



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en estudiantes de
educación de una universidad privada de Puno, 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Docencia Universitaria

Presentado por:

Autora: Pezo Castro, Jhany Del Pilar


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2297-8627>

Asesora: Dra. Baldeón De La Cruz, Maruja Dionisia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0851-3938>

Lima – Perú

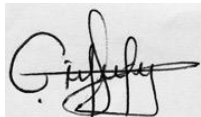
2024

 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, Pezo Castro Jhany Del Pilar Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en estudiantes de educación de una universidad privada de Puno, 2023" Asesorado por el docente: Dra. Baldeón De La Cruz Maruja Dionisia, Con DNI 43969512 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0851-3938> tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid:14912:370892463 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

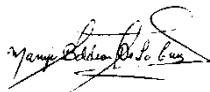
Así mismo:

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
 Pezo Castro, Jhany del Pilar
 DNI: 43969512

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Maruja Dionisia Baldeón De La Cruz
 DNI: 10175632

Lima, 27 de julio de 2024

Tesis

Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en los
estudiantes de educación en una universidad privada de Puno, 2023

Línea de investigación

Educación de Calidad

Sublínea de investigación

Desempeño docente

Asesora

Dra. Baldeón De La Cruz, Maruja Dionisia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0851-3938>

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios, por permitirme avanzar intelectualmente, a mi esposo Rusmel e hijos, Jharu y Mel, que con su apoyo incondicional estuvieron presentes, a mis padres Marcos y Ángela por su apoyo emocional. A todos aquellos que han dejado una huella en mi vida, gracias por ser parte de este camino.

Agradecimiento

Quisiera expresar agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera en la realización de esta tesis. En primer lugar, agradecer a mi asesora, Dra. Baldeón De La Cruz Maruja, por su conocimiento y aliento; no puedo dejar de mencionar a mi familia, quienes me brindaron su apoyo; por último, pero no menos importante, quiero expresar mi profundo agradecimiento a los participantes del estudio, cuya cooperación fue esencial para la recopilación de datos y el éxito de este estudio.

Índice

Dedicatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimientos	¡Error! Marcador no definido.
Índice.....	vii
Indice de tabla.....	viii
Índice de figuras.....	¡Error! Marcador no definido.x
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
introduccion.....	xii
1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Contextualizacion del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Problema de investigacion.....	2
1.3. Objetivos de la investigacion.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos especificos	4
1.4. Justificacion.....	5
1.4.1 Social.....	5
1.4.2 Teórica.....	5
1.4.3 Metodológica.....	6
2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Estado de la cuestion.....	12
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	24
3.1. Diseño de la investigacion.....	24
3.2. Escenario de estudio y participantes.....	26
3.3. Estrategias de produccion de datos.....	27
3.4. Analisis de datos	27
3.5. Criterios de rigor	28

3.6. Aspectos eticos	29
4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
4.1.Resultados y triangulacion	31
4.1.1. Discusion de resultados.....	48
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
5. 1.Conclusiones.....	52
5. 2.Recomendaciones.....	52
6. REFERENCIAS	55
7. ANEXOS.....	62
Anexo 1: Matriz de categorizacion aprioristica.....	68
Anexo 2: Instrumento de recoleccion de datos.....	70
Anexo 3: Evaluacion de rigurosidad del instrumento.....	71
Anexo 4: Consentimiento informado.....	73
Anexo 5: Carta de aprobacion de la institucion para investigacion.....	75
Anexo 6: Aprobacion del comité de etica.....	76
Anexo 7: Informe de turnitin.....	77

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de densidad y enraizamiento de códigos de análisis.....	32
---	----

Índice de figuras

Figura 1: Nube de palabras del estudio.....	32
Figura 2: Red de códigos de Motivación.....	32
Figura 3: Red de códigos de Desempeño docente.....	37
Figura 4: Red de la categoría Motivación y citas.....	44
Figura 5: Red de la categoría Desempeño docente y citas.....	46
Figura 6: Red de códigos y memos.....	47

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar las percepciones de los estudiantes de educación sobre la motivación y el desempeño de los docentes de una universidad privada de Puno, 2023. La metodología se enmarcó bajo el enfoque cualitativo, el método inductivo, el diseño estudio de caso; el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, la muestra estuvo conformada por 8 participantes, estudiantes de Educación del tercer año de estudios de la Facultad de Ciencias Humanas de una universidad privada de Puno. La técnica fue la entrevista semiestructurada y como instrumento la guía de entrevista; en la propuesta de análisis de datos se utilizó el software Atlas.ti.9; los resultados obtenidos indicaron, desde las percepciones de los estudiantes de la escuela profesional de educación de una universidad privada, que algunos docentes presentaron escasa motivación intrínseca en el proceso de enseñar e investigar y están expuestos a la motivación extrínseca debido a que la universidad les brinda incentivos por destacar en su desempeño docente; sin embargo, estos incentivos son recibidos por algunos pocos docentes. Asimismo, se encontró que sólo algunos docentes atienden las necesidades de sus estudiantes demostrando responsabilidad en su labor pedagógica, planifican sus sesiones de aprendizaje y evidencian satisfacción laboral. Concluyéndose que, algunos docentes al no contar principalmente con una motivación intrínseca no tienen un buen desempeño en su práctica pedagógica.

Palabras clave: Motivación, desempeño docente, competencias didácticas.

Abstract

The objective of this study was to analyze the perceptions of education students about the motivation and performance of teachers at a private university in Puno, 2023. The methodology was framed under the qualitative approach, the inductive method, the study design multiple case; The type of sampling was non-probabilistic for convenience, the sample was made up of 8 participants, Education students in their third year of studies at the Faculty of Human Sciences of a private university in Puno. The technique was the semi-structured interview and the interview guide as an instrument; In the data analysis proposal, the Atlas.ti.9 software was used; The results obtained indicated, from the perceptions of the students of the professional school of education of a private university, that some teachers presented little intrinsic motivation in the process of teaching and research and are exposed to extrinsic motivation because the university provides them with incentives for excelling in their teaching performance; However, these incentives are received by a few teachers. Likewise, it was found that only some teachers meet the needs of their students, demonstrating responsibility in their pedagogical work, planning their learning sessions and showing job satisfaction. Concluding that, some teachers, since they do not mainly have intrinsic motivation, do not perform well in their pedagogical practice.

Keywords: Motivation, teaching performance, didactic skills.

Introducción

La motivación del docente contribuye con un buen desempeño de la práctica pedagógica, ello, permite que los estudiantes desarrollen sus competencias y estén preparados para enfrentar los desafíos del mundo. De ahí que, como parte del desempeño docente es necesario reflexionar sobre las implicancias del rol docente e involucrar a los estudiantes en el desarrollo de sus habilidades y estrategias para favorecer su aprendizaje; a su vez esto contribuye con el docente para la obtención de sus logros, reconocimiento y crecimiento profesional (Huerta, 2016). En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo describir las percepciones de los estudiantes sobre la motivación y el desempeño docentes en una universidad de Lima. Para lo cual, se presentan los siguientes capítulos de la tesis:

En el capítulo I, se describe el problema de investigación, el objetivo general y los específicos; asimismo, la justificación de la investigación desde lo social, metodológica, teórica.

En el capítulo II, se presentan los antecedentes internacionales y nacionales; además, el estado de la cuestión.

En el capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación, el diseño, escenario de estudio y participantes, técnicas de producción de datos, análisis de datos, criterios de rigor y aspectos éticos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos y la discusión de los mismos.

En el capítulo V, se mencionan las conclusiones de los hallazgos del estudio y las recomendaciones. Por último las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Contextualización del problema

En la actualidad se busca mejorar continuamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje; es por eso, la importancia de promover la motivación de los docentes y así obtener un compromiso sostenido en su desempeño; al respecto, Martínez et al. (2020) señalaron que los docentes son un pilar importante de la educación de calidad; en ese sentido, el desempeño docente guarda conexión con el incremento de la calidad educativa que promueve y difunde el nuevo modelo de acreditación de instituciones de educación superior (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2021). Por otro lado, el desempeño docente es un mediador para impartir una educación de calidad basándose en un diseño curricular y requerimientos de la institución acorde a la sociedad y el momento (Gonzales, 2022). En ese contexto, los docentes con buen desempeño son aquellos que poseen altas expectativas en las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes; y además, saben cómo favorecer el rendimiento y se sienten motivados para enseñar (López-Martínez et al., 2023).

1.2. Problema de investigación

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014) mostró su preocupación por la calidad educativa; por ello, impulsa el trabajo de la universidad y la alienta a cumplir de manera óptima sus tareas en la enseñanza; en actividades de investigación; en administrarse y organizarse; uso de recursos; en sus políticas institucionales de bienestar y formas de comunicación con los actores de su entorno. Por otro lado, en el Perú, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2021) promueve una cultura de calidad en las instituciones de educación superior a través de la mejora continua. Sin embargo, los docentes debido a los cambios y adaptaciones digitales que se han realizado en los últimos años han enfrentado muchas desmotivaciones por el poco apoyo de las instituciones responsables para el mejoramiento del nivel de enseñanza; al respecto, Alcántara (2020) refirió que las instituciones educativas necesitan desarrollar soluciones innovadoras y efectivas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y maximizar el uso de los medios físicos y digitales.

Por otro lado, Medina (2023), en un estudio realizado en Venezuela, encontró que los docentes universitarios no orientan su conducta hacia el factor liderazgo y no existe toma de decisiones asertivas que permita maximizar los resultados esperados en la universidad. Al respecto, Ryan y Deci (2017) señalaron que la motivación involucra todo tipo de acciones humanas orientadas a la satisfacción de necesidades y a la vez a la autorrealización personal debido a razones intrínsecas y extrínsecas.

A nivel nacional, por situaciones generada por la pandemia como la no presencialidad, los docentes no han brindado apoyo en el aspecto emocional, reforzamiento y nivelación

académica a los estudiantes; por ello, las relaciones interpersonales establecidas no han contribuido a la percepción del soporte motivacional porque esto no se ha dado; por esta razón se hace necesario potenciar las relaciones interpersonales establecidas con un proceso de acompañamiento en la etapa formativa del estudiante (Ezeta et al., 2022).

Por otra parte, Gonzales (2022) refirió en cuanto al desarrollo pedagógico la necesidad de que las instituciones educativas cuenten con docentes capacitados y con experiencia comprobada en el ámbito de su profesión, que muestren capacidades para facilitar el aprendizaje propiciando la participación de los estudiantes y promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico, de esta manera se podrá garantizar un mejor logro de los aprendizajes; asimismo, se requiere que los docentes promuevan de manera constante la participación de los estudiantes en las actividades de evaluación mediante el uso de estrategias e instrumentos que luego le permitan hacer las correcciones y mejoras a sus capacidades didácticas.

En la región de Puno se requiere fortalecer las capacidades pedagógicas, contar con ambientes adecuados de trabajo e incentivos sobre la plana de educadores; dado el contexto actual, que en los últimos años se obtuvo una deficiencia en cuanto al aprendizaje y enseñanza por la pandemia del COVID 19 y las condiciones socioeconómicas (Islas et al., 2023). En ese sentido, en esta región es necesario que el docente utilice estrategias de motivación para involucrar activamente a los estudiantes en las sesiones de clase; la participación del estudiante es una fórmula que se podría utilizar en diferentes actividades y así alcanzar indicadores que permitan evidenciar el mejoramiento del desempeño docente en relación con la enseñanza (Salazar, 2021).

Por todo lo antes mencionado, surge la necesidad de indagar en el estudio de las categorías, motivación y desempeño docente, propiamente en una localidad cuyos factores extrínsecos precisamente difieren de aquellos que podrían encontrarse en una universidad de una ciudad capital.

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las percepciones de los estudiantes de Educación sobre la motivación laboral y el desempeño docente en una universidad privada de Puno, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuáles son las percepciones de los estudiantes de Educación sobre la motivación laboral de los docentes en una universidad privada de Puno, 2023?

¿Cuáles son las percepciones de los estudiantes de Educación sobre el desempeño docente en una universidad privada de Puno, 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir las percepciones de los estudiantes de Educación sobre la motivación laboral y el desempeño docente en una universidad privada de Puno, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir las percepciones de los estudiantes de Educación sobre la motivación laboral de los docentes en una universidad privada de Puno, 2023.

Describir las percepciones de los estudiantes de Educación sobre el desempeño docente en una universidad privada de Puno, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Social

El presente estudio contribuye al dar a conocer la percepción de los estudiantes sobre la motivación y el desempeño docente a la comunidad científica; lo cual permitirá reflexionar sobre la motivación laboral como un factor clave en el desempeño docente beneficiando a las universidades ya que al promoverla obtendrá resultados positivos en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, se beneficiarán los docentes porque al estar motivados se encontrarán en una mejora continua de su práctica pedagógica contribuyendo a la calidad educativa.

1.4.2. Teórica

El presente estudio se respalda en los aportes teóricos de Maslow (1943) quien propone una “Jerarquía de necesidades”; en la cual se describe las necesidades humanas y cómo se relacionan con la motivación y el comportamiento de las personas; en ese sentido, es importante considerar que la motivación es la fuerza que activa o dirige el comportamiento de la persona, de tal manera que el docente dentro del aula pedagógica gestiona la necesidad de aprender a aprender (Gómez, 2023). Por otra parte, se adoptan los fundamentos teóricos de Chiavenato (2007) quien define la teoría de desempeño como las acciones o comportamiento de las personas que son destacadas en el logro de los objetivos de la institución; en tal sentido, la formación y desarrollo profesional, capacidades pedagógicas y satisfacción laboral son acciones que influyen en los estudiantes, docentes y la comunidad en general (Añez, 2006). Por otro lado, siguiendo a Tobón (2008), el docente evaluado bajo el enfoque de competencias, actúa de manera creativa utilizando su potencial dentro del aula con el fin de brindar una formación integral considerando el saber ser, saber conocer y el saber hacer.

