo intangible; en la relación existente logro de objetivos y alta productividad debe haber una congruencia dado que si el estudiante basa su productividad en los premios por ejemplo y esto tiene resultados positivos, su productividad será alta, pero, si esta relación no es congruente por ejemplo si lo que busca no es el premio sino reconocimiento por parte de su docente entonces se verá frustrado el logro de objetivos y su productividad será baja; y en cuanto a la tercera condición referida a la percepción de su capacidad sobre la productividad esta se verá afectada si la persona cree que el esfuerzo desplegado en su trabajo no tendrá el mismo impacto

en los resultados alcanzados entonces la motivación disminuirá (Chiavenato, 2007).

Teoría de la Autodeterminación

La base teórica de la primera variable del estudio es la Teoría de la Autodeterminación (TAD), (en inglés, Self-Determination Theory SDT), teoría que fue descrita por los psicólogos norteamericanos Richard Ryan y Edward Deci (1985, 2004), es una teoría que se basa en el comportamiento humano y cómo se desarrolla la personalidad de los individuos, los estudios tienen una base empírica cuyo centro es el nivel psicológico e intenta averiguar los tipos de motivación desde un nivel controlado hasta llegar a un nivel autónomo (Ryan y Deci, 2020). Por ello al integrar la importancia de la humanidad estudiada por los precursores del estudio de la motivación podemos decir que la teoría de la autodeterminación puede ser considerada como *empírico-humanista* (Stover et al., 2017).

La Teoría de la Autodeterminación establece un enfoque importante en lo que respecta a la motivación humana, por tratarse de una macroteoría abarca diferentes aspectos de la motivación, que sería definida como la razón que guía una conducta y esta involucra energía, dirección, persistencia y termina con un propósito de la conducta del individuo (Ryan y Deci, 2000). Ryan, Di Doménico y Deci, indican que la teoría propicia que para que los individuos tengan un desarrollo psicológico adecuado se deben satisfacer tres necesidades psicológicas básicas, como son la autonomía (1) relacionado a la iniciativa que tiene el individuo y la independencia que tiene al tomar la decisión de sus propias acciones (Stover, 2017), la competencia (2) esta necesidad se manifiesta cuando el individuo siente que tiene la habilidad de actuar con éxito (Milescu, 2019) y la relación (3) se refiere a la interacción que tenemos con las personas (Milescu, 2019).

La Teoría de la Autodeterminación propone un constructo multidimensional en la que se

pueden dar varios tipos de motivación y se pueden encontrar en una línea continua situaciones que regulan las conductas de las personas desde la falta de control hasta llegar a la autonomía (Bruno, Liporace y Stover, 2020). En el campo de la educación la motivación es un recurso imprescindible ya que participa de manera fundamental en el rendimiento académico del estudiante no solo para el proceso enseñanza aprendizaje sino para concluir con éxito su carrera profesional (Al Ansari et al., 2021).

Dimensiones de la Motivación académica:

Vallerand y colaboradores en Francia, 1992 construyeron la Escala de Motivación Académica, “Echelle de Motivation Éducation”, fue la escala original validada en estudiantes universitarios canadienses, en donde definió que la conducta es un constructo donde se puede encontrar tres tipos de motivación: Motivación intrínseca (MI), Motivación extrínseca (ME) y Amotivación (A), estas dimensiones se encuentran en un continuo que van desde la autonomía hasta la falta de control (Milescu, 2019), la escala también fue validada con estudiantes norteamericanos por (Cokley et al, 2001), así mismo en un estudio similar se tradujo y validó al español (Núñez, Lucas y Navarro, 2005).

La escala está formada por 28 ítems que responden a los tipos de motivación antes descritos, se han distribuido en siete subescalas de cuatro ítems cada una, ella evalúa: Motivación Intrínseca (3 subescalas), Motivación extrínseca (3 subescalas) y Amotivación (1 subescala) (Al Ansari, 2021).

Dimensión 1: Motivación intrínseca

La motivación intrínseca (MI), permite a los estudiantes desarrollar acciones por la satisfacción personal interna y la ejecución de estas le causan satisfacción (Bruno, Liporace y Stover, 2020); Para Decy y Ryan indican que hay estudios donde este tipo de motivación deriva

de la necesidad de los individuos de ser competentes y autodeterminados (1985, mencionado en Vallerand, 1992). Para Miclescu (2019) la motivación intrínseca vendría a ser el tipo de motivación más autónoma en la que el estudiante privilegia la satisfacción que le produce realizar actividades convencido que esto le ayudará en su crecimiento personal convirtiendo así sus actividades en una meta (Miclescu, 2019).

Este tipo de motivación consta de tres subescalas: (a) Motivación intrínseca al conocimiento, (b) motivación intrínseca al logro y (c) Motivación intrínseca a los sentimientos.

- a. Motivación intrínseca al conocimiento (MIC) relacionada a la satisfacción que produce al estudiante el aprender cosas nuevas, ya sea por exploración o por curiosidad (Miclescu, 2019).
- b. Motivación intrínseca al logro (MIL) tiene relación con la satisfacción que produce al estudiante de realizar una actividad y superar sus propios límites (Miclescu, 2019).
- c. Motivación intrínseca a las experiencias estimulantes (MIEE) están en relación con las experiencias que le dan sus sentidos, tiene que ver con las actividades que los estudiantes realizan y los llevan a vivir diferentes tipos de sentimientos como admirar algo bello, o sentir satisfacción por aprender algo nuevo o la alegría de experimentar felicidad por lo aprendido y superado (Miclescu, 2019).

Dimensión 2: Motivación extrínseca

En la Motivación Extrínseca (ME), las conductas de los estudiantes se vuelven un medio para alcanzar un fin, el comportamiento de los estudiantes buscan obtener un incentivo o recompensa y además es influenciado por las presiones externas de la sociedad o de los padres o profesores (Al Ansari et al., 2021), por ejemplo el estudiante estudia para conseguir buenas notas o su comportamiento es ejemplar para que sus compañeros o los profesores reconozcan su

actuar y también se puede conseguir la motivación extrínseca de forma negativa, los estudiantes estudian para no salir jalado en el examen.

Este tipo de motivación también está compuesto por tres subdimensiones que son: (a) Motivación extrínseca regulación identificada, (b) Motivación extrínseca regulación introyectada y (c) Motivación extrínseca regulación externa.

- a. Motivación extrínseca Identificada (MII), en este tipo de motivación los estudiantes internalizan el propósito de la actividad y le dan valor a su aprendizaje, pero sus actividades no parten de su propia elección sino corresponden a motivos extrínsecos (Milescu, 2019)
- b. Motivación extrínseca regulación introyectada (MERI), es la forma de motivación internalizada más cercana a la motivación intrínseca porque las actividades mejoran la autoestima, pero no es verdaderamente autodeterminada, en este tipo los estudiantes dirigen sus actividades para buscar enaltecer su ego o evitar la culpa (Milescu, 2019).
- c. Motivación extrínseca regulación externa (MERE), el comportamiento en este tipo se da cuando el estudiante experimenta exigencias o acciones reforzadas ya sea de parte de los docentes o de sus padres y el comportamiento se da para obtener recompensas o evitar algún castigo (Milescu, 2019).

Dimensión 3: Amotivación

En la Amotivación (A), se encuentra que la conducta del estudiante no está influenciada por ningún tipo de motivación, es decir el estudiante no tiene ningún tipo de interés por aprender (Al Ansari et al., 2021), el comportamiento del estudiante no se encuentra regulado, por ende hay ausencia total de la motivación, varios investigadores (Howar et al., 2018; Bruno, Liporace y Stover, 2017; consideran que este tipo es el grado más bajo de autodeterminación, su actuación

no lleva intención o propósito y para Vallerand et al., 1992 mencionado en Milesco, 2019 son resultado de algo que está fuera de control y le puede producir al estudiante sentimientos de incompetencia, desilusión, indecisión o falta de control. En este tipo se puede distinguir que la amotivación no solo se asocia con intervenciones negativas sino se puede ver como positivo que predice la deserción del estudiante al contexto donde se desarrolla, en este caso la universidad (Vallerand et al., 1992)

Variable 2: Desempeño docente

Definición de desempeño:

El desempeño es considerado como la actuación que se puede observar en la persona que es susceptible a ser descrita y evaluada de tal manera que en esas acciones se manifiesta su competencia. El desempeño contempla lo que se relaciona con el logro de los aprendizajes y la ejecución de las tareas asignadas de tal manera que cuando estos objetivos se cumplan se visualizará la competencia que tiene la persona (Minedu, 2022).

Elementos del desempeño:

Existen elementos que van a definir la construcción de un buen desempeño como son: (1) La actuación, que tiene relación con el comportamiento que se puede observar, medir y/o describir; (2) La responsabilidad, acciones en relación con las funciones generales que tiene la profesión docente; (3) Los resultados, tiene que ver con los logros generales y específicos de la profesión docente que se compromete en la actuación.

Desempeño docente:

El desempeño docente se define como el conjunto de acciones que el profesor realiza en el aula para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje y formación de los alumnos que

tiene encomendados; acciones que están estrechamente vinculadas a otros factores como la relación con los demás profesores, los alumnos y el entorno o contexto en el que se desarrolla el trabajo (Llancari y Alania, 2020). Esta es una práctica o función interrelacional, es decir, se construye a través de la relación con otras personas, esto contribuyen a la construcción de nuevos conocimientos mediante el uso de medios y estrategias (Llancari y Alania, 2020).

La educación siempre está “proponiendo espacios de formación para construir conocimientos y desarrollar hábitos, actitudes y valores necesarios” (Aldana-Rivera et al., 2019 p. 10), la finalidad es obtener que las personas mejoren, y por ende mejore la sociedad, así, la educación superior cobra relevancia a partir de las funciones que se le confiere dentro de la dinámica social, política y económica de una sociedad. (Zamora, 2021). La educación superior deriva su relevancia de sus funciones dentro de la dinámica económica, política y social de una sociedad (Zamora, 2021).

Para que la universidad sea el lugar donde se experimente un buen proceso educativo, el profesor debe convertirse en parte activa del mismo. Este debe convertirse en un catalizador de aprendizaje contextual, y ser capaz no solo de establecer relaciones teóricas, sino también de participar activamente en el proceso. Así, el docente debe convertirse en portador de un conjunto de competencias socioemocionales que le permitan actuar y comportarse ética y profesionalmente en su quehacer académico (Zamora, 2021). Por lo tanto, se necesitan mecanismos para verificar la práctica docente y demostrar si es necesario mejorar la calidad de su actuación. Estos mecanismos se desarrollan a través del ejercicio de la evaluación docente, es necesaria para mejorar la calidad de la enseñanza y cualificar la profesión docente. Esta tiene funciones y características bien definidas que se deben tener en cuenta a la hora de implementarla. Se usará para lograr cumplir los objetivos educativos y mejorar las prácticas

docentes y no solo cuando se le quiera usar como medio de control (Estrada y Mamani, 2020).

Teorías para la variable desempeño docente:

Actualmente en el campo de la pedagogía, el desempeño docente se considera un factor relevante en el proceso enseñanza aprendizaje, vamos a explorar algunas teorías que la sustentan.

El constructivismo:

Es una teoría del desarrollo cognitivo de las personas propuesta por Jean Piaget (1952), donde la base es que el conocimiento se construye desde la interacción con el medio; para Lev Vygotsky (1978) en cambio el conocimiento se construye internamente gracias a la influencia del medio. Así mismo, Jerome Bruner (1960) y David Ausubel (1963), realizaron aportes siguiendo la misma forma de pensamiento (Reyero,2019).

Podemos decir entonces que es el estudiante quien va construyendo su propio conocimiento, pero es el docente que en la interacción promueve su propio desarrollo y autonomía, también es responsable de conocer las características propias de sus estudiantes en cuanto al aprendizaje, permitiéndole así ser independiente en el aula. Teniendo al estudiante como el que genera sus propios aprendizajes a través de iniciativas, resolución de problemas y relación con sus compañeros el desempeño del docente se orienta a ser facilitador de todas estas experiencias con el único fin de promover su autonomía (Sigüenza, 2019).

La Teoría humanista:

Es una corriente de pensamiento educativo propuesta por el filósofo y educador peruano Walter Peñaloza Ramella, que propone que si el hombre no tiene valores pierde su condición de humano, y la educación debe tener como misión fomentar conscientemente estos valores, en consecuencia, las propuestas acerca de la experiencia educativa sostiene que debe tener propósito integrador con la sociedad, el estudiante no sólo debe poseer contenidos cognitivos sino que los

docentes en el proceso enseñanza aprendizaje deben brindarles a los estudiantes contenidos que fomenten experiencias de vida de acuerdo al entorno donde se desarrolla el estudiante, es decir el estudiante es un ser social que cuando termine su carrera no solo debe saber contenidos afines a lo que estudió sino debe saber de política, economía, religión, tecnología, todo acerca de la sociedad que lo rodea logrando así tener un profesional humano integral (Sigüenza, 2019).

Siguiendo este pensamiento educativo, podemos decir que la Teoría humanista explica que los conceptos como experiencia deben ser comprobados, objetivos y constantes, es decir, el desempeño del docente debe estar basado en el respeto mutuo, teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de los estudiantes, estableciendo además un ambiente donde se fomente la comunicación recíproca (Durand, 2020).

Pedagogía afectiva:

Corriente propuesta por Julián De Zubiría Samper, pedagogo colombiano, que sostiene que de acuerdo a estudios realizados por los años 50 del siglo XX las personas tienen tres tipos de competencias humanas, cognitivas, socioafectivas y prácticas, ya en el siglo XXI se puede establecer que estas competencias serían denominadas competencias analíticas, competencias personales o valorativas y competencias prácticas, como sea que ellas sean consideradas lo cierto es que si la educación van a tener propuestas de cambio deberían considerarse estas dimensiones para que se considere integral (De Zubiría, 2019).

Actualmente al estudiante en muchas sociedades se le prepara privilegiando su fase cognitiva, y se le prepara para una sociedad que funciona de la misma manera, De Zubiría cree firmemente que al estudiante se le puede incentivar además las competencias afectivas, ello les permitirá reconocer que es un ser que tiene valores que pueden ser puestos también al servicio de la comunidad donde vive, el docente tendrá un papel importante porque guiará a la construcción

de aprendizajes significativos, estas prácticas aunados a las competencias cognitivas se tendrá como resultado un estudiante autodeterminado, competente y motivado no solo al desarrollo de su propio desarrollo personal sino también le importará el desarrollo de su comunidad (Sigüenza, 2019).

De Zubiría indica también que la finalidad más importante de la educación sería que el estudiante piense, valore y actúe por sí mismo, logrando realizar su proyecto de vida de esta manera el proceso educativo culminaría, es decir, que los docentes dentro de sus metas deberían considerar que el estudiante en un determinado momento deje de necesitar su apoyo para que pase a la etapa de ser un estudiante autónomo, que le permita tomar sus propias decisiones y cuando el docente ya no esté presente aún siga teniendo impacto su enseñanza (De Zubiría, 2019).

Propuestas para mejorar el Desempeño Docente:

En el contexto peruano existen pocos instrumentos estandarizados para evaluar el Desempeño Docente teniendo en cuenta que puede considerar diferentes aspectos a evaluar: desde la satisfacción de los estudiantes, las metodologías, los recursos, los métodos de evaluación, la producción científica, el apego del docente a las políticas institucionales, etc. (Gómez y Valdés, 2019), y así como las tecnologías están cambiando el panorama educativo, cada vez se hacen más necesarias nuevas formas de evaluar el desempeño docente. Un método particular que se utiliza a menudo para evaluar el desempeño docente es el uso de las percepciones de los estudiantes (Gómez y Valdés, 2019)), sin embargo, hay algunas Instituciones que están en la búsqueda de hacer posible la mejora de la Educación Superior, a continuación, se detalla los instrumentos que se han encontrado.

La Universidad Nacional San Luis Gonzaga aprobó mediante Resolución Rectoral N°

085-R-UNICA-2021 el “Reglamento para la evaluación del Desempeño Docente”, el objetivo “Evaluar de forma permanente el desempeño docente para mejorar la calidad educativo”, se hace a través de un cuestionario que enteramente es respondido por los estudiantes, el instrumento es público.

