



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Desempeño docente y motivación en estudiantes de fisiología de
la facultad de medicina humana de una universidad de Lima,
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Lopez Eguizabal, Marcela Ivanna (orcid.org/0009-0005-6585-5506)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres Roxana Eguizábal Milla y Fidel Lopez Peláez los cuales son un pilar importante hacia el logro de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Primero, a dios por guiar mi camino y llenarme de fortaleza para seguir adelante, a mis padres por su constante apoyo y motivación para alcanzar mis metas y a mis asesores por su orientación hacia la culminación de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Desempeño docente y motivación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima, 2023", cuyo autor es LOPEZ EGUIZABAL MARCELA IVANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 17-01-2024 08:52:08

Código documento Trilce: TRI - 0731983



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOPEZ EGUIZABAL MARCELA IVANNA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño docente y motivación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LOPEZ EGUIZABAL MARCELA IVANNA DNI: 76535923 ORCID: 0009-0005-6585-5506	Firmado electrónicamente por: MLOPEZEGUIZA el 24- 01-2024 10:13:19

Código documento Trilce: INV - 1451073



Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de percepción del desempeño docente.	23
Tabla 2. Niveles de percepción de la motivación.	24
Tabla 3. Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente	25
Tabla 4. Niveles para las dimensiones de la variable motivación	26
Tabla 5. Prueba de Rho de Spearman para desempeño docente y la motivación.	27
Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación por el saber.	28
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación por el logro de objetivos.	29
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación de experimentar alguna simulación.	30
Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación externa.	31

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción del desempeño docente	23
Figura 2. Niveles de percepción de la motivación	24
Figura 3. Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente	25
Figura 4. Niveles para las dimensiones de la variable motivación	26

RESUMEN

Esta investigación titulada “Desempeño docente y motivación en estudiantes de fisiología de la facultad de medicina humana de una universidad de Lima, 2023” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables desempeño docente y motivación. Esta investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo básica, nivel correlacional con un corte transversal. Para el recojo de información se emplearon dos cuestionarios medidos con escala de Likert. Antes de la aplicación de los instrumentos, estos pasaron por una prueba de validez mediante juicio de expertos verificando la coherencia, pertinencia, relevancia y claridad de los items, posteriormente se desarrolló la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojando valores de 0.730 para el primer instrumento y 0.703 para el segundo. Luego de aplicar la prueba Rho de Spearman para la hipótesis general se obtuvo un valor de significancia de 0.000 lo cual revela que hay relación entre la variable desempeño docente y la variable motivación, el índice de correlación de Spearman resultó ser $r = 0.742$ lo cual se puede interpretar como una relación directa y fuerte entre ambas variables. Esto significa que ante un mejor desempeño docente habrá mejor una motivación académica en los estudiantes.

Palabras clave: Desempeño docente, motivación, aprendizaje, calidad educativa

ABSTRACT

This research titled "Teaching performance and motivation in physiology students at the Faculty of Human Medicine of a university in Lima, 2023" aimed to determine the relationship that exists between the variables teaching performance and motivation. This research was carried out under a quantitative approach, non-experimental design, basic type, correlational level with a cross-section. To collect information, two questionnaires measured with a Likert scale were used. Before applying the instruments, they underwent a validity test through expert judgment, verifying the coherence, relevance, relevance and clarity of the items. Subsequently, the Cronbach's Alpha reliability test was developed, yielding values of 0.730 for the first instrument. and 0.703 for the second. After applying Spearman's Rho test for the general hypothesis, a significance value of 0.000 was obtained, which reveals that there is a relationship between the teaching performance variable and the motivation variable. Spearman's correlation index turned out to be $r = 0.742$, which is can be interpreted as a direct and strong relationship between both variables. This means that with better teaching performance there will be better academic motivation in the students.

Keywords: Teaching performance, motivation, learning, educational quality

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente y la motivación a nivel estudiantil son elementos esenciales en el sistema educativo del país, ya que ambos influyen de manera considerable en la dinámica de enseñanza-aprendizaje y en el logro académico. Los docentes competentes son capaces de incentivar y cultivar la motivación de los estudiantes, mientras estos se encuentren motivados son más receptivos al aprendizaje y por lo tanto presentan mayor preparación para lograr el éxito a nivel académico. La combinación de ambos aspectos es esencial para lograr una educación eficaz y significativa (Olivera, 2019).

Diversos estudios realizados a nivel internacional señalan que la motivación es un pilar esencial que se debe trabajar en los docentes y estudiantes ya que esta impulsa al desarrollo de otras habilidades que a su vez contribuyen a una mejora en la calidad educativa.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO, 2014) señaló diversos desafíos para la formación docente la cual afecta en la calidad educativa debido a la carencia de programas eficaces de formación y desarrollo a nivel profesional. Por ello, se destaca la importancia de la formación continua la cual permita desarrollar mejores prácticas pedagógicas y se adapte a las necesidades de los estudiantes.

En España un estudio realizado por Astráin (2019), determina que un docente que no está motivado no genera incentivos por el aprendizaje ni expectativas de éxito, por lo que provoca un impacto negativo en el rendimiento académico estudiantil. Así mismo, en Chile, Avalos (2019), realizó una investigación en donde determina que la falta de motivación de los estudiantes se debe a la mala práctica pedagógica influenciado por los atributos personales que presentan los docentes, esta problemática provoca una consecuencia desfavorable en el aprendizaje estudiantil y en el éxito académico.

En México, Martínez, Esparza & Gomez (2020), desarrollaron un estudio en una institución educativa en donde señalan que los problemas detectados a

nivel académico provienen del mal desempeño y la influencia del docente, ya que ambos componentes mencionados repercuten y afectan el desempeño académico, por lo cual no se obtienen los resultados esperados como institución.

A nivel nacional, se evidenció la necesidad de garantizar el avance profesional del cuerpo docente mediante la promoción de una trayectoria pública centrada en un desempeño responsable y eficiente, mediante una formación integral y continua por lo que se manifestó la urgencia de definir criterios claros y específicos en relación al desempeño docente. Por ello como alternativa de solución el Ministerio nacional de educación del Perú (MINEDU, 2012) elaboró el marco que describe el buen desempeño docente con la finalidad de mejorar la calidad a nivel educativo señalando así, que los estudiantes están en la capacidad de exigir un docente bien capacitado el cual se encargue de optimizar las estrategias de enseñanza logrando de esta manera la formación de profesionales altamente competentes. Así mismo, Castillo (2022), en la ciudad de Lima realizó un estudio en donde menciona que el déficit de motivación de los docentes y los estudiantes, es una gran problemática en el ámbito educativo ya que la motivación es un pilar fundamental para el logro de objetivos y la permanencia académica. Del mismo modo, en la ciudad de Chimbote, Pulido (2019) señaló que uno de los problemas observados en los centros educativos de la localidad resulta de un mal desempeño docente, señalando así, que este último se encuentra en relación directa con el desempeño académico de los estudiantes indicando que, mientras mayor sea el nivel de desempeño docente, se observará un rendimiento académico óptimo en los estudiantes, siendo este un punto fundamental para el logro de objetivos académicos.

A nivel local, en una Universidad Privada de Lima ubicada en el distrito de Chorrillos, la cual cuenta con una población estudiantil de más de 20 mil estudiantes, 4 sedes, 5 facultades, 32 carreras de pregrado y 8 postgrado, se observó una problemática a nivel de la plana docente referente al desempeño que estos ejercen, generando que pocos alumnos aprueben y debido al alto costo de las pensiones estos se vean en la necesidad de retirarse de la institución. Por lo que, las causas principales del problema en mención son la falta de estrategias de enseñanza y de motivación de los docentes hacia los estudiantes las cuales

influyen en el rendimiento académico, esta es una problemática que afecta no solo a la institución en estudio sino también a diversas instituciones educativas particulares de la región por ello, se realiza esta investigación sobre el desempeño docente y la motivación en estudiantes de una universidad de Lima.

Con los resultados del presente estudio, los estudiantes serán beneficiados debido a que se obtendrá un nivel educativo de calidad ya que el buen desempeño docente es el pilar principal del sistema educativo, por lo que requiere de una evaluación constante por medio de instrumentos que permitan fomentar un desarrollo pedagógico y una adecuada calidad de aprendizaje estudiantil. Del mismo modo, los docentes también se verán beneficiados, ya que estos resultados influyen en la automotivación profesional para que cada docente vea sus fortalezas y debilidades que podrá transformar luego en oportunidades en la formación de profesionales altamente competentes.

De lo mencionado previamente, fue posible formular la siguiente pregunta general: ¿De qué manera se relaciona el desempeño docente con la motivación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima? Así mismo, se pudieron redactar las preguntas específicas: 1) ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la motivación por el saber en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima? 2) ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la motivación por el logro de objetivos en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima? 3) ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la motivación de experimentar alguna simulación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima? 4) ¿Cómo se relaciona el desempeño docente con la motivación externa en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima?

De acuerdo a la problemática y la pregunta de investigación planteada, el presente estudio está justificado desde cuatro aspectos: teórico; porque servirá como marco referencial el cual va enriquecer al conocimiento de las variables que luego podrán servir como base para estudios de mayor nivel que presenten temáticas similares; práctico ; porque permitió identificar el grado de correlación

presente entre las variables de modo que se podrá establecer una valoración adecuada de las mismas para su abordaje o profundización. Es importante recabar la información necesaria para verificar si existe alguna asociación sobre las variables de estudio; metodológico, porque en la investigación se crearon y emplearon instrumentos para medir las variables los cuales posteriormente puedan ser aplicados por otros investigadores y de esta forma servir de apoyo para profundizar el tema y abordar otros estudios; y social; porque se brindará una investigación que proporcione información a la institución donde se realizará el estudio así mismo, a la comunidad en general lo cual les permita conocer los aportes sobre el abordaje a nivel correlacional de las variables en estudio.

De lo expuesto anteriormente, se formuló el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima. Así mismo se pudieron redactar los objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre el desempeño docente con la motivación por el saber en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima. 2) Determinar la relación entre el desempeño docente con la motivación por el logro de objetivos en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima. 3) Establecer la relación entre el desempeño docente con la motivación de experimentar alguna simulación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima. 4) Establecer la relación entre el desempeño docente con la motivación externa en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima.