1.4.3. Metodológica

El estudio siguió una ruta metodológica fundamentada en el enfoque cualitativo para comprender y describir la motivación y el desempeño docente desde la perspectiva de los participantes de una universidad privada de Puno. En ese sentido, el estudio asumió el diseño de estudio de caso con el fin de estudiar situaciones particulares de manera profunda y en su contexto, lo que permitió una mayor comprensión de su complejidad (Durán, 2012); asimismo, se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada y como instrumento la guía de entrevista semiestructurada. De ahí que el estudio aporta a futuras investigaciones sobre las categorías de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Muñoz-Tello y Dossman-Calderón (2024) en su investigación buscaron “Describir las relaciones que demuestran la presencia de la motivación intrínseca y el aprendizaje significativo del factor común en estudiantes de octavo grado de una institución educativa de Santiago de Cali, Colombia”. El estudio se enmarcó en un estudio de caso, de tipo descriptivo-explicativo, con enfoque cualitativo, se utilizó entrevistas semi estructuradas con fuentes primarias obtenidas a partir de entrevistas a docentes y estudiantes y de la aplicación de una prueba de conocimiento sobre el uso del factor común. Los resultados mostraron que en la enseñanza del factor común, los docentes condicionan a los estudiantes a estudiar a cambio de una nota, una recompensa externa, esto inhibe el intercambio continuo y constante entre la motivación intrínseca y el desarrollo de habilidades en el uso del factor común, pues al realizar ejercicios de nivel más alto se necesita de más concentración y confianza.

Arboleda (2023) en su estudio tuvo como objetivo “Profundizar en la formación docente para el desarrollo de la tutoría, analizando los elementos que facilitan u obstaculizan su práctica, desde el punto de vista de los docentes”. Se trata de un estudio de caso con un diseño cualitativo que utiliza biografías y entrevistas detalladas de 9 profesores de la Facultad de Educación de

Bilbao. Los resultados mostraron que se han presentado avances significativos en los procesos de calidad de la educación superior, principalmente en la articulación de los diversos instrumentos para validar la calidad con respecto al enfoque de resultados de aprendizaje. Concluyéndose que los resultados académicos son la máxima expresión de la calidad de un programa académico universitario, lo cual exige cumplir requisitos para que las universidades puedan posicionarse para ofrecer mejores programas, despertar el interés de futuros estudiantes y hacer presencia en el contexto global.

Medina (2023) en su estudio tuvo como propósito “Investigar la motivación como factor generador de cambios conductuales en los docentes”. El estudio se enmarcó en el paradigma cualitativo y siguió el diseño fenomenológico. El instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada, la cual estuvo enfocada en la descripción e interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida. Los resultados obtenidos mostraron que los cambios de comportamiento son resultado de la apreciación del entorno por parte de los docentes, el cual está influenciado por factores que generan reacciones como apatía, insatisfacción, resistencia al logro de metas y tareas. Al respecto, concluyó que la motivación de los docentes se ve afectada por la ineficacia en el proceso comunicativo, al no dirigir sus acciones a factores de liderazgo y de toma de decisiones para maximizar los resultados deseados de la universidad.

López (2021) en su investigación tuvo como objetivo “Analizar qué categorías motivan a los docentes de instituciones de educación superior para lograr una educación de calidad”. El estudio siguió el enfoque cualitativo, diseño hermenéutico y de tipo descriptivo. Como resultado se encontró que la categoría de factores extrínsecos recibió el mayor reconocimiento y serían los aspectos externos los que mejorarían las condiciones de vida de los docentes como los mayores ingresos que permiten escalar la estructura y obtener un estatus porque el ingreso le permite

una diferenciación en el consumo; un segundo hallazgo es lo intrínseco, lo que permite observar la visión sensible y llena de humanidad que tiene el docente en su práctica. Concluyendo que, la motivación de los docentes universitarios está más determinada por factores extrínsecos que intrínsecos.

Martínez (2020) en su investigación planteó como objetivo “Interpretar y describir las percepciones de un grupo de estudiantes de pedagogía de tres universidades de Santiago, respecto de su formación y futuro profesional en el contexto de la nueva carrera docente”; el estudio tiene un paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, su muestra estuvo conformada por 15 estudiantes de tres universidades privadas de Santiago de Chile, 8 damas y 7 varones, el instrumento empleado fue una entrevista autoadministrada; encontrando como resultado, que los estudiantes no valoran el conocimiento intelectual como una forma de crear y gestionar el cambio, sino lo entienden como un capital en el que se sienten seguros y con el que intentan calificarse a través de la continuación de estudios de posgrado en diversos campos y direcciones. Concluyendo que la metodología educativa utilizada por los profesores universitarios en la formación docente es básica; por lo tanto, los jóvenes manifiestan que rara vez hay innovaciones motivadoras en las clases a las que asisten, esto permite evaluar la diferencia entre la praxis docente y cómo se exigen y evalúan los logros de los jóvenes en la escuela.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Berrio et al. (2023) realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Conocer la percepción de los estudiantes sobre la práctica pedagógica afectiva en el proceso de aprendizaje”. unidades de análisis fueron 6 estudiantes de una universidad privada del Perú, a quienes se aplicaron entrevistas semiestructuradas. El diseño fue transversal, con una perspectiva interpretativa

fenomenal. Como resultado se encontró que los estudiantes entrevistados se sienten seguros cuando el profesor es amable y brinda un clima agradable ocasionando que se sientan motivados y puedan comunicarse abiertamente con él y sus compañeros; en tal sentido, sus calificaciones superan cuando el docente anima y aplaude por sus pequeños o grandes logros, eso hace sentir al estudiante más seguro en hablar con otras personas sobre diversos temas. Se concluyó que el proceso de aprendizaje de los estudiantes es óptimo cuando los profesores muestran un afecto significativo.

Albitres-Seguin et al. (2023) en su estudio plantearon como objetivo “Describir la competencia tutorial de los docentes tutores de una universidad nacional de Lima”. Este estudio utilizó un método mixto; nivel descriptivo y de diseño de estudio de caso. La muestra estuvo compuesta por 20 estudiantes y 4 profesores del tercer año de la Facultad de Ciencias Sociales. En el trabajo de campo se utilizaron cuatro instrumentos: un cuestionario para los estudiantes; dos guías de entrevista semiestructurada (una para docentes y otra para estudiantes); y una guía de análisis documental dirigida a la normativa de la institución. Los resultados mostraron que los estudiantes perciben una falta del rol docente y expresaron la necesidad de expertos para desempeñar este rol. Además, las investigaciones han encontrado que la comunicación asertiva, la colaboración y la resolución de conflictos son parte de las habilidades de tutoría, pero los docentes en esta función no desarrollan completamente estas habilidades. Asimismo, el impacto de las emociones apareció como una nueva categoría relevante tanto para el docente y estudiante. En conclusión, se puede afirmar que la competencia tutorial no fue efectivamente entrenada en los docentes que asumen ese rol y no corresponde con el perfil deseado por los estudiantes.

Ezeta et al. (2022) en su estudio tuvieron como propósito “Averiguar cómo las relaciones interpersonales inciden en las percepciones de los estudiantes sobre la calidad de la educación en

el décimo ciclo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Ica”. La metodología que se siguió fue el enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, la muestra fue elegida a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, en el que se eligió a 15 alumnos quienes respondieron una guía de entrevista con 21 preguntas sobre conexiones interpersonales y sus categorías: participación en equipos de trabajo, liderazgo docente, comunicación afectiva y las categorías de calidad educativa: apoyo durante el liderazgo, importancia educativa y didáctica docente. Los resultados mostraron que las conexiones interpersonales son importantes para mejorar la calidad de la educación de los alumnos y así lograr el desarrollo continuo; en ese sentido, el aporte del trabajo en equipo, la participación, el liderazgo docente y la conexión afectiva posibilitaron un adecuado apoyo docente; concluyéndose que es prioritario que el docente mejore cada día su performance en la lección educativa.

Fernandini et al. (2022) en su investigación tuvieron como objetivo “Identificar las percepciones de los docentes mejor evaluados por sus estudiantes sobre cuáles son las herramientas más eficaces para motivar a sus estudiantes hacia el aprendizaje en un contexto de educación a distancia”. Se trata de un estudio fenomenológico cualitativo que involucra 11 de los mejores docentes de ciencias de una universidad privada de Lima. Estas percepciones se recogieron a través de entrevistas semiestructuradas y los datos se procesaron mediante herramientas de análisis temático. Los resultados mostraron que los docentes perciben que las herramientas motivacionales efectivas son aquellas que se relacionan con la vida cotidiana de los estudiantes y que despiertan interés y emociones si se relaciona con la futura práctica profesional de los estudiantes; en cuanto a su uso, la mayoría de los docentes entrevistados señalaron que la motivación es un proceso continuo que debe llevarse a cabo durante todo la clase; sin embargo, algunos docentes afirmaron que todavía siguen el modelo tradicional de

desarrollar la motivación solo al comienzo de la clase. Se concluyó que la motivación es un componente clave del aprendizaje y por lo tanto los resultados son una fuente importante para identificar buenas prácticas en el uso de herramientas de motivación en entornos de aprendizaje a distancia, semipresencial y pueden ser replicados por otros docentes.

Salazar (2021) en su estudio tuvo como objetivo “Conocer si se produce humanización en la práctica docente universitaria según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Farmacia-Bioquímica de una universidad privada de Lima”. La metodología fue de enfoque cualitativo, con una muestra no probabilística de 6 entrevistados con consentimiento previo, se utilizó una guía de entrevista virtual vía Zoom. A partir de la coincidencia de las reacciones de las personas en la práctica docente, se recogieron y analizaron los datos y se obtuvieron los siguientes conceptos: empatía, profesionalismo, flexibilidad, sensibilidad, humanidad, valores y capacidad de fidelidad, capacidad de comunicación, apoyar, comprender, convertirse en guía y líder. Concluyéndose que la humanidad y la práctica docente están presentes, pero los docentes necesitan fortalecer sus habilidades sociales, mejorar la sensibilidad y la flexibilidad hacia los estudiantes porque muchas personas han perdido familiares a causa de la epidemia, por lo que el desarrollo del buen humanismo requiere empatía, tolerancia y estímulo.

2.2. Estado de la cuestión

2.2.1. Motivación

Maslow (1943) expuso que la motivación es una fuerza que nace del interior del individuo y se basa en el deseo de satisfacerse a uno mismo; por ello, es un factor que afecta el comportamiento interno característico de una persona, considerando que son diferentes y sus necesidades también. Por otro lado, Leal et al. (2023) señalaron que la motivación es un

elemento complejo y multidimensional muy necesario para el aprendizaje y para el desarrollo. En consecuencia, existen dos tipos de motivación, extrínseca e intrínseca, que varían en función de las características personales debido a que el desarrollo de este proceso motivacional siempre depende intrínsecamente del organismo (Cruz et al., 2009). En ese sentido, la motivación determina un comportamiento para cambiar a algo positivo o negativo en la persona (Mendoza et al., 2022).

2.2.2. Motivación laboral docente

García- Serna (2023) establece que la motivación es un aspecto de enorme relevancia para el desarrollo de la vida, entre ellas está la educativa, así como la laboral, ella orienta hacia la realización de actividades para un desarrollo autónomo, movilizand o a las personas para la ejecución de una actividad, por lo tanto, la motivación es un proceso por el cual el sujeto o el conjunto de estos plantean un objetivo y utilizan recursos adecuados con la finalidad de mantener una conducta para lograr los propósitos establecidos. Al respecto, Medina (2023) señaló que la motivación varía según el ambiente laboral y clima organizacional; en la comunidad universitaria se considera que el docente tiene muchas habilidades y formas de dirigir la motivación, cuando se comunica consigo mismo y con el entorno se manifiesta en patrones de conducta que pueden deberse o no a estímulos internos, cuyo poder se deriva de su naturaleza nativa, refuerza su potencial y ve situaciones predecibles que pueden ser vistas positiva o negativamente.

En ese contexto, el papel del docente es crucial ya que es el responsable de dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje y tomar decisiones en beneficio de la educación de los estudiantes; por lo general, el docente implementa estrategias didácticas con el fin de obtener mejores resultados académicos (Mendoza et al., 2022). En esa perspectiva, la motivación se ha

convertido en un aspecto importante de la labor educativa del docente ya que mejora los canales de comunicación en la enseñanza-aprendizaje; en tal sentido, la motivación en el ámbito educativo necesita de una serie de conexiones para lograr las metas establecidas en el aula tanto por parte de los profesores como en los estudiantes (Salmon et al., 2022).

Por otra parte, Sempértegui (2024) señaló que la motivación se ve influenciada por una variedad de factores, incluyendo aspectos biológicos, emocionales y de supervivencia, por esta razón, se le considera un proceso en evolución constante. Al respecto, Fernández et al. (2024) refirieron que la motivación está relacionada con las emociones; un docente que permite expresar las emociones en sus clases e interactúa con sus alumnos creará un ambiente motivador, lleno de emociones positivas y ganas de trabajar y/o aprender. En esa perspectiva, Romero et al. (2024) expusieron que los docentes poseen muchas fortalezas, pero también debilidades en el desempeño de sus labores, si bien es cierto que los participantes deben interesarse por su propio aprendizaje y por las actividades que lo conducen a este, es imprescindible que los facilitadores como pieza fundamental en las reglas de la enseñanza se mantengan motivados ya que son generadores de emociones y dinámicas para cumplir con la misión y visión de la universidad.

2.2.3. Teoría de la Jerarquía de las necesidades

Una de las teorías más representativas sobre motivación es la de Jerarquía de las necesidades, de Abraham Maslow en 1943, la cual trata de explicar lo que impulsa la conducta humana en la satisfacción de diversas necesidades, la forma en que se conceptualiza la teoría es una pirámide que prioriza las necesidades de un individuo donde destaca cinco niveles principales los cuales mueven al ser humano, siendo estas las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y la autorrealización; cabe señalar, que para

lograr satisfacer una necesidad de nivel alto, es necesario haber satisfecho las de niveles bajos (Maslow, 1943).

Por otro lado, Maslow, entre 1940 y 1950, buscaba la supervivencia como principal motivación, debido al entorno que se vivió de la segunda guerra mundial, siendo el primer nivel que propuso, las necesidades fisiológicas. Entre ellas se encuentran la necesidad de liberarse de la sed y del hambre, aliviar el dolor, el cansancio, así como la necesidad de dormir; por ende, al cumplir estas necesidades, podían aspirar a más, por ejemplo, los individuos estudiaban para así poder tener una profesión que les diera ganancia para comer, vivir, tener una casa con temperatura adecuada en sus áreas de interacción, etc. (Arango et al., 2007). El segundo nivel considera las necesidades de seguridad, las que incluyen atención y protección contra los daños físicos y emocionales. El tercer nivel corresponde a la necesidad de pertenencia, que es un intento de conectar al individuo con otros miembros de la sociedad o personas de su entorno que buscan su afecto o interacción o conexión con cada uno de ellos, que incluye apego, pertenencia, aceptación, identificación grupal y amistad. El cuarto grupo considera la autoestima/identidad; es decir, el deseo de logro, dominio, adquisición de habilidades, independencia, autonomía y libertad, que también puede ser el deseo de fama, el prestigio, el estatus y el deseo de reconocimiento, y finalmente, el nivel de las necesidades de autorrealización, es cuando se manifiesta por completo la realización de las actividades tanto en aspectos de desarrollo físico, como psicológico o social. La necesidad de autorrealización, es cuando se manifiesta. Sin embargo, hoy en día, las motivaciones y el orden de estas necesidades en una persona son muy distintas que en otra (Montoro et al., 2007).