La Universidad Nacional de Piura a través de su Vicerrectorado académico en el 2019 ha aprobado con Resolución N° 240-CU-2019 del 05-04-2019 el “Reglamento para la Evaluación del Desempeño del Docente Universitario”. Cuyo objetivo es “Establecer normas y procedimientos de evaluación del desempeño de los docentes nombrados y contratados respecto de sus funciones de docencia, investigación, responsabilidad social universitaria y orientación y tutoría” contiene tres aspectos principales, la evaluación realizada por una Comisión de evaluación (40%), la que realizan los estudiantes (30%) y la autoevaluación (30%). Pero los instrumentos no son públicos.

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos con Resolución Rectoral N°06746-R-17 el día 03 de noviembre del 2017 se aprobó “Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente por estudiantes”, cuyo objetivo es “Mejorar la calidad del servicio docente que servirá para la ratificación y promoción del docente”, tiene 5 puntos y el instrumento es una encuesta que es llenado enteramente por los estudiantes y posteriormente es evaluado por una comisión evaluadora.

Todas las Instituciones de Educación Superior buscan ofrecer a la sociedad una propuesta de calidad académica que busca los resultados obtenidos del proceso formativo universitario (Zamora, 2019), y en ese afán la universidad propone modelos para mejorar el desempeño del docente universitario y la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile) ofrece un modelo educativo que se puede considerar transversal a la educación universitaria y se

ha considerado para desarrollar este trabajo de investigación.

Dimensiones de la Variable Desempeño Docente

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV, Chile) consciente que la Educación Superior Universitaria tiene que trascender hacia escenarios en el marco de la Sociedad del Conocimiento exige de los docentes constante actualización y estas competencias no deben ser solo teóricas, se debe lograr que las “competencias sean socioemocionales que le permitan actuar y comportarse de forma ética y profesional en su quehacer académico” (Zamora, 2021 p. 2) de modo que se ofrezca una educación que signifique crecimiento para la sociedad en la que se brinda.

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso presentó un Modelo Educativo que compromete a los docentes a buscar una formación de excelencia y que los impulse a un mejoramiento continuo y promueva la innovación permanente fortaleciendo de esta manera el desempeño del docente universitario, así, elaboraron el Marco de Cualificación de la Docencia Universitaria en la que se privilegia a la persona humana como el centro en el quehacer universitario, esta persona que tiene múltiples talentos que se van fortaleciendo con el tiempo y necesita la ayuda de un docente que respetando la autonomía del estudiante propicie una educación integral que logre promover profesionales con calidad útiles a la sociedad (PUCV, 2022).

El Marco de Cualificación de Docencia Universitaria ha tomado como base para la elaboración de este, las características de la Docencia de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso la cual está construida con seis dimensiones (Responsabilidad docente: 4 indicadores de desempeño, Ambiente para el aprendizaje y buena relación con los estudiantes: 7 indicadores de desempeño, Enseñanza para el aprendizaje: 6 indicadores del desempeño, Evaluación para el

aprendizaje: 5 indicadores del desempeño, Uso pedagógico de la TIC: 5 indicadores de desempeño, Reflexión e indagatorias sobre el quehacer docente: 5 indicadores de desempeño). (PUCV, 2022)

Dimensión 1: Responsabilidad docente

En esta primera dimensión se está considerando un término bastante amplio en lo que corresponde al actuar del docente dentro del aula, ya que la responsabilidad abarca temas que van desde la producción del conocimiento, que exige procesos de reflexión para que “no quede reducida a un simple proceso de instrucción y transmisión de información con la finalidad de lograr las metas establecidas”(Gutiérrez et al., 2019 p. 4) hasta la comunicación oportuna de los procesos dentro del aula y la distribución oportuna de los materiales necesarios en el desarrollo del curso (PUCV, 2022). Los continuos cambios en el contexto mundial exigen de los docentes “la utilización de la investigación como agentes generadores de cambio en el entorno donde ejerce su acción docente” (Gutiérrez et al., 2019 p 4) y de este modo se fomentará un proceso de enseñanza aprendizaje que los estudiantes conocen en forma oportuna y con el tiempo suficiente que contribuirá a una formación de los estudiantes autónoma y crítica.

Dimensión 2: Ambiente para el aprendizaje y buena relación con los estudiantes

Esta dimensión se refiere a la capacidad del docente de crear un ambiente adecuado para que se dé el proceso enseñanza-aprendizaje dentro del aula, teniendo en cuenta que el estudiante es el hacedor de su propio aprendizaje y la interacción con los docentes debe generar espacios de aprendizaje colaborativo donde se busque empatía, respeto y un clima de confianza y comprensión que propicie la bidireccionalidad de la comunicación (PUCV, 2020). Además, el docente universitario en su desempeño requiere ser un educador, por lo cual no solo será necesario tener conocimiento en psicopedagogía sino lo primordial será el conocimiento de sus

estudiantes (Gutiérrez et al, 2019), en otra idea podemos decir, el desempeño docente dentro del aula debe favorecer el aprendizaje pero debe hacerlo en un ambiente donde al estudiante se le permita problematizar, indagar debatir de tal manera que el mismo sea quien construya su propio aprendizaje (Zamora, 2019).

Dimensión 3: Enseñanza para el aprendizaje

En esta tercera dimensión se trata de privilegiar los conocimientos teóricos y prácticos que el docente puede aplicar en el aula, ellos permiten desarrollar y aplicar estrategias didácticas que promueven la formación integral del estudiante en relación con sus características y desarrollo conceptual y epistemológico de la disciplina (PUCV, 2022). El docente dentro de su práctica tiene varios aspectos a considerar, para Hinestroza et al, una de ellas sería las competencias, en este caso se consideraría las competencias didácticas que tiene que ver con la forma de cómo se transmiten los contenidos, ya que no solo importa el dominio del tema sino que es más importante como los estudiantes entienden e internalizan los contenidos y las competencias académicas, ligado más al actuar cotidiano de la enseñanza dentro del aula y como los contenidos que el docente brinda impacta en la formación de hábitos de estudio, la autonomía y los valores que lleven al estudiante a una integridad académica.

Dimensión 4: Evaluación para el aprendizaje

En esta cuarta dimensión se trata de hacer una reflexión acerca de si actualmente se evalúa para aprender porque muchas veces el estudiante obtiene buenas calificaciones pero no se evidencia que haya aprendido, es decir se debe privilegiar en los estudiantes la evaluación formativa (García et al., 2021), en este contexto lo que se debe elegir es como el docente aplica los conocimientos teóricos y prácticos que, aplicado, permite acreditar y mejorar el aprendizaje del alumno mediante el uso de la evaluación continua y formativa, y se debe usar la

retroalimentación para optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de los resultados alcanzados (PUCV, 2020).

Para Rodríguez y Salinas (2020) la evaluación para el aprendizaje, se da con la finalidad de hacer notar que en los contextos actuales lo que se promueve es un proceso activo en el que los estudiantes construyen significados en torno a su aprendizaje y la articula a su formación profesional y como ciudadano, es decir el estudiante debe tener evaluaciones formativas, las cuales se darán mientras se del proceso enseñanza aprendizaje, lo que le permitirá al docente reorientar, modificar, regular, reforzar, comprobar y retroalimentar los aprendizajes de manera continua (PUCV, 2020), facilitando así la metacognición, también se considerará la evaluación sumativa porque es parte del proceso de la formación del estudiante que será informado de los resultados de manera oportuna y éstas se pueden dar través de la variedad de instrumentos que se encuentran a disposición en las Instituciones Educativas (PUCV, 2020).

Dimensión 5: Uso pedagógico de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

En esta quinta dimensión se brindan conceptos acerca del uso de las llamadas tecnologías activas, que se refieren a una serie de procesos en relación con el “almacenamiento, procesamiento y transmisión digital de la información” (Venegas-Ramos et al., 2020 p.37) estas tecnologías se introdujeron en un inicio en la vida de la población y posteriormente tomó la educación para convertirse en una de las competencias básicas para llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje (Alcívar et al., 2019). Podemos decir entonces que ellas están relacionadas estrechamente con el conocimiento teórico y práctico que, en su aplicación permite el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como medio de expresión y comunicación para el acceso a los recursos de información y para todo tipo de actividades educativas encaminadas a incrementar la competencia y mejorar el aprendizaje activo y

autónomo de los estudiantes (PUCV, 2020).

Para Flores y de Arco existe un mundo educativo en el uso de las TIC y estas no podrían “desarrollarse por sí solas ya que influyen considerablemente sobre el proceso enseñanza aprendizaje” (2012, citado por Venegas-Ramos et. al, 2020 p. 37), pero sin la formación de un docente que guíe estos aprendizajes no sería más que herramientas sin un propósito, y lo que debemos conseguir en la universidad de estos tiempos es que las TIC ayuden al estudiante a generar habilidades cognitivas de búsqueda, selección análisis, procesamiento y síntesis de información (PUCV, 2020) y que le sirva para ver potenciadas su autonomía y el aprendizaje siempre activo.

Dimensión 6: Reflexión e indagación sobre el quehacer docente

En la sexta dimensión encontramos todos los conceptos relacionados con el quehacer docente y su ardua labor por estar en constante actualización, dado que en las palabras de Gutiérrez et al. (2019), el docente universitario no se forma como tal, sino que es producto de una formación de docente y con el tiempo a través de su esfuerzo este se va cimentando en la docencia universitaria logrando una acción personal participando en comunidades orientadas al aprendizaje que facilitan la mejora continua y la exploración de sus prácticas docentes con el objetivo de innovar y explorar la tarea docente (PUCV, 2020).

En este largo camino de la perfección de la práctica docente se deben desarrollar las competencias profesionales precisadas como “cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de conocimientos científicos” (Gutiérrez et al., 2019 p. 2) que se encuentran en vinculación estrecha con el ejercicio de su profesión, así como una serie de competencias psicopedagógicas que aportarán al desarrollo de su desempeño profesional dentro de la sociedad.

2.3.- FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

2.3.1.- Hipótesis general

H1 Existe relación significativa entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un Hospital de Lima 2023

2.3.2.- Hipótesis específicas:

H1 Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima 2023

H1 Existe relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima 2023

H1 Existe relación significativa entre la dimensión amotivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima 2023

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.- Método de la investigación

La presente investigación aplicó un método Hipotético-deductivo pues parte de una serie de premisas generales para arribar a una única conclusión. Esta es la hipótesis que se puso a prueba para contrastar su veracidad. (Sánchez, 2019). De ser verdad se incrementará la literatura sobre la que se partió, con lo que se genera un avance del conocimiento; y también serviría para plantear soluciones a problemas teóricos y prácticos sobre la materia.

03.2.- Enfoque de la investigación:

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, porque se “basó en el paradigma positivista” (Arispe et al., 2020 p. 58), relacionado a métodos matemáticos, donde el mayor interés es medir y cuantificar, son procesos que desarrollan una secuencia que han servido en

forma posterior para averiguar las suposiciones propuestas en la hipótesis de investigación, así el estudio tiene una secuencia, y no se pueden obviar los pasos propuestos. El enfoque cuantitativo, busca que el proceso de investigación sea lo más objetivo posible, se encarga de estudiar fenómenos sociales los cuales observa y luego experimenta con el propósito es encontrar resultados y generalizarlos a la mayor parte de la población (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.3.- Tipo de investigación

El tipo de esta investigación fue aplicada, porque los conocimientos obtenidos tienen como objetivo de “contribuir a solucionar a una necesidad reconocida, práctica y específica” (Arispe et al., 2020 p.62), y se realizó en un tiempo y contexto determinados, por ello los problemas y soluciones son de este periodo y contexto del tiempo.

3.4.- Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación fue diseño no experimental porque “no se manipuló las variables del estudio” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p. 69), es decir la investigación solo observó como la motivación académica se comporta sobre el desempeño docente, el diseño no experimental le permite al investigador observar situaciones que existen en el momento en que realiza la acción sin crear ninguna situación diferente a la realidad, es decir, “no pueden ser manipuladas ya sea por su dificultad o por cuestiones éticas” (Hernández-Mendoza, 2018 p. 69).

El nivel de la investigación fue correlacional, el objetivo fue “conocer la relación entre las dos variables que debe ser real y lógica” (Arispe et al., 2020 p.72), en el nivel correlacional se tuvo como meta buscar la relación estadística entre las variables que se han planteado en el estudio, “funcionalmente permite observar el grado de asociación entre dos variables” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p. 51). También se consideró que la investigación es transversal o transeccional porque “la recolección de datos se realiza en un único

momento” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p. 70).

3.5.- Población, muestra y muestreo

Población:

La población de una investigación se definió como la agrupación de todos los casos que “comparten determinadas características o un criterio” (Sánchez Reyes y Mejía, 2018 p. 102) este término es usado de preferencia cuando se refieren a las personas.

Es importante para la investigación que la población se delimite, es decir, se debe escoger una población que sea pertinente a las necesidades del estudio, debe responder a los objetivos de la investigación, además deben encontrarse en un mismo lugar, un mismo tiempo y tener las mismas características (Hernández-Mendoza, 2018). Para este estudio, la población se definió por el conjunto de discentes de ciencias de la salud pertenecientes a 4 grupos profesionales, 150 en total (medicina 36 discentes, enfermería 100 discentes, nutrición 06 discentes y psicología 08 discentes).

Muestra:

La muestra es definida como “el subgrupo de casos de una población en el cual se recolectarán los datos” (Arispe et al., 2020 p. 74). Las muestras en un estudio cuantitativo le permitirán al investigador “ahorrar tiempo, reducir costos y si está bien seleccionada puede ayudar con la precisión y exactitud de los datos” (Arispe et al., 2020 p. 74).

Este trabajo de investigación trabajó con una muestra de 82 discentes de ciencias de la salud que tienen las características descritas en la población de estudio.

Criterios de inclusión:

- Estudiantes de Ciencias de la Salud pertenecientes a cuatro grupos profesionales: medicina, enfermería, odontología y nutrición.
- Estudiantes que demuestren asistencia constante y puntual a su práctica clínica.
- Estudiantes que acepten participar voluntariamente en el estudio.

- Estudiantes que acepten firmar el consentimiento firmado informado.

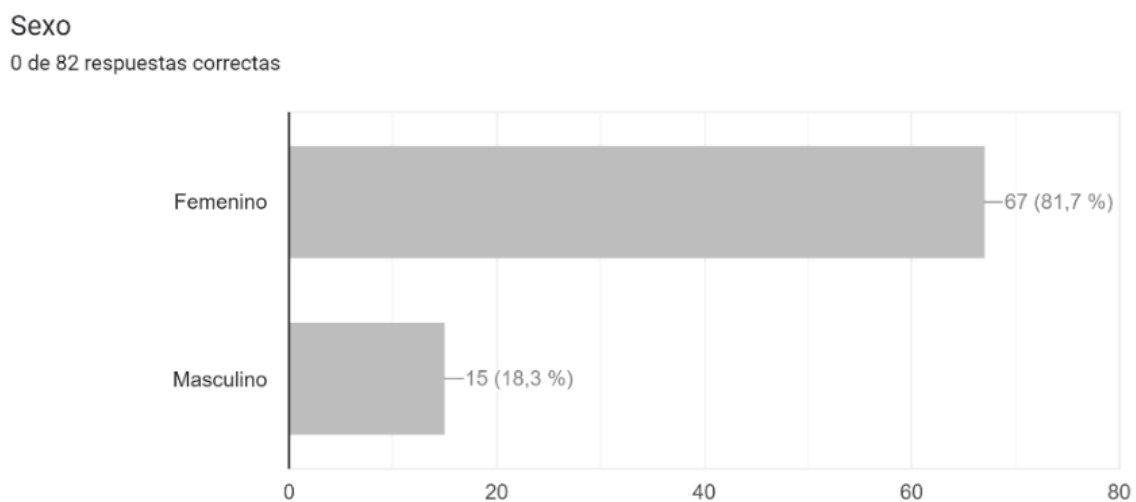
Criterios de exclusión

- Estudiantes de Ciencias de la Salud que no pertenezcan a los grupos profesionales: medicina, enfermería, odontología y nutrición
- Estudiantes que no demuestren asistencia constante y puntual a su práctica clínica.
- Estudiantes que no acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Estudiantes que no acepten firmar el consentimiento firmado informado.