Así mismo, fue posible formular la hipótesis general: Existe relación directa y fuerte entre el desempeño docente y la motivación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina de una universidad de Lima. Además, se elaboraron las hipótesis específicas: 1) Existe relación directa y fuerte entre el desempeño docente y la motivación por el saber en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima. 2) Existe relación directa y moderada entre el desempeño docente y la motivación por el logro de objetivos en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una

universidad de Lima. 3) Existe relación directa y débil entre el desempeño docente y la motivación de experimentar alguna simulación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima. 4) Existe relación directa y moderada entre el desempeño docente y la motivación externa en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, múltiples investigaciones se han llevado a cabo con la finalidad de evaluar tanto el desempeño de los docentes como la motivación de los estudiantes. Al respecto, se han identificado los siguientes estudios:

En Ecuador Hernández, Arencibia, Moreira, Ordoñez y Linares (2023) realizaron una investigación la cual presentó un diseño descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. Cuyo objetivo de estudio consistió en determinar la vinculación entre las estrategias de aprendizaje y la motivación estudiantil en una institución universitaria de Manabí. La población estuvo compuesta por 1908 participantes de los cuales se obtuvo una muestra de 566 sujetos. Como instrumentos se emplearon cuestionarios para cada variable de estudio los cuales fueron recopilados empleando encuestas mediante Google Forms. En los resultados se pudo constatar mediante la prueba de Spearman la existencia de una correlación directa de $Rho=0.469$ entre ambas variables de estudio.

En México, Ramos y Roque (2021) llevaron a cabo una investigación que presentó un enfoque cuantitativo, correlacional con un diseño no experimental. Su propósito radicó en establecer la repercusión del rendimiento de los profesores en el desempeño académico en una institución universitaria pública en México. La población estaba integrada por una población de 729 alumnos obteniéndose una muestra de 447. Como instrumentos se emplearon cuestionarios electrónicos mediante grupos de Microsoft Teams. En los resultados no se encontró relación entre las variables notando unos valores de correlación $rho = .022$.

En Chile, Avalos (2019) llevó a cabo una investigación cuantitativa con un alcance correlacional y un diseño no experimental. El propósito de esta investigación fue determinar el grado de correlación entre la motivación académica, las características inherentes al docente y las metodologías pedagógicas en una institución universitaria de Chile. La población estuvo compuesta por estudiantes de la carrera de medicina del sector centro sur en Chile, con una muestra seleccionada de 595 alumnos. Los instrumentos fueron cuestionarios de atributos a nivel personal del docente y un cuestionario sociodemográfico. En los resultados se logró determinar un nivel de correlación directa y moderada entre las variables estudiadas $\rho=0.550$

En Kenia, Nduku, Dinga y Kinai (2019) realizaron una investigación básica con un enfoque cuantitativo, correlacional predictivo. El objetivo del estudio consistió en identificar el nivel de vinculación entre el desempeño y apoyo docente en la motivación por el aprendizaje como predictores del compromiso académico. La población estaba conformada por 580 estudiantes (294 hombres, 286 mujeres). Los instrumentos empleados fueron cuestionarios de autoinforme. En los resultados se logró determinar que tanto el rol docente y la motivación por el aprendizaje presentaron una correlación directa y débil con un valor de correlación $\rho= 0.470$ y de acuerdo al compromiso académico con una significancia de ($p<.05$).

En Colombia, Montoya, Dussán, Taborda y Nieto (2018), llevaron a cabo una investigación de naturaleza cuantitativa, con un enfoque correlativo y de carácter transversal, en donde se investigó el nivel de vinculación entre la motivación y las estrategias de aprendizaje en la Universidad de Caldas. La población estaba conformada por estudiantes que se matricularon en las asignaturas de los profesores que formaban parte del estudio con una muestra de 547 alumnos. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios para cada variable. Los resultados obtenidos señalan la presencia de una conexión directa y de grado moderado entre las dimensiones utilizadas conforme a las variables de estudio, con un valor de correlación $\rho=0.591$.

A nivel nacional también se encontraron diversos estudios en relación a las variables de investigación:

Castillo (2022) realizó un trabajo de investigación básico, con un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional la cual presentó un diseño no experimental. El propósito del estudio consistió en establecer la vinculación entre el rendimiento de los profesores y la motivación educativa en la Universidad Cesar Vallejo. El estudio desarrollado presenta una muestra de 314 estudiantes equivalentes al 19.07% de la población. Los instrumentos empleados fueron la escala de percepción y la escala de motivación. Los resultados obtenidos reflejan un valor estadístico de 0.379 con un $p < 0.05$, indicando de esta forma que existe relación significativa y directa de grado débil entre el desempeño de los profesores y la motivación académica de los estudiantes.

Sánchez, Inga, Estrada y Auria (2022) realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental. El objetivo se basó en determinar la vinculación entre el desempeño laboral que realiza el docente, la motivación por el aprendizaje, el rendimiento a nivel académico y la satisfacción en estudiantes de una institución universitaria de Lima. La población estuvo compuesta por estudiantes II semestre - 2019 de la universidad en mención, en la cual se obtuvo una muestra de 200 estudiantes. Los instrumentos empleados fueron encuestas que emplearon escala de Likert de acuerdo a cada variable. Los resultados que se obtuvieron arrojaron valores positivos 0.362, 0.351, 0.597 y una significancia de 0.000, indicando la existencia de una correlación directa y significativa entre el rol docente, la motivación por el estudio y el rendimiento a nivel académico en los estudiantes.

Chein, y Damian (2021) desarrollaron un trabajo de investigación que presentó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño descriptivo. El propósito del estudio consistió en determinar la vinculación entre la motivación estudiantil y el desempeño que realizan los docentes en la virtualidad. La población estuvo compuesta por 321 alumnos obteniendo una muestra de 100. La técnica empleada fue la encuesta de las cuales se obtuvo la información necesaria mediante formularios virtuales. Los resultados obtenidos de acuerdo a la prueba de correlación de Rho de Spearman arrojaron un valor de 0.652 con un

coeficiente de significancia de 0 señalando así una correlación directa fuertemente significativa entre ambas variables de estudio. Por lo que el estudio indica la importancia que presenta el desempeño docente en la motivación estudiantil.

Acuña (2019) llevó a cabo un estudio de investigación que presentó un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo - correlacional. El propósito del estudio consistió en establecer la vinculación entre la labor docente y la motivación en el ámbito académico en una universidad de Lima. La población se compuso de 520 estudiantes, en donde se obtuvo un tamaño muestral de 160. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios los cuales permitieron evaluar mediante ítems las variables del estudio. Los resultados obtenidos de acuerdo al grado de vinculación Rho de Spearman fue de 0,321 mientras el valor de significancia fue inferior a 0,05 señalando de esta forma la existencia de una relación significativamente directa entre las variables estudiadas.

Pulido (2019) llevó a cabo una investigación descriptiva - correlacional no experimental. El objetivo del estudio buscó identificar la vinculación entre la eficacia del docente y el rendimiento académico en una universidad de Chimbote. La muestra estuvo compuesta por 58 alumnos del I ciclo de carrera de medicina. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios que permitieron evaluar el desempeño docente y un análisis documental para el evaluar el rendimiento académico. Los resultados obtenidos fueron $Rho=0.557$, determinando un grado de correlación directa de magnitud moderada entre las variables en análisis.

De acuerdo a las diversas bases teóricas, en el presente estudio se han manifestado las siguientes exposiciones conceptuales:

El rendimiento o desempeño docente se describe como el conjunto de acciones intrínsecas que realiza el profesional, este concepto tiene muchas variantes ya que puede definirse de acuerdo a la percepción de las personas que visualizan dicha actividad mientras a nivel educativo se relaciona con el logro de aprendizajes y metas académicas (Martínez y Lavín, 2017).

Así mismo, Olivera (2019) define el desempeño docente como el desarrollo de actividades impartidas durante las clases realizadas de distintas maneras, cumpliendo funciones que permiten obtener el logro de sus objetivos. Del mismo modo, señala que la relevancia del desempeño del profesor se encuentra principalmente en el tipo de enseñanza que imparte para alcanzar los objetivos académicos y profesionales (Olivera, 2019).

Villarreal (2019), señala que el desempeño de los docentes es un acto fundamental para la calidad del sistema educativo, este requiere de una evaluación constante por medio de instrumentos que permitan fomentar un desarrollo pedagógico, una adecuada calidad de aprendizaje estudiantil y como resultado de este obtener un nivel educativo de calidad que permita la formación de profesionales altamente competentes.

Escribano (2016), señala que es importante asumir el desempeño docente como un encargo social de gran responsabilidad, motivo por el cual los centros educativos no deben ser descuidados ni desmotivados si no que por el contrario busquen la capacitación constante para el logro de buenos docentes que ejerzan un papel fundamental en la enseñanza y formación de profesionales de calidad.

Según la Universidad Panamericana (2019), existen algunas acciones que señalan competencias didácticas: Orientar a los aprendices hacia una adecuada construcción cognitiva, fomentar un pensamiento de carácter crítico en los alumnos, propiciar el aprendizaje activo, uso de métodos innovadores que permitan el logro de objetivos académicos, gestión de la evolución de los aprendizajes.

Hunter (1982), en su teoría sobre la enseñanza directa señala que esta influye en la preparación y evaluación de los docentes, así mismo destaca la importancia del rol docente y los procesos que conlleva una correcta planificación y retroalimentación del proceso académico, por lo cual se tomaron en cuenta diversas dimensiones las cuales fueron empleadas en el presente estudio que permitió evaluar el desempeño docente.

La dimensión preparación académica señala que el docente es el pilar fundamental para la educación en la sociedad, así mismo es aquel que transmite los conocimientos anteceditos y propicia el aprendizaje a través de procesos educativos, por lo que es necesario que este pase por un proceso de preparación en la formación académica, la cual exige que todos los docentes presenten compromiso durante el proceso pedagógico que se encuentra implicado en el desempeño laboral orientado al desarrollo humano (Nieva y Martínez, 2016).

Torres *et al.* (2018), indican que la preparación académica docente abarca un conjunto de competencias y saberes que son necesarios para que un educador pueda desempeñar su función de manera eficiente y eficaz.

La preparación o formación académica en los docentes es fundamental para lograr que los educadores se encuentren altamente capacitados y poder enfrentar diversos desafíos que conlleva la enseñanza, de este modo se proporciona un nivel educativo de calidad, en donde es fundamental que todos los docentes actualicen sus conocimientos y se encuentren informados de los avances y cambios que se van generando en la educación (Hunter, 1982) (Perrenoud, 2001). Por lo que, es elemental que las instituciones educativas brinden las capacitaciones necesarias, que permitan a los docentes desarrollar nuevas estrategias de enseñanza que fomenten aprendizajes de calidad, así mismo, se considera que la formación académica de los docentes debe estar en constante reestructuración y actualización de modo que, logre su propia educación continua orientada al logro de niveles altos educativos.