2.2.4. Motivación intrínseca

Ryan et al. (2017) mencionaron que la motivación intrínseca se define como el interés y el disfrute en una actividad por sí misma; por lo tanto, para que un individuo tenga un alto nivel de motivación intrínseca debe experimentar la satisfacción de sus necesidades tanto de competencia como de autonomía. Este tipo de motivación describe esa tendencia natural hacia la asimilación, el dominio, el interés espontáneo y la exploración, tan esenciales para el desarrollo cognitivo y social que representan la principal fuente de placer y vitalidad a lo largo de la vida (Charris et al., 2023).

Por otro lado, Muñoz-Tello (2024) refirieron que la motivación intrínseca en los estudiantes es un componente importante durante su proceso de aprendizaje ya que esto determinará varios factores, entre ellos el interés por aprender; asimismo, Epstein. (1998) expuso que la persona se esmera por realizar bien la actividad. Por otra parte, se ha descubierto que el sentido de elección, en el reconocimiento de las emociones y la posibilidad de autocontrol aumentan la motivación intrínseca porque permiten una mayor sensación de autonomía (Deci et al., 1985).

2.2.5. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca consiste en realizar una actividad para obtener una recompensa que evita un castigo externo, puede ser impulsada por factores como el dinero, la fama y la aprobación social (Deci et al., 2000). De hecho, gran parte de lo que hace la gente no está estrictamente motivada internamente, especialmente después de la primera infancia cuando la autodeterminación de la motivación intrínseca se ve cada vez más restringida por las presiones sociales para realizar actividades desagradables y asumir varias responsabilidades nuevas (Ryan et al., 2017).

Por lo tanto, aunque las recompensas extrínsecas pueden no ser la principal motivación para la transferencia de conocimientos son un medio eficaz para dirigir el comportamiento de los individuos y fomentar el compromiso organizacional ya que cada empleado se preocupa por satisfacer sus necesidades de vivir; por lo tanto, cuando están satisfechos con los beneficios externos que les brinda su organización, son más productivos y creativos, más activos y en última instancia, están listos y dispuestos a transferir sus conocimientos a otros miembros de la organización (Cruz et al., 2009).

2.2.6. Desempeño docente

Hoy en día el docente desde su desempeño escala un sin número de principios y enfoques que conlleva a un análisis profundo de su transformación y su actual visión, ya que el conocimiento evoluciona constantemente, por lo que se requiere del facilitador una actitud responsable y de constante superación para hacer valer todo lo que abarca el conocimiento, sobre todo en los profesionales que tienen que ver con la educación (Esquerre, 2021). En ese sentido, nadie como el docente debe estar bien informado de los adelantos de la ciencia y la tecnología, ya que su gestión parte de la creación de recursos sistemáticos que brinden la posibilidad de llevar a los estudiantes con condiciones diversas a lograr una adecuada autonomía social (Fumero et al., 2018).

Por otro lado, Castañeda (2019) señaló que el desempeño del docente no es meramente una forma de las actividades laborales que se dan en las instituciones educativas, ni el servicio que se presta a la sociedad en la que se contextualiza, ni la relación que existe con el desarrollo humano; es más que eso, consiste en la necesidad de un trabajo calificado y de calidad docente con la que se desea contar. En tal sentido, se requiere formación y desarrollo profesional,

capacidades pedagógicas y satisfacción laboral, estas acciones influyen en las universidades, alumnos, docentes y la comunidad en general (Añez, 2006).

Por otra parte, Chiavenato (2007) expuso que el desempeño laboral es una valoración metódica del actuar de cada individuo en función de las actividades que este desempeña, como las metas y los resultados que este debe alcanzar, las competencias y el potencial que ofrece; este transcurso sirve para apreciar el valor, la excelencia y las capacidades de la persona, pero sobre la contribución que hace a la organización.

Importancia del desempeño docente

El desempeño docente mejora en forma definitiva el rendimiento académico de los estudiantes (Soria et al., 2020). Por otro lado, favorece la práctica docente inclusiva (Valcazar, 2020), mejora los procesos de la calidad y los procesos de enseñanza y aprendizaje (Tóala-Palma et al., 2020), fortalece la creatividad, las competencias, la colaboración de los recursos humanos en los diversos espacios ocupacionales (Bernal, 2021), contribuye a la formación del pensamiento creativo y crítico (Bocanegra et al., 2020), cultiva y desarrolla las habilidades investigativas de los estudiantes (Barbachán et al., 2020) y ayuda a mantener un buen clima institucional u organizacional (Enciso et al., 2020).

Enfoque por competencias

Tobón (2008) expuso que el enfoque basado en competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos; es decir, un compromiso con una enseñanza de calidad, encaminada a garantizar que los estudiantes aprendan. En ese sentido, el docente evaluado con el enfoque por competencias actúa de manera creativa utilizando su potencial dentro del aula con el fin de dar solución a problemas e integrando así el saber ser, saber conocer y el saber hacer; para ello, las metodologías educativas permiten la enseñanza a los

estudiantes de manera significativa (Tobón, 2018); en esa perspectiva, los docentes deben emplear variadas técnicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con la realidad del aula (Martínez, 2020).

Por otra parte, las competencias y la calidad educativa guardan una relación de reciprocidad muy importante; la segunda depende de la primera; es decir, del enfoque por competencias; este concepto es aplicable en cualquier disciplina, modelo, tendencia, enfoque y motivaciones; en ese sentido, este enfoque y la calidad educativa son el resultado de una mayor productividad; en los ámbitos educativos se resalta la importancia y la trascendencia de las competencias, generando observaciones, revisiones, críticas y evaluaciones en el marco de la educación y sus implicancias académicas (Bueno, 2022).

La formación basada en competencias debe cumplir, entre otras, las siguientes características: la formación debe ser permanente y especializada, el sujeto debe adquirir conocimientos, trabajar en grupo e interactuar con sus pares e internalizar los valores corporativos para satisfacer las necesidades del sector manufacturero (Aldana et al., 2010).

Evaluación del desempeño docente

La evaluación es un factor determinante de la actividad educativa, marca el camino a seguir, proporciona condiciones actuales y previsiones de futuro, crea medidas correctivas y perspectivas de mejora, retroalimenta las actividades y procesos, garantiza el logro de objetivos, aprendizaje y procesos diferentes (Tobón, 2018).

Se evalúa la eficacia docente para verificar si las competencias de los docentes conducen al cambio humano y social; los grandes docentes comprenden e interpretan el comportamiento de hombres y mujeres dentro y fuera de las instituciones educativas; se necesitan docentes calificados con habilidades cognitivas, intrapersonales e interpersonales que fortalezcan los

procesos educativos, asesoren, evalúen y creen diversas actividades para el mejoramiento académico y profesional; son actores centrales que aportan importantes beneficios al proceso de enseñanza-aprendizaje (Álvarez-Andrade, 2020).

Por otro lado, la evaluación mejora la eficacia de la enseñanza mucho más en formato e-learning o b-learning; donde los docentes son capacitados y evaluados para implementar la formación virtual; en este sentido, es necesario crear y construir modelos de evaluación con estrategias y herramientas adecuadas que permitan evaluarse los conocimientos disciplinarios, pedagógicos, tecnológicos, normativos y de todo tipo; la evaluación retroalimenta los procesos que deben ser sistemáticos, objetivos, transparentes, participativos y flexibles (Cabero et al., 2018).

Formación y desarrollo profesional

La formación docente es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia (Arenas et al., 2009).

Por otro lado, el desarrollo profesional es entendido como una acción y estrategia que se utiliza para tener un óptimo desempeño profesional; está relacionado con el crecimiento, la mejora tanto personal como organizacional (Miranda et al., 2015). Además, se basa en el cumplimiento estricto de la ética, la educación continua de los docentes, con un espíritu innovador y comprometido con su propio desarrollo plasmado en un modelo educativo acorde al contexto, guiado por un ideario institucional que respalde un proyecto de corto y largo plazo; un docente con un gran desarrollo profesional puede garantizar lograr objetivos en beneficio de la comunidad educativa (Acero et al., 2023).

El desarrollo profesional se compone de múltiples factores, entre los cuales destaca la situación laboral, el aprendizaje informal y las experiencias acumuladas por el profesorado (Gairín et al., 2020); asimismo, ocurre a lo largo de toda la vida laboral del docente y prioriza procesos tanto de aprendizaje como de participación colectiva destacando el lugar del contexto social y de la política educativa (Sánchez et al., 2015). Por ello, el seguimiento del desarrollo profesional se ejecuta a través del ejercicio docente, el papel como investigador, como actor social y las particularidades que intervienen en su desempeño formativo y laboral (Hervas, 2023). No obstante, es relevante conocer las políticas dentro de las instituciones de nivel superior debido a que las prácticas son establecidas por un estándar de calidad (Negrete et al., 2021). Por otra parte, en una constante formación docente se encuentra la oferta de programas de desarrollo profesional, siendo elementos relevantes por estudiar ya que la magnitud de su impacto genera nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en los profesores (Arceo et al., 2022).

Competencias didácticas

Zabalza (2003) afirmó que la competencia docente es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para una enseñanza de calidad; asimismo, propuso cómo realizar cursos eficaces en las universidades: a) seleccionar, preparar y aprender los contenidos de las materias; b) proporcionar información y explicaciones fáciles de entender y bien organizadas (habilidades de comunicación); c) manejo de nuevas tecnologías d) desarrollo de métodos, aprendizaje y organización de actividades e) habilidad en la planificación del proceso de enseñanza. Por otro lado, Zabalza (2007) refirió que las competencias que el docente debe poseer son: Identificar lo que el alumno ya sabe, establecer una buena comunicación con

sus alumnos y saber manejarse en el marco de condiciones y características que presenta el grupo de estudiantes con el que le toque trabajar.

En ese contexto, el apoyo pedagógico no es tarea fácil, pues los procesos asignados a los docentes requieren principalmente determinar el nivel de las intervenciones, planificar el diseño, priorizar tiempos, recursos y materiales necesarios, monitorear y rastrear para evidenciar el cambio; debido al replanteamiento de la metodología pedagógica y la didáctica (Cardona et al., 2022).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud que presenta una persona al realizar un trabajo; por lo tanto, forma parte de la organización en el área laboral, donde se puede medir el nivel de comportamiento y emociones de los empleados en el desempeño de las tareas asignadas, lo que contribuye al buen desempeño (Chiang-Vega et al., 2021). Al respecto, Li et al. (2020) afirmaron que la satisfacción laboral es un factor a nivel individual que refleja el apego y los sentimientos de los empleados hacia su trabajo.

Por otra parte, este concepto de satisfacción laboral está conformado por tres componentes: El componente cognitivo que hace referencia a la evaluación que el trabajador hace de su actividad laboral para valorarla basándose en sus creencias y opiniones; el componente afectivo que está relacionado a los sentimientos y emociones producidos por el valor que el trabajador le da a su actividad laboral; y por último, el componente conductual que incluye los comportamientos o acciones que parten de los componentes cognitivo y afectivo (Micalay, 2021).

De otro lado, Vroom (1964), a través de la teoría de las expectativas señaló que al estudiar la satisfacción laboral se deben considerar no sólo las condiciones de trabajo o variables

situacionales sino también factores de personalidad del sujeto y lo que espera como resultado del trabajo que desempeña. Desde otra perspectiva, la teoría de la discrepancia de Locke (1984) señaló que el grado de satisfacción laboral se produce en un contexto laboral donde se da la combinación entre las necesidades, los valores, las percepciones y los juicios. La satisfacción o insatisfacción laboral es un resultado de la discrepancia entre las necesidades, los valores laborales, existenciales, personales, sociales e instrumentales del trabajador y lo que el trabajador obtiene del contexto laboral (Benedicto, 2013). Por otra parte, la teoría de los sucesos situacionales de Quarstein et al. (1992) señalaron que la satisfacción laboral general es una combinación de dos elementos principales: Las características de la situación laboral relacionada con la remuneración, oportunidades de promoción, condiciones laborales, políticas organizacionales y supervisión que se analizan antes de la contratación.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio siguió el método inductivo. Al respecto, Abreu (2014) señaló que este método permite recopilar datos empíricos mediante una observación cuidadosa; de tal manera, que se llega a conclusiones específicas o generales lo cual permite obtener una comprensión más amplia. Asimismo, Urzola (2020) mencionó que el razonamiento inductivo comienza en la observación de casos específicos para luego establecer principalmente generalizaciones.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño metodológico que la investigación siguió fue el estudio de caso. Al respecto, Yin (2018) define el estudio de caso como un tipo de investigación empírica que permite estudiar un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto o vida real del participante, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes.

De otro parte, Stake (1994) expresó que se tiene dos tipos de estudio de caso: el estudio de caso intrínseco que consiste en estudiar el caso en sí mismo y el estudio de caso instrumental para someter a prueba una teoría. Una forma del estudio de caso instrumental es el estudio de caso colectivo en el que se examinan varios casos individuales para comprender un fenómeno o problema de investigación desde diferentes perspectivas o contextos (Stake, 2020). Desde esta

perspectiva, el presente estudio corresponde al estudio de caso colectivo porque se analizaron las percepciones de ocho estudiantes de educación sobre la motivación y el desempeño docente en una universidad privada de Puno.

3.2.1 Fases del diseño de la investigación

Las fases principales que puede adoptar un estudio de caso, según Yin (2018) y Coller (2005) son las siguientes:

Definición del objetivo o preguntas de investigación: Un estudio de caso es un método empírico que proporciona un estudio en profundidad de un fenómeno contemporáneo (un “caso”) en un contexto del mundo real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y el contexto pueden no estar claros.

Revisión de la literatura: Determina los principales parámetros de análisis y los métodos más adecuados; esta revisión puede ser tradicional o sistemática (tiene como objetivo principal analizar y sintetizar la literatura académica).

Elección del caso: Consiste en elegir el caso (único o múltiple) en función del marco teórico, las preguntas de investigación y los objetivos del estudio.

Construcción del caso: Construir el caso significa justificar su elección para servir como plataforma de investigación (Coller, 2005). De manera similar, Yin (2018) llama a esta parte “definición de caso”; consiste en presentar las características más importantes del caso.