La muestra estuvo conformada por 82 discentes de ciencias de la salud de las carreras profesionales de medicina, enfermería, psicología y nutrición y se muestra los datos demográficos obtenidos luego del análisis de los resultados:

Figura 1

Sexo de los participantes



Nota: Documentos de Google

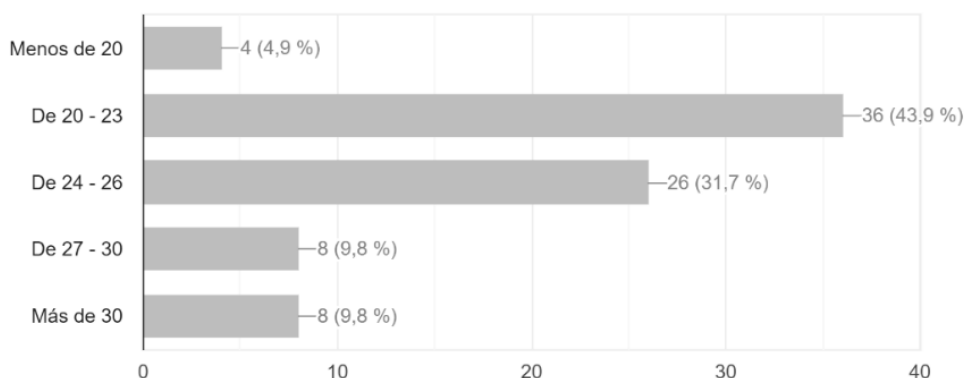
La figura 1 muestra que respondieron las encuestas un total de 82 personas, de las cuales 67 fueron mujeres, corresponden al 81.7% del total y 15 fueron varones, corresponden al 18.3% restantes.

Figura 2

Edad de los participantes

Edad

0 de 82 respuestas correctas



Nota: Documentos de Google

La figura 2 nos muestra la edad de los participantes y la mayor concentración de la edad de la muestra se sitúa entre los 20-23 años, 36 personas que representaron el 43.9% de total, le sigue la edad de 24-26 años, 26 personas que representaron 31.7% del total, los entrevistados de 27-30 y más de 30 años fueron un total de 8 personas en cada caso y representaron el 9.8% respectivamente y los menores de 20 solo hay 4 personas que representaron 4.9%.

Muestreo:

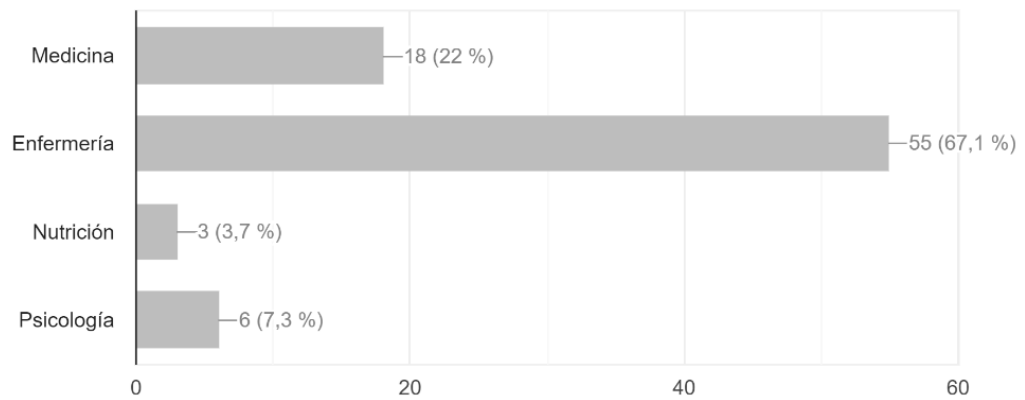
Este trabajo de investigación usó el muestreo no probabilístico o por conveniencia, es decir el “muestreo se basa en el criterio del investigador” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p. 94), ya que permitió al investigador hacer el estudio más rápido e inclusive pudo hacer el estudio más sencillo dado que el muestreo está “basado en la experiencia con la población” (Arispe et al., 2020 p. 77).

Figura 3

Carrera profesional

A que carrera profesional pertenece

0 de 82 respuestas correctas



Nota: Documentos de Google

La figura 3 nos muestra la distribución de las carreras profesionales de los encuestados, la mayor cantidad pertenecen a la carrera de enfermería (55 personas) y representaron al 67.1% del total, de la carrera de medicina (18 personas) que representaron al 22% del total, de la carrera de psicología (6 personas) que representaron el 7.3% y finalmente de la carrera de nutrición (3 personas) que representaron el 3.7% del total.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Motivación académica

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca • Amotivación 	<p>La motivación académica es lo que impulsa al estudiante a desempeñar un rol más eficaz y autónomo que le permita tomar sus propias decisiones hasta llegar a tener autonomía para aprender competencias genéricas y específicas incluida las formas en que actúa, piensa, siente y se relaciona con el proceso enseñanza aprendizaje (Pérez del Pino y Franco-Mariscal, 2019)</p>	<p>La variable motivación académica se medirá con un instrumento llamado “Escala de Motivación académica” elaborado por Vallerand et al, 1992, en base a la Teoría de la Autodeterminación los autores nos indica que hay tres necesidades psicológicas básicas que impulsan a la motivación: la competencia, la relación y la autonomía, la teoría no solo predice la cantidad o el tipo de motivación que pueden experimentar los estudiantes sino también como el entorno afecta a la motivación, en base a estos postulados los estudiantes pueden sentirse motivados intrínsecamente, motivados extrínsecamente o amotivados (Deci y Ryan, 2000)</p>	<p>Motivación intrínseca al conocimiento 2, 9, 16, 23</p> <p>Motivación intrínseca al logro 6, 13, 20, 27.</p> <p>Motivación intrínseca a las expectativas estimulantes 4, 11, 18, 25</p> <p>Motivación extrínseca regulación identificada 3,10, 17, 24</p> <p>Motivación extrínseca regulación introyectada 7, 14, 21, 28</p> <p>Motivación extrínseca regulación externa 1, 8, 15, 22</p> <p>Amotivación 5, 12, 19, 26</p>	Ordinal	<p>Usará una escala tipo Likert compuesta por 5 alternativas, 2 de ellas tienen 2 números</p> <ul style="list-style-type: none"> • No corresponde 1 • Corresponde poco 2 y 3 • Corresponde moderadamente 4 • Corresponde bastante 5 y 6 • Corresponde exactamente 7

Variable 2: Desempeño docente

Definición operacional:

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad docente 	El desempeño docente está definido como el conjunto de acciones que el profesor realiza en el aula para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje y formación de los alumnos que tiene encomendados, todas estas acciones están estrechamente vinculadas a otros factores como es la relación con los demás docentes, lo estudiantes y el entorno o contexto en el que desarrolla el trabajo (Llancari y Alania, 2020)	La variable Desempeño Docente se medirá con un cuestionario denominado “Marco de cualificación de la docencia universitaria” propuesto por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile). Está basado en el modelo educativo de la universidad que propone a través de todas sus dimensiones lograr una docencia de excelencia que dirija que los docentes a mejorar constantemente lo que se imparte en las aulas de clases. (PUCV, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> Comunica efectiva y oportunamente a los estudiantes información relevante respecto del proceso de enseñanza aprendizaje y de todos los aspectos prácticos, a través del programa de la asignatura, del Syllabus y del aula virtual. Cumple con los deberes previamente comunicados a los estudiantes, evidenciando el compromiso que tiene con su labor docente. Cumple responsablemente con los aspectos formales y administrativos de su docencia. Respeta, promueve y fortalece la identidad institucional. Respeta, acepta y valora a todos sus estudiantes teniendo altas expectativas respecto de sus desempeños académicos. Muestra disposición al diálogo, acogiendo positivamente las inquietudes de los estudiantes, atendiendo sus preguntas y solicitudes. Fomenta la comunicación, colaboración y organización entre los estudiantes y entre estos y el profesor. Establece normas claras que orientan la buena convivencia en la asignatura. Establece un trato cordial, respetuoso e inclusivo con los estudiantes Muestra una actitud de valoración de la diversidad estudiantil, además de instar a tal valoración entre los estudiantes. Fomenta en sus estudiantes actitudes positivas de convivencia y relaciones interpersonales. Demuestra conocer los aspectos teóricos y/o prácticos de su disciplina un nivel experto y con actualización permanente de los contenidos de las asignaturas impartidas. Define los resultados de aprendizajes esperados para los programas de asignatura y syllabus de sus cursos, en función del perfil de egreso de 	Ordinal	Usará una escala tipo Likert compuesta por 3 alternativas Nunca 1 A veces 2 Siempre 3
<ul style="list-style-type: none"> Ambiente para el aprendizaje y buena relación con los estudiantes 					
<ul style="list-style-type: none"> Enseñanza para el aprendizaje 					

	<p>la carrera que se insertan.</p> <ol style="list-style-type: none">14. Prepara sus clases tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y se adecua a situaciones emergentes, implementando recursos didácticos coherentes a los saberes que desea desarrollar.15. Implementa experiencias de aprendizajes coherentes con los resultados de aprendizaje y las características de los estudiantes, potenciado un aprendizaje activo, autónomo e incluso.16. Implementa experiencias de aprendizajes auténticas y aplicables en el entorno y contexto profesional real, de manera coherente con los resultados de aprendizaje y el momento formativo que se encuentran los estudiantes.17. Fomenta la comprensión y valoración por parte de los estudiantes del corpus científico disciplinario.
<ul style="list-style-type: none">• Evaluación para el aprendizaje	<ol style="list-style-type: none">18. Diseña y aplica un plan de evaluación coherente con los resultados y experiencias de aprendizaje definidos en la asignatura19. Define y comunica oportunamente los criterios e instrumentos de evaluación, así como las habilidades y los tiempos que serán requeridos.20. Proporciona los resultados y realiza retroalimentación permanente y oportuna sobre los niveles de logro de sus estudiantes, como complemento a la calificación.21. Implementa experiencias de evaluación del aprendizaje auténticas y aplicables en el entorno y contexto profesional real, de manera coherente con los resultados de aprendizaje y el momento formativo en que se encuentren los estudiantes.22. Utiliza regularmente los resultados alcanzados en los logros de aprendizaje para revisar y modificar las estrategias docentes
<ul style="list-style-type: none">• Uso pedagógico de las TIC	<ol style="list-style-type: none">23. Integra las TIC en el diseño de sus cursos para mejorar y fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.24. Fomenta el modelamiento docente del uso de las TIC para el logro de habilidades y aprendizajes en los estudiantes.25. Elabora materiales didácticos con medios tecnológicos y audiovisuales.26. Usa el aula virtual u otra plataforma virtual, como un espacio que

	facilita la comunicación y difusión de la información referida a la asignatura.
	27. Implementa actividades formativas virtuales, para el logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas y para el fomento de un aprendizaje activo y autónomo de los estudiantes.
• Reflexión e indagatorio sobre el quehacer docente	28. Reflexiona sobre su propio proceso de enseñanza-aprendizaje, identificado en forma personal y colectivamente las claves de las buenas prácticas docentes, fomentando además la propuesta formativa de su Unidad Académica y el Modelo Educativo de la Universidad.
	29. Implementa innovaciones en docencia universitaria, tanto en sus cursos como en instancias de revisión y reflexión del quehacer curricular y formativo de su unidad académica, como resultado de su revisión, evaluación y reflexión profesional.
	30. Sistematiza los resultados de su reflexión y quehacer docente, compartiendo sus conclusiones en la comunidad académica.
	31. Fomenta comunidades de enseñanza y aprendizaje para el mejoramiento y sistematización de las prácticas docentes innovadoras.
	32. Desarrolla investigación en docencia universitaria, indagando en el impacto de sus innovaciones en el aprendizaje de los alumnos.

3.7.- Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Las técnicas de recolección de datos son procedimientos utilizados en una investigación para poder “recolectar la información los cuales permiten lograr los objetivos y así contrastar la hipótesis de investigación”, también será importante que haya “coherencia entre la técnica y el instrumento” (Arispe et al., 2020 p.78)., la técnica empleada en este estudio de investigación será la encuesta, las preguntas “tienen que ser claras, precisas, comprensibles, breves, con un vocabulario simple y directo, las cuales se pueden autoadministrar y por entrevista” (Arispe et al., 2020 P.83).

Los instrumentos son las alternativas que se usan para la aplicación de estas técnicas, en esta investigación se usaron dos cuestionarios, ellos han sido confeccionados en congruencia con las variables de investigación y los indicadores que derivan de las mismas (Arispe et al., 2020). Estos instrumentos requieren tener validez y confiabilidad para poder ser aplicados y debe haber un grado de relación entre la técnica y el instrumento, el instrumento le va a permitir al investigador categorizar, ordenar y procesar la información recibida de manera más eficiente, de tal manera que los resultados obtenidos serán confiables.

3.7.2.- Descripción de los Instrumentos

Para ambas variables de investigación se usaron cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos. Según Hernández-Mendoza, (2018), un cuestionario es un instrumento usado en investigaciones que requieren medir información de una variable por medio de preguntas ya sea abiertas o cerradas, que se le hacen al participante, y que tienen congruencia con las variables a medir y los objetivos del trabajo. Estos instrumentos se usaron para tener una forma objetiva de cuantificar el índice de respuestas de forma que, al ser juntados entre los

miembros de toda la muestra, se pudo tener una apreciación real del impacto de cada variable en el grupo en general.

Se usaron dos cuestionarios, para medir ambas variables de estudio, para medir la motivación académica se ha usado la Escala de Motivación Académica, y para medir el desempeño docente, se ha usado el Marco de Cualificación de la Docencia Universitaria, ambos cuestionarios han usado para la medición de las respuestas escala tipo Likert con valores numéricos asignados previamente por los autores que tienen puntuaciones de mayor a menor grado en concordancia con las afirmaciones de sus respuestas percibidas. Estos resultados han sido traducidos a figuras y tablas, en concordancia con las respectivas variables y dimensiones ya detalladas, y nos permitieron analizar e interpretar la información obtenida, la descripción de estos y las características se ven en las siguientes tablas:

Tabla 1*Ficha técnica del instrumento: Instrumento variable 1*

Identificador	Descripción
Nombre	Escala de Motivación Académica
Objetivo	Conocer y medir la motivación académica,
Autor del instrumento	Robert J. Vallerand, Luc G. Pelletier, Marc R. Blais, Nathalie M. Brière, Caroline B. Senécal, Évelyne F. Vallières, 1992. Francia, Traducido al español por Núñez, Lucas y Navarro, 2005 (España). Validado en Perú por Vigil Cornejo 2008 (Tesis doctoral).
Características	Cuestionario de 28 preguntas, escala tipo Likert que tiene 5 opciones de respuestas con 7 alternativas en las tres dimensiones, Motivación Intrínseca, Motivación extrínseca y Amotivación
Calificación	<p>Se sumaron los ítems de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca (12 ítems) 2, 4, 6, 9, 11, 13, 16, 18, 20, 23,25,27 • Motivación extrínseca (12 ítems) 1, 3, 7, 8, 10, 14, 15, 17, 21,22,24,28. • Amotivación (4 ítems) 5,12,19,26. <p>Se sumaron los puntajes obtenidos en la escala de Likert y se dividió entre la cantidad de ítems de cada dimensión, motivación intrínseca (12) motivación extrínseca (12) y Amotivación (4) ítems.</p>
Interpretación	<p>Para la interpretación se consideró la metodología propuesta por Guerreros 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación baja: respuestas 1 y 2 es decir 28 – 56 puntos • Motivación media: respuestas 3 y 4 es decir 57 – 112 puntos • Motivación alta: respuestas 5, 6 y 7 es decir 113 – 196 puntos.
Aplicación	Individual, vía virtual, el instrumento se elaboró en aplicativo Google Forms, los resultados fueron devueltos de la misma forma.
Tiempo	El tiempo aproximado fue de 10 minutos
Ámbito de aplicación	Instituto Nacional de Salud del Niño (INSN)
Periodo de aplicación	Agosto 2023