La dimensión conducta docente es un conjunto de comportamientos o acciones que un profesor o maestro muestra en la labor educativa. Estos actos incluyen diversos aspectos como la forma de comunicación con los alumnos, organización de los tiempos y espacio, planificación de actividades, manejo de la disciplina, estrategias de motivación y enseñanza hacia los estudiantes, entre otros (Borges *et al.*, 2014). Es elemental que el docente maneje técnicas o estrategias adecuadas que permitan una correcta comunicación con el alumnado generando de esta forma un clima confortable en las aulas, logrando así, que el estudiante pueda desarrollar sus actividades académicas de forma óptima.

La conducta del profesor desempeña un rol crucial en la efectividad del proceso de formación profesional del estudiante, y, en consecuencia, influye en el ambiente en el aula, en la motivación estudiantil, participación y rendimiento académico (Hunter, 1982). Un docente que presenta una conducta idónea es capaz de dar lugar a un ambiente propicio e idóneo para el aprendizaje, fomentando el entusiasmo por el saber y el cultivo de habilidades y competencias en los estudiantes (Díaz *et al.*, 2015). Por lo tanto, es fundamental que los profesores desarrollen una conducta docente adecuada que promueva valores y sea un modelo de referencia para los estudiantes.

La dimensión competencia didáctica, son aspectos esenciales en el transcurso de convertir la información recibida en conocimiento de los docentes universitarios, estas competencias permiten a los educadores y aprendices conducirse de manera autónoma y responsable, así mismo son aquellas competencias que permiten al educador reconocer y transformar el saber de los contenidos y la información, en saber aprendido por los estudiantes (Rivadeneira, 2017).

La UNESCO (2008), fomenta el uso de herramientas TIC en los procesos educativos, ya que esto genera que los estudiantes puedan adquirir nuevas capacidades a través del uso continuo de las antes mencionadas y la realización de diversas actividades que enriquecen el desarrollo académico. Por lo tanto, es importante señalar que las competencias didácticas permiten a los docentes guiar y orientar los procesos de conocimiento en los estudiantes haciendo uso de las estrategias correctas hacia el logro de aprendizajes significativos.

De acuerdo a las teorías relacionadas al desempeño docente, Vygotsky (1931), menciona que la educación forma parte de un proceso en donde el docente es quien guía y brinda las herramientas necesarias y esenciales para que el estudiante pueda desplegarse y de esta manera logre adquirir conocimientos que permitan el desarrollo de habilidades cognitivas.

La teoría conocida como Zona de desarrollo próximo identifica la diferencia entre lo que el estudiante puede alcanzar de forma autónoma y lo que puede conseguir recibiendo la ayuda y guía del docente, por lo que esta teoría indica

que todo educador debe identificar y comprender el nivel de desarrollo que presenten los aprendices con la finalidad de proporcionar el apoyo necesario. Esta teoría busca el progreso potencial de las habilidades de los estudiantes lo cuales serán logrados con el acompañamiento de un buen rol docente que encamine al aprendiz hacia el logro de objetivos y desarrollo de competencias (Vygotsky, 1931).

La Motivación según Robbins (1999), la define como un proceso en donde un sujeto se siente atraído hacia algo y así genera en uno realizar el esfuerzo necesario para conseguir los objetivos deseados. La motivación está conformada por anhelos, necesidades, expectativas, incomodidades y tensiones (Garzón y Sanz, 2012).

La motivación a nivel académico se define como un grupo de acciones que desarrollan los profesores para que el estudiante se motive y pueda desarrollar sus actividades académicas de manera consciente y efectiva. Usualmente se confunde la motivación con la estimulación, dado que, el primero es el interés que presenta el estudiante hacia su propio aprendizaje. La motivación es el motor y el paso previo para el aprendizaje (Herrera y Zamora, 2014).

La motivación extrínseca es aquella que impulsa la conducta externa del individuo, es aquella en la cual se realizan las actividades con la finalidad obtener alguna recompensa o premio. Lo negativo de este tipo de motivación es que debido a las recompensas obtenidas se inhiben los deseos por desarrollar la motivación intrínseca y por tal motivo cambia la orientación del aprendizaje (Cruz, Pérez y Cantero, 2009).

Según menciona Arana *et al.* (2010), este tipo de motivación presenta algunos beneficios y a su vez perjuicios, en relación al primero, los beneficios que se obtienen en esta motivación favorecen a los estudiantes ya que aprenden para la obtención de algún reconocimiento y mejoras en sus notas. A nivel académico, los estudiantes que desarrollan este tipo de motivación compiten por obtener recompensas y a su vez buscan la obtención de logros más elevados.

Dentro del aspecto negativo o desventaja de esta motivación, es que los estudiantes van a frenar su desempeño cuando noten que no van a obtener ningún incentivo por ello, además se genera un mal hábito en el individuo al ofrecer incentivos para la obtención de algún logro, generando así frustración y baja autoestima al no conseguir el reconocimiento deseado (Garzón y Sanz, 2012).

La motivación Intrínseca es aquella que impulsa la conducta interna del individuo, es aquella que busca los retos y novedades al aprendizaje y a los ejercicios de las capacidades que posee cada adulto en el ámbito personal (Betancourt *et al.*, 2021).

Lo intrínseco se basa en una dimensión de enriquecimiento y de progreso en la construcción personal. Esta motivación no se trata de lo que somos actualmente, si no que se le da mayor relevancia a lo que podemos ser, enfocando así, a la motivación intrínseca en aquellos aspectos que nos guía hacia una mejora a nivel personal (Garzón & Sanz, 2012).

Huaroc (2016), refiere que una persona que se encuentra motivada intrínsecamente, es capaz de realizar alguna actividad por decisión propia para conseguir o satisfacer sus necesidades personales, es aquella que va a actuar con disposición o por diversión y no por conseguir algunas recompensas de tipo externo. Las actividades intrínsecamente motivadas se caracterizan por ser interesantes, agradables y divertidas.

Vallerand, Blais, Brière y Pelletier (1989) validaron la escala de motivación académica y señalaron diversas dimensiones de la motivación en el contexto académico las cuales fueron tomadas en cuenta para el presente trabajo de investigación.

La dimensión motivación por el saber es aquella que involucra a las metas personales hacia el aprendizaje, gracias a la curiosidad y la evolución en su capacidad intelectual, teniendo como único objetivo el aprender (Cabell y Pérez, 2021).

Ospina (2006) señala que, la motivación por el conocimiento y el saber se refiere a la capacidad y disposición por aprender de manera constante, la cual viene orientada por una fuerza de carácter interno por buscar respuestas a las constantes dudas que se presentan a diario.

La motivación por el saber es aquella necesidad que se encarga de satisfacer y enriquecer los conocimientos, no solo adquiriendo nueva información si no lograr la comprenderla lo aprendido, esta motivación es fundamental durante los diversos aspectos de la vida ya que nos impulsa a descubrir y experimentar nuevas experiencias. Mediante el aprendizaje constante es posible expandir las habilidades y mejorar la calidad de vida generando así, un bienestar social a nivel general (Valentin, Torres y Salazar, 2015).

La dimensión motivación para el logro de objetivos según Garzón y Sanz (2012), es aquella en la cual el individuo se somete al desarrollo de diversas actividades con el único objetivo de obtener satisfacción en el proceso de lograr o crear algo nuevo.

McClelland define a la motivación de logro como un impulso para sobresalir, alcanzar metas y el esfuerzo necesario para lograr el éxito. Así mismo, señala que la motivación por el logro genera un incentivo natural por la ejecución de hacer bien las cosas y la satisfacción intrínseca (McClelland, 1989).

La dimensión motivación de experimentar alguna simulación para Cabell y Pérez (2021), es aquella en la cual las personas desarrollan diversas actividades con el único propósito de experimentar una sensación de tipo simulado.

La simulación se entiende como un recurso didáctico durante el proceso de aprendizaje referente al concepto de la probabilidad. Realizar diversos procesos de simulación genera un estímulo que despierta el interés y la motivación de los estudiantes, lo cual contribuye al fortalecimiento de su comprensión y profundización en el proceso de aprendizaje. (Burbano *et al.*, 2015).

La motivación de experimentar alguna simulación empleando el uso de materiales didácticos en los estudiantes se refiere al interés que estos refieren por el desarrollo de actividades de simulación las cuales les permitan aprender de manera práctica y experimental (Vallerand et al, 1989).

Este tipo de motivación surge tras diversos factores como la curiosidad por explorar algo nuevo, la satisfacción de experimentar diversos retos durante el desarrollo de simulación, la percepción de realizar la actividad de manera entretenida, entre otras (Baltera *et al.*, 2017).

Por lo tanto, es fundamental señalar que este tipo de motivación podría variar según las características de cada estudiante y el contexto educativo en el que se encuentren por lo que, es importante que los docentes diseñen y planifiquen las actividades de simulación de manera atractiva la cual promueva la participación activa y el interés en los estudiantes logrando así desarrollar la motivación intrínseca en los estudiantes

La dimensión motivación externa según Corrales (2020), indica que es un motor que se encuentra fuera del objetivo el cual incentiva los comportamientos o acciones a través de refuerzos positivos derivando a la consecución de objetivos. Es el caso de los estudiantes que buscan conseguir objetivos educativos con la finalidad de recibir premios o recompensas ofrecidas por su esfuerzo, según el caso planteado no se realizan las responsabilidades con la finalidad de aprender, si no para conseguir beneficios externos (Polanco, 2005), Por lo tanto, esta motivación requiere de estímulos externos que permitan realizar actividades generando en el adulto una dinámica constante, sin embargo no prevalece por si sola en el tiempo, si no que por el contrario, depende de alguna necesidad humana.

Según las perspectivas teóricas sobre la motivación en el contexto académico, es un aspecto importante a evaluar ya que los modelos de aprendizaje implican abordar de forma directa o indirecta alguna teoría motivacional (Alonso,1997).

Existen diversas teorías que se encargan de estudiar y describir la motivación, las cuales son:

La teoría de Maslow (1991), plantea que las personas se motivan de acuerdo a diferentes tipos de necesidades, estas se encuentran dispuestas según jerarquías en donde algunas son prioritarias y otras van desde un nivel básico capaces de ascender a un orden superior. Esta jerarquía consta de cinco niveles las cuales son: fisiológicas, seguridad, social, autoestima y autosatisfacción, todas estas se encuentran dispuestas según jerarquías en donde se van a encargar de incidir en el comportamiento humano. Así mismo, Allen y Flores (1998) realizan un análisis de las teorías de la motivación que se encuentran orientadas hacia el interior personal, por ello, hacen mención a la teoría escrita por Maslow, en donde refieren que las necesidades humanas que satisfacen a las personas no generan algún comportamiento en específico, únicamente las que no satisfacen las necesidades son las que van a influir en el propio comportamiento por lo que esto va generar que las personas se orienten hacia el cumplimiento o logro de objetivos. Del mismo modo, en relación a las necesidades fisiológicas y de seguridad que hace mención Maslow, con respecto a la primera, se menciona que todos los seres humanos nacemos con diversas necesidades de carácter fisiológico las cuales son innatas y en un comienzo, las personas únicamente presentan un comportamiento hacia la satisfacción recurrente de ellas, sin embargo con el paso de los años en relación a las experiencias y aprendizajes, los seres humanos desarrollan la necesidad de sentirse protegidos ante las circunstancias diarias vividas, por lo que ambas necesidades mencionadas son elementos básicos relacionados a la preservación individual (Allen y Flores, 1998).