Toma de datos: Se realiza empleando uno o varios métodos, según corresponda, y siempre considerando los protocolos correspondientes. Esto va seguido del consiguiente proceso de extracción y de tabulación o de compilación de estos, en la forma más sistemática y estructurada posible.

Análisis, interpretación y redacción del informe: Consiste en el análisis de los datos mediante el uso de tablas, gráficos y de formas narrativas. Finalmente, en la estructura, seguirá preferentemente, el formato IMRyD (introducción, métodos, resultados y discusión).

3.3. Escenario de estudio y participantes

3.3.1. Escenario de estudio

El escenario de estudio es el lugar donde se realizó la investigación; al respecto, Arispe et al. (2020) indicaron que el escenario describe el entorno con precisión. En tal sentido, la indagación se llevó a cabo en una universidad privada de Puno, ubicada en el distrito de San Román Carretera Salida a Arequipa Km. 6 Chullunquiani, Juliaca; cuenta con 13 carreras pre-profesionales, y su filosofía de basa en principios y valores cristianos.

3.3.2. Participantes

La población estuvo constituida por estudiantes de educación del V y VI ciclo de estudios de una universidad privada de Puno, quienes en su gran mayoría trabajan y estudian. Por otra parte, el muestreo que se utilizó fue no probabilístico por conveniencia, el cual permitió contar con una muestra conformada por 8 participantes pertenecientes a la especialidad de Educación del tercer año de estudio de la Facultad de Ciencias Humanas, los cuales han cumplido los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Estudiantes de Educación del tercer año de estudio de la Facultad Ciencias Humanas de una universidad privada de Puno, estudiantes que firmaron el consentimiento informado y respondieron las interrogantes de la guía de entrevista semiestructurada.

Criterios de exclusión: Estudiantes de Educación de otro año de estudios diferente al tercer año de la Facultad de Ciencias Humanas de una universidad privada de Puno, estudiantes que no

firmaron el consentimiento informado; por tanto, no respondieron las interrogantes de la guía de entrevista semiestructurada.

3.4. Estrategias de producción de datos

Se contactó de manera personal a cada uno de los estudiantes de Educación de la Facultad de Ciencias Humanas con la intención de explicar el objetivo de la investigación y proporcionar el consentimiento informado; de manera que puedan absolverse las dudas antes de firmarlo; posteriormente, se coordinó con cada participante el lugar, día y hora de la entrevista.

Entrevista

La entrevista es una técnica y una de las principales estrategias para la producción de datos, a partir del cual el investigador obtuvo información de los participantes; asimismo, permitió obtener una información enriquecida de tipo verbal y no verbal, considerando aspectos como el timbre de voz, las pausas, el ritmo y el silencio; mediante ello poder interpretar las percepciones de los participantes del estudio (Arispe et al., 2020); en tal sentido, en el estudio las entrevistas fueron grabadas para luego transcribirlas, se utilizó una agenda la cual nos sirvió para registrar algunas observaciones sobre ideas puntuales que el entrevistado hacía mención.

El instrumento empleado fue la guía de entrevista semiestructurada, la cual se caracteriza porque las preguntas realizadas por el entrevistador permiten la libertad de introducir preguntas adicionales para obtener más información (Hernández- Sampieri et al., 2020). Cabe señalar que la guía de entrevista semiestructurada fue elaborada a partir de las subcategorías del estudio.

3.4. Análisis de datos

El análisis empleado fue inductivo, después de que la entrevista semiestructurada fue realizada y grabada se transcribió a hojas de Microsoft Word para posteriormente subir el

documento al Atlas. Ti.9 e iniciar el proceso de codificación, para ello se realizó los siguientes pasos:

- ✓ Identificación de códigos y citas.
- ✓ En base a los grupos de códigos se armaron las redes de palabras
- ✓ Agrupación de los códigos por subcategorías.
- ✓ Selección de los códigos para generar la nube de palabras.
- ✓ Por último, interpretación de los resultados y generación de las conclusiones.

El proceso de codificación abierta se trasladó a la codificación axial, donde se buscó la identificación de relaciones entre las categorías y subcategorías creadas en la codificación abierta de los textos mediante la creación de redes en el software Atlas.ti.9. (Strauss y Corbin, 2016). De igual forma, en el caso del análisis de redes, el abordaje teórico parte de los datos recolectados de todo el proceso.

El software del Atlas.ti.9. fue fundamental para la creación de códigos libres y códigos in vivo; podríamos decir, codificar los planteamientos literales de los autores analizados y que son relevantes para la investigación (Sanchez et al., 2015).

3.5. Criterios de rigor

El presente trabajo de investigación consideró criterios de rigor que ayudaron a asegurar la calidad del estudio, estos criterios son:

Credibilidad

Este criterio permitió captar mediante la observación el desenvolvimiento de los participantes y si este conlleva al planteamiento del problema, esto está relacionado con las características de comunicación, emociones, pensamientos y punto de vista del participante

(Mertens, 2023), asimismo, se debe dar credibilidad a las respuestas de los participantes y que se sientan seguros de que sus respuestas no serán distorsionadas.

Tranferibilidad

Este estudio de investigación cualitativo no busca generalizar los resultados obtenidos; sin embargo, se puede encontrar ciertos patrones o categorías similares que pueden dar pautas para tener una idea general del problema estudiado y la posibilidad de aplicar ciertas soluciones en otro ambiente (Hernández- Sampieri et al., 2018). En esta investigación se pudo cumplir este criterio ya que se plantearon conclusiones y sugerencias que servirán a futuros estudios relacionados con las categorías de estudio.

Seguridad/ auditabilidad

Se trata de la habilidad de otro investigador de seguir la ruta o la pista de lo que el investigador original ha hecho, esto permitirá que examine los datos para así poder llegar a conclusiones similares en caso de tener perspectivas semejantes (Salgado, 2007).

Confirmabilidad

Este criterio está vinculado con la credibilidad y hace que se rastree los datos en su fuente y la explicitación de su lógica en interpretarlos (Mertens, 2023). En la investigación se buscó mantener la objetividad y fidelidad en las interpretaciones realizadas de los datos recogidos en las entrevistas (Velloso et al., 2020).

3.6. Aspectos éticos

Para la realización del presente estudio, se contó con la aprobación de proyecto por el Comité de ética, asimismo, se consideró el Reglamento de código de ética para la investigación, respecto a los participantes, aceptaron de manera voluntaria ser parte del estudio mediante la firma de un consentimiento informado donde se explicó el propósito del estudio, los

procedimientos a utilizar, riesgos, beneficios, costo, confidencialidad, entre otros; además, se contó con la autorización de la universidad privada de Puno para el reojo de los datos, los cuales fueron procesados de manera correcta sin adulteración de la grabación de audio y transcripciones de dichas entrevistas. Se mantuvo el anonimato de cada participante. Se respetó las autorías de las ideas presentadas en la tesis, se emplearon las normas APA 7ma. Edición y se consideró el porcentaje permitido (20%) del reporte del Turnitin.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados y triangulación

La información proporcionada por los ocho estudiantes participantes en la investigación fue procesada a través del Software Atlas Ti Versión 9, a partir del cual se realizó el análisis de las categorías del estudio; motivación y desempeño docente, y así realizar el proceso de codificación de acuerdo con la definición de los códigos identificados en las entrevistas semiestructuradas. De acuerdo con lo anterior, se agruparon los códigos identificados, asociándolos con la teoría que fundamenta el estudio. Por último, se construyeron las redes semánticas que demostraron las relaciones entre cada una de las categorías y subcategorías, con el propósito de interpretar la percepción de los estudiantes.

La codificación se realizó a partir del método de codificación selectiva (Strauss y Corbin, 2016). Así entonces, se plantea la red semántica de códigos de la investigación, los cuales se conforman de las categorías motivación laboral dividida en las subcategorías motivación intrínseca y extrínseca; desempeño docente dividido en formación y desarrollo profesional, competencias didácticas y satisfacción laboral.

Tabla 1

Nivel de densidad y enraizamiento de códigos de análisis

Código	Enraizamiento	Densidad
Competencias didácticas	65	7
Formación y desarrollo profesional	24	2
Motivación extrínseca	13	2
Satisfacción laboral	13	1
Motivación intrínseca	11	1

En la tabla 1 se observa que el código con mayor enraizamiento y densidad fue competencias didácticas con un valor numérico de 65 y 7 respectivamente, seguido de la categoría formación y desarrollo profesional con un valor numérico de 24 y 2 respectivamente, lo descrito muestra consistencia con las respuestas brindadas por los estudiantes, evidenciándose mayor reconocimiento a las subcategorías del desempeño docente.

Figura 1

Nube de palabras del estudio



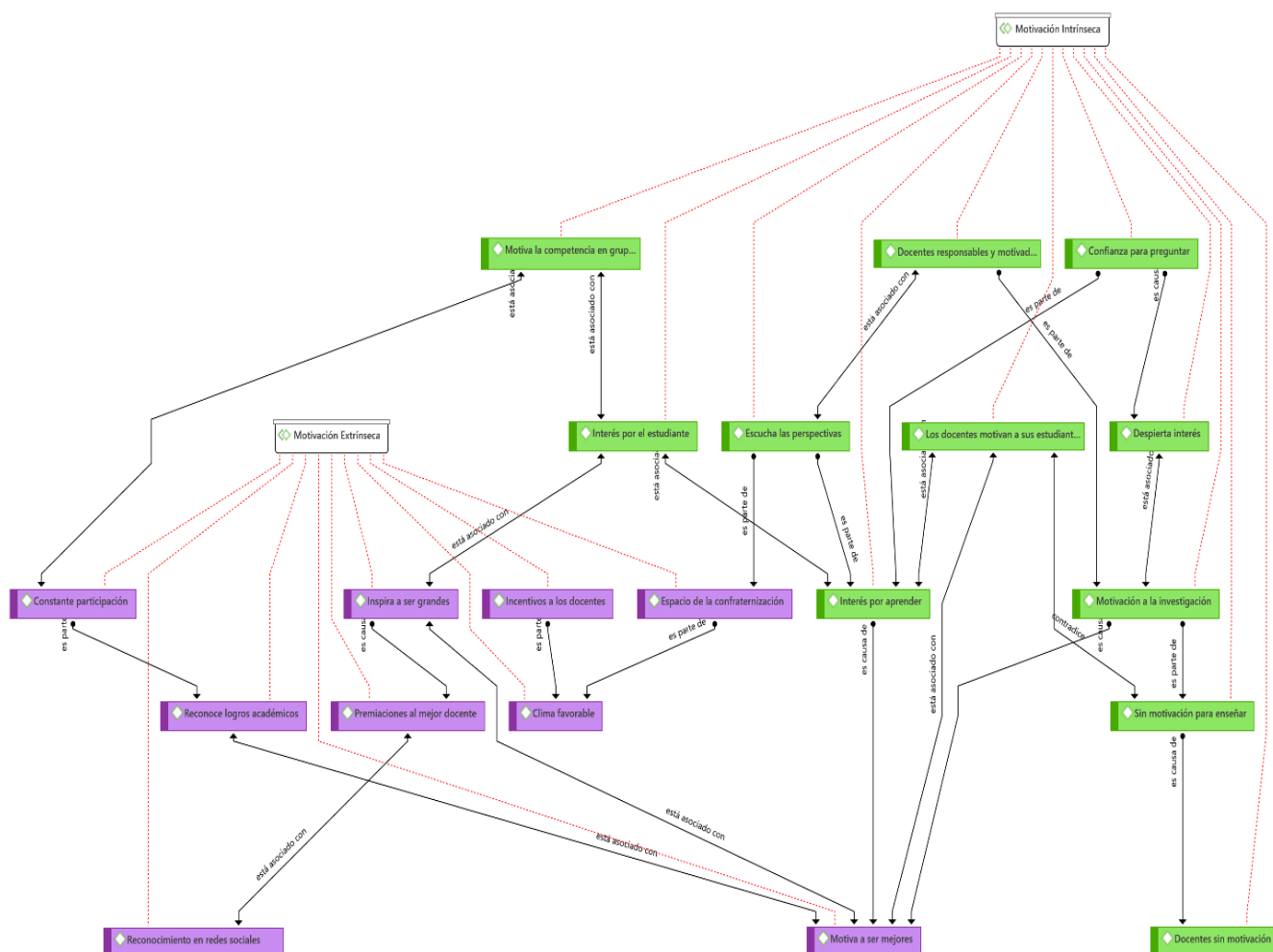
A continuación, en la Figura 1, se muestra la nube de palabras, que permite dilucidar a la luz de los objetivos de la investigación las palabras clave del estudio que son resultado de la frecuencia de mención en las respuestas de los participantes en la aplicación de la entrevista: docentes, actividad, dinámica, reconocimiento, interés, exposiciones, artículos, investigación, participación, instructivos, pedagógico y materiales.

Análisis de categorías

Categoría Motivación laboral

Figura 2

Red de códigos de motivación laboral



La motivación es una fuerza que nace del interior del individuo y se basa en el deseo de satisfacerse a uno mismo; por ello, es un factor que afecta el comportamiento interno característico de una persona, considerando que son diferentes y sus necesidades también (Maslow, 1991). Por otro lado, Leal et al. (2023) señalaron que la motivación es un elemento complejo y multidimensional muy necesario para el aprendizaje y para el desarrollo. En consecuencia, existen dos tipos de motivación, extrínseca e intrínseca, que varían en función de las características personales debido a que el desarrollo de este proceso motivacional siempre depende intrínsecamente del organismo (Cruz et al., 2009).