Elaboración propia

Tabla 2*Ficha técnica: Variable 2*

Identificador	Descripción
Nombre	Marco de cualificación de la docencia universitaria.
Objetivo	Conocer y medir el desempeño docente.
Autor del instrumento	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile (2020).
Características	Cuestionario de 32 preguntas, escala tipo Likert, 3 opciones de respuestas, explora seis dimensiones: Responsabilidad docente, ambiente para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, evaluación para el aprendizaje, uso pedagógico de las TIC y reflexión e indagatoria del quehacer docente.
Calificación	<p>Se sumaron los ítems de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad docente (04 ítems) 1,2,3,4 • Ambiente para el aprendizaje (07 ítems) 5,6,7,8,9,10,11. • Enseñanza para el aprendizaje (06 ítems) 12,13,14,15,16,17. • Evaluación para el aprendizaje (05 ítems) 18,19,20,21,22. • Uso pedagógico de las TIC (05 ítems) 23,24,25,26,27. • Reflexión e indagación del quehacer docente (05 ítems) 28,29,30,31,32. <p>Los puntajes obtenidos en la escala de Likert dividieron entre la cantidad de ítems que tiene cada dimensión, responsabilidad docente 12, ambiente para el aprendizaje 21, enseñanza para el aprendizaje 18, evaluación para el aprendizaje 15, uso pedagógico de las TIC 15 y reflexión e indagación del quehacer docente 15 puntos.</p>
Interpretación	<p>Para la interpretación se consideró la metodología propuesta por Acuña, 2019 para los niveles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño bajo: 1 – 32 puntos • Desempeño medio: 33 – 64 puntos • Desempeño alto: 65 – 96 puntos
Aplicación	Individual, vía virtual, el instrumento fue elaborado en el aplicativo Google Forms y los resultados fueron devueltos de la misma forma.
Tiempo	El tiempo aproximado fue de 15 minutos.
Ámbito de aplicación	Instituto Nacional de Salud del Niño (INSN).
Periodo de aplicación	Agosto 2023

Elaboración propia

3.7.3 Validación

La validación es el “proceso de investigación tecnológica por el cual se demostró la validez de métodos” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p.124), vale decir entonces que la validez “sirve para medir efectivamente lo que se desea medir” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p. 124), es decir, el resultado que se obtiene cuando se aplica el instrumento mide con mucha veracidad lo que se quiere comprobar. Se debe tener en cuenta que la validez puede hacerse en el contenido, en el constructo y en el criterio (Arispe et al., 2020).

Los cuestionarios, han sido validados por sus respectivos autores y por juicio de expertos. Hernández-Mendoza, (2018), define esta validación como aquella que proviene de la aprobación que le dan un grupo de personas que tienen experiencia en el campo en el que la investigación se desenvuelve, y poseen el suficiente conocimiento y prestigio para asegurar el correcto funcionamiento del instrumento.

El instrumento ha sido validado por expertos en el área de su competencia y han indicado que pueden ser aplicados a nuestra realidad, se describe a los expertos en la siguiente tabla:

Tabla 3

Jueces expertos que han validado los instrumentos

Nombre	Grado	Especialidad	DNI	Fecha de revisión
1. Luis Cangalaya Seminario	Doctor	Educación e investigación	41772381	18/04/23
2. Maribel Vera Vílchez	Doctora	Docencia universitaria	09325725	20/04/23
3. Carolina Cerna Silva	Magister	Docencia e investigación	08669760	26/05/23
4. Yissella Acuache Quispe	Magister	Docencia e investigación	10032874	26/05/23
5. Carmen Heiman Grimaldo	Magister	Psicología	09627962	18/04/23

Elaboración propia

3.7.4.- Confiabilidad

La confiabilidad se define como el “grado en el que un instrumento produce resultados consistentes en una muestra” (Arispe et al., 2020 p. 81) es decir cuanto más se aplica el instrumento al mismo objeto o al mismo individuo puede producir resultados idénticos.

El instrumento más usado en las investigaciones para este propósito es el Coeficiente del Alfa de Cronbach. Esa es “una fórmula general para estimar la fiabilidad de un instrumento” (Rodríguez-Rodríguez y Reguán-Álvarez, 2020 p. 6), es decir es “un indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento que contiene una serie de preguntas” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p. 16), el instrumento debe ser consistente en sus mediciones y sus resultados coherentes y para que se dé debe ser aplicada en “una prueba piloto, de aproximadamente 20 y 30 sujetos de la población que comparten las mismas características de la población” (Arispe et al., 2020 p. 80). Este instrumento de medición produce valores que van de 0 – 1, como se muestra en la siguiente tabla siguiendo la referencia de George y Mallery (2003).

Tabla 4

Niveles de aceptación de la prueba de Alfa de Cronbach

Resultados Test Alfa de Cronbach	
Nivel	Grado de Aceptación
$\alpha \leq 0.5$	Inaceptable
$\alpha > 0.5$ y ≤ 0.6	Pobre
$\alpha > 0.6$ y ≤ 0.7	Cuestionable
$\alpha > 0.7$ y ≤ 0.8	Aceptable
$\alpha > 0.8$ y ≤ 0.9	Bueno
$\alpha \geq 0.9$	Excelente

Nota: Niveles de confiabilidad propuestos por George y Mallery (2003)

El puntaje que se obtiene no sirve para hacer una escala de las respuestas sino ha servido para medir el grado de homogeneidad que han dado las respuestas (Hernández-Mendoza,

2018).

Tabla 5

Análisis de confiabilidad variable Motivación académica

Estadísticas de fiabilidad Motivación académica	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.906	28

Al hacer la prueba del alfa de Cronbach, para la aplicación del instrumento propuesto en la variable Motivación Académica, el resultado fue de 0,906, lo que significa según el autor que el coeficiente de alfa o la confiabilidad es excelente.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad variable Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad Desempeño docente	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.973	32

El alfa de Cronbach, para la aplicación del instrumento propuesto en la variable Desempeño Docente, el resultado obtenido fue de 0.973, lo que significa según el autor que el coeficiente alfa o confiabilidad es excelente.

3.8.- Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos es “una etapa del proceso de la investigación que comprende tareas como la organización de datos para codificarlos, analizarlos estadísticamente, graficarlos y contrastarlos” (Sánchez Reyes y Mejía, 2018 p. 105). se caracteriza por la medición los datos numéricos que servirá para contrastar con la realidad. Este cuestionario se distribuyó

entre los participantes elegidos en la muestra, se hizo de forma digital mediante una base de datos que se elaboró una serie de preguntas que se llenó de manera anónima y no tuvo la participación o presencia del investigador; a los participantes se les informó de manera previa acerca del estudio y cuál era el objetivo de la investigación.

Además, se solicitó que den el consentimiento firmado informado que se colocó previo al cuestionario de preguntas, luego se procedió a aplicar el instrumento para recolectar los datos, se tabuló y diseñaron las tablas estadísticas, para proseguir con el análisis de los resultados que se obtuvieron de estos instrumentos. Para hacer el análisis de los datos, lo obtenido se vació en una plantilla de Microsoft Excel, en el cual se obtuvo la suma de las variables y las dimensiones. Para hacer el tratamiento de estos datos se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 25,0, el programa procesó y reconvirtió las variables en niveles y rangos, para luego se analizó los informes obtenidos (Arispe et al., 2020). También, los resultados obtenidos se vaciaron gráficamente, y esto nos ha ayudado a describir la existencia de la relación entre las variables de estudio. Se aplicó a la investigación la prueba de normalidad que es parte de la estadística paramétrica donde la población estudiada tiene una “dispersión similar en sus distribuciones”, (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018 p. 107).

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación académica	0.107	82	0.022
Desempeño docente	0.200	82	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 7 muestra los datos obtenidos en la prueba de normalidad, la muestra no tiene una distribución normal, porque la significancia obtenida para la Variable Motivación académica fue de 0,022 y para la Variable Desempeño docente se obtuvo 0,000 es decir, ambas variables tienen un grado de significancia < 0.05 , la prueba estadística a usar es una prueba no paramétrica, y dado que la muestra tiene un total de 82 personas se decidió usar Kolmogorov-Smirnov.

3.9.- Aspectos éticos

Para la siguiente investigación se ha tomado en cuenta los aspectos éticos que nos dicta la conducta científica, se ha hecho una revisión amplia de la literatura acerca de las variables de investigación, y se ha respetado los derechos de autor de cada trabajo analizado, el trabajo será analizado por el programa anti-plagio llamado “Turnitin”, para verificar que el trabajo no ha sido plagiado, que ha sido elaborado por la autora en su totalidad y con ello se pretende que mejoren las prácticas académicas.

El trabajo de investigación también tomará como referencia los principios bioéticos tomados de la “Declaración de Helsinki”, por ello se respetará el anonimato de la información brindada por los participantes al estudio a través de los instrumentos, se respetará la información personal que puedan brindar los participantes al estudio y se tratará el resto de la información con el mayor respeto posible, como los datos serán tomados en una Institución se le solicitará a quien corresponda los permisos necesarios para hacer uso del instrumento y la muestra de estudio firmará el consentimiento informado (Arispe et al., 2020).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1.- Análisis descriptivo de los resultados

Para hacer el análisis descriptivo de las variables del estudio de investigación “Motivación académica” y Desempeño Docente” y las dimensiones de la variable independiente se ha recategorizado dichas respuestas a escalas de valor según el estudio propuesto por Guerreros 2022, y se han descrito a continuación los resultados encontrados.

4.1.1.1.- Escala de valor de las variables

Se observa en la tabla 8 los resultados obtenidos en la escala de valor para la variable motivación académica donde se muestra que la puntuación mínima fue de 28 y la máxima fue de 196, por otro lado, las dimensiones alcanzaron puntajes que van desde 4 a 84; la tabla también

contempla los niveles de medición para la variable: Bajo, medio y alto, siguiendo el modelo propuesto por Guerrero 2022.

Tabla 8

Escala de valor variable Motivación académica y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Puntajes			Niveles		
	N	Min	Max	Bajo	Medio	Alto
Motivación académica	82	28	196	28-56	57-112	113-196
Motivación intrínseca	82	12	84	12-24	25-48	49-84
Motivación extrínseca	82	12	84	12-24	25-48	49-84
Amotivación	82	04	28	04-08	09-16	17-28

Elaboración propia

Del mismo modo en la tabla 9 encontramos los rangos y niveles que se ha alcanzado para la variable Desempeño docente y sus dimensiones, donde se han obtenido 32 puntos como mínimo y 96 puntos como máximo, sus dimensiones alcanzaron puntajes que se encontraron entre 4 a 21 puntos; quedaron establecidos los niveles de medición: Bajo, medio y alto, siguiendo el modelo propuesto por Acuña 2019.

Tabla 9

Escala de valor variable Desempeño docente y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Puntajes			Niveles		
	N	Min	Max	Bajo	Medio	Alto
Desempeño docente	82	32	96	01-32	33-64	65-96
Responsabilidad docente	82	04	12	01-04	05-08	09-12
Ambiente para el aprendizaje	82	07	21	01-07	08-14	15-21
Enseñanza para el aprendizaje	82	06	18	01-06	07-12	13-18

Evaluación para el aprendizaje	82	05	15	01-05	06-10	11-15
Uso pedagógico de las TIC	82	05	15	01-05	06-10	11-15
Reflexión e indagación del quehacer docente	82	05	15	01-05	06-10	11-15

Elaboración propia

4.1.1.2.- Análisis descriptivo de la variable Motivación académica

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 10 para la variable motivación académica muestran que un 90.2% que representaron a 74 discentes encuestados demuestra un nivel alto de motivación académica mientras que el 9.8% que representaron a 8 discentes demuestra un nivel medio de motivación académica y no se obtuvieron resultados para el nivel bajo.

Tabla 10

Niveles de la Variable Motivación Académica

MOTIVACION ACADEMICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	9.8	9.8	9.8
	Alto	74	90.2	90.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Elaboración propia

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Los resultados obtenidos por niveles para el total de la dimensión motivación intrínseca y que se visualiza en la tabla 11 muestran, que un 90.2% de los discentes que representaron a 74 discentes demuestra un nivel alto de motivación intrínseca y el 9.8% que representaron a 8 discentes muestran un nivel medio de Motivación Intrínseca.

Tabla 11*Niveles de la dimensión Motivación Intrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	8	9.8
	Alto	74	90.2
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Indicador 1: Motivación intrínseca al conocimiento

Según los niveles obtenidos para este indicador en la tabla 12 se muestran los resultados que un 90.2% que corresponden a 74 discentes, demuestra un nivel alto de motivación intrínseca al conocimiento mientras que otro 8.5% que representaron a 7 discentes, demuestran un nivel medio y finalmente el 1.2% que representaron a 1 discente demuestran un nivel bajo con respecto a este indicador.

Tabla 12*Niveles de Motivación Intrínseca al conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.2
	Medio	7	8.5
	Alto	74	90.2
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Indicador 2: Motivación Intrínseca al logro

Según los niveles obtenidos para este indicador en la tabla 13 se muestran los resultados un 89.0% que representaron a 73 discentes muestran un nivel alto de motivación intrínseca al logro mientras que el 9.8% que corresponden a 08 discentes demuestran un nivel medio de motivación

intrínseca al conocimiento y finalmente el 1.2% correspondiente a 1 discente demuestran un nivel bajo con respecto a este mismo indicador.

Tabla 13

Niveles de Motivación Intrínseca al Logro

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.2
	Medio	8	9.8
	Alto	73	89.0
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Indicador 3: Motivación Intrínseca a las Expectativas Estimulantes

Con respecto a los niveles obtenidos para este indicador en la tabla 14 se muestran los siguientes resultados, un 76.8% correspondiente a 63 discentes demostraron un nivel alto de motivación intrínseca a las expectativas estimulantes, el 19.5% correspondiente a 16 discentes que demuestran un nivel medio de motivación intrínseca a las expectativas estimulantes y finalmente el 3.7% que representan a 3 discentes entrevistados demostraron un nivel bajo con respecto a este indicador.

Tabla 14

Niveles de Motivación Intrínseca a las Expectativas Estimulantes

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	3	3.7
	Medio	16	19.5
	Alto	63	76.8
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Los resultados obtenidos por niveles para el total de la dimensión motivación extrínseca se visualizan los resultados en la tabla 15, muestran que un 90.2% que representan 74 discentes tienen un nivel alto de motivación extrínseca y el 9.8% correspondiente a 8 discentes demuestran un nivel medio de Motivación Intrínseca, no se halló resultados para el nivel bajo.

Tabla 15

Niveles de Motivación Extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Medio	8	9.8
	Alto	74	90.2
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Indicador 1: Motivación extrínseca regulación identificada

Con respecto a los niveles obtenidos para este indicador en la tabla 16 se muestran los resultados un 93.9% que representan a 77 discentes demostraron un nivel alto de motivación extrínseca regulación identificada, el 4.9% que corresponden a 4 discentes demostraron un nivel medio de Motivación extrínseca regulación identificada y finalmente el 1.2% que representan a 1 discente demuestran un nivel bajo con respecto a este indicador.

Tabla 16

Niveles Motivación extrínseca regulación identificada

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.2
	Medio	4	4.9
	Alto	77	93.9
	Total	82	100.0

Indicador 2: Motivación extrínseca regulación introyectada

En la tabla 17 según los niveles obtenidos se muestran los resultados que un 73.2% que corresponden a 77 discentes demuestran un nivel alto de motivación extrínseca regulación introyectada, mientras que el 25.6% que corresponden a 21 discentes demuestran un nivel medio de motivación extrínseca regulación introyectada y finalmente el 1.2% que representaron a 1 discente que demuestra un nivel bajo con respecto al indicador.

Tabla 17

Niveles Motivación extrínseca regulación introyectada

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.2
Medio	21	25.6
Alto	60	73.2
Total	82	100.0

Elaboración propia

Indicador 3: Motivación extrínseca regulación externa

Con respecto a la tabla 18 según los niveles obtenidos, los resultados muestran que un 87.8% que representan a 72 discentes tienen un nivel alto de motivación extrínseca regulación externa, mientras que el 9.8% que representan a 8 discentes demuestran un nivel medio de Motivación extrínseca regulación externa y finalmente el 2.4% que representan a 2 discentes demostraron un nivel bajo con respecto a este indicador.