A medida que las personas aprenden a gestionar sus necesidades fisiológicas y las que otorgan seguridad, comienzan a aparecer de forma lenta y gradual las siguientes tres necesidades establecidas por Maslow las cuales son llamadas necesidades elevadas y hacen mención a la necesidad social, de estima, y la de autorrealización.

La teoría de Alderfer (1969), ejecuta algunas observaciones a la teoría propuesta por Maslow, en donde se encargó de reducir las cinco necesidades establecidas por el antes mencionado reduciéndolas a tres aspectos básicos como: de existencia, relación y crecimiento. Indica que según la pirámide de Maslow una persona tenía diversos tipos de motivación escalando niveles superiores, sin embargo, en esta teoría, el autor señala que las personas en general podrían regresar a niveles bajos con la finalidad de satisfacer alguna necesidad. Por lo que, Alderfer presenta una teoría de carácter más flexible y dinámica en donde no siguen una secuencia rígida si no que, por el contrario, la insatisfacción de alguna de ellas podría generar satisfacción en otra de las antes mencionadas, esta flexibilidad que presenta esta teoría permite que las personas puedan adaptarse a diversos contextos de la realidad cotidiana.

III. METODOLOGÍA

En este estudio se empleó un enfoque cuantitativo el cual permitió realizar las mediciones correspondientes de una o más variables con el objetivo de describir sus características o mostrar relación entre ellas. Según Hernández *et al.* (2014) menciona que en un enfoque cuantitativo es importante poner a prueba todas las teorías que fueron consideradas para la realización del tema ya que haciendo uso de la estadística se dará la comprobación de las hipótesis.

En lo que concierne al nivel que presenta la investigación, se optó por el correlacional, cuyo principal propósito es establecer si ambas variables de estudio presentan relación o no. Según lo señalado por Corrales (2020), indica que el propósito principal del estudio es establecer la relación entre las variables investigadas.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo al tipo de investigación, se empleó el tipo básico, el cual se realiza con la finalidad de generar el conocimiento teórico o ampliar el nivel de comprensión de diversos temas o fenómenos sin la necesidad de ponerlos en

práctica de forma inmediata. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), indican que los estudios de carácter básico tienen como objetivo ampliar el conocimiento en teorías preexistentes, descubrir nuevas teorías, o evaluar aspectos específicos de algún problema o fenómeno.

3.1.2. Diseño de investigación:

Respecto al diseño de la presente investigación, el diseño empleado fué no experimental el cual se encarga solo de recolectar la información obtenida de los sujetos en estudio, así mismo, no se realizaron modificaciones de la realidad existente ni de las variables. Olivera (2019), señala que la investigación no experimental permite realizar estudios sin manipular de forma deliberada las variables y por lo contrario, solo está permitido observar los fenómenos existentes en el ambiente natural posterior a su análisis.

Finalmente, respecto a la temporalidad de la investigación, es un estudio transversal dado que, los datos fueron obtenidos en un único momento. Según Rodríguez y Mendivelso (2018), señalaron que un estudio de corte transversal presenta un propósito descriptivo y analítico, así mismo, indican también que en las investigaciones de este tipo el investigador se encarga de realizar una sola medición de las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Variables 1: Desempeño docente

Definición conceptual: Para Ralph (1999), el desempeño docente se define como la preparación, habilidades didácticas y pedagógicas que adquiere el docente para transmitir a los alumnos, así como una actitud positiva hacia la enseñanza y el aprendizaje de los mismos.

Definición operacional: Para la variable desempeño docente se consideró la dimensión competencia didáctica, dimensión preparación académica y dimensión conducta docente.

Variable 2: Motivación

Definición conceptual: Pintrich y Shunk (2006), refieren que la motivación es el proceso que se encarga de orientar a las personas en dirección a una meta u objetivo específico mediante el desarrollo de diversas actividades que han sido sostenidas y decididas de manera voluntaria.

Definición operacional: Para la variable motivación se han considerado la dimensión motivación por el saber, dimensión motivación por el logro de objetivos, dimensión motivación de experimentar alguna simulación y dimensión motivación externa.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Ávalos (2019), argumenta que la población representa la cantidad total de sujetos, los cuales presentan aspectos particulares o características comunes y se encuentran ubicados en un mismo espacio definido sobre los que se aplicarán instrumentos para recolectar los datos necesarios que serán empleados con la finalidad de desarrollar un estudio de investigación.

En esta investigación, la población se compuso de 330 estudiantes que formaron parte del curso de fisiología correspondiente al segundo ciclo de la carrera de medicina humana en una universidad de Lima.

Criterio de inclusión

Estudiantes que formaron parte del curso de fisiología de una universidad de Lima.

Criterios de exclusión

Estudiantes que se retiraron antes de culminar el curso.

Estudiantes que no desearon participar de manera voluntaria en la investigación.

3.3.2. Muestra

Castillo (2022), indica que la muestra es un subgrupo que está conformado por una serie de sujetos extraídos de la población, por lo cual forman una parte representativa de la misma.

Para seleccionar la muestra, se empleó la fórmula adecuada para una población finita, y posteriormente, tras la aplicación de los diversos criterios de inclusión y exclusión, se estableció una muestra conformada por 178 estudiantes que cursaron el segundo ciclo del curso de fisiología de una universidad de Lima. (VER ANEXO 3)

3.3.3. Muestreo

Hernández et al. (2014), señalan que las muestras se pueden categorizar en dos secciones siendo estas probabilísticas y no probabilísticas. Las muestras probabilísticas son aquellas en donde todos los elementos presentan las mismas posibilidades de salir elegidos, este proceso se realiza mediante una selección aleatoria o de tipo mecánica, mientras que las muestras no probabilísticas se caracterizan por una elección muestral que no depende de la probabilidad, están relacionadas con los propósitos que presenta el investigador o ciertas características de la investigación.

Por ello, en el presente estudio el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, garantizando una muestra representativa que permitió obtener resultados confiables. El número total de la muestra se dividió en 11 secciones y se les aplicó un instrumento bajo la técnica de la encuesta.

3.3.4. Unidad de análisis

De acuerdo con Arias (2020), se indica que la unidad de análisis hace referencia al elemento de investigación que proporciona la información o datos requeridos para el análisis del estudio.

Por lo tanto, para el presente trabajo de investigación, cada estudiante de la muestra obtenida formó parte de la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta parte de la investigación, se empleó la técnica de la encuesta y un cuestionario estructurado como instrumento, con el objetivo de recopilar la información relacionada a las variables de estudio. Se llevó a cabo la creación de la matriz de operacionalización. Se evaluó el instrumento utilizando la escala politómica de Likert, donde los valores asignados fueron: 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = a veces, 2 = casi nunca y 1 = nunca (VER ANEXO 2)

De acuerdo al primer instrumento el cual fué elaborado por la investigadora, se encargó de medir la variable desempeño docente la cual estuvo constituida por 22 ítems los cuales se encargaron de representar a las tres dimensiones de la misma. Para validación del instrumento, se empleó el método de validez de contenido en donde, se somete a un juicio de expertos conformado por un temático y dos metodólogos, los cuales se encargaron de validar con claridad coherencia y pertinencia cada ítem establecido. Así mismo se tuvo que determinar la confiabilidad del instrumento en donde se efectuó un ensayo piloto que involucró a 10 estudiantes de la población que no formaron parte de la muestra. El resultado obtenido para el Coeficiente de Alfa de Cronbach fue 0,730, el cual señala que el instrumento posee una confiabilidad considerable. (VER ANEXO 4 y 5)

En relación al segundo instrumento, el cual se encargó de medir la variable motivación, estuvo conformado por 31 ítems los cuales representaron a 4 dimensiones de la misma. Para validación del instrumento en mención se empleó también el método de validez de contenido el cual se sometió a un juicio de expertos conformado por un docente temático y dos metodólogos los cuales validaron con pertinencia, claridad y coherencia cada ítem establecido. Además, se realizó el proceso de confiabilidad del instrumento mediante la realización de una prueba piloto que involucró a 10 colaboradores de la población que no formaron parte de la muestra de estudio, obteniendo así un valor de Alfa de Cronbach de 0,703 señalando una alta confiabilidad del instrumento. (VER ANEXO 4 y 5)

3.5. Procedimientos

Para la realización de este estudio, en una fase inicial se pidió la autorización del director de la carrera profesional de Medicina Humana el cual mediante un documento oficial permitió la aplicación de cuestionarios a los estudiantes del curso de fisiología de manera virtual haciendo uso del Google Forms, en donde primero se les informó de que trata el estudio realizado y se explicó de manera detallada el desarrollo del cuestionario. Finalmente se recogieron los datos obtenidos y pasaron al proceso de sistematización.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al procesamiento de datos, se empleó el software SPSS 21, el cual permitió realizar el análisis estadístico inferencial mediante la prueba de Correlación de Spearman la cual presenta una significancia de 0.05. Así mismo, se empleó la estadística descriptiva en donde los datos fueron organizados mediante el uso de tablas y figuras, los cuales permitieron brindar información de forma detallada.

3.7. Aspectos éticos

Es importante destacar que la realización y desarrollo del presente trabajo de investigación fue elaborado por la investigadora, quien se encargó de valorar de forma anónima y veraz la percepción de los encuestados. Por lo que, los resultados que fueron obtenidos en el estudio se manifiestan de forma íntegra y transparente. Así mismo, se emplearon las citas y referencias de los trabajos previos mencionando de manera idónea a los autores relevantes reconociendo sus aportes y contribuciones en el campo de la investigación. Por último, los datos recaudados a través de los instrumentos empleados no fueron modificados conservando su autenticidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Según se puede evidenciar en la tabla y figura 1, la cifra de colaboradores que percibieron un buen desempeño docente es de 140, los mismos que representan el 78.7% del total, mientras que, solo el 2.2%, es decir; 4 colaboradores perciben un desempeño docente deficiente. Por lo que, se puede evidenciar una diferencia considerable entre los que perciben el desempeño docente como bueno y los que observan el desempeño docente como deficiente.