En esa perspectiva, la categoría motivación laboral presentó dos subcategorías, la motivación extrínseca e intrínseca. Al respecto, la motivación intrínseca se define como el interés y el disfrute en una actividad por sí misma; por lo tanto, para que un individuo tenga un alto nivel de motivación debe experimentar la satisfacción de sus necesidades tanto de competencia como de autonomía (Ryan et al., 2017). En ese contexto, desde la percepción de los estudiantes, algunos docentes presentan escasa motivación intrínseca por enseñar e investigar lo cual se manifiesta en la ausencia del uso de recursos y materiales educativos durante sus sesiones de clase, en el desarrollo de clases monótonas, en el dominio del tema y el incumplimiento del sílabo; asimismo, en los pocos docentes que promueven la investigación. Por otra parte, también se reportaron el caso de algunos docentes que manifestaron motivación intrínseca que transmiten durante su proceso de enseñanza, lo cual se evidencia en la realización de diversas actividades y estrategias, despertando el interés de sus estudiantes, fomentando el desarrollo de trabajos de investigación. Lo anterior se sustenta en la pregunta 1: *¿Considera que el docente se encuentra motivado con las tareas asignadas a su función? Explique. E1: Si lo hace conforme y adecuado a los temas propuestos en el sílabo, también nos enseña a través de*

diferentes estrategias y actividades que nos motiva a mejorar. También hay docentes que lo hacen sin ninguna motivación, lo hace solo por cumplir con el dictado de clases sin utilizar recursos y materiales. E2: Si yo veo que si, a veces nos piden videos, ellos mismos nos dan opciones, como quieren y como podría ser el trabajo, nos motivan así contando con nosotros. E3: Creo que sí, cuando un docente está motivado se puede ver de como maneja su tema, está preparado ya que genera interés en el alumno. E4: Mayormente los docentes no todos cumplen lo que se propone en el silabo, de todos los ocho docentes que me enseñaron la mitad enseña bien y la otra mitad no. E5: Generalizando no, porque todo lo que hacíamos ha sido muy básico, muy monótono todas las clases eran iguales al parecer ellos mismos no tenían la motivación de enseñar. E6: La mayoría no están motivados en la forma que desarrollan su sesión de clase, hay docentes que nada más vienen por obligación o por cumplir las horas, pero hay docentes que realmente viven el tema propuesto. E7: No, porque se olvidaban de las tareas, no son muchos los docentes que se encuentren motivados en la enseñanza de las asignaturas. E8: Los profesores siempre están en constante participación por diferentes plataformas, eso mostraba el cumplimiento de parte de su función.; 2. ¿De qué manera el docente promueve la investigación en el desarrollo de la asignatura? E1: De hecho, siempre nos piden investigar en artículos de investigación sobre los temas asignados, o algunas plataformas que nos mencionan. E2: Nos mandan a hacer un artículo de investigación, a nosotros por ejemplo nos pidió hacer un artículo empírico, entonces hay asignaturas en donde nos asesoran hasta cierto punto para que completemos el trabajo. E3: De todos los maestros que nos enseñan será unos tres o cuatro que nos motivan a realizar investigaciones. E4: Entre todos hay uno o dos docentes que te motivan, sin embargo, son muy pocos los que promueven la investigación. E5: Este año hemos llevado dos cursos de investigación, construcción de artículo, en uno de ellos al ser un tema nuevo y

como no hay muchas investigaciones sobre el tema ha sido interesante poder investigar. E6: Si son cursos articulados con la investigación que nos piden investigar, la universidad nos motiva en poder básicamente elaborar un artículo. E7: Creo que sería por los libros que nos hacen leer, de alguna u otra forma la bibliografía eso hace que nos motive a investigar. E8: Ya sea por infografías, por ahí alguna presentación, mediante exposiciones, realizar videos, tareas, siempre nos dan temas dentro de clase para poder seguir investigando.

Por otro lado, la motivación extrínseca realiza una actividad para obtener una recompensa que evita un castigo externo, puede ser impulsada por factores como el dinero, la fama y la aprobación social (Deci et al., 1985). Desde la percepción de los estudiantes de Educación de una universidad privada de Puno, consideraron que se brindan incentivos al personal docente que destaca en su desempeño pedagógico, otorgando menciones de reconocimiento a través de las redes sociales y siendo premiados en actos públicos por los logros académicos alcanzados. Por otra parte, el clima que propician algunos docentes es positivo, considerando la meditación a través de la oración, delegación de responsabilidades, absolución de preguntas y el respeto a las opiniones diferentes. Lo anterior se sustenta en la pregunta 3: *¿De qué manera la universidad reconoce la labor y desempeño de su personal docente? E1: Creo que suelen reunirse muy aparte los docentes para brindarles reconocimiento, como en el salón o auditorio, no nunca vimos ese reconocimiento a docentes que verdaderamente se lo merecen. E2: Pude ver a algunas maestras entregarles reconocimiento en las redes sociales, les dieron una medalla. E3: No vi personalmente. E4: Si, vi que reconocieron al coordinador y una maestra. E5: Si, se les premió a los docentes que cumplieron con el silabo y que cumplieron con la planificación curricular, se les premio con incentivos. D6: Se les reconoce básicamente con incentivos, haciendo reuniones internamente. E7: Sí, se les premia a los docentes presentándolos y entregando públicamente a*

todos sus logros académicos. E8: Sinceramente no he visto. 4. ¿De qué manera el docente propicia un clima positivo que favorezca el aprendizaje de los estudiantes? E1: Tal vez un 50% crea un clima propicio, conozco un docente del área, es más dinámico y como es una universidad cristiana ese profesor nos hace realizar alguna actividad o dinámica, es ahí donde hay más ganas de estar en el curso, pero también hay docentes que inician con una oración e inician su tema, algunos docentes van por cumplir. E2: Muchas veces notan que estamos decaídos y nos ponen hacer pausa activa, como ejercicios, música con mímica y siempre nos hablan de Dios, mediante todo eso ya cobramos fuerzas para seguir estudiando. E3: Es más didáctico con los temas realiza un número de actividades donde el alumno se sienta interesado a aprender más sobre ese tema. E4: Son muchos docentes que crean un clima favorable, suelen preguntarnos cómo estamos, luego hacemos la meditación, uno que otro docente realizan dinámicas antes de entrar al tema del día. E5: Si, me tocó con varios docentes, nos daban funciones y eso hacía que te involucres en clase y ha hecho que todos puedan aprender, eso ha mejorado mucho el tema de aprendizaje. E6: En su mayoría los docentes son accesibles, cuando tenemos preguntas le hacemos llegar y nos responden, la mayoría de docentes. E7: Creo que con ejercicios, o trabajos grupales, eso motiva la competencia en grupos y mantiene un clima de participación. E8: Las participaciones son respetadas, siempre el profesor respeta por si alguien tiene una opinión diferente.

Categoría Desempeño docente

Figura 3

Red de códigos de Desempeño Docente



El desempeño del docente consiste en la necesidad de un trabajo calificado y de calidad docente con la que se desea contar (Castañeda, 2019). En tal sentido, se requiere formación y desarrollo profesional, capacidades pedagógicas y satisfacción laboral, estas acciones influyen en las universidades, alumnos, docentes y la comunidad en general (Añez, 2006). En esa perspectiva, la categoría Desempeño docente presentó tres subcategorías: formación y desarrollo profesional, capacidades pedagógicas y satisfacción laboral.

La formación y desarrollo profesional docente es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos

e históricos para lograr la profesionalización de la docencia (Arenas et al., 2009). Por otro lado, el desarrollo profesional es entendido como una acción y estrategia que se utiliza para tener un óptimo desempeño profesional; está relacionado con el crecimiento, la mejora tanto personal como organizacional (Miranda et al., 2015). Además, se basa en el cumplimiento estricto de la ética, la educación continua de los docentes, con un espíritu innovador y comprometido con su propio desarrollo plasmado en un modelo educativo acorde al contexto, guiado por un ideario institucional que respalde un proyecto de corto y largo plazo; un docente con un gran desarrollo profesional puede garantizar lograr objetivos en beneficio de la comunidad educativa (Acero et al., 2023).

En ese contexto, en los hallazgos encontrados, los entrevistados coincidieron en señalar que sólo algunos docentes tienen dominio de su asignatura a cargo ya que responden las interrogantes de los estudiantes; por otro lado, sólo algunos docentes atienden las necesidades de sus estudiantes demostrando responsabilidad en su labor pedagógica al planificar actividades académicas y cumplir con puntualidad en sus acciones pedagógicas como subir con anticipación sus materiales a la plataforma de manera que los estudiantes cuenten con lo que van a trabajar. Lo anterior se sustenta en la pregunta 5. *¿Cómo demuestra el docente que tiene dominio de su asignatura? E1: Se muestra eso haciendo las preguntas, cuando tenemos algunas dudas, de hecho, la mayoría siempre suelen responder bien, pero siempre hay un docente como que no sabe responder y como que trata de cambiar el tema y ya no tratamos de seguir preguntando. E3: Cuando los alumnos realizamos preguntas, hay temas que queríamos saber más y cuando formulamos preguntas y el maestro responde conforme al tema podemos ver que sí domina el tema. E5: Cuando no solo explica de manera teórica, sino que nos hacen la aplicación, usar técnicas didácticas para su clase, eso ha puesto a prueba el conocimiento del docente. E7: El*

hecho de trabajar sin traer material de apoyo, se nota que tiene dominio del tema. 6. ¿Qué acciones demuestran que el docente cumple con sus responsabilidades académicas?

E1: Viniendo a clases, llegando puntual, teniendo más dominio sobre el tema, hay docentes que si suben con anticipación su sesión al Canvas para poder repasar con anticipación lo que vamos avanzar. E2: En el sílabo también podemos visualizar si el docente está siguiendo con las sesiones. E3: En general podría decir que si cumplen con sus responsabilidades. E4: Se podría decir un 50% que cumple con la puntualidad y el otro 50% no cumple con sus responsabilidades. E5: Esta la puntualidad, el tema de poner las notas, de las fechas, de respetar la estructura del sílabo, de escuchar la perspectiva que tienen los estudiantes y atender las necesidades que se les presente. E6: Uno es la responsabilidad que demuestra en la puntualidad al llegar a clase otro es con la preparación de materiales que tienen ellos. E7: Cuando nos informa, quien está mal, se nota que hay ese interés por el estudiante, también no suben al 100% sus sesiones de clase. E8: Siempre están pendientes de que tengamos todos los temas a la mano, facilitarnos con temas que nos ayudan para una retroalimentación de nosotros. Con respecto a la puntualidad si ingresan a sus horas y terminan a su hora.

Por otra parte, la subcategoría competencias didácticas, según Zabalza (2003) están relacionadas a la competencia docente que es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para una enseñanza de calidad; para ello, propuso cómo realizar cursos eficaces en las universidades: a) seleccionar, preparar y aprender los contenidos de las materias; b) proporcionar información y explicaciones fáciles de entender y bien organizadas (habilidades de comunicación); c) manejo de nuevas tecnologías d) desarrollo de métodos, aprendizaje y organización de actividades e) habilidad en la planificación del proceso de enseñanza. En ese contexto, en los hallazgos encontrados, los entrevistados

coincidieron en señalar que algunos docentes no planifican sus sesiones de aprendizaje, pero algunos otros sí lo hacen considerando en el inicio de la clase la oración o meditación, el desarrollo de las actividades de aprendizaje, a veces realizan grupos de trabajo, la retroalimentación de puntos claves y dejan un trabajo asignado. En la implementación de sus clases la mayoría de docentes emplea recursos virtuales como diapositivas, videos, infografías, la aplicación de quizz para ver cuánto han aprendido o la ficha de evaluación. Lo anterior se sustenta en la pregunta 7. *¿Considera que el docente planifica las actividades pedagógicas previas a las clases? Explique. E1: Como mencioné hay 50/50, hay docentes que si vienen planificando, en su mayoría ya vienen mencionando lo que vamos avanzando en cada clase. E2: Muchos de nuestros docentes sí, porque el material ya está en el Canvas, pero también hay docentes que se les ocurre hablar de un tema y luego se pasan a otro. E3: Si, yo creo que si hay docentes que si planifican sus sesiones, pero también hay docentes que no planifican su sesión según el silabo. E4: Un 50% planifica sus actividades pedagógicas la otra mitad no lo hace. E5: Durante este año me ha tocado docentes que tenía su planificación de sesión, ellos traían sus materiales y recursos de lo que íbamos a hacer. E6: En su mayoría si, con los materiales que nos traen y modelos básicamente que nos traen para guiarnos. E7: Si, yo veo que sí cumple de acuerdo al silabo que se tiene para todo el semestre. E8: En realidad, si es planificada y hacen la clase en base al material que tiene y lo que está dentro de nuestro silabo, por ahí nos comentan temas extra o nos ponen videos para tener más conocimiento.*

8. Describe una sesión de clase que desarrolla de manera habitual tu docente. *E1: Cantamos, oramos, y hay docentes que realizan dinámicas, otros que inician de frente su sesión, hay tiempo de break, a veces realizamos grupos de trabajo, luego nos realizan preguntas y termina también con una oración. E2: Ingresan, reflexión, cantamos, oramos, si bien es cierto a veces nos traen pasajes bíblicos o*

bien la matutina de jóvenes o adultos, pedidos de oración y ya después al tema de la sesión. E4: Al comienzo el maestro llega nos saluda, nos pregunta, cantamos, hacemos la meditación y luego hace una breve introducción al tema que se avocará, finalizando la sesión hace una retroalimentación del tema. E5: Entra a clase hace el culto, espacio de la confraternización, usa dinámicas grupales y luego inicia con el marco teórico de su clase, nos muestra diapositivas, videos, infografías, posteriormente sigue la aplicación de aprendizaje, puede ser a través de simulación, finalmente solían tomar el quizizz para ver cuánto hemos aprendido o la ficha de evaluación. E6: En su mayoría al inicio es el culto, después es la sesión del tema y al final es la retroalimentación como que pautas, puntos clave y el trabajo asignado. 9. ¿Qué metodologías y estrategias emplea el docente en las clases que faciliten el aprendizaje de los estudiantes?

Explique cómo las aplica. E3: Utilizan más herramientas virtuales, pero en otras ocasiones escrito. E4: En la mayoría de casos, todos los docentes han puesto videos, presentado diapositivas, uno que otro docente trajo material didáctico para que nosotros podamos aprender. E5: El uso de infografías, más imágenes que texto, el uso de videos, juegos. E8: La constante participación y hace como retroalimentación de uno mismo a cualquiera nos pide que es lo que entendimos sobre la clase. 10. ¿De qué manera el docente acompaña y retroalimenta permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes? Explica. E1: Mediante videos de Youtube a veces nos suelen mandar, solo nos dicen que veamos videos que suben en el canvas. E3: Este ciclo algunas maestras utilizaban el Kahoot donde formulaban preguntas para poder recordar todo lo aprendido, otro es el examen oral para saber si aprendimos sobre su clase. E4: Cuando tenemos algunas dudas, por ejemplo, este ciclo lleve estadística y el maestro siempre ha estado dispuesto a apoyarnos para resolver dudas. Muy aparte como estudiante no tomamos en cuenta algunas cosas y el docente siempre ha estado dispuesto a resolver nuestras dudas. E5: A través

del seguimiento que nos hacen, los exámenes por ejemplo que nos toman, las pruebas de aplicación que nos toman, los productos que nos dejan, los casos que nos dejan y las tareas. E7: Creo que las exposiciones, a veces en clase suelen exponerse durante la clase. E8: Siempre están abierto a cualquier consulta que hagamos durante la clase, si hay dudas a través del delegado se le hace llegar al docente y nos responde. Siempre nos ponen videos y nos hacen trabajar durante la clase para exposiciones individuales o grupales. 11. ¿Qué recursos o materiales educativos emplea con mayor frecuencia el docente en sus clases que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes? Explique cómo los utiliza. E1: La mayoría solo proyecta en la TV lo que son los Power Point. E2: Más es el Power Point, a veces videos para ver y solo en una ocasión trajeron material didáctico. E3: La mayor parte que vi es los Power point, excepto de una maestra que trajo un material didáctico para poder aprender sobre su clase. E4: La mayoría son Power point, algunos casos material didáctico. E5: De manera general los recursos que usan los docentes, los recursos son las diapositivas para todas las clases muchos lo hacen interactivas otros solo letras, a veces videos, infografías o libros para poder leer acerca de un tema, lo que más nos ayuda son las exposiciones. E6: Los materiales que usan son las diapositivas y artículos de revisión, científicas, etc. E7: Quisis, exposiciones, trabajos grupales en clase. E8: Usan las diapositivas, videos instructivos, de acuerdo a esos videos nos piden nuestra opinión y si hay algún otro material nos lo envía también. También se usa las herramientas virtuales.