Tabla 18*Niveles Motivación extrínseca regulación externa*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	2	2.4
	Medio	8	9.8
	Alto	72	87.8
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Dimensión 3: Amotivación

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 19 para la dimensión Amotivación mostraron que un 6.1% que representan a 5 discentes demuestran un nivel alto de amotivación, mientras que el 14.6% que representan 12 discentes demostraron un nivel medio de Amotivación y finalmente el 79.3% que representan a 65 discentes demostraron un nivel bajo con respecto a la amotivación.

Tabla 19*Niveles de Amotivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	65	79.3
	Medio	12	14.6
	Alto	5	6.1
	Total	82	100.0

Elaboración propia

4.1.1.3.- Análisis descriptivo de la variable Desempeño docente

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 20 para la variable desempeño docente muestran que el 91.5% que representaron a 75 discentes perciben un nivel alto de desempeño

docente, mientras que el 8.5% que son un total de 7 discentes percibieron un nivel medio para la variable desempeño docente, no se obtuvieron resultados para el nivel bajo cuando se ha realizado el análisis total de la variable.

Tabla 20

Niveles de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Medio	7	8.5
	Alto	75	91.5
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Dimensión 1: Responsabilidad docente

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 21 para la primera dimensión responsabilidad docente muestran que el 91.5% que representaron a 75 discentes encuestados percibe un nivel alto de responsabilidad docente, mientras que el 8.5% que representaron a 7 discentes percibieron un nivel medio de responsabilidad docente y no hay puntuación para el nivel bajo.

Tabla 21

Niveles de Responsabilidad docente

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Medio	7	8.5
	Alto	75	91.5
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Dimensión 2: Ambiente para el aprendizaje

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 22 para la segunda dimensión ambiente para el aprendizaje muestran que el 91.5% que representaron a 75 discentes percibieron un nivel alto de ambiente para el aprendizaje, el 7.3% que representaron a 6 discentes percibieron un nivel medio de ambiente para el aprendizaje y para el 1.2% que representan a 1 encuestado que percibió un nivel bajo para esta dimensión.

Tabla 22

Niveles Ambiente para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.2
	Medio	6	7.3
	Alto	75	91.5
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Dimensión 3: Enseñanza para el aprendizaje

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 23 para la dimensión enseñanza para el aprendizaje muestran que el 84.1% que representan a 69 discentes percibieron un nivel alto de enseñanza para el aprendizaje, mientras que el 15.9% que representan a 13 estudiantes percibieron un nivel medio de enseñanza para el aprendizaje y no hay puntuación para el nivel bajo.

Tabla 23

Niveles de enseñanza para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Medio	13	15.9
	Alto	69	84.1
	Total	82	100.0

Dimensión 4: Evaluación para el aprendizaje

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 24 para la dimensión evaluación para el aprendizaje muestran que el 80.5% que representaron a 66 discentes percibieron un nivel alto para esta dimensión, mientras que el 18.3% que correspondieron a 15 discentes percibieron un nivel medio de evaluación para el aprendizaje y el 1.2% que representan a 1 encuestado que ha percibido un nivel bajo para evaluación para el aprendizaje.

Tabla 24

Niveles para evaluación para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	1.2
	Medio	15	18.3
	Alto	66	80.5
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Dimensión 5: Uso pedagógico de las TIC

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 25 para la dimensión uso pedagógico de las TIC muestran que el 73.2% que representaron a 60 discentes percibieron un nivel alto para esta dimensión, mientras que el 26.8% que son un total de 22 personas percibieron un nivel medio de uso pedagógico de las TIC y no se evidencia porcentaje para el nivel bajo de esta dimensión.

Tabla 25

Niveles del uso pedagógico de las TIC

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Medio	22	26.8
	Alto	60	73.2
	Total	82	100.0

Elaboración propia

Dimensión 6: Reflexión e indagatoria del quehacer docente

Los resultados por niveles obtenidos en la tabla 26 para la dimensión reflexión e indagatoria del quehacer docente muestran que el 76.8% que representan a 63 discentes perciben un nivel alto para esta dimensión, mientras que el 22% que son un total de 18 personas perciben un nivel medio de reflexión e indagatoria del quehacer docente y 1 persona que representa al 1.2% percibe un nivel bajo de esta dimensión.

Tabla 26

Niveles de Reflexión e indagatoria del quehacer docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1.2
	Medio	18	22.0
	Alto	63	76.8
	Total	82	100.0

Elaboración propia

4.1.2.- Prueba de Hipótesis

Para poder analizar la prueba de hipótesis debemos tener algunas consideraciones:

El nivel de significancia: será de 5% es decir 0,05.

Se tomará una decisión en base a:

Si p valor $>$ a 0,05 se acepta la hipótesis nula

Si p valor es $<$ a 0,05 se acepta la hipótesis alterna

4.1.2.1.- Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un Hospital de Lima 2023

H1: Existe relación significativa entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un Hospital de Lima 2023.

En la tabla cruzada 27, prueba de hipótesis general entre la motivación académica y desempeño docente los resultados muestran en la prueba Rho de Spearman que el p valor es=0,008, este es un dato menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual menciona que existe una relación entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, de la misma forma también se observa que el coeficiente Rho de Spearman es =0,289 por lo que se puede afirmar que la relación es directa y de grado bajo.

Tabla 27

Hipótesis general

			MOTIVACION ACADEMICA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MOTIVACION ACADEMICA	Coefficiente de correlación	1.000	,289**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	82	82
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,289**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	82	82

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

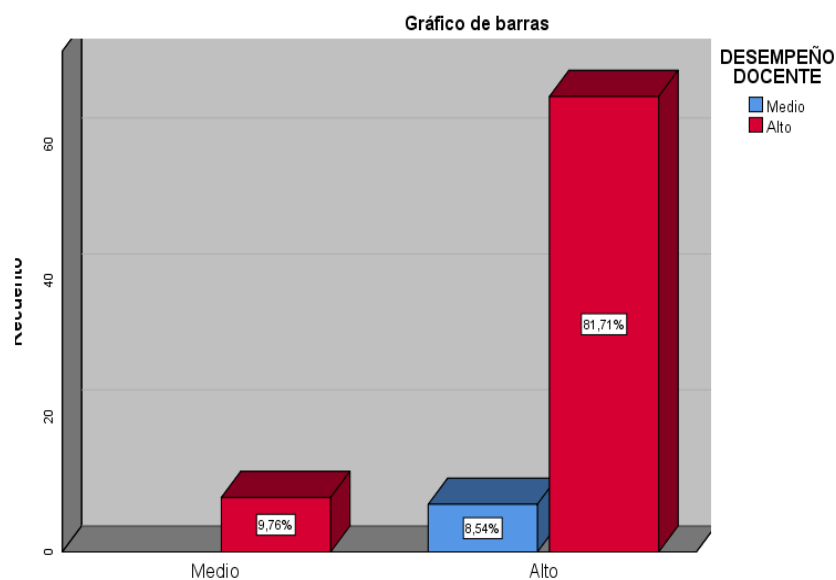
Según los resultados obtenidos en la tabla cruzada 28 y figura 4, del 90.2% de los discentes de ciencias de la salud entrevistados, el 81.7% tienen un nivel alto de motivación académica, el 8.5% restantes perciben un nivel medio de motivación académica. Finalmente, el 9.8% de los discentes de ciencias de la salud restantes demuestran un nivel medio de motivación académica y perciben un nivel alto de desempeño docente.

Tabla 28

Tabla cruzada de motivación académica – desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Medio	Alto	
MOTIVACION ACADEMICA	Medio	Recuento	0	8	8
		% del total	0.0%	9.8%	9.8%
	Alto	Recuento	7	67	74
		% del total	8.5%	81.7%	90.2%
Total		Recuento	7	75	82
		% del total	8.5%	91.5%	100%

Motivación académica – desempeño docente

Figura 4

4.1.2.2.- Prueba de Hipótesis específica 1

Ho No existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima 2023.

H1 Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente

desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima 2023.

En la tabla 29 se observa que el p valor es=0,002 el cual es menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto nos permite afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión **motivación intrínseca** y el **desempeño docente** desde el punto de vista de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, de la misma forma se observa que el coeficiente de la Rho de Spearman es de 0,331 lo que permite afirmar que la relación es directa de grado bajo.

Tabla 29

Prueba de Hipótesis específica 1

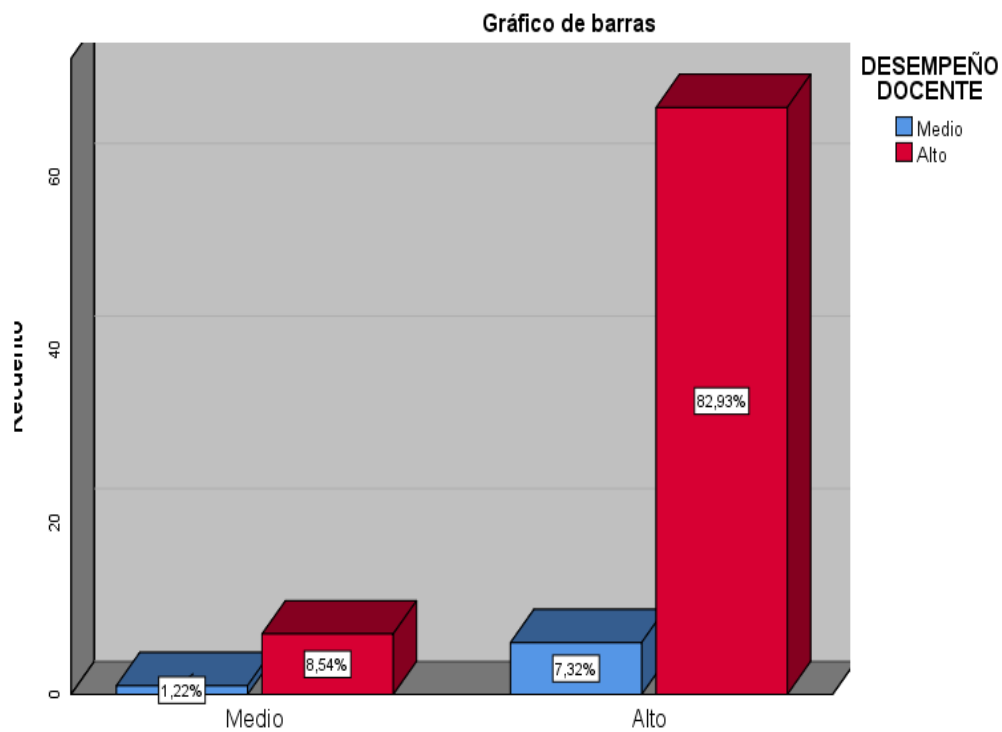
			MOTIVACIÓN INTRINSECA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Coeficiente de correlación	1.000	,331**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	82	82
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,331**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	82	82

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

Los resultados obtenidos en la tabla 30 y figura 05 donde se observa el análisis cruzado de la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño docente, se puede observar que del 90.2% de los discentes encuestados, hay un 82.9% que demuestran un nivel alto de motivación intrínseca, donde el 7.3% perciben un nivel alto de desempeño docente, no hay participantes que perciben respuestas para el nivel bajo. Finalmente, del 9.8% de discentes entrevistados demuestran nivel medio de motivación intrínseca, de ellos un 8.5% percibe un nivel alto de desempeño docente y el otro 1.2% percibe un nivel medio de desempeño docente, tampoco hay resultados para el nivel bajo

Tabla 30*Tabla cruzada Motivación intrínseca - Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Medio	Alto	
MOTIVACIÓN INTRINSECA	Medio	Recuento	1	7	8
		% del total	1.2%	8.5%	9.8%
	Alto	Recuento	6	68	74
		% del total	7.3%	82.9%	90.2%
Total		Recuento	7	75	82
		% del total	8.5%	91.5%	100.0%

Figura 5*Motivación intrínseca - desempeño docente*

4.1.2.3.- Prueba de Hipótesis específica 2

En la tabla 31 se observa que el p valor es=0,011 el cual es menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto nos permite afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño docente desde el punto de vista de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, de la misma forma se observa que el coeficiente de la Rho de Spearman es de 0,279 lo que permite afirmar que la relación es directa de grado bajo.

Tabla 31

Prueba de Hipótesis específica 2

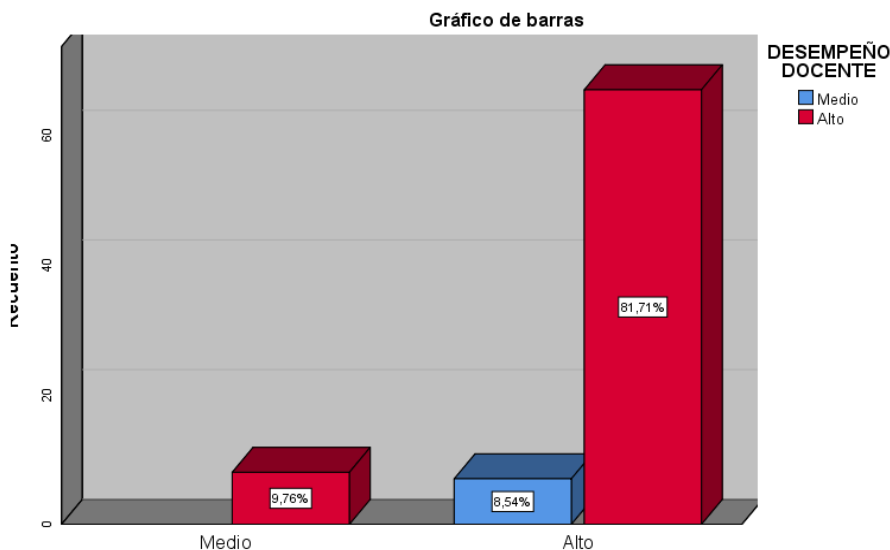
			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1.000	,279*
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	82	82
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,279*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	82	82

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

Los resultados obtenidos en la tabla 32 y figura 06 donde se observa el análisis cruzado de la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño docente, se puede observar que del 90.2% de los discentes encuestados, el 81.7% demuestran un nivel alto de motivación extrínseca, el 8.5% y percibe un nivel de medio de desempeño docente. Finalmente, del 9.8% de discentes entrevistados, el mismo porcentaje percibe un nivel alto de desempeño docente y no se encontraron datos para el nivel medio y bajo.

Tabla 32*Tabla cruzada Motivación extrínseca - Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Medio	Alto	
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Medio	Recuento	0	8	8
		% del total	0.0%	9.8%	9.8%
	Alto	Recuento	7	67	74
		% del total	8.5%	81.7%	90.2%
Total	Recuento	7	75	82	
	% del total	8.5%	91.5%	100.0%	

Figura 6*Motivación extrínseca - desempeño docente*

4.1.2.4.- Prueba de Hipótesis específica 3

Ho No existe relación significativa entre la dimensión amotivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un Hospital de Lima 2023

H1 Existe relación significativa entre la dimensión amotivación y el desempeño docente desde la

perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un Hospital de Lima 2023

En la tabla 33 se observa que el p valor es=0.179 el cual es mayor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Esto nos permite afirmar que no existe una relación significativa entre la dimensión **amotivación** y el **desempeño docente** desde el punto de vista de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, de la misma forma se observa que el coeficiente de la Rho de Spearman es de - 0,150 lo que permite afirmar que existe una relación inversa entre la amotivación y el desempeño docente.