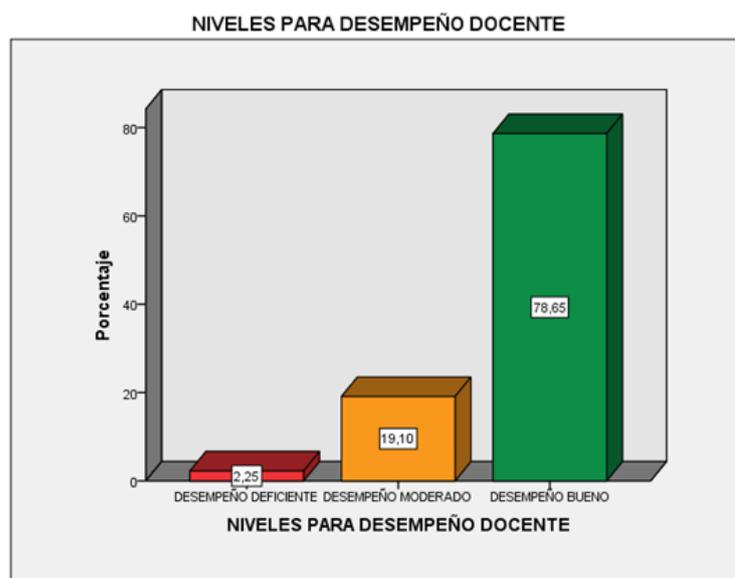
Tabla 1.

Niveles de percepción del desempeño docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño deficiente	4	2,2	2,2	2,2
Desempeño moderado	34	19,1	19,1	21,3
Desempeño bueno	140	78,7	78,7	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Figura 1.

Niveles de percepción del desempeño docente.



Así mismo, se observa en la tabla y figura 2 que la cantidad numérica de participantes que percibieron una motivación alta es de 133 los mismos que representan el 74.7% del total, mientras que, solo el 0.6%, es decir, 1 colaborador percibe una motivación baja. Por lo que, se aprecia una diferencia considerable entre los que presentan una motivación alta y aquellos que perciben una baja motivación.

Tabla 2.

Niveles de percepción de motivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motivación baja	1	,6	,6	,6
Motivación moderada	44	24,7	24,7	25,3
Motivación alta	133	74,7	74,7	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Figura 2.

Niveles de percepción de motivación.



En referencia al análisis descriptivo de las dimensiones asociadas a la variable desempeño docente, se observa en la tabla y figura 3, que las dimensiones presentan un valor más alto en el nivel bueno con porcentajes de 77%; 79,8% y 77,5% para la competencia didáctica, la preparación académica y la conducta docente respectivamente. Por otro lado, los valores menores corresponden a la dimensión competencia didáctica con un 2,8% y las dimensiones: preparación académica y conducta docente con porcentajes de 2,2% y 2,8%, respectivamente. Se puede observar una diferencia sustantiva entre dichos valores.

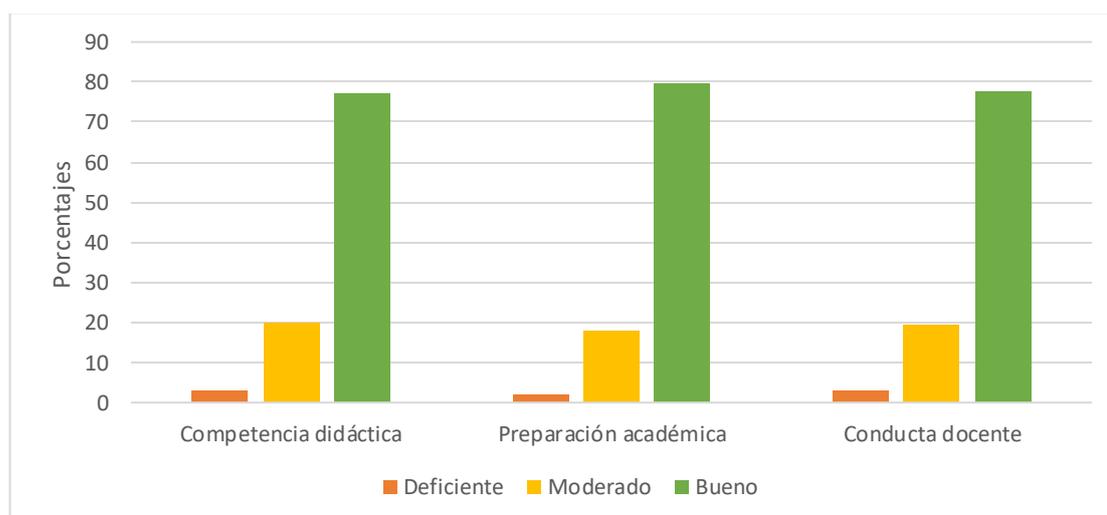
Tabla 3.

Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente

	Competencia didáctica		Preparación académica		Conducta docente	
	N	%	N	%	N	%
Deficiente	5	2,8	4	2,2	5	2,8
Moderado	36	20,2	32	18,0	35	19,7
Bueno	137	77,0	142	79,8	138	77,5

Figura 3.

Niveles para las dimensiones de la variable desempeño docente



En referencia al análisis descriptivo de las dimensiones asociadas a la variable motivación, se observa en la tabla y figura 4 que, las dimensiones establecidas, presentan mayor valor en el nivel alto con porcentajes de 71,9%; 69,1%; 55,6% y 43,8% para la motivación por el saber, la motivación por el logro de objetivos, la motivación de experimentar alguna simulación y la motivación externa respectivamente. Por otro lado, los valores menores corresponden a la dimensión motivación por el saber y motivación por el logro de objetivos con un 1,1% y las dimensiones: motivación de experimentar alguna simulación y motivación externa con porcentajes de 11,2% y 18,5%, respectivamente. Se puede observar una diferencia sustantiva entre dichos valores.

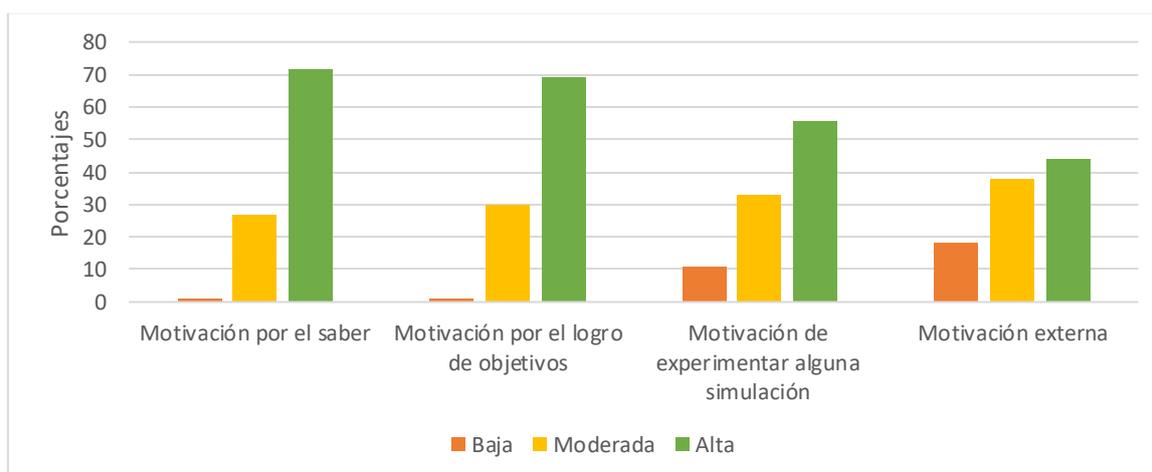
Tabla 4.

Niveles para las dimensiones de la variable Motivación

	Motivación por el saber		Motivación por el logro de objetivos		Motivación por experimentar alguna simulación		Motivación externa	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	2	1,1	2	1,1	20	11,2	33	18,5
Moderada	48	27,0	53	29,8	59	33,1	67	37,6
Alta	128	71,9	123	69,1	99	55,6	78	43,8

Figura 4.

Niveles para las dimensiones de la variable Motivación



4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general:

Hi: Existe relación directa y fuerte entre el desempeño docente y la motivación.

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y la motivación.

El estudio se realizó considerando un 95% de éxito, lo cual deviene en una tolerancia de error de 5%. Así mismo, se consideró el coeficiente de Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis.

En la tabla 5, se aprecia la obtención de un valor de significancia = 0,000 que, al ser inferior a 0,05 y de acuerdo a la regla de decisión, se confirma que, existe suficiente prueba estadística que permite descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis de investigación, por lo que, se establece la existencia de relación entre las variables de estudio. Además, se registra un valor positivo de $r = 0.742$ corroborando la naturaleza directa de la relación y en cuanto a la intensidad de la relación demostrada, se puede afirmar que es de grado fuerte entre ambas variables.

Tabla 5.

Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación.

		Niveles para desempeño docente	Niveles para motivación
Niveles para desempeño docente	Coef. de correlación	1,000	,742**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	178	178
Niveles para motivación	Coef. de correlación	,742**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	178	178

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación directa y fuerte entre el desempeño docente y la motivación por el saber.

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y la motivación por el saber.

El estudio se realizó considerando un 95% de éxito, lo cual deviene en una tolerancia de error de 5%. Así mismo, se consideró el coeficiente de Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis.

En la tabla 6, se evidencia la obtención de un valor de significancia = 0,000 que, al ser inferior a 0,05 y de acuerdo a la regla de decisión, proporciona pruebas estadísticas suficientes que permitieron descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis de investigación, indicando así, la existencia de una relación entre las variables de investigación. Además, se registra un valor positivo de $r = 0.688$, confirmando la naturaleza directa de la relación y en cuanto a la intensidad de la relación demostrada, se puede afirmar que es de grado moderada entre ambas variables y no de grado fuerte, como se había supuesto en la investigación.

Tabla 6.

Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación por el saber.

		Niveles para desempeño docente	Niveles para motivación por el saber
Niveles para desempeño docente	Coef. de correlación	1,000	,688**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	178	178
Niveles para motivación por el saber	Coef. de correlación	,688**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	178	178

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación directa y moderada entre el desempeño docente y la motivación por el logro de objetivos.

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y la motivación por el logro de objetivos.

El estudio se realizó considerando un 95% de éxito, lo cual deviene en una tolerancia de error de 5%. Así mismo, se consideró el coeficiente de Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis.

En la tabla 7, se evidencia la obtención de un valor de significancia = 0,000 que, al ser inferior a 0,05 y de acuerdo a la regla de decisión, se puede indicar que se dispone de pruebas estadísticamente suficientes que permitieron descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis de estudio, indicando de esta manera que, existe relación entre el desempeño docente y la motivación por el logro de objetivos. Además, se obtiene un valor positivo de $r = 0.662$ confirmando la naturaleza directa de la relación y en cuanto a la intensidad de la relación demostrada, se puede afirmar que es de grado moderada.

Tabla 7.

Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación por el logro de objetivos.