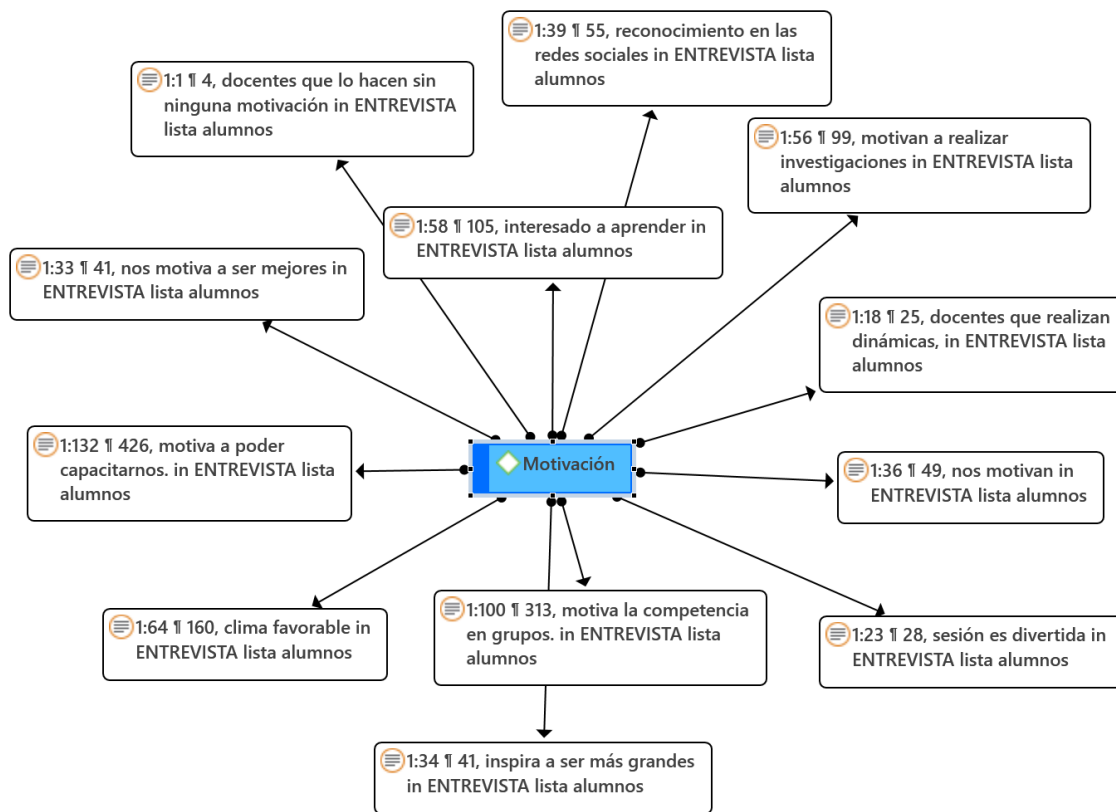
Respecto a la subcategoría satisfacción laboral, esta consiste en la actitud que presenta una persona al realizar un trabajo; por lo tanto, forma parte de la organización en el área laboral, donde se puede medir el nivel de comportamiento y emociones de los empleados en el desempeño de las tareas asignadas, lo que contribuye al buen desempeño (Chiang-Vega et al.,

2021). Al respecto, Li et al. (2020) afirmaron que la satisfacción laboral es un factor a nivel individual que refleja el apego y los sentimientos de los empleados hacia su trabajo.

En ese contexto, en los hallazgos encontrados, los participantes señalaron que algunos pocos maestros evidenciaron su satisfacción laboral a través del cumplimiento de sus deberes como el realizar investigaciones; asimismo, señalaron que hay docentes que al no estar motivados no tienen un buen desempeño pedagógico. Lo anterior se sustenta en la pregunta 12. *¿Conoce las producciones que desarrolla su docente? Explique. E6: Si de los que están en la rama de la investigación si están reconocidos. E7: Sí, hay unos dos docentes que publican en páginas web académicas.* 13. *¿De qué manera el desempeño del docente contribuye al desarrollo de las competencias de los estudiantes? E3: Personalmente yo he captado en algunos maestros, hay maestros que verdaderamente enseñan lo que nos va servir en nuestra carrera que nos estamos formando y hay otros que no. E5: Hay docentes que nos motivan a ser mejores profesionales a través de la enseñanza que ellos nos dan, al ver como enseñan vemos y que nos motivan a aprender y ser mejores profesionales, como también hay docentes que no motivan. E8: Creo que es más por las prácticas pre profesionales nos ayudado bastante acerca de cada tema avanzado lo ponemos en práctica.*

Figura 4

Red de la categoría Motivación laboral y citas que indican la percepción de los estudiantes

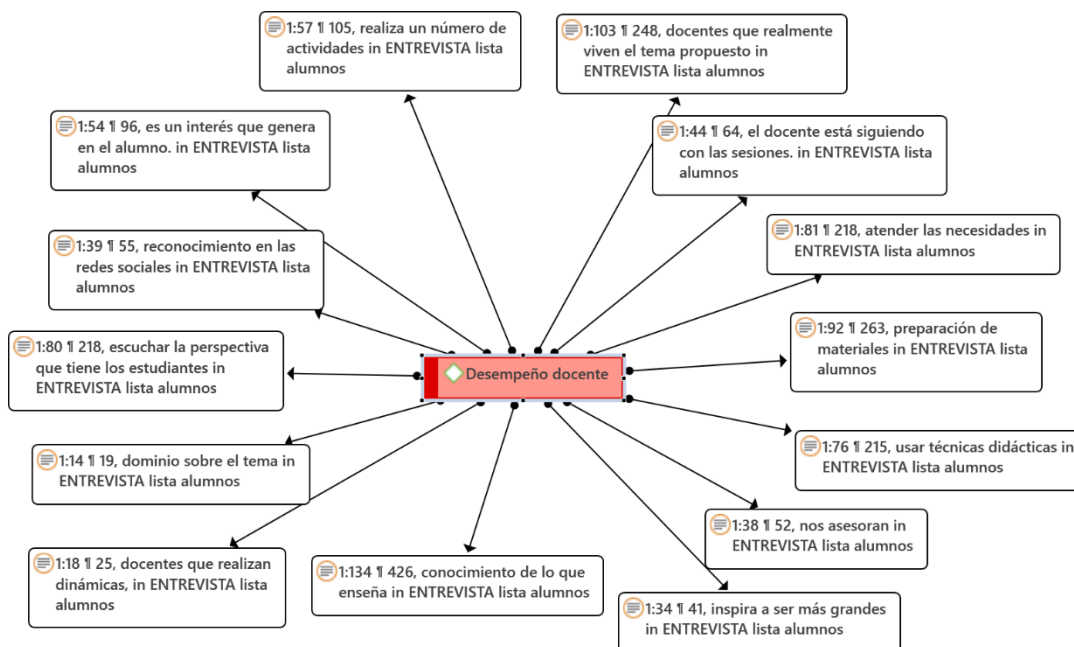


Con respecto a la categoría motivación laboral que posee el docente desde la percepción de los estudiantes, algunos docentes presentan escasa motivación intrínseca por enseñar e investigar lo cual se manifiesta en la ausencia del uso de recursos y materiales educativos durante sus sesiones de clase, en el desarrollo de clases monótonas, en el dominio del tema y el incumplimiento del sílabo; asimismo, en los pocos docentes que promueven la investigación. Por otra parte, también se reportaron el caso de algunos docentes que manifestaron motivación intrínseca que transmiten durante su proceso de enseñanza, lo cual se evidencia en la realización de diversas actividades y estrategias, despertando el interés de sus estudiantes, fomentando el desarrollo de trabajos de investigación. En ese contexto, desde la percepción de los estudiantes de Educación, se encontró que se brindan incentivos al personal docente que destaca en su desempeño pedagógico, otorgando menciones de reconocimiento a través de las redes sociales y siendo premiados en actos públicos por los logros académicos alcanzados. Por otra parte, el

clima que propician algunos docentes es positivo, consideran la meditación a través de la oración, delegación de responsabilidades, absolución de preguntas y el respeto a las opiniones diferentes; lo cual evidencia un clima laboral adecuado.

Figura 5

Red de la categoría Desempeño docente y citas que indican la percepción de los estudiantes

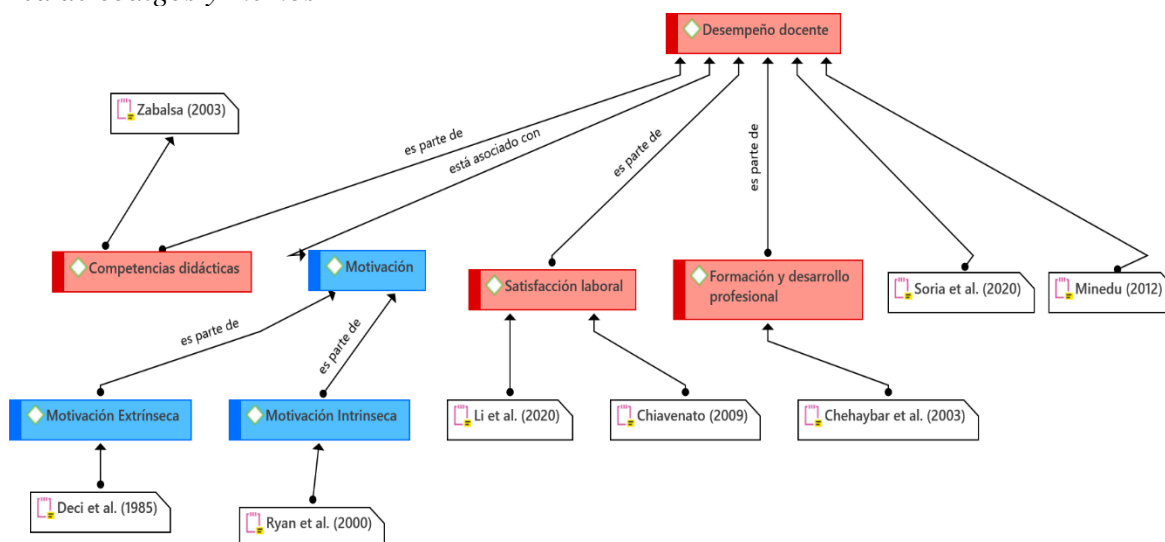


El desempeño docente en los hallazgos encontrados, desde la percepción de los estudiantes universitarios, coincidieron en señalar respecto a la subcategoría formación y desarrollo profesional, que sólo algunos docentes tienen dominio de su asignatura a cargo ya que responden las interrogantes de los estudiantes; por otro lado, sólo algunos docentes atienden las necesidades de sus estudiantes demostrando responsabilidad en su labor pedagógica al planificar actividades académicas y cumplir con puntualidad sus acciones pedagógicas como subir con anticipación sus materiales a la plataforma de manera que los estudiantes cuenten con lo que van a trabajar. En ese contexto, en los hallazgos encontrados, respecto a la subcategoría capacidades

pedagógicas, también los entrevistados coincidieron en señalar que algunos docentes no planifican sus sesiones de aprendizaje, pero algunos otros sí lo hacen considerando en el inicio de la clase la oración o meditación, el desarrollo de las actividades de aprendizaje, a veces realizan grupos de trabajo, la retroalimentación de puntos claves y dejan un trabajo asignado. En la implementación de sus clases la mayoría de docentes emplea recursos virtuales como diapositivas, videos, infografías, la aplicación de quizz para ver cuánto han aprendido o la ficha de evaluación. Sin embargo, en relación a la subcategoría satisfacción laboral, en los hallazgos encontrados, los participantes señalaron que algunos pocos maestros evidenciaron su satisfacción laboral a través del cumplimiento de sus deberes como el realizar investigaciones; asimismo, señalaron que hay docentes que al no estar motivados no tienen un buen desempeño pedagógico.

Figura 6

Red de códigos y memos



En la figura 6, se muestran los autores que sustentan teóricamente a la categoría motivación que considera como subcategorías a la motivación intrínseca; la cual abarca el desarrollo de emociones y el aumento de productividad; mientras que la motivación extrínseca; considera que el reconocimiento de los logros del docente por parte de la institución que es

relevante para el servicio educativo de calidad y; además, el clima laboral que contribuye en el desempeño de las actividades académicas. Por otro lado, la categoría desempeño docente presenta las subcategorías formación y desarrollo profesional; que describe la formación académica y la responsabilidad desde la percepción del estudiante, a su vez las competencias didácticas; que involucra la planificación, metodología y uso de recursos pedagógicos; finalmente la satisfacción laboral que contempla la producción científica y evaluación de desempeño. Los autores citados en la figura 6 han contribuido en el sustento teórico de la investigación.