Tabla 33

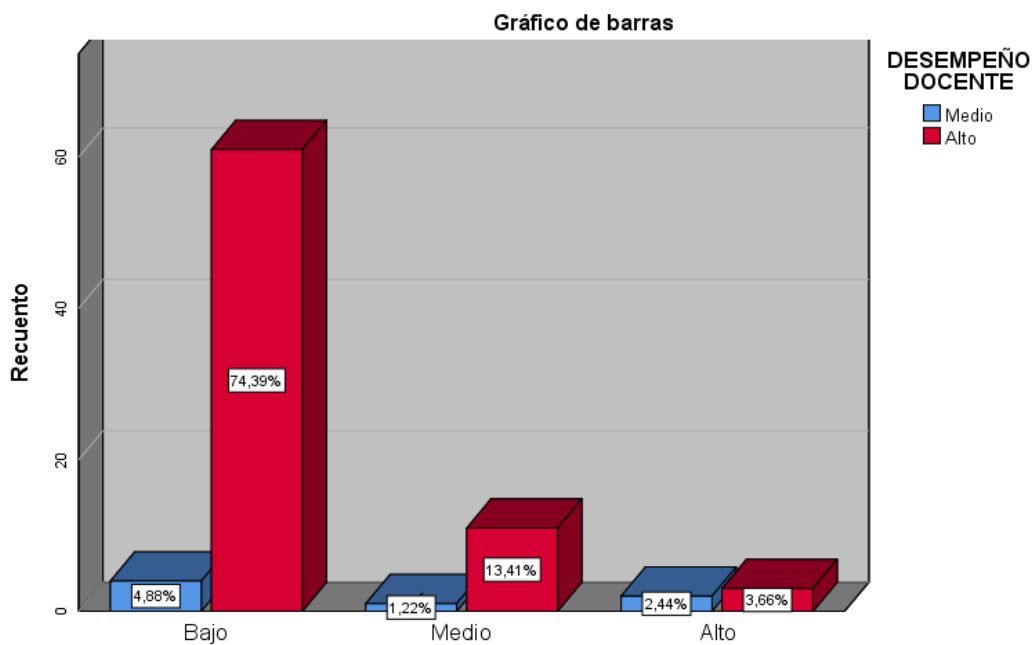
Prueba de Hipótesis específica 3

		AMOTIVACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	AMOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.179
		N	82
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	-0.150
		Sig. (bilateral)	0.179
		N	82

Los resultados obtenidos en la tabla 34 y figura 07 muestra el análisis cruzado de la dimensión amotivación y la variable desempeño docente, se puede observar que del 91.5% de los discentes encuestados, el 3.7 demuestran un nivel alto de amotivación y el 2.4% restante percibe un nivel medio desempeño docente. Mientras que el 13.4% demuestra un nivel alto de amotivación y 1.2% percibe un nivel medio de desempeño docente, finalmente el 74.4% de los discentes entrevistados demuestra un nivel bajo de amotivación y el 4.9% percibe un nivel bajo de desempeño docente.

Tabla 34*Tabla cruzada Amotivación - Desempeño docente*

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Medio	Alto		
AMOTIVACIÓN	Bajo	Recuento	4	61	65
		% del total	4.9%	74.4%	79.3%
	Medio	Recuento	1	11	12
		% del total	1.2%	13.4%	14.6%
	Alto	Recuento	2	3	5
		% del total	2.4%	3.7%	6.1%
Total	Recuento	7	75	82	
	% del total	8.5%	91.5%	100.0%	

Figura 7*Amotivación - desempeño docente*

4.1.3.- Discusión de los resultados:

Tomando como punto de partida los resultados de esta investigación se pone en evidencia que existe una relación significativa entre la motivación académica y el desempeño docente de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, esta relación significativa ha sido confirmada tanto por la motivación académica total como por las dimensiones que la componen, la motivación intrínseca y la motivación extrínseca de la misma forma se ha confirmado que no existen relación con la amotivación.

Al hacer el contraste de la hipótesis general, se encontró como resultado un p valor de 0,008 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0,289, lo que significa que existe una relación significativa entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, y la relación es directa y de grado bajo, así encontramos que este hallazgo concuerda con el estudio de Castillo (2022), realizado en Lima, su estudio encontró por medio de la prueba de correlación de Gamma un coeficiente 0,430 y un nivel de significancia 0.007, quien concluye que existe una relación directa, moderada y significativa entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa, por lo tanto hay un alto grado de relación, es decir cuando el nivel de motivación educativa es mejor la percepción del desempeño docente es mejor percibida por los estudiantes.

En este mismo sentido el estudio de Acuña (2019) realizado en Lima, el estudio guarda similitud por medio de la Rho de Spearman obtuvo un p valor 0,000 y $r = 0,320$ y concluye que existe una relación significativa entre el nivel de desempeño docente y el nivel de motivación académica, la relación es directa y de grado bajo. En esta línea nuestro estudio coincide con el estudio de Medina (2020) realizado en Guayaquil (Ecuador), la investigación encontró a través de

la $Rho= 0,469$ y un $p=0,001$, se concluye que existe una relación significativa de grado moderado entre la Motivación académica y procrastinación académica, concluyeron que cuanto más motivado está el estudiante menos postergará sus tareas asignadas.

Al contrastar la hipótesis específica 1, esta investigación encontró como resultado p valor 0,002 y $Rho=0,331$, que indica que hay una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, la misma es directa de grado bajo. También se encontró con respecto a los niveles que de los discentes entrevistados (90,2%) tiene un nivel alto de motivación intrínseca. Este hallazgo concuerda con el estudio de Taskesen (2019) realizado en Turquía, su estudio encontró que la puntuación más alta de la escala 84, siendo la puntuación media 62,76, esta puntuación representa el 66% de la medida de la motivación intrínseca, esto indica que los estudiantes que son futuros docentes de artes visuales tienen un buen nivel de motivación interna, así mismo la motivación intrínseca relacionada con el conocimiento muestra una relación alta (0,812).

En la misma línea de análisis los hallazgos encontrados en esta investigación guardan similitud con el estudio de Guerreros (2022), donde los estudiantes de modalidad virtual lograron un nivel alto (90%) de respuesta para la motivación intrínseca, es decir muestran un nivel de competencia autodeterminado en todas sus actividades lo que les permitirá que el proceso de aprendizaje sea óptimo. Siguiendo esta misma línea nuestro estudio guarda similitud con el estudio de Castillo (2022) realizado en Lima, su estudio encontró que los resultados de motivación intrínseca en niveles alto y muy alto (45.9% y 43.9%) respectivamente hallados en el estudio, a mayor motivación intrínseca en los estudiantes tendrán mejor percepción del desempeño de los docentes. En contraste con la investigación de Acuña quien encontró en su investigación que el

nivel de motivación intrínseca más alta fue la moderada (54.4%), seguida del nivel alto (45%).

Teniendo en cuenta que la motivación intrínseca tiene indicadores, se ha encontrado como hallazgo que la motivación intrínseca al conocimiento (90,2%) es el indicador que tiene mejor puntaje, este hallazgo guarda similitud con el estudio de Liguetti, Fasce y Veliz (2020) realizado en Chile, quienes mediante r de Pearson encontraron que el porcentaje más alto de los indicadores fue la motivación intrínseca al conocimiento (89.59%), lo que indica que cuando un estudiante se encuentra motivado intrínsecamente sus acciones son más autónomas lo que le permite actuar de manera más independiente (Milescu 2019), esto asegurará que su actuación dentro del campo educativo sea exitoso.

Al contrastar la hipótesis específica 2, esta investigación encontró que el p valor de la dimensión motivación extrínseca es 0.011 y $Rho= 0,279$, quedando evidenciado que hay una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023, y esta relación es directa y de grado bajo. En cuanto a los niveles de esta dimensión en su conjunto consiguió un nivel de motivación extrínseca alto (90.2%), en esta línea el hallazgo guarda similitud con el estudio de Taskesen (2019) realizado en Turquía, halló como resultado que la puntuación total es de 84 y la motivación extrínseca alcanzó (65,35%) que representa el 73% de los encuestados, se concluye que la motivación extrínseca de los futuros profesores de artes visuales se encuentra en un buen nivel de motivación extrínseca, según Al Ansari et al (2021) la motivación extrínseca lleva a los estudiantes a alcanzar sus metas académicas porque le permite superar las limitaciones y los obstáculos que pueden percibir en el desarrollo de sus metas, valoran la importancia de sus estudios y aceptan la ayuda de alguien más experimentado.

Los resultados hallados en el estudio también son consistentes con lo planteado en la

investigación de Jiménez, Molina y Lara (2019), que realizó un estudio en Colombia, muestra resultados promedio de motivación extrínseca ($19,63 \pm 3,07^*$) en relación con hábitos de estudio, revelando que la motivación extrínseca hace que el estudiante se comprometa con la búsqueda del conocimiento basada en los incentivos externos dado en forma de reconocimiento de los padres o los docentes, también el estudio mostró ($p=0,212$) evidenciando que la motivación extrínseca se asocia positivamente con la variable de su estudio.

En un estudio en China (2021), Hu y Luo, haciendo un comparativo en dos universidades encontraron que la motivación ya sea intrínseca o extrínseca puede verse influenciado por diferentes factores (estructuras curriculares), lo que desean enfatizar es que los estudiantes deben optar por un aprendizaje autónomo y permanente, los estudiantes de la Universidad de Sichuan tienen una motivación intrínseca más alta (17.62 ± 3.26) que los estudiantes de la Universidad de Guangxi (15.76 ± 2.39), encontraron también resultados altos en la motivación extrínseca (17.48 ± 3.10) en contraste con nuestro estudio, los resultados de esta investigación muestra que la puntuación más alta se encuentra en la MEre (5.78 ± 0.97), a diferencia de MEin (7.96 ± 1.29) y MEid (0.96), concluyendo que le dan más valor a sus estudios académicos y al mirar el proceso enseñanza aprendizaje en el aula y su entorno, la evaluación y todos los procesos que tengan que ver con el estudiante, se proponga en las estructuras curriculares que el estudiante mejore constantemente habilidades intrínsecas y extrínsecas, según (Milescu, 2019), en la MEre el estudiante experimenta mayor cantidad de exigencias y valora las regulaciones externas porque les permite tener una imagen más positivas con sus padres y sus docentes, es aquí donde los docentes tienen el papel principal su ayuda y motivación permanente permitirá a los discentes percibir un nivel alto de desempeño docente.

Al contrastar la hipótesis específica 3, esta investigación encontró que el p valor de la

dimensión amotivación 0.179 y $Rho = -0,150$, quedando en evidencia que no hay una relación significativa entre la amotivación y el desempeño docente de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023 porque el p valor es mayor a 0,05. Otro de los hallazgos de este estudio es que la amotivación alcanza un promedio estadístico (6.91 ± 4.64). Estos hallazgos coinciden con la investigación de Taskesen (2019) realizado en Turquía, se encontró un nivel bajo de amotivación (10.40 ± 6.22) en estudiantes de docencia de artes visuales. En la misma línea Sivirikaya (2019), en su estudio realizado en Turquía, encontró niveles de desmotivación bajos (10.29 ± 5.87) en estudiantes de educación física y deportes, de igual forma el estudio de Al Ansari (2020) realizado en el Medio Oriente, encontró promedio bajo de amotivación (9.05 ± 3.95) en estudiantes de medicina.

Estudio similar de Liguetti, Face y Veliz (2020), realizado en Chile encontró también un promedio bajo de amotivación (27.84 ± 7.17) en estudiantes de enfermería. Todas estas estadísticas nos permiten inferir que la amotivación según lo propuesto por Deci y Ryan (2020) representa el nivel más bajo de autonomía y que le genera al estudiante sentimientos de incompetencia y frustración resultado de no estar motivado ni intrínseca ni extrínsecamente, es válido decir que no hay ningún tipo de motivación como producto se tiene como consecuencia un desempeño negativo.

En lo que respecta a la amotivación son actitudes que pueden estar presentes en el periodo de la vida en que los estudiantes acuden a la universidad, la pereza, la apatía y el desinterés son factores que pueden estar ligado a diversos factores sociales y económicos sin embargo también puede ser experimentado por falta de retos y confianza en sí mismos para lograr los objetivos propuestos (Jiménez, Molina y Lara, 2019), sin embargo esta falta de interés que genera la amotivación puede ser contrarrestada con factores como la autonomía, la competencia y la relación que son necesidades psicológicas básicas, al estar éstas satisfechas se genera un sentimiento de

automotivación (Al Ansari, 2020).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- CONCLUSIONES

En base a los resultados procesados y analizados con la información se han obtenido en la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones.

Primera: Con respecto al objetivo general el resultado informa que existe una correlación significativa, directa y baja, el grado de significancia (0,008) ($Rho=0,289$) para la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima 2023; se puede decir del resultado que a mayor motivación académica los estudiantes perciben mejor el desempeño de los docentes, en otras palabras los estudiantes

motivados se comprometen con su formación académica de tal forma que su rol como estudiante será autónomo, competente y los docentes les proporcionarán que tengan un perfil autodeterminado.

Segunda: En lo que respecta al primer objetivo específico se encontró que existe una correlación baja, positiva y significativa (0,002) ($Rho=0,331$) entre la motivación intrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023; es decir, los estudiantes que perciben este tipo de motivación tienen satisfacción de aprender cosas nuevas, quieren superar sus propios límites, y les gusta explorar cosas nuevas y se sienten admirados por las cosas que descubren, todo ello los anima a seguir hacia adelante por la satisfacción que les producen todas estas experiencias, el apoyo de sus docentes aumentará este tipo de motivación logrando en los estudiantes comportamientos autodeterminados.

Tercera: En lo que concierne al segundo objetivo específico, el estudio encontró que existe una correlación baja, directa y significativa (0,011) ($Rho=0,279$) entre la motivación extrínseca y el desempeño docente de los discentes de ciencias de salud de un hospital de Lima, 2023, lo que resulta cierto decir que cuanto más motivados estén extrínsecamente los discentes perciben que sus docentes influyeron en forma positiva, por lo tanto, perciben que su desempeño docente es adecuado, a pesar que los comportamientos son influenciados por presiones externas los comportamientos de los estudiantes experimentan exigencias por recompensa o castigo pero los estudiantes logran internalizar porque estudian y ello le da valor a su aprendizaje y esto los impulsa a cumplir con sus objetivos.

Cuarta: En relación al tercer objetivo específico, el estudio tuvo como hallazgo que se pudo determinar una relación inversa (0,179) ($Rho=-0.150$), entre la amotivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023,

el grado de significancia es mayor a 0,05 y la correlación es negativa, solo 5 estudiantes (6.1%) mostraron amotivación alta, el 79.3% mostraron nivel bajo de amotivación, podemos decir que a menor amotivación los discentes perciben un mejor apoyo de sus docentes por lo tanto perciben un mejor desempeño de los mismos.

5.2.- RECOMENDACIONES

Tomando en consideración que las investigaciones generan nuevo conocimiento, es importante proponer algunas recomendaciones a propósito del estudio, servirá como sugerencia a futuras investigaciones:

Primera: Se recomienda a los docentes universitarios, considerar la motivación académica como algo primordial en los estudiantes de educación universitaria, ya que un comportamiento motivado va a generar en ellos, respuestas positivas en su rendimiento académico, en las aulas estamos acostumbrados a ponerle atención al proceso enseñanza aprendizaje, pero éste debe ser centrado en el estudiante y los docentes universitarios deben transformar su cátedra de tal forma que sean un apoyo para el estudiante, el desempeño del docente será más eficiente y en consecuencia conseguiremos futuros profesionales competentes y autodeterminados que sirvan de manera positiva a su comunidad.

Segunda: Se recomienda a los docentes universitarios que la motivación intrínseca sea identificada plenamente en los ámbitos educativos porque siendo ésta una conducta autodeterminada que le permite al estudiante tener un comportamiento autónomo, le servirá para convertir sus actividades en una meta, haciendo posible que el estudiante cumpla con el proceso enseñanza aprendizaje de manera más competente y pueda cumplir con sus objetivos al finalizar su carrera profesional.

Tercera: Se recomienda a los docentes con respecto a la motivación extrínseca que puedan hacer

una diferenciación con la motivación intrínseca ya que en la motivación extrínseca intervienen las presiones externas como pueden ser la de los padres o los docentes, pero ello no es malo ya que los estudiantes internalizan su propósito y ello les permite darle un valor a lo que hacen, en este tipo de motivación el docente desempeña un papel importante ya que si se interviene de forma negativa, el estudiante responderá de la misma manera porque no está bien forjado su comportamiento autónomo, sin embargo es importante en los estudiantes universitarios que estén presentes ambos tipos de motivación.