		Niveles para desempeño docente	Niveles para motivación por el logro de objetivos
Niveles para desempeño docente	Coef. de correlación	1,000	,662**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	178	178
Niveles para motivación por el logro de objetivos	Coef. de correlación	,662**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	178	178

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación directa y débil entre el desempeño docente y la motivación de experimentar alguna simulación.

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y la motivación de experimentar alguna simulación.

El estudio se realizó considerando un 95% de éxito, lo cual deviene en una tolerancia de error de 5%. Asimismo, se consideró el coeficiente de Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis.

En la tabla 8, se evidencia la obtención de un valor de significancia = 0,000 que, al ser inferior a 0,05 y de acuerdo a la regla de decisión, proporciona pruebas estadísticamente suficientes para descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis de investigación. Esto indica que, existe vinculación entre el desempeño docente y la motivación por experimentar alguna simulación de los estudiantes. Además, se registra un valor positivo de $r = 0.528$ corroborando la naturaleza directa de la relación y en cuanto a la intensidad de la relación demostrada, se puede afirmar que es de grado moderada y no débil como se había supuesto en la investigación.

Tabla 8.

Prueba de Rho de Spearman para el desempeño docente y la motivación de experimentar alguna simulación.

		Niveles para desempeño docente	niveles para motivación por experimentar alguna simulación
Niveles para desempeño docente	Coef. de correlación	1,000	,528**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	178	178
Niveles para motivación por experimentar alguna simulación	Coef. de correlación	,528**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	178	178

Hipótesis específica 4:

Hi: Existe relación directa y moderada entre el desempeño docente y la motivación externa.

Ho: No existe relación entre el desempeño docente y la motivación externa.

El estudio se realizó considerando un 95% de éxito, lo cual deviene en una tolerancia de error de 5%. Asimismo, se consideró el coeficiente de Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis.

En la tabla 9 se evidencia la obtención de un valor sig = 0,000 que, al ser inferior a 0,05 y de acuerdo a la regla de decisión, señala la presencia de suficiente prueba estadística que permite descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis de investigación, indicando de esta forma que, existe relación entre el desempeño docente y la motivación externa estudiantil. Además, se registra un valor positivo de $r = 0.572$ respaldando la naturaleza directa de la relación y en cuanto a la intensidad, se puede afirmar que la relación exhibida es de grado moderada.

Tabla 9.

Prueba de Rho de Spearman para la variable desempeño docente y la dimensión motivación externa.

		Niveles para desempeño docente	Niveles para motivación externa
Niveles para desempeño docente	Coef. de correlación	1,000	,572**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	178	178
Niveles para motivación externa	Coef. de correlación	,572**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	178	178

V. DISCUSIÓN

El desempeño docente impacta directamente a nivel académico por lo que genera consecuencias de carácter significativo en la motivación de los estudiantes, establecer una relación positiva entre ambas es esencial para generar un ambiente de aprendizaje en donde los aprendices puedan prosperar a nivel personal en su desarrollo integral y a nivel académico de forma exitosa. Por tanto, este estudio se realizó con el propósito de identificar la relación entre las variables investigadas, en donde se emplearon cuestionarios para cada variable la cual permitió la recolección de datos relevantes los cuales fueron posteriormente analizados mediante las pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales con la finalidad de cumplir objetivos previstos.

La investigación actual presenta diversos antecedentes internacionales y nacionales de los cuales haciendo mención a un estudio realizado en Ecuador por Hernández, Arencibia, Moreira, Ordoñez y Linares (2023), en donde buscó identificar si existe vinculación entre las estrategias de aprendizaje y la motivación, en los resultados se obtuvo un $Rho = 0.469$ demostrando una correlación directa entre las variables con una intensidad de grado débil, sin embargo en la presente investigación los resultados obtenidos señalan una correlación directa y fuerte identificando así una variación en la intensidad de ambos estudios, así mismo se encontró diferencias en la muestra de ambas investigaciones ya que el estudio realizado en Ecuador se desarrolló en 566 estudiantes mientras la presente investigación estuvo compuesta por 178 estudiantes en donde ambos fueron evaluados mediante la técnica de la encuesta empleando cuestionarios mediante Google Forms por lo que se puede determinar que la variación en la cantidad de estudiantes evaluados pudo generar una intensidad de relación menor debido al nivel de percepción de la muestra estudiada.

Así mismo, un estudio realizado en México por Ramos y Roque (2021) en donde evaluaron el rendimiento de los profesores sobre el desempeño estudiantil a nivel académico de una institución universitaria pública, en donde los resultados arrojaron nivel de significancia $p = ,649$ con un $Rho = ,022$ indicando de esta forma que, no existe correlación entre las variables investigadas, en contraste con el

actual estudio, donde si se establece la relación, otra diferencia que se puede encontrar entre ambos estudios es la cantidad de la muestra evaluada ya que el primero lo realiza en 447 sujetos mientras el presente estudio se realizó en 178 estudiantes, sin embargo en ambos se emplearon cuestionarios electrónicos, determinando así que los evaluados en el primer estudio no se sintieron motivados por el desempeño docente que ejercieron los profesionales de la institución.

En Chile, Avalos (2019) realizó un trabajo de investigación en donde identificó la relación entre la motivación de los estudiantes, los atributos del docente y las practicas a nivel pedagógico, en donde los resultados arrojaron una relación directa de intensidad moderada entre las variables estudiadas, arrojando un valor $Rho=0.550$. Así mismo, en Colombia, Montoya, Dussan, Taborda y Nieto (2018), realizaron un estudio en donde investigaron sobre la vinculación entre la motivación que presentaron los estudiantes y las estrategias de aprendizaje en una institución universitaria, en la cual los resultados fueron $Rho=0.591$ señalando una correlación directa de intensidad moderada, ambos estudios realizados en Latinoamérica coinciden en la direccionalidad de correlación sin embargo discrepan en la intensidad, ya que el presente trabajo de investigación presenta una intensidad fuerte, y no moderada como señalan ambos estudios. Ambos estudios realizados en Chile y Colombia se realizaron en muestras seleccionadas similares ya que mientras en el primero se evaluaron en 595 alumnos, en el segundo fueron estudiados 547 estudiantes, discrepando también con el presente estudio que se realizó en una cantidad menor, sin embargo ambos emplearon cuestionarios para cada variable en estudio como se realizó en la investigación actual, por lo que se deduce que la variación en la intensidad de los resultados pudo deberse a la diferencia muestral entre los estudios y las deferencias individuales entre los participantes ya que cada estudiante presenta percepciones diferentes las cuales pueden verse afectadas con diversos aspectos psicológicos o de comportamiento de los evaluados.

En Africa, Nduku, Dinga y Kinai (2019) realizaron un trabajo de investigación en el país de Kenia, en donde buscaron identificar el nivel de vinculación entre el desempeño y labor docente en la motivación orientada al aprendizaje de los alumnos universitarios. Los resultados arrojaron una

correlación directa de intensidad débil con un valor $Rho=0.470$, sin embargo, en el presente trabajo de investigación donde se buscó determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación por el saber de los estudiantes, se encontró un valor $Rho= 0.688$ estableciendo así, una relación directa de intensidad moderada entre ambas variables y no de grado débil. Así mismo, se observó diferencias en la cantidad de evaluados ya que, mientras en Kenia se empleó una muestra de 580 estudiantes, en el presente estudio se analizaron 178 sujetos, sin embargo se encontró similitud entre ambos estudios respecto a los instrumentos empleados ya que ambos utilizaron cuestionarios de percepción para cada variable estudiada, por lo que se deduce que las diferencias entre ambos resultados respecto a la intensidad o grado de correlación pudo deberse a la diferencia muestral empleada en ambos estudios.

A nivel nacional, una investigación que se realizó en Lima por Castillo (2022), en donde estableció la relación entre el rendimiento de los profesores y la motivación educativa, los resultados revelaron una significancia menor a 0.05 igual al presente estudio y respecto al valor de correlación $rho=0.379$ se encontró una relación directa de grado débil discrepando con la intensidad del presente estudio realizado ya que se determinó una correlación directa de grado fuerte, así mismo se encontró diferencias en la cantidad muestral, encontrando semejanzas entre los instrumentos que permitieron la recolección de datos de ambas investigaciones. Si bien se observa diferencias entre la intensidad de ambos estudios, se observa correlación entre las variables investigadas lo cual indica que, ambas se encuentran en estrecha relación, determinando de esta forma que, el labor que realiza el personal docente si repercute en la motivación por el aprendizaje de los estudiantes.

Así mismo Sanchez, Inga, Estrada y auria (2022) realizaron una investigación en la ciudad de Lima en donde determinaron la relación entre el desempeño laboral que realiza el profesor, la motivación por el aprendizaje, el rendimiento a nivel académico y la satisfacción estudiantil, en donde los resultados arrojaron un valor $rho= 0.362, 0.351, 0.597$ para cada variable simultáneamente, sin embargo se analiza solo el primer valor ya que, se establece la relación con las variables, similares al presente trabajo de investigación en donde señala una correlación directa de grado débil discrepando

con el estudio actual ya que si bien también se determina una correlación directa, la intensidad es de grado fuerte indicando así una relación muy significativa entre las variables estudiadas. Ambos estudios se realizaron en cantidades muestrales similares mientras el primero evaluó 200 estudiantes, la presente investigación lo realizó en 178 sujetos, así mismo se emplearon encuestas con escala de Likert para da variable deduciendo así que la variación de cada intensidad de relación pudo deberse al nivel de percepción de los estudiantes de acuerdo a las alteraciones de entorno durante el estudio.

Chein y Damian en el año 2021 realizaron un estudio en una universidad privada de Lima en donde buscaron determinar la vinculación entre la motivación estudiantil y el desempeño que ejercen los docentes en la virtualidad, en donde los resultados arrojaron un valor de 0.652 estableciendo una correlación directa y fuertemente significativa entre ambas variables la cual coincide con el presente trabajo de investigación en donde el valor de correlación es 0.742 estableciendo de igual modo una relación directa con una intensidad de relación de grado fuerte. Se observó una leve diferencia en la cantidad muestral ya que mientras el estudio realizado por Chein y Damian se encargó de evaluar 100 estudiantes, el presente estudio lo realizó en 178 sujetos, ambas investigaciones emplearon cuestionarios para cada variable por lo que se puede observar la estrecha relación y la importancia que presenta el desempeño docente en la motivación estudiantil.