4.1.1. Discusión de resultados

De acuerdo con el objetivo general, describir las percepciones de los estudiantes de educación sobre la motivación y el desempeño docente de una universidad privada de Puno, 2023, los participantes consideraron respecto a la categoría motivación laboral que posee el docente desde la percepción de los estudiantes, que algunos presentan escasa motivación intrínseca y cuentan con una motivación extrínseca debido a que la universidad les brinda incentivos por destacar en su desempeño docente; sin embargo, estos incentivos son recibidos por algunos pocos docentes. De ahí que, algunos docentes al no contar principalmente con una motivación intrínseca no tienen un buen desempeño en su práctica pedagógica. Al respecto, López (2021) en su estudio encontró que la categoría de factores extrínsecos recibió el mayor reconocimiento y serían los aspectos externos los que mejorarían las condiciones de vida de los docentes como los mayores ingresos, sin embargo, los factores intrínsecos permitieron conocer la visión sensible y llena de humanidad que tiene el docente en su práctica. En esa perspectiva, Ezeta et al. (2022) mostraron que las conexiones interpersonales son importantes para mejorar la calidad de la educación de los estudiantes y así lograr el desarrollo continuo; en ese sentido, el

aporte del trabajo en equipo, la participación, el liderazgo docente y la conexión afectiva posibilitaron un adecuado apoyo docente; concluyendo que es prioritario que el docente mejore cada día su performance en la labor educativa. Ello se sustenta con el aporte teórico de Leal et al. (2023) quienes señalaron que la motivación es un elemento complejo y multidimensional muy necesario para el aprendizaje y el desarrollo. En esa perspectiva, la motivación se ha convertido en un aspecto importante de la labor educativa del docente ya que mejora los canales de comunicación en la enseñanza-aprendizaje; en tal sentido, la motivación en el ámbito educativo necesita de una serie de conexiones para lograr las metas establecidas en el aula tanto por parte de los profesores como en los estudiantes (Salmon et al., 2022); asimismo, la motivación determina un comportamiento para cambiar a algo positivo o negativo en la persona (Mendoza et al., 2022). En esa línea, el desempeño laboral es una valoración metódica del actuar de cada individuo en función de las actividades que este desempeña, como las metas y los resultados que este debe alcanzar, las competencias y el potencial que ofrece; este transcurso sirve para apreciar el valor, la excelencia y las capacidades de la persona, pero sobre la contribución que hace a la organización (Chiavenato, 2007).

Con respecto al primer objetivo específico, describir las percepciones de los estudiantes de Educación sobre la motivación laboral de los docentes en una universidad privada de Puno, se encontró que algunos presentan escasa motivación intrínseca por enseñar e investigar a diferencia de algunos otros docentes que manifestaron motivación intrínseca que transmiten durante su proceso de enseñanza; asimismo, se encontró que los docentes cuentan con una motivación extrínseca debido a que la universidad les brinda incentivos por destacar en su desempeño docente; sin embargo, estos incentivos son recibidos por algunos pocos docentes. Estos resultados coinciden con el estudio de Romero et al. (2024) quienes expusieron que los

docentes poseen muchas fortalezas, pero también debilidades en el desempeño de sus labores, si bien es cierto que los participantes deben interesarse por su propio aprendizaje y por las actividades que lo conducen a este, es imprescindible que los facilitadores como pieza fundamental en las reglas de la enseñanza se mantengan motivados ya que son generadores de emociones y dinámicas para cumplir con la misión y visión de la universidad. Sin embargo, Medina (2023) encontró que la motivación de los docentes se ve afectada por la ineficacia en el proceso comunicativo, al no dirigir sus acciones a factores de liderazgo y de toma de decisiones para maximizar los resultados deseados de la universidad. Asimismo, Sempértegui (2024) señaló que la motivación se ve influenciada por una variedad de factores, incluyendo aspectos biológicos, emocionales y de supervivencia, por esta razón, se le considera un proceso en evolución constante. Al respecto, Fernández et al. (2024) refirieron que la motivación está relacionada con las emociones; un docente que permite expresar las emociones en sus clases e interactúa con sus alumnos creará un ambiente motivador, lleno de emociones positivas y ganas de trabajar y/o aprender. Por otra parte, Cruz et al. (2009), refirieron que aunque las recompensas extrínsecas pueden no ser la principal motivación para la transferencia de conocimientos son un medio eficaz para dirigir el comportamiento de los empleados y fomentar el compromiso organizacional ya que cada empleado se preocupa por satisfacer sus necesidades de vivir; por lo tanto, cuando están satisfechos con los beneficios externos que les brinda su organización, son más productivos y creativos, más activos y, en última instancia, están listos y dispuestos a transferir sus conocimientos a otros miembros de la organización.

Con respecto al segundo objetivo específico, describir las percepciones de los estudiantes de Educación sobre el desempeño docente en una universidad privada de Puno, se encontró que sólo algunos maestros tienen dominio de su asignatura a cargo, atienden las necesidades de sus

estudiantes demostrando responsabilidad en su labor pedagógica, planifican sus sesiones de aprendizaje y evidencian satisfacción laboral. Ello coincide con los resultados encontrados por Albrites et al. (2023) quienes reportaron en su estudio que hay una ausencia del rol del docente; asimismo, la comunicación persuasiva, la cooperación y la resolución de conflictos son habilidades que forman parte de la competencia de un tutor y que no están suficientemente desarrolladas en los docentes que ejercen este rol. Asimismo, Martínez (2020) en su investigación encontró que la metodología educativa utilizada por los profesores universitarios en la formación docente es básica; por lo tanto, los jóvenes manifiestan que rara vez hay innovaciones motivadoras en las clases a las que asisten, esto permite evaluar la diferencia entre la praxis docente y cómo se exigen y evalúan los logros de los jóvenes. Al respecto, Álvarez-Andrade (2020) expuso que se necesitan docentes calificados con habilidades cognitivas, intrapersonales e interpersonales que fortalezcan los procesos educativos, asesoren, evalúen y creen diversas actividades para el mejoramiento académico y profesional. En ese sentido, el seguimiento del desarrollo profesional se ejecuta a través del ejercicio docente, el papel como investigador, como actor social y las particularidades que intervienen en su desempeño formativo y laboral (Hervas, 2023). No obstante, el apoyo pedagógico no es tarea fácil, pues los procesos asignados a los docentes requieren principalmente determinar el nivel de las intervenciones, planificar el diseño, priorizar tiempos, recursos y materiales necesarios, monitorear y rastrear para evidenciar el cambio; debido al replanteamiento de la metodología pedagógica y la didáctica (Cardona et al., 2022).

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

Al describir las percepciones de los estudiantes de educación sobre la motivación y el desempeño docente de una universidad privada de Puno, 2023, se encontró que algunos presentan escasa motivación intrínseca y cuentan con una motivación extrínseca por parte de la universidad que les brinda incentivos por destacar en su desempeño docente; sin embargo, estos incentivos son recibidos por algunos pocos docentes. De ahí que, algunos docentes al no contar principalmente con una motivación intrínseca no tienen un buen desempeño en su práctica pedagógica.

Segunda

Al describir las percepciones de los estudiantes de Educación sobre la motivación laboral de los docentes en una universidad privada de Puno, se encontró que algunos presentan escasa motivación intrínseca por enseñar e investigar a diferencia de algunos otros docentes que manifestaron motivación intrínseca que transmiten durante su proceso de enseñanza; asimismo, se encontró que los docentes cuentan con una motivación extrínseca debido a que la universidad

les brinda incentivos por destacar en su desempeño docente; sin embargo, estos incentivos son recibidos por algunos pocos docentes.

Tercero

Al describir las percepciones de los estudiantes de Educación sobre el desempeño docente en una universidad privada de Puno, se encontró que sólo algunos maestros tienen dominio de su asignatura a cargo, atienden las necesidades de sus estudiantes demostrando responsabilidad en su labor pedagógica, planifican sus sesiones de aprendizaje y evidencian satisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones

Las recomendaciones que se sugieren están orientadas a realizar acciones en base a los resultados obtenidos.

Primera

A las autoridades universitarias, promover un ambiente laboral y clima organizacional que contribuya con la satisfacción de las necesidades básicas del docente, de manera que cuente con un alto nivel de motivación laboral lo que favorecerá el compromiso basado en el cumplimiento estricto de la ética, la formación y desarrollo profesional continuo de los docentes, con un espíritu innovador y comprometido con su propio desarrollo plasmado en un modelo educativo acorde al contexto, guiado por un ideario institucional que respalde un proyecto de corto y largo plazo; un docente con un gran desarrollo profesional que garantizará lograr objetivos en beneficio de los estudiantes.

Segunda

A las autoridades universitarias, fortalecer la cultura de reconocimiento a la labor docente, valorando el desempeño docente, lo que a su vez promoverá la participación activa en

las actividades académicas propiciadas por la institución universitaria. En ese sentido, es importante establecer canales de comunicación abiertos y fomentar el diálogo entre los docentes y la administración para ayudar a identificar y abordar las necesidades individuales de los docentes, incluyendo aquellos que puedan estar experimentando una falta de motivación.

Tercera

A las autoridades universitarias, promover una cultura de calidad en el servicio educativo implementando capacitaciones, talleres, pasantías, círculos de interaprendizaje, mentiría, entre otros, para el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas, fomentando un ambiente de aprendizaje colaborativo. Asimismo, proporcionar a los docentes el apoyo y los recursos para el desarrollo profesional y mejora continua de sus competencias pedagógicas e investigativas.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación. *Research Method. Daena: International journal of good conscience*, 9(3), pp.195-204.
- Acero, F., Valera, R., Astete, E. y Ramos, D. (2023). Competencia digital y desarrollo profesional docente en el Perú. *Revista Boliviana de Educación*, 5(8), pp. 55-65
- Albitres, S. y Sánchez, T. (2023). La competencia tutorial en docentes de una universidad nacional de Lima: potencialidades y limitaciones. *Revista española de orientación y psicopedagogía*. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37403>
- Alcántara, A. (2020). Educación superior y COVID-19: una perspectiva comparada. En H. Casanova Cardiel (Coord.), *Educación y pandemia: una visión académica* (pp. 75-82). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Aldana, K., Pérez, R. y Rodríguez, A. (2010). Visión del desempeño académico estudiantil en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. *Revista Compendium*, 13 (24), 5-21. <https://biblat.unam.mx/hevila/Compendium/2010/no24/1.pdf>
- Alvarez-Andrade, E. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *Revista Eduser*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4(1), pp.5-25.
- Arango, M. y Ramírez, D. (2007). Análisis desde la teoría motivacional de las causas de ingreso y deserción del estudiante universitario. *Scientia et Technica*, XIII (37), 389-394. <https://doi.org/10.22517/23447214.4085>

- Arispe, A., Yangali, V., Guerrero, B., Rivera, L., Acuña, G. y Arellano, S. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*.
- Arboleda, J. (2023). Prácticas pedagógicas, motivación y pensamiento crítico. *Revista Boletín Redipe*, 12(8), 14-19.
- Arenas, V. y Fernández de Juan, T. (2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Revista de la educación superior*, 38(150), 7-18.
- Barbachán, A., Pareja, B., Rojas, O. y Castro, L. (2020). Desempeño docente y habilidades investigativas en estudiantes de universidades públicas peruanas. *Conrado*, 16(74), 93-98.
- Bernal, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23).
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
- Berrío-Quispe., Chávez-Bellido., Gutiérrez-Avellaneda. y Gonzales-Sánchez, C. (2023). Práctica pedagógica afectiva en el proceso de aprendizaje de estudiantes universitarios. Encuentros. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, (17), 217-227.
<http://doi.org/10.5281/zenodo.7527645>
- Benedicto, T. (2013). Satisfacción laboral y su relación con variables socio demográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares. *Medicina Balear*, 28(2), 29-34.
- Bocanegra, I. y Delgado, C. (2020). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro–2017. *LOGOS*, 7(2).

- Bueno, G. (2022). Observaciones al enfoque por competencias y su relación con la calidad educativa. *Sophia(Ecuador)*, 32, pp.93– 117. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.02>
- Cabero, J., Llorente M. y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, vol. 21, núm. 1, pp. 261-279, 2018. Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia. <https://www.redalyc.org/journal/3314/331455825014/html/>
- Cardona, G., Ladino, S. y Ladino, H. (2022). Las prácticas pedagógicas y profesionales en la educación superior: un escenario de experiencia laboral. *Inclusión y Desarrollo*, 9(1).
- Castañeda Mejía, W. (2019). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente.
- Coller, X. (2005). *Estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Charris, Y., Vargas Guzmán, D. y Garzon, A. (2023). Aprendizaje basado en neuroeducación en el contexto de educación superior: Una revisión desde la literatura
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. *En Administración de Recursos Humanos* (pp. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Cruz, M., Pérez, M. y Cantero, T. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (66), 187-211.
- Deci, L. y Ryan, M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55 (1). https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

- Durán, M. (2012). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista nacional de administración*, 3(1), 121-134. <https://doi.org/10.22458/rna.v3i1.477>
- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno.
- Esquerre R. y Pérez Azahuanche, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), pp.1-21.
- Estrategia de Educación de la UNESCO (2014). UNESDOC. Biblioteca Digital.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288_spa
- Epstein, S. (1998). Autoteoría cognitivo-experiencial. *Personalidad InAdvanced* (pp. 211-238). Boston, MA: Springer US
- Ezeta, E., Liendo, D., Rodríguez, M. y Luque Huanca, J. (2022). *Relaciones interpersonales y la percepción de la calidad educativa de los estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Derecho de una universidad de Ica, durante el periodo 2021-II*.
- Fumero, L., Díaz, G. y García, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 13(1), 191-195.
- Gairin, L., Silva, P. y Suárez, I. (2020). El aprendizaje informal del profesorado y su vinculación con el desarrollo profesional y organizacional. *Revista Brasileira de Educação*, 25, e250046.
<https://doi.org/10.1590/s1413-24782020250046>
- García-Serna, E. (2023). Análisis de la cooperación académica internacional como actividad motivadora en una comunidad educativa. Caso Universidad Hipócrates, México. *Technological Innovations Journal*, 2(2), 28-35. DOI:
<https://doi.org/10.35622/j.ti.2023.02.003>
- Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los

factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), pp.235-259.

Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), pp. 25-44. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>

Hernández-Sampieri. y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

Hervas, G. (2023). Formación y desarrollo profesional a través del enfoque japonés del lesson study. Principios para su diseño y aplicación. *Educación Médica*, 24(1), 100784. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2022.100784>

Huerta, R. (2016). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. REICE: *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(1), 101-115. Doi: 10.15366/reice2016.14.1.006

Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. RETOS. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), pp. 347-362.

Islas, S. y Carranza, M. (2023). Efectos de la COVID-19 en el proceso de aprendizaje de estudiantes universitarios. *Revista San Gregorio*, 1(54), pp.98-114. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i54.2300>

Leal, Q. y Zapata, E. (2023). Motivación docente: Estudio empírico con docentes que educan estudiantes que presentan discapacidades identificadas en el ambiente del aula diversa. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias*, 2, 438-438.