Cuarta: Se recomienda a los docentes que puedan identificar de manera eficiente la amotivación en el comportamiento de los estudiantes durante las sesiones de clase porque al no estar regulado no existe motivación. En este sentido, hay autores que consideran el grado más bajo de autodeterminación, sumiendo al estudiante en sentimientos negativos que no le permitirán llevar con éxito el proceso enseñanza aprendizaje, y en este punto se sugiere a los docentes desarrollar su cátedra haciendo al estudiante el centro de ella que favorezca su actuación en clases.

REFERENCIAS

- Acuña, W. (2019). *El desempeño docente y la motivación académica en los estudiantes de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital U. VALLEJO
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31256>.
- Al Ansari, A.M., Kumar, A.P., AlSaleh, A.F.F., Arekat, M.R.K., Deifalla, A. (2021). Validation of academic motivation scale among medical students using factor analysis and structural equation modeling: Middle Eastern perspective. *Journal of education and health promotion*, 29 (10),364.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8641732/pdf/JEHP-10-364.pdf>
- Alcívar, C., Vargas, V., Calderón, J., Triviño, C., Santillán, S., Soria, R., y Cárdenas, L. (2019). El uso de las TIC en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los docentes en las Universidades del Ecuador. *Revista Espacios*, 40(2).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p27.pdf>
- Aldana-Rivera, E., Tafur-Castillo, J., Gil, I., Mejía, C. (2019). Práctica pedagógica de emprendimiento en docentes de educación superior en Institución Educativa Universitaria de Barranquia. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38, (2). <https://www.redalyc.org/journal/559/55964524002/html/>
- Arispe, C.M., Yangali, J.S., Guerrero, M.A., Lozada, O.R., Acuña, L.A., y Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. *Departamento de investigación y posgrado Universidad Internacional del Ecuador*. Guayaquil - Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%c>

[3%93N%20CIENT%c3%8dFICA.pdf.](#)

- Botella, A., y Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 24(2019),253-269.
<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/3576/3547>
- Bruno, F.E., Fernández, M., y Stover, J.B. (2020). Escala de motivación situacional académica para estudiantes universitarios: desarrollo y análisis psicométricos. *Interdisciplinaria*, 37(1),129. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.8>
- Casali, A. y Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (28), 423-431.
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185099592021000100054&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185099592021000100054&lng=es&tlng=es)
- Cahuana, M., Mamani-Benito, O. y Carranza, R. (2020). Autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes talento del departamento de Puno, Perú. *Propósitos y Representaciones*, 8(3),e788.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/788/1147>
- Castellanos-Páez, V., Abello-Correa, R., Gutiérrez-Romero, M., Ochoa-Angrino, S., Rojas, T. y Taborda-Osorio, H. (2022). Impacto de la pandemia en el aprendizaje: reflexiones desde la psicología educativa. *Praxis & Saber*, 13(34), e14532.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v13.n34.2022.14532>
- Castillo, S. (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. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18147>.

Cedeño-Palacios, G. M., Morales, J.C., y Arteaga, I.G. (2021). Desarrollo de competencias informacionales en la educación superior. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso)*, 6(), 141-150. en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171216013>.

Chein, S.A(2022). *Motivación y satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia en estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2021*[Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional CybertesisUNMSM.https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18054/Chein_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones.* McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Decreto Supremo N° 044-2020-PC M. Normas Legales. Decreto Supremo que declara Estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf?v=1584330685

- Delgado, M.I., García, J.B., Téllez, A. y Zamarripa, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades Revista De La Facultad De Trabajo Social Y Desarrollo Humano*, 11(2). <https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades/article/view/141>
- De Zubiría, J. (2019). Los retos de la educación del Siglo XXI. <https://antoniorc72.files.wordpress.com/2013/06/lectura-en-el-siglo-xxi.pdf>.
- Durand, V. (2020). *Walter Peñaloza Ramella. Vigencia de su enfoque educativo*. Fondo editorial Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://lc.cx/VkwNbI>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación básica. *Revista Innova Educación*. 2, (1), 132-146. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Figallo, F., Gonzales, M.T., y Diestra, V. (2020). Perú: Educación Superior en el contexto de la Pandemia por el COVID 19. *Revista en Educación de América Latina*, 8 (julio-diciembre 2020), 20-28. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/13404/2144214448>
- 32
- Froment, F., Bohórquez, M.R., y García, A.J. (2021). El impacto de la credibilidad docente y la motivación del estudiante en la evaluación de la docencia - The impact of teacher credibility and student motivation on teaching evaluations. *Revista Española de Pedagogía*, 79(280), 413-436. <https://www.jstor.org/stable/48621959>
- García, J. M., Farfán, J. F., Fuertes, L. C. y Montellanos, A. R. (2021). Evaluación formativa: un reto para el docente en la educación a distancia. *Delectus*, 2021,

4(2), julio-diciembre, ISSN: 2663-1148.

Galvis, G., Vásquez, A., Caviativa, Y.P., Ospina, P.A., Chaves, V.T., Carreño, L.M., y Vera, V.J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1–13.
<https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>

Gil, J., Fuster, F., Norabuena, R., Maldonado, H., Norabuena, E. y Hernández, R. (2019). Motivación académica y su influencia en el desarrollo de las capacidades de estudiantes en el área de inglés. *Revista de Psicología*, 15(30), 26-41. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2647/2466>

Gómez, E. (2020). Educación virtual: incidencia del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1302-1317.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/157/193>

Gómez López, L. F., y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos Y Representaciones*, 7(2), 479–515.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

González, D.J. (2019). Una concepción integradora de la Motivación Humana. *Psicología em Estudo*, 24, e44183.
<https://www.redalyc.org/journal/2871/287162798020/html/>

González Fernández, M.O. (2018). Percepción del desempeño docente-estudiante en la modalidad mixta desde una mirada ecosistémica. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 370-393.
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/346/1620>

- González-Ramírez, M.T., y Landero-Hernández, R. (2021). Diferencias en tolerancia a la frustración entre Baby Boomers, Generación X y Millennials. *Revista Ansiedad y Estrés*, 27, 89-94.
<https://www.ansiedadystres.es/sites/default/files/rev/2021/anyes2021a12.pdf>
- Guerreros, M.R. (2022). *Motivación académica y autorregulación del aprendizaje en estudiantes con enseñanza en modalidad virtual de una universidad pública de Arequipa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Agustín de Arequipa. Facultad de Psicología]. Archivo digital.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/45725c63-325b-49fb-80c8-58e837053dc2/content>
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: Una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom*. [Tesis de doctorado, Universidad Católica de Murcia, España]. Archivo digital.
<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=2XUc5kAoxQM%3D>
- Gutiérrez-Hinestroza, M., Silva-Sánchez, M., Iturralde-Kure, S., y Mederos-Machado, M.C. (2019). Competencias profesionales del docente universitario desde una perspectiva integral. *Revista Killkana Sociales*, 3(1): 1-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7019215>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw-Hill Interamericana*.
<https://lc.cx/NjI1-k>
- Hu, H., y Luo, H. (2021). Academic motivation among senior students majoring in rehabilitation related professions in China. *BMC Medical Education*, 21(1), 1-8.
<https://doi.org/10.1186/s12909-021-03016-9>

- Inga-Berrospi, F. y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2),312-318.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Instituto para el futuro de la Educación (2020, 1 de junio) Rol del estudiante de medicina y ciencias de la salud ante una pandemia.
<https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/rol-del-estudiante-de-medicina-y-ciencias-de-la-salud-ante-una-pandemia>.
- Jiménez-Reyes, A., Molina, L. y Lara., M. (2019). Asociación entre motivación y hábitos de estudio en Educación Superior. *Revista de Psicología y Educación*, 14(1), 50-62. <https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/171.pdf>
- Ligeti, P., Fasce, E., y Veliz-Rojas, L. (2020). Aprendizaje autodirigido y motivación académica en estudiantes de enfermería de una universidad en Chile. *Index de Enfermería*, 29(1-2),74-78.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000100018&lng=es&tlng=es
- Llancari, R.A. y Alania Contreras, R.D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33. Archivo digital. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/47>
- Llana, E.F., Murillo, J.J, Panchi, K.P., Paucar, M.M. y Quintanilla D.T. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
- Madero, S.M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, e2153.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Matienzo, R. (2020). Evolución de la teoría del aprendizaje significativo y su aplicación en la educación superior. *Dialektika: Revista De Investigación Filosófica Y Teoría Social*, 2(3), 17-26.

<https://journal.dialektika.org/ojs/index.php/logos/article/view/15>

Medina, M. Y., Mera, C.R., Montoya, A.J., Ruíz, G.M. y Zambrano, V.E. (2020).

Motivación académica y procrastinación académica en estudiantes de una universidad pública de Guayaquil, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9421-9444.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5068

Ministerio de Educación (Minedu), 2022. Marco del buen desempeño docente.

<https://lc.cx/8XY5ZF>

Milescu, A. (2019). The Academic Motivation Scale (AMS): factorial structure,

validity and Reliability of the romanian version. *Studia Doctoralia*, 10(1), 29–40.

<https://doi.org/10.47040/sd/sdpsych.v10i1.90>

Organización Panamericana de la Salud (2020). La OMS caracteriza a COVID- 19

como una pandemia. [https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-](https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia)

[caracteriza-covid-19-como-pandemia.](https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia)

Pegalajar-Palomino, M.C. (2020). Relación entre la motivación académico-personal del

estudiante novel en educación y las estrategias de trabajo autónomo. *Formación*

universitaria, 13(5), 257-268. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718->

[50062020000500257](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500257)

Pérez del Pino, J., y Franco-Mariscal, J. (2019). Motivación y rendimiento académico

en formación profesional, un estudio preliminar en el ciclo formativo de grado

medio auxiliar de enfermería. *International Journal for 21st Century Education*,

6, (1), 16-28. <https://doi.org/10.21071/ij21ce.v6i1.12154>

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2020). Marco de Cualificación de la Docencia universitaria. Chile.

https://www.pucv.cl/uuaa/site/docs/20201016/20201016121710/marco_de_cualificacion_de_la_docencia_universitaria.pdf

Ramírez-Vielma, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>

Rendón, R., López, Y., Pérez, M.V., y Mujica, A.D. (2020). Perfiles motivacionales y predicción del abandono en estudiantes universitarios chilenos. Congresos CLABES, 160-167. <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/2652>

Resolución viceministerial N° 081-2020-MINEDU. Aprobar la Norma Técnica denominada Disposiciones para la prevención, atención y monitoreo ante el coronavirus (COVID- 19) en universidades a nivel nacional. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/565533/RVM_N_081-2020-MINEDU.PDF?v=1584034484.

Reyero Sáez, M. (2019). La educación constructivista en la era digital. *Revista Tecnología, Ciencia Y Educación*, (12), 111–127. <https://doi.org/10.51302/tce.2019.244>

Revilla, J. (2021). *Desempeño docente y rendimiento académico en asignaturas de investigación en estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM* [Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación]. Repositorio digital CYBERTESIS <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16751>

Roa, J.C. (2021). Importancia del aprendizaje significativo en la construcción de

conocimientos. *Revista Científica De FAREM-Estelí*, 63–75.

<https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11608>.

Rodríguez, J.L, Rodríguez, R.E. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

Rodríguez-Rodríguez, J., y Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13.

<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Rojas, R.A., y Cachay, H.G. (2021). Desempeño docente ante la enseñanza virtual en escenarios pandémicos. *REV. Epistemia*, 5 (1)

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1886/2438>

Ruiz, E., Cruz J.L., Gómez, C., García, V. y Lemus, E. V. (2022). Comparación de la motivación en alumnos(as) universitarios(as) de modalidad virtual/virtual versus presencial/virtual desde el MSLQ. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(93), 369-386.

<https://www.redalyc.org/journal/140/14071512002/14071512002.pdf>

Ryan, M., Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices and future directions.

Contemporary Educational Psychology, 61.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X20300254?via%](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X20300254?via%3Dihub)

[3Dihub](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X20300254?via%3Dihub)

Sáez, M. R. (2019). La educación constructivista en la era digital. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (12), 111-127. [https://www.tecnologia-ciencia-](https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/244/200)

[educacion.com/index.php/TCE/article/view/244/200](https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/244/200)

- Salas, J. M. (2019). *Desempeño docente y motivación de los estudiantes del I ciclo de la especialidad de educación primaria de la Facultad de educación primaria de la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión de Huacho 2017*. [Tesis de maestría en Ciencias de la Gestión Educativa con mención en Pedagogía]. Repositorio institucional UNJFSC.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3463/Salas%20Garc%C3%ADa,%20Johana%20Mercedes.pdf?sequence=1>
- Sánchez, F.A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima – Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Sigüenza, R.C. (2021). El desempeño docente: Bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *Revista REDIDED*, 3, (2), 126-137.
<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/view/2488>
- Silas Casillas, J. C., & Vázquez Rodríguez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia: resultados de un estudio mexicano /latinoamericano. *RLEE Nueva época*, 50, 89-120
https://ri.iberomex.mx/bitstream/handle/iberomex/4941/RLEE_50_03NE_89.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sivrikaya, A.H. (2019). The Relationship between Academic Motivation and Academic Achievement of the Students. *Asian Journal of Education and Training*, 5(2), 309–315. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2019.52.309.315>

- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. y Fernández, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2), 105-115.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483555396010>
- Taskesen, S. (2019). Investigating the academic motivations and academic achievements of pre-service visual arts teachers. *European Journal of Educational Research*, 8(3), 857-155. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.8.3.857>
- Tovar Ramírez, C. J. (2021). *Regulaciones motivacionales según la teoría de la autodeterminación en ámbitos de educación física escolar, deporte escolar, universitario y alto rendimiento*. Revisión sistemática. [Tesis de maestría en pedagogía de la cultura física] Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Archivo digital. <https://lc.cx/YMnunnr>
- Ubillús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018* [Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa]. Repositorio institucional PIRHUA <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4003>
- Valdivia, P. (2020). Educación Superior: Pandemia COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2),
<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1388>.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and psychological measurement*, 52(4), 1003-1017. <https://lc.cx/FBBidL>
- Venegas-Ramos, L., Luzardo, H.J., y Pereira, A. (2020). Conocimiento, formación y uso de herramientas TIC aplicadas a la Educación Superior por el profesorado de

- la Universidad Miguel de Cervantes. *EduTec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa*, (71), 35-52. <https://doi.org/10.21556/edutec.2020.71.1405>
- Vela, J.E., y Galindo, N.F. (2021). *Motivación académica en tiempos de COVID-19, de estudiantes vinculados a universidades de Villavicencio: a partir de la teoría de Deci y Ryan*. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Tomás. Facultad de Psicología]. Archivo digital. <https://lc.cx/S9UJ-r>
- Veytia, M.G., y Contreras, Y. (2018). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 84 - 101. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Yanza-Chavez, W.G., Montoya-Lunavictoria, J.K., Benítez-Cevallos, L.E., y Samaniego-Chuncho, A.M. (2020). Dificultades docentes en el uso de herramientas sincrónicas y asincrónicas en los docentes universitarios. *Polo del conocimiento*, 5(1), 798-815. <https://lc.cx/SxHi68>
- Zamora, E. (2021). La evaluación del desempeño docente mediante cuestionarios en la universidad: Su legitimidad según la literatura y los requerimientos para que sea efectiva. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v21n3/1409-4703-aie-21-03-00726.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: La motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un

Hospital de Lima, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo la motivación académica y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo la motivación intrínseca y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo la motivación extrínseca y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva</p>	<p>Hipótesis general Si existe relación significativa entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023. No existe relación significativa entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Si existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023. No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el</p>	<p>Variable 1 Motivación académica</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca • Amotivación <p>Variable 2 Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad docente • Ambiente para el aprendizaje y buena relación con los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje • Evaluación para el aprendizaje 	<p>Tipo de investigación aplicada</p> <p>Método y diseño</p> <p>Hipotético-Deductivo y diseño no experimental.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población está compuesta por los discentes de ciencias de la salud que realizan prácticas en el Instituto Nacional de Salud del Niño-Breña y que pertenecen a cuatro</p>

<p>discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo la amotivación y el desempeño docente se relacionan desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023?</p>	<p>de los discentes de salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la amotivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023.</p>	<p>desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Si existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Si existe relación significativa entre la amotivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>No existe relación significativa entre la amotivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso pedagógico de las TIC • Reflexión e indagatoria sobre el quehacer docente 	<p>grupos profesionales: medicina, enfermería, nutrición y Psicología.</p> <p>La muestra está formada por 82 discentes de ciencias de la salud de los grupos profesionales antes descritos</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2: Instrumentos

ESCALA DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA (AMS-C 28)

VERSIÓN DE UNIVERSIDAD

Estimado estudiante este instrumento compuesto por 28 ítems, pretende recolectar información acerca de la motivación que usted como estudiante universitario tiene, evaluados en una escala de 7 puntos que son los mismos constructos que los estudios de la Escala de Motivación Académica. Utilizando la siguiente escala, elija una opción que indique en qué medida cada uno de los siguientes puntos corresponde actualmente a una de las razones por las que usted va a la universidad.