Acuña (2019), llevó a cabo un estudio en donde el objetivo de estudio fue el mismo que el de la presente investigación, en la cual los resultados arrojaron un valor de significancia menor a 0,05 señalando de esta forma una relación significativa y respecto al grado de vinculación de Spearman fue de 0.321 indicando de esta forma una relación directa de grado débil entre las variables de investigación, discrepando con el presente trabajo de investigación únicamente en la intensidad de relación de las variables en donde se determinó una correlación directa de intensidad fuerte entre ambas variables y no débil como lo señala el estudio en mención. De acuerdo a la cantidad muestral se encontraron semejanzas ya que, mientras el estudio realizado por Acuña evaluó 160 estudiantes, el presente estudio recopiló un tamaño muestral de 178, del mismo modo se empleó la misma técnica de evaluación determinando de este modo la

diferencia en la intensidad de relación debido al nivel de percepción de los estudiantes por alteraciones de las condiciones del entorno durante el estudio.

Por último, en la ciudad de Chimbote, un estudio realizado por Pulido en el año 2019 en donde estableció la conexión entre la eficacia del docente y el desempeño académico estudiantil, los resultados arrojados fueron de $Rho=0.557$ determinando de esta forma una correlación directa de magnitud moderada entre las variables de estudio, discrepando con los resultados del presente trabajo de investigación únicamente en la intensidad, ya que es de grado fuerte y no moderada como lo señala el estudio realizado por Pulido. Así mismo se encontró diferencias en la cantidad muestral la cual fue realizada en una menor cantidad de estudiantes sin embargo se encontró similitud en la técnica que permitió la recolección de datos.

Por otra parte, de acuerdo a los hallazgos teóricos relacionados, es posible reforzar la teoría de Vygotsky (1931) el cual señala que el rol que cumple el docente es de guía y otorga las herramientas necesarias para que el estudiante pueda desplegarse de forma exitosa y de este modo pueda adquirir conocimientos los cuales permitan el desarrollo de sus competencias así mismo como lo determina la esta investigación en donde se demuestra que el desempeño docente se encuentra estrechamente relacionada a la motivación por el saber de los estudiantes fomentando de esta forma el desarrollo de habilidades cognitivas de forma consciente. Así mismo, se refuerza la teoría impartida por Díaz (2015) en donde señaló que un docente que presenta un desempeño idóneo es capaz de crear un ambiente propicio para el aprendizaje, fomentando el entusiasmo, la motivación por el saber y el cultivo de habilidades en los estudiantes. Del mismo modo, respecto a las dimensiones evaluadas, Cabell y Perez (2021), señalan que la motivación por el saber involucra a las metas personales hacia el aprendizaje debido a la curiosidad y la evolución en su capacidad intelectual, con el único objetivo de aprender, sin embargo, en el presente estudio, se estableció relación entre el rol que cumple el docente en la motivación por el saber de los estudiantes arrojando un resultado de $rho=0.688$ en donde se establece una correlación directa de intensidad moderada por lo que se demuestra la labor que desempeña en docente repercute en la motivación por el saber de los estudiantes.

De acuerdo a la segunda dimensión evaluada en donde se estableció la correlación entre el desempeño de los docentes y la motivación por el logro de objetivos, los resultados que se obtuvieron revelaron una correlación $r = 0.662$ la cual establece una relación directa de grado moderada entre ambas variables, del mismo modo se refuerza la teoría expuesta por Garzon y Sanz en donde señala que el estudiante se somete al desarrollo de actividades académicas con la finalidad de obtener satisfacción en el proceso de lograr algo. Así mismo en la tercera dimensión donde se examinó la existencia de relación entre el desempeño que ejerce el docente y la motivación por experimentar alguna simulación, los resultados obtenidos señalaron una correlación $r=0.528$ estableciendo de esta forma una relación directa de grado moderada, reforzando la teoría propuesta por Burbao et al. (2015), en donde mencionó que los diversos recursos de simulación que proporciona el docente , despierta el interesa y la motivación de los estudiantes favoreciendo de esta forma su nivel de comprensión y mejoras en el proceso de aprendizaje. Del mismo modo, en el análisis entre el desempeño que ejercen los docentes y la motivación extrínseca de los colaboradores se obtuvo como resultado $r= 0.572$ estableciendo de este modo, una relación de forma directa con una intensidad moderada entre ambas variables, reforzando de esta forma la teoría establecida por Corrales en donde en un estudio realizado en el año 2020 señaló que la motivación extrínseca es un motor que se encuentra fuera del objetivo la cual incentiva los comportamientos mediante refuerzos positivos generando la consecución de objetivos, en donde se puede deducir que el desempeño que ejercen los docentes influye y se relaciona de forma directa en la motivación extrínseca de los estudiantes.

Es importante identificar las áreas de mejora las cuales sirvan como referente para trabajos futuros, entre los cuales, las fortalezas que se identificaron en la presente investigación se dan inicialmente en la selección del tema, ya que su elección es de carácter relevante el cual aborda una problemática de carácter importante a nivel educativo, así mismo se presentó un marco teórico sólido que abarca diversas teorías claves que se encuentran relacionadas a las variables investigadas. Del mismo modo se empleó una metodología adecuada la cual permitió establecer una correcta relación entre las variables, identificando su direccionalidad e intensidad. Con respecto a los instrumentos de medición, se

emplearon cuestionarios para cada variable los cuales permitieron una evaluación de forma correcta asegurando la calidad de los datos recopilados. Así mismo se realizó un análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial que proporcionó una interpretación profunda y detallada de los resultados. Finalmente, respecto a las fortalezas que presenta esta investigación, es el aporte de nuevas perspectivas las cuales contribuyen al cuerpo de conocimientos reforzando las teorías existentes sobre las variables investigadas.

Por otro lado, se identificaron debilidades las cuales inicialmente se debieron a la falta de trabajos de investigación que estudiaran la vinculación entre las variables estudiadas, ya que, en su mayoría estaban orientados al análisis de la motivación docente y no estudiantil.

El aporte fundamental del presente trabajo de investigación el cual establece la vinculación entre el desempeño que ejercen los docentes y la motivación de los estudiantes, radica principalmente en su capacidad para generar conocimientos valiosos que beneficien tanto a la ciencia como a la comunidad educativa. El estudio contribuye a la validación empírica de diversas teorías ya existentes sobre las variables de estudio, lo cual fortalece la base teórica y proporciona evidencia concreta que respalda los conocimientos previos. Así mismo, la investigación contribuye en el desarrollo de diversas herramientas y métodos de evaluación más efectivos los cuales permitirán medir tanto al desempeño docente como a la motivación de los estudiantes. Estas herramientas serán bastante útiles para los profesionales de la educación y futuros investigadores. Del mismo modo, esta investigación puede servir como base para futuras investigaciones las cuales permitan la explorar novedosas áreas de investigación en el contexto educativo. En resumen, el aporte esencial de este trabajo de investigación se encuentra en la capacidad de producir conocimiento aplicable el cual está respaldado por la evidencia empírica, que influye de forma positiva en la práctica educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se pudo corroborar que entre las variables investigadas hay una relación significativamente fuerte, es por ello que, en base al primer resultado obtenido, se respalda la hipótesis de investigación y se concluye que, ante un desempeño idóneo del personal docente, mayor será la motivación académica en los estudiantes.

Segundo: Después de analizar la primera hipótesis específica, los resultados obtenidos permiten concluir que, existe una relación significativa y moderada entre el rendimiento de los docentes y la motivación por el saber de los estudiantes, por lo que, los hallazgos obtenidos refieren que el desempeño que ejercen los docentes repercute en el interés de los estudiantes por adquirir conocimientos nuevos.

Tercero: Con respecto a la segunda hipótesis específica, se pudo verificar que, entre el desempeño que ejercen los docentes y la motivación por el logro de objetivos de los estudiantes, existe una relación moderada y significativa por lo que, se evidencia la vinculación entre la primera variable con la motivación de los estudiantes hacia el logro de sus metas.

Cuarto: De acuerdo a la tercera hipótesis específica, se corroboró que, entre el desempeño que realizó el personal docente y la motivación por experimentar alguna simulación de los estudiantes existe una relación moderada y significativa, por lo que, se concluye que el uso de simuladores en la ejecución de tareas académicas favorece en la motivación de los estudiantes lo cual permite un mejor desempeño estudiantil.

Quinto: De acuerdo a la cuarta hipótesis específica, se corroboró que, entre el desempeño de los docentes universitarios y la motivación externa de los estudiantes existe una relación significativa de intensidad moderada por lo que, se concluye que los educadores tienen una función crucial en la estimulación de los intereses de los estudiantes mediante factores externos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al decano de la facultad de medicina de la universidad estudiada, generar jornadas de capacitaciones que permitan mejorar el nivel de desempeño docente como estrategia efectiva para aumentar la motivación estudiantil así mismo, se sugiere incluir diversas iniciativas de desarrollo para los docentes, implementando mejores metodologías de enseñanza las cuales sean efectivas y promuevan un ambiente educativo positivo.

Segunda: Se sugiere al coordinador general del curso, realizar programas que permitan capacitar a los docentes para mejorar sus habilidades pedagógicas así mismo, aplicar estrategias que fomenten un entorno de aprendizaje más participativo y motivador en los estudiantes.

Tercera: Se recomienda al decano de la facultad de medicina, generar capacitaciones sobre metodologías de enseñanza que puedan estimular la motivación en los estudiantes orientado al logro de sus metas.

Cuarta: Se recomienda al coordinador general del curso, proponer la incorporación de diversos simuladores en la realización de actividades académicas como estrategia para impulsar la motivación estudiantil y mejoras del desempeño académico.

Quinta: Como última recomendación, se sugiere al decano de la facultad de medicina, generar jornadas de capacitaciones sobre habilidades blandas que permitan lograr una comunicación efectiva entre los docentes y estudiantes para comprender de forma mas acertada las motivaciones individuales de los estudiantes y de este modo adaptar estrategias pedagógicas que se encuentren relacionadas a sus intereses.

REFERENCIAS

- Acuña, W. (2019). El desempeño docente y la motivación académica en los estudiantes de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31256>
- Agurto, A. (2021). Estrategias de enseñanza de los docentes y su rendimiento académico, en alumnos de una universidad privada de Lima. [Tesis de maestría, Universidad Científica del Sur]. Repositorio UCSUR <https://doi.org/10.21142/tm.2021.1684>
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance* 4. 1969: 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Allen, A. y Flores, G. (1998). Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. *Medicina Legal de Costa Rica*, 15(1-2), 11-17 http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en&tlng=es
- Alonso, J. (1997) Motivar para el aprendizaje, teorías y estrategias. *Edebe*. (pp. 210/1-24). Ed. Praxis. Barcelona: ISBN: 84-236-4346. https://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA_Tapia_Unidad_4.pdf
- Arana, J., Meilán, J., Gordillo, F., y Carro, J. (2010). Estrategias motivacionales y de aprendizaje para fomentar el consumo responsable desde la escuela. *Revista electrónica de motivación y emoción*. 13, 35-36. <http://reme.uji.es/articulos/numero35/article1/article1.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración* (1ra ed.). Perú https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion
- Astráin, S. (2019). Calidad educativa: La motivación docente como elemento clase [tesis de maestría, Universidad de Navarra]. Deposito académico digital UNAV. <https://hdl.handle.net/10171/58269>

- Avalos, (2019). *Motivación académica, atributos docentes y prácticas pedagógicas según estudiantes de la salud de Chile*. [Tesis de maestría, Universidad de Concepcion]. Repositorio udec, <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2239>
- Baltera, C., Ferri, G., Zúñiga, M., y Flom, V. (2017). La simulación clínica como estrategia para aumentar la motivación en estudiantes de Odontología. *Revista de la Facultad de Odontología*, 11(1), 63-67. <https://bdigital.uncu.edu.ar/11278>
- Betancourt, K., Soler, M., y Betancourt, M. (2021). Estrategias de aprendizaje motivacionales utilizadas por estudiantes del primer año de Estomatología en Camaguey. *Educación Médica Superior*, 35(3), e2409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000300005&lng=es&tlng=es
- Borges, M., Cadenas, M., y Días, M. (2014). Evaluación del comportamiento docente en el aula mediante metodología observacional. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 19(2), 40-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718685>
- Burbano, V., Pinto, J., y Valdivieso, M. (2015). Formas de usar la simulación como un recurso didáctico. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 45 (1) 16-37. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/653/1186>
- Castillo, S. (2022). *Relación entre la percepción sobre el desempeño docente y el nivel de motivación educativa en estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18147>
- Cabell, N., y Pérez, M. (2021). Estrategias motivacionales para el logro de los aprendizajes. *Polo del conocimiento*, 54(6), 978-997. [Doi: 10.23857/pc.v6i1.2194](https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2194)

- Chein, S., y Damian, E. (2021). Motivación y satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia. *Rev. Igobernanza*. 4(15), 248 - 267. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.136>
- Corrales, M. (2020). *Estudio de las motivaciones internas y externas para la elección de modalidad del alumnado de Bachillerato. Incidencia en la didáctica de las Ciencias Sociales*. [Tesis de extremadura, Universidad de Extremadura de España]. Repositorio institucional Dehesa. <http://hdl.handle.net/10662/11076>
- 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*, 1(66),187-211. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>
- Díaz, M., Borges M., Valadez, M., y Zambrano, R. (2015). Valoración de buenas prácticas docentes a través de observación sistemática. *Universitas Psychologica*, 14(3), 913-922. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.vbpd>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25.. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Garzón, C., y Sanz, C. (2012). *La motivación y su aplicación en el aprendizaje*. [Tesis de Grado, Universidad ICESI]. Repositorio Icesi. <http://hdl.handle.net/10906/68497>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana. <https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.In.v.pdf>
- Hernández, D., Arencibia, R., Moreira, B., Ordoñez, M. y Linares, M. (2023). Estrategias de aprendizaje y motivación en estudiantes de carreras de deporte y perfil no deportivo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, *Retos*, 48, 689–700. <https://doi.org/10.47197/retos.v48.96363>

- Herrera, J., y Zamora, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico*, 18(1), 126-128. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017&lng=es&tlng=es.
- Huaroc, N. (2016). *La autoestima y su relación en el aprendizaje de los alumnos del 1º Ciclo de la especialidad de educación primaria de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1384/TM%20CE-Du%202988%20H1%20-%20Huaroc%20Lino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hunter, M. (1982). *Mastery teaching. El Segundo, CA: TIP Publications*. https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Mastery+teaching&publication_year=1982
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Martínez, G., Esparza, A., y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e013. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos S.A. 1991 Juan Bravo, 3 – A. 28006 Madrid España. <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Montoya, D., Dussán, C., Taborda, J., y Nieto, L. (2018). Motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes de la Universidad de Caldas. *Tesis Psicológica*, 13(1), 1-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139059076006>

- Nduku, E., Dinga, J., y Kinai, T. (2019). Students' Perceptions of Teacher Support and Academic Motivation as Predictors of Academic Engagement, *International Journal of Applied Psychology*, 9(5), 128-134. doi: [10.5923/j.ijap.20190905.02](https://doi.org/10.5923/j.ijap.20190905.02).
- Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38341>
- Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, vol. 4, pp 158-160. Universidad del Rosario, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el siglo XXI. *Revista de Tecnología Educativa*, 14 (3), pp. 503-523. http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.rtf
- Pintrich, P. y Schunk, D. (2006). *Motivación en contextos educativos*. Madrid: Pearson. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=325309>
- Polanco, A. (2005). La motivación en los estudiantes universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 5(2), 1-13. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44750219>
- Pulido, E. (2019). *Desempeño docente y rendimiento académico de estudiantes de Medicina de la USP – Chimbote, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Usanpedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13303>
- Ralph, T. (1999). *Educación*. Argentina: Paidó Tribo.
- Ramos, C., y Roque, R. (2021). La influencia docente y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad Pública Mexicana. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe4), 00007. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2755>
- Rivadeneira, E (2017). Competencias didácticas-pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario. *Orbis. Revista Científica*

Ciencias Humanas, 13(37), 41-55.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70952383003>

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Octava edición. México: Prentice Hall.
https://www.academia.edu/27929205/Comportamiento_organizacional_8va_Edici%C3%B3n_Stephen_P_Robbins

Rodríguez, Z., Sanz, M., y Berenguer, M. (2012). Motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Digital Buenos Aires*, 17(1).
<https://www.efdeportes.com/efd170/la-motivacion-en-el-proceso-de-aprendizaje.htm>

Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Rev.Medica.Sanitas* 21 (3): 141-146.
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>

Sánchez, T., Inga, M., Estrada, L., & Auria, B. (2022). El desempeño laboral docente, motivación por el estudio, rendimiento académico y nivel de satisfacción del estudiante en la asignatura de Matemática. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S6), 371-376.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3469>

Torres, A., Urbay, A., & Rodríguez, N. (2018). Preparación del docente para perfeccionar su competencia didáctica en las escuelas superiores pedagógicas angolanas. *EduSol*, 18(65), 1-13.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475756935001>

UNESCO. (2014). *Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf000226159>

Universidad Panamericana (2019). "*Competencias en Didáctica Educativa*".
<http://journals.openedition.org/polis/2955>.

Valentín, N., Torres, A., y Salazar, R. (2015). La función de motivación: desafío de las figuras académicas de la modalidad a distancia. *Memorias del*

Encuentro Internacional de Educación a Distancia.
<http://www.udgvirtual.udg.mx/remeied/index.php/memorias/article/viewFile/223/119>

Vallerand, R.J., Blais, M.R., Brière, N.M. y Pelletier, L.G. (1989). Construction et validation de l'Échelle de Motivation en Éducation (EME). *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 21, 323-349. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0079855>

Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico, <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Villarreal, P. (2019). *Desempeño Docente* [Tesis de Grado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio UCP. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>

Vygotsky, I. (1931). Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. En L. S. Vygotsky: *Obras Escogidas*, Tomo III (pp. 11-325). Madrid. Aprendizaje Visor. https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/lev_vygotski_-_historia_del_desarrollo_de_las_funciones_psiquicas_superiores.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño docente	Es el conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades que un docente demuestra en sus actividades educativas las cuales son esenciales para conseguir un proceso de enseñanza aprendizaje idóneo que garantice el desarrollo académico de los estudiantes (Martínez y Lavín, 2017).	La variable desempeño docente se midió mediante la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario de 22 items organizado en 3 dimensiones.	Competencia didáctica	Utiliza métodos y recursos para facilitar el aprendizaje	ORDINAL ESCALA DE LIKERT Escala politómica Mide opinión o percepción 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Desarrollo de estrategias motivacionales	
				Promueve la participación activa	
				Emplea diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje	
			Preparación académica	Dominio del contenido del curso	
				Presenta conocimiento actualizado	
			Conducta docente	Empatía con el estudiante	
				Comunicación asertiva	
				El docente presenta motivación (actitud)	
Motivación	Es el nivel de compromiso y dedicación que ponen los estudiantes para afrontar los diversos retos académicos que se presentan a nivel educativo con la finalidad de construir sus propios aprendizajes (Castillo, 2022).	La variable motivación se midió mediante la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario de 22 items organizado en 4 dimensiones.	Motivación por el saber	Interés por el aprendizaje	ORDINAL ESCALA DE LIKERT Escala politómica Mide opinión o percepción 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Satisfacción por el estudio	
				Persistencia frente a desafíos	
			Motivación por el logro de objetivos	Busca alcanzar metas	
				Apuesta por nuevos retos	
			Motivación de experimentar alguna simulación	Creatividad al utilizar los recursos en la simulación	
				Participación activa durante la simulación	
			Motivación externa	Obtener incentivos o recompensas	
Busca evitar castigos					

ANEXO 2. Cuestionarios para la recolección de información

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS INFORMATIVOS:

CICLO ACADEMICO SEXO M H

EDAD

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el desempeño docente en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA DIDÁCTICA		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El docente emplea múltiples recursos como textos, imágenes, videos, simulaciones y recursos en línea para enriquecer la experiencia de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
2	El docente proporciona retroalimentación constante y evaluaciones formativas a los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
3	El docente adapta los métodos y recursos de enseñanza al nivel y estilo de aprendizaje de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
4	El docente emplea recompensas y refuerzos positivos para motivar a los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
5	El docente ayuda a los estudiantes a establecer metas claras y significativas.	N	CN	AV	CS	S
6	El docente fomenta la autonomía de los estudiantes permitiendo que tengan control sobre su educación y la capacidad de tomar sus propias decisiones.	N	CN	AV	CS	S
7	El docente realiza actividades que requieren la interacción e intercambio de ideas entre estudiantes con la finalidad enriquecer la experiencia de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
8	El docente formula preguntas abiertas y estimulantes en lugar de preguntas de respuesta única con la finalidad de fomentar la participación activa de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
9	El docente brinda comentarios positivos y constructivos para alentar el esfuerzo de los estudiantes con la finalidad de motivarlos a participar de manera continua.	N	CN	AV	CS	S

10	El docente realiza pruebas escritas y exámenes para evaluar el conocimiento y comprensión de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
11	El docente emplea proyectos, presentaciones, informes, entre otros para evaluar el aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
12	El docente desarrolla la participación activa en clase y las discusiones como instrumento para evaluar la comprensión y participación de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: PREPARACIÓN ACADÉMICA		Escala de Valoración				
13	El docente presenta un conocimiento profundo y solido del contenido que enseña.	N	CN	AV	CS	S
14	El docente presenta habilidad para comunicar el contenido del curso.	N	CN	AV	CS	S
15	El docente se encuentra capacitado en el uso de herramientas y tecnologías educativa.	N	CN	AV	CS	S
16	El docente ofrece una