- Li, Y., Huang, H. y Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>.
- López, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), pp.151-179. DOI: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- López-Martínez, O., García-Jiménez, E. y Cuesta-Sáez-de-Tejada, D. (2023). El bienestar emocional de los docentes como factor determinante en los procesos de enseñanza/aprendizaje en el aula. *Estudios sobre Educación*, 44, 155-177. DOI: 10.15581/004.44.007
- Locke, E. (1984). *The nature and causes of job satisfaction*, in *Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally College Ed.
- Martínez Ch., Esparza Ch. y Gómez Castillo, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, J. (2020). Percepciones de un grupo de estudiantes de pedagogía, de 4° y 5° año, de tres universidades de Santiago de Chile, respecto de su formación y futuro profesional. *Calidad en la educación*, (53), pp. 147-181. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n53.778>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50 (4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Mendoza, M. y Pérez, M. (2022). La Motivación dentro del proceso de enseñanza y de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), pp.11060-11097. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4186
- Medina, E. (2023). La Motivación como Factor Generador de Cambios Conductuales en los Docentes Universitarios. *Revista Científica CIENCIAEDUC* .
URL:<http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804850017/>
- Mertens, D. (2023). *Investigación y evaluación en educación y psicología: Integración de la diversidad con métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos*. Publicaciones de Sage.
- Micalay, T. (2021). *La satisfacción laboral en docentes universitarios. Un estudio de caso de docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada en Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de tesis digitales.
- Miranda, A., Rotondo, E. y Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *In Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 76, No. SPE, pp. 67-76). UNMSM. Facultad de Medicina.
doi:10.15381/anales.v76i1.10974
- Montoro, J., Pinazo, S. y Tortosa, M. (2007). Motivaciones y expectativas de los estudiantes mayores de 55 años en los programas universitarios. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 42 (3), 158-166. [https://doi.org/10.1016/S0211-139X\(07\)73542-4](https://doi.org/10.1016/S0211-139X(07)73542-4)
- Muñoz-Tello. y Dossman-Calderón, D. (2024). Motivación intrínseca y su relación con el aprendizaje del factor común. *Praxis*, 20(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.5465>

- Negrete, R., Moctezuma, P., Mungaray, A. y Burgos, B. (2021). El impacto del Programa para el Desarrollo Profesional Docente en la construcción de capacidades académicas de la Universidad Autónoma de Baja California. *Revista de la educación superior*, 50(197), 77-95. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.197.1580>
- Quarstein VA, McAfee RB, Glassman M (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations* 45: 859–873. <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
-
- Romero, G. y García, G. (2024). Antropología Hermenéutica Pedagógica: La problemática docente, la conflictividad y el malestar docente, la cuestión salarial, los sistemas de incentivos y los sentidos de la profesionalización Latinoamericana. *Multidisciplinary & Health Education Journal*, 6(1), 1096-1102. <http://journalmhe.org>
- Ryan, R. y Deci, E. (2017) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), pp.68-78.
- Salazar, H. (2021). *Humanización y la Práctica docente universitaria desde la percepción de los alumnos de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2021* [Tesis para optar el grado de maestro].
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&nrm=iso
- Salmon, E. y Parra, M. (2022). Importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5). pp.4095-4106. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3378
- Sánchez, C. y Huchim, D. (2015). *Trayectorias docentes y desarrollo profesional en el nivel medio superior*.

Sempértegui, C. (2024). *Motivación académica en estudiantes universitarios de primer y último año* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).

Soria Ramírez, L., Ortega Chávez, W. y Ortega Mallqui, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis y Saber*, 11(27). <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2021). *Informe de Evaluación de Resultados del Plan Estratégico Institucional 2020-2023*. <https://www.gob.pe/institucion/sineace/informes-publicaciones/1788940-informe-de-evaluacion-de-resultados-del-plan-estrategico-institucional-2020-2023>

Strauss, A. y Corbin, J. (2016). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0JPGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR17&dq=bases+de+investigación+cualitativa+según+Strauss,+A.+y+Corbin&ots=Ey00_ibTXj&sig=JbFDHsuOhufYvdLnv_QfESj_xuY#v=onepage&q&f=false

Stake, R. (1994). Case study: Composition and performance. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 31-44.

Stake, R. (2020). *Investigación con estudio de casos*.

Epstein, S. (1990). *Cognitive-experiential self-theory*. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 165-192). New York: Guilford Press.

Tóala-Palma, K., Vallejo-Valdivieso, A. y Rodríguez-Gámez, M. (2020). Proceso de calidad: Impacto cognitivo del desempeño docente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 1007-1035. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1265>

- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*.
- Tobón, S., Becerra, A. y Ruiz, J. (2018). La formación por competencias y la calidad de la educación. *Revista teoría y praxis investigativa*, 5(1), 13-17.
- Urzola, A. (2020). Método inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), pp.36-42.
- Valcazar, C. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel superior1. *Desde el Sur*, 12(2), 437-452. DOI: 10.21142/DES-1202-2020-0025
- Velloso, I. y Tizzoni, J. (2020). Criterios y estrategias de calidad y rigor en la investigación cualitativa. *Ciencia y enfermería*, 26.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley
- Yin, K. (2018). *Investigación y aplicaciones de estudios de casos* (Vol. 6). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Zabala, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea, pp.256.
- Zabalza, M. (2007). La didáctica universitaria. Bordón: *revista de pedagogía*.
- Zabalza, M. (2012). La variable tiempo en la Didáctica Universitaria. *Revista de Educação*. Universidade Federal de Santa Maria, Brasil.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Título de la investigación: “Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en los estudiantes de educación en una universidad privada de Puno, 2023”

Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías Dominios	Preguntas	Metodología
En los últimos años se están observado las consecuencias del contexto de la pandemia que ha provocado una deficiencia en cuanto al aprendizaje y enseñanza de los estudiantes universitarios y un bajo nivel socioeconómico; por ello surge la necesidad de aportar en el estudio de las categorías sobre las percepciones de los estudiantes sobre motivación y desempeño docente.	¿Cuáles son las percepciones de los estudiantes de educación sobre la motivación laboral y el desempeño docente en una universidad privada de Puno, 2023?	Describir las percepciones de los estudiantes de educación sobre la motivación laboral y el desempeño docente en una universidad privada de Puno, 2023.	Describir las percepciones de los estudiantes de educación sobre la motivación laboral de los docentes en una universidad privada de Puno, 2023.	Motivación	Motivación intrínseca. -Emociones. -Aumento de productividad Motivación extrínseca. - Reconocimiento de logro. -Clima Laboral.	1. ¿Considera que el docente se encuentra motivado con las tareas asignadas a su función? Explique. 3. ¿De qué manera el docente promueve la investigación en el desarrollo de la asignatura? 3. ¿De qué manera la universidad reconoce la labor y desempeño de su personal docente? 4. ¿De qué manera el docente propicia un clima positivo que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?	Enfoque: Cualitativo. Método: Inductivo Diseño: Estudio de caso. Técnica: Entrevista semiestructurada
			Describir las percepciones de los estudiantes de educación sobre el desempeño docente en una universidad privada de Puno, 2023.	Desempeño docente	Formación y desarrollo profesional. -Formación académica. -Responsabilidades.	5. ¿Cómo demuestra el docente que tiene dominio de su asignatura? 6. ¿Qué acciones demuestran que el docente cumple con sus responsabilidades académicas?	Instrumento: Guía de entrevista semiestructurada. Muestra: 8 estudiantes. Escenario de estudio: Universidad privada de Puno.

Competencias didácticas

- Planificación. 7. ¿Considera que el docente planifica las actividades pedagógicas previas a las clases? Explique.
8.Describe una sesión de clase que desarrolla de manera habitual tu docente.
- Aplicación de metodologías. 9. ¿Qué metodologías y estrategias emplea el docente en las clases que faciliten el aprendizaje de los estudiantes? Explique cómo las aplica.
10. ¿De qué manera el docente acompaña y retroalimenta permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes? Explica.
- Uso eficiente de recursos. 11. ¿Qué recursos o materiales educativos emplea con mayor frecuencia el docente en sus clases que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes? Explique cómo los utiliza.

Satisfacción laboral

- Producción científica. 12. ¿Conoce las producciones que desarrolla su docente? Explique
- Evaluación de desempeño. 13.¿De qué manera el desempeño del docente contribuye al desarrollo de las competencias de los estudiantes?
-

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Título: “Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en los estudiantes de educación en una universidad privada de Puno, 2023”

Guía de entrevista

Categoría	Sub categoría /Dominios	Preguntas
Motivación laboral	Motivación intrínseca - Emociones - Aumento de productividad	1. ¿Considera que el docente se encuentra motivado con las tareas asignadas a su función? Explique. 2.¿De qué manera el docente promueve la investigación en el desarrollo de la asignatura?
	Motivación extrínseca - Reconocimiento de logro. - Clima Laboral.	3.¿De qué manera la universidad reconoce la labor y desempeño de su personal docente? 4.¿De qué manera el docente propicia un clima positivo que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?
Desempeño docente	-Formación y desarrollo profesional. -Formación académica. -Responsabilidades.	5. ¿Cómo demuestra el docente que tiene dominio de su asignatura? 6. ¿Qué acciones demuestran que el docente cumple con sus responsabilidades académicas?
	Competencias didácticas -Planificación. -Aplicación de metodologías. -Uso eficiente de recursos.	7. ¿Considera que el docente planifica las actividades pedagógicas previas a las clases? Explique. 8.Describe una sesión de clase que desarrolla de manera habitual tu docente. 9. ¿Qué metodologías y estrategias emplea el docente en las clases que faciliten el aprendizaje de los estudiantes? Explique cómo las aplica. 10. ¿Qué recursos o materiales educativos emplea con mayor frecuencia el docente en sus clases que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes? Explique cómo los utiliza.
	Satisfacción laboral. -Producción científica. -Evaluación de desempeño.	11. ¿Conoce las producciones que desarrolla su docente? Explique 12.¿De qué manera el desempeño del docente contribuye al desarrollo de las competencias de los estudiantes?

Anexo 3: Evaluación de rigurosidad del instrumento (un experto)



Título del proyecto de tesis: “Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en estudiantes de educación de una universidad privada de Puno, 2023”

CATEGORÍA: Motivación laboral

N°	Subcategoría / pregunta	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
SUB CATEGORÍA 1: Motivación intrínseca								
1	¿Considera que el docente se encuentra motivado con las tareas asignadas a su función? Explique.	X		X		X		
2	¿De qué manera el docente promueve la investigación en el desarrollo de la asignatura?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: Motivación extrínseca								
3	¿De qué manera la universidad reconoce la labor y desempeño de su personal docente?	X		X		X		
4	¿De qué manera el docente propicia un clima positivo que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		

CATEGORÍA: Desempeño docente

N°	Subcategoría / pregunta	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
SUB CATEGORÍA 1: Formación y desarrollo profesional.								
5	¿Cómo demuestra el docente que tiene dominio de su asignatura?	X		X		X		
6	¿Qué acciones demuestran que el docente cumple con sus responsabilidades académicas?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: Competencias didácticas.								
7	¿Considera que el docente planifica las actividades pedagógicas previas a las clases? Explique.	X		X		X		
8	Describe una sesión de clase que desarrolla de manera habitual tu docente.	X		X		X		
9	¿Qué metodologías y estrategias emplea el docente en las clases que faciliten el aprendizaje de los estudiantes? Explique cómo las aplica.							
10	¿Qué recursos o materiales educativos emplea con mayor frecuencia el docente en sus clases que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes? Explique cómo los utiliza.							
SUB CATEGORÍA 3: Satisfacción laboral.								
11	¿Conoce las producciones que desarrolla su docente? Explique	X		X		X		
12	¿De qué manera el desempeño del docente contribuye al desarrollo de las competencias de los estudiantes?	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Huaita Acha Delsi Mariela

DNI: 08876743

Correo electrónico institucional: delsi.huaita@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Metodólogo []

Temático []

Estadístico []

5 de diciembre de 2023



Firma

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Peruana Unión

Investigador: Jhany del Pilar, Pezo Castro

Título: “Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en los estudiantes de Educación en una universidad privada de Puno, 2023”

Propósito del estudio: Lo invitamos a participar en un estudio titulado “Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en los estudiantes de educación en una universidad privada de Puno, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la universidad privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio fue describir las percepciones de los estudiantes sobre la motivación y el desempeño académico. Su ejecución permitirá comprender cómo los estudiantes perciben la motivación y el desempeño de sus profesores, y cómo estas percepciones pueden relacionarse con su aprendizaje y desarrollo académico.

Procedimientos

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

- Selección de participantes.
- Llenado de la ficha de consentimiento.
- Respuesta a la guía de entrevista.

La entrevista puede demorar unos 50 minutos. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no presenta ningún tipo de riesgo.

Beneficios

Usted se beneficiará porque se buscarán y sugerirán estrategias de mejora según la problemática encontrada, de esta manera sea un beneficio para los estudiantes de la facultad de medicina humana.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos 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 no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante

Si usted se siente incómodo durante su participación en la investigación, 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 Pezo Castro, Jhany del Pilar, con teléfono 951-290-275 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: comite.etica@uwiener.edu.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

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para investigación



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



Lima, 22 de noviembre de 2023

CARTA N° 704-EPG-UPNW

Mg. Germán Mamani Cachicatari
 Coordinador de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación
 Universidad Peruana Unión Filial – Juliaca
 Carretera Salida a Arequipa Km. 6 Chullunquiani, Av. Héroes de la Guerra del Pacífico
Juliaca.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría en Docencia Universitaria; **Jhany del Pilar Pezo Castro**, con código de matrícula **N° 2022900346**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en 8 estudiantes de educación de la Universidad Peruana Unión Filial – Juliaca.

Toda la información que solicita la tesista **Jhany del Pilar Pezo Castro** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en los estudiantes de educación en una universidad privada de Puno, 2023"** dirigido por la asesora de tesis, Dra. Maruja Dionisia Baldeón De La Cruz, para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia Universitaria.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Dr. Guillermo Raffo Ibarra
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad Norbert Wiener

KLL

Anexo 6: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 12 de noviembre de 2023

Investigador(a)
Pezo Castro Jhany del Pilar
Exp. N°: 1147-2023

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: **“Percepciones sobre la motivación y desempeño docente en los estudiantes de educación en una universidad privada de Puno, 2023” Versión 01 con fecha 27/10/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 27/10/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Pezo Castro Jhany del Pilar 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 7: Informe de Turnitin

Reporte de similitud

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2024-03-30 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-05-08 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%
6	revista.redipe.org Internet	<1%
7	Universidad Wiener on 2023-07-31 Submitted works	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2024-03-30 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-05-08 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%
6	revista.redipe.org Internet	<1%
7	Universidad Wiener on 2023-07-31 Submitted works	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%