No corresponde	Corresponde un poco	Corresponde moderadamente	Corresponde bastante	Corresponde exactamente
1	2 3	4	5 6	7

	¿PORQUE VAS A LA UNIVERSIDAD?	1	2	3	4	5	6	7
1	Porque sólo con la secundaria no podría encontrar un empleo bien pagado							
2	Porque para mí es una satisfacción aprender cosas nuevas							
3	Porque pienso que los estudios universitarios me ayudarán a aprender cosas nuevas							
4	Por los intensos momentos que vivo cuando comunico mis propias ideas a los demás							
5	Sinceramente no lo sé; verdaderamente, tengo la impresión de perder el tiempo en la universidad							
6	Por la satisfacción que siento cuando me supero en mis estudios							
7	Para demostrarme que soy capaz de terminar una carrera universitaria							
8	Para poder conseguir en el futuro un trabajo más prestigioso.							
9	Por el placer de descubrir cosas nuevas desconocidas para mí							
10	Porque posiblemente me permitirá entrar en el mercado laboral dentro del campo que a mí me guste							
11	Por el placer de leer autores interesantes							
12	En su momento, tuve buenas razones para ir a la universidad; pero, ahora me pregunto si debería continuar en ella							

13	Por la satisfacción que siento al superar cada uno de mis objetivos personales							
14	Porque aprobar en la universidad me hace sentirme importante							
15	Porque en el futuro quiero tener una "buena vida"							
16	Por el placer de saber más sobre las asignaturas que me atraen							
17	Porque me ayudará a elegir mejor mi orientación profesional							
18	Por el placer que experimento al sentirme completamente inmerso por lo que ciertos autores han escrito							
19	No sé por qué voy a la universidad y francamente me trae sin cuidado							
20	Por la satisfacción que siento cuando logro realizar actividades académicas difíciles.							
21	Para demostrarme que soy una persona inteligente							
22	Para tener un sueldo mejor en el futuro							
23	Porque mis estudios me permiten continuar aprendiendo muchas cosas que me interesan							
24	Porque creo que unos pocos años más de estudios van a mejorar mi competencia como profesional							
25	Porque me gusta comprometerme de lleno cuando leo diferentes temas interesantes							
26	No lo sé; no consigo entender que hago en la universidad							
27	Porque la universidad me permite sentir la satisfacción personal en la búsqueda de la perfección dentro de mis estudios							
28	Porque quiero demostrarme que soy capaz de tener éxitos en mis estudios							

© Robert J. Vallerand, Luc G. Pelletier, Marc R. Blais, Nathalie M. Brière, Caroline B. Senécal, Évelyne F. Vallières, 1992

Instrumento propuesto para la Variable Desempeño Docente

MARCO DE CUALIFICACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

Estimado estudiante este instrumento compuesto por 32 ítems, desea recolectar información acerca de las percepciones que usted como estudiante universitario tiene de sus docentes, evaluados en una escala de 3 puntos que son los mismos constructos que nos brinda el Marco de cualificación de la Docencia Universitaria propuesto por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile). 2020.

Utilizando esta escala, indique en qué medida cada uno de los siguientes puntos corresponde a la actuación que tiene el docente en el aula al desarrollar las clases

Nunca 2. A veces 3. Siempre

Dimensiones	Indicadores	1	2	3
Responsabilidad docente	1. Comunica efectiva y oportunamente a los estudiantes información relevante respecto del proceso de enseñanza aprendizaje y de todos los aspectos prácticos, a través del programa de la asignatura, del Syllabus y del aula virtual.			
	2. Cumple con los deberes previamente comunicados a los estudiantes, evidenciando el compromiso que tiene con su labor docente.			
	3. Cumple responsablemente con los aspectos formales y administrativos de su docencia.			
	4. Respeta, promueve y fortalece la identidad institucional			
Ambiente para el aprendizaje y buena relación con los estudiantes	5. Respeta, acepta y valora a todos sus estudiantes teniendo altas expectativas respecto de sus desempeños académicos.			
	6. Muestra disposición al diálogo, acogiendo positivamente las inquietudes de los estudiantes, atendiendo sus preguntas y solicitudes.			
	7. Fomenta la comunicación, colaboración y organización entre los estudiantes y entre estos y el profesor.			
	8. Establece normas claras que orientan la buena convivencia en la asignatura.			
	9. Establece un trato cordial, respetuoso e inclusivo con los estudiantes			
	10. Muestra una actitud de valoración de la diversidad estudiantil, además de instar a tal valoración entre los estudiantes.			
	11. Fomenta en sus estudiantes actitudes positivas de convivencia y relaciones interpersonales.			
Enseñanza para el aprendizaje	12. Demuestra conocer los aspectos teóricos y/o prácticos de su disciplina un nivel experto y con actualización			

	permanente de los contenidos de las asignaturas impartidas.			
	13. Define los resultados de aprendizajes esperados para los programas de asignatura y syllabus de sus cursos, en función del perfil de egreso de la carrera que se insertan			
	14. Prepara sus clases tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y se adecua a situaciones emergentes, implementando recursos didácticos coherentes a los saberes que desea desarrollar.			
	15. Implementa experiencias de aprendizajes coherentes con los resultados de aprendizaje y las características de los estudiantes, potenciado un aprendizaje activo, autónomo e incluso			
	16. Implementa experiencias de aprendizajes auténticas y aplicables en el entorno y contexto profesional real, de manera coherente con los resultados de aprendizaje y el momento formativo que se encuentran los estudiantes.			
	17. Fomenta la comprensión y valoración por parte de los estudiantes del corpus científico disciplinario.			
Evaluación para el aprendizaje	18. Diseña y aplica un plan de evaluación coherente con los resultados y experiencias de aprendizaje definidos en la asignatura.			
	19. Define y comunica oportunamente los criterios e instrumentos de evaluación, así como las habilidades y los tiempos que serán requeridos			
	20. Proporciona los resultados y realiza retroalimentación permanente y oportuna sobre los niveles de logro de sus estudiantes, como complemento a la calificación.			
	21. Implementa experiencias de evaluación del aprendizaje auténticas y aplicables en el entorno y contexto profesional real, de manera coherente con los resultados de aprendizaje y el momento formativo en que se encuentren los estudiantes			
	22. Utiliza regularmente los resultados alcanzados en los logros de aprendizaje para revisar y modificar las estrategias docentes			
Uso pedagógico de las TIC	23. Integra las TIC en el diseño de sus cursos para mejorar y fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.			
	24. Fomenta el modelamiento docente del uso de las TIC para el logro de habilidades y aprendizajes en los estudiantes.			
	25. Elabora materiales didácticos con medios tecnológicos y audiovisuales.			
	26. Usa el aula virtual u otra plataforma virtual, como un espacio que facilita la comunicación y difusión de la información referida a la asignatura			
	27. Implementa actividades formativas virtuales, para el logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas y para el			

	fomento de un aprendizaje activo y autónomo de los estudiantes.			
Reflexión e indagatorio sobre el quehacer docente	28. Reflexiona sobre su propio proceso de enseñanza-aprendizaje, identificado en forma personal y colectivamente las claves de las buenas prácticas docentes, fomentando además la propuesta formativa de su Unidad Académica y el Modelo Educativo de la Universidad.			
	29. Implementa innovaciones en docencia universitaria, tanto en sus cursos como en instancias de revisión y reflexión del quehacer curricular y formativo de su unidad académica, como resultado de su revisión, evaluación y reflexión profesional.			
	30. Sistematiza los resultados de su reflexión y quehacer docente, compartiendo sus conclusiones en la comunidad académica			
	31. Fomenta comunidades de enseñanza y aprendizaje para el mejoramiento y sistematización de las prácticas docentes innovadoras.			
	32. Desarrolla investigación en docencia universitaria, indagando en el impacto de sus innovaciones en el aprendizaje de los alumnos.			

Anexo 3: Validez del instrumento

Nota. **Suficiencia:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Luis Miguel Cangalaya Sevillano

DNI: 41772381

Correo electrónico institucional: luis.cangalaya@upc.edu.pe


Especialidad del validador

Metodólogo ()

Temático ()

Estadístico ()

Lima, 18 de abril de 2023


Firma del experto informante

Nota. **Suficiencia:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. CARMEN HEINMAN GRIMALDO

DNI: 09627962

Correo electrónico institucional: cheinman@liderando.com.pe

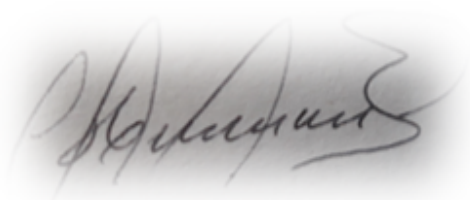
Especialidad del validador

Metodólogo ()

Temático (X)

Estadístico ()

Lima 18 de abril del 2023



Firma del experto informante

	unidad académica, como resultado de su revisión, evaluación y reflexión profesional.	✓	✓	✓
30	Sistematiza los resultados de su reflexión y quehacer docente, compartiendo sus conclusiones en la comunidad académica	✓	✓	✓
31	Fomenta comunidades de enseñanza y aprendizaje para el mejoramiento y sistematización de las prácticas docentes innovadoras.	✓	✓	✓
32	Desarrolla investigación en docencia universitaria, indagando en el impacto de sus innovaciones en el aprendizaje de los alumnos.	✓	✓	✓

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg.

Maibela Elizabeth Vera Viqueles

DNI: 09325725

Correo electrónico institucional: mavevi69@hotmail.com

Especialidad del validador

Metodólogo ()

Temático ()

Estadístico ()

20 de Abril de 2023

[Firma manuscrita]

Firma del experto informante

	unidad académica, como resultado de su revisión, evaluación y reflexión profesional.			
30	Sistematiza los resultados de su reflexión y quehacer docente, compartiendo sus conclusiones en la comunidad académica	✓	-	✓-
31	Fomenta comunidades de enseñanza y aprendizaje para el mejoramiento y sistematización de las prácticas docentes innovadoras.	/	-	✓-
32	Desarrolla investigación en docencia universitaria, indagando en el impacto de sus innovaciones en el aprendizaje de los alumnos.	/	-	✓-

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Hay suficiencia, considerando las observaciones de algunos ítems.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir (✓)

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. CERRA SILVA CAROLINA

DNI: 02669760

Correo electrónico institucional: cerra@unsa.gob.pe

Especialidad del validador

Metodólogo ()

Temático (✓)

Estadístico ()

.....26.....de.....05.....de.....2023


Firma del experto informante

	S	SI	SI
unidad académica, como resultado de su revisión, evaluación y reflexión profesional.	✓	✓	✓
30 Sistematiza los resultados de su reflexión y quehacer docente, compartiendo sus conclusiones en la comunidad académica	✓	✓	✓
31 Fomenta comunidades de enseñanza y aprendizaje para el mejoramiento y sistematización de las prácticas docentes innovadoras.	✓	✓	✓
32 Desarrolla investigación en docencia universitaria, indagando en el impacto de sus innovaciones en el aprendizaje de los alumnos.	✓	✓	✓

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Yacuache Quiroga Yurella

DNI: 40032874

Correo electrónico institucional: yacuacheq@unmsm.edu.pe

Especialidad del validador

Metodólogo ()

Temático ()

Estadístico ()

26 de 5 de 2023


Firma del experto informante

Anexo 5: Aprobación del Comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 02 de abril de 2023

Investigador(a)
Luz María Chávez Romero
Exp. N°: 0361-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“La motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud en un hospital de Lima 2023” Versión 01 con fecha 20/03/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 20/03/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Luz María Chávez Romero y a los investigadores colaboradores (no aplica)


La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Anexo 6: Consentimiento Informado en un estudio de investigación

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Luz María Chávez Romero

Título: “La Motivación académica y el desempeño docente desde el punto de vista de los discentes de Ciencias de la Salud de un hospital de Lima, 2023”

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “La motivación académica y el desempeño docente desde el punto de vista de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, de la Maestría en Docencia Universitaria. El propósito de este estudio es “determinar cuál es la relación que existe entre la motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, 2023. Su ejecución permitirá establecer si existe una correlación significativa entre las variables de estudio y así se logrará ampliar los conocimientos acerca de este tema tan importante para la comunidad académica.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le alcanzará un formato con toda la información completa para que puedan decidir su participación
- Se le dará tiempo para que tome su decisión
- Se le entregará un duplicado del consentimiento que firmó

La encuesta puede demorar unos 45 minutos como máximo, los resultados servirán para hacer el estudio propuesto y se le entregarán en forma personal si así lo decide o se almacenarán en poder del investigador respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no conlleva ningún tipo de riesgos, ya que los resultados obtenidos a través de sus respuestas no contienen ninguna información sensible o que comprometa su intimidad.

Beneficios:

Usted se beneficiará porque su participación contribuirá a ampliar la ciencia a través de este estudio y ayudará a la investigadora a alcanzar una meta propuesta.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar ningún tipo de compensación económica por la participación en este estudio. Tampoco recibirá ningún incentivo económico u otro tipo de incentivo a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos que llevan sus respuestas no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el desarrollo del estudio “La motivación académica y el desempeño docente desde el punto de vista de los discentes de ciencias de salud de un hospital de Lima, 2023”, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Luz María Chávez Romero, al tel. 975036361 o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comité.etica@uwiener.ed.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres: Luz María Chávez Romero

DNI:

DNI: 08138216

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



PERU

MINISTERIO DE
SALUD

INSTITUTO NACIONAL DE
SALUD DEL NIÑO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 09 de agosto de 2023

OFICIO N°195-2023-CIEI-INSN

Srta.

LUZ MARÍA CHÁVEZ ROMERO

Investigadora principal del proyecto de investigación **PI-22/23**

Presente. -

Asunto: Se aprueba el proyecto de investigación **PI-22/23**, titulado: "La motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, Perú, 2023".

Registro:

Reg. OEAIDE-3516-2023

Reg. UDISEÑO-078-2023

Reg. CIEI-262-2023

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y asimismo informarle que con relación al proyecto de investigación **PI-22/23**, titulado: "La motivación académica y el desempeño docente desde la perspectiva de los discentes de ciencias de la salud de un hospital de Lima, Perú, 2023", el Comité Institucional de Ética en Investigación del Instituto Nacional de Salud del Niño, en su sesión N°15-2023 de fecha 09 de agosto de 2023, ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es desde el 09 de agosto de 2023 al 08 de agosto de 2024.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Según reglamento deben presentar 01 informe de avance cumplidos los 06 meses y el informe final debe ser presentado al año de su aprobación.
4. En caso requiera renovación de vigencia, los trámites deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento y deberá presentarse juntamente con el informe de avance correspondiente para su evaluación.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
CIEI
DRA. MARÍA DEL CARMEN GASTAÑAGA RUÍZ
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación,
Instituto Nacional de Salud del Niño

Anexo 8: Reporte de similitud del Turnitin

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	pucv.cl Internet	2%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
5	uwiener on 2023-10-06 Submitted works	<1%
6	tesis.unap.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-11-25 Submitted works	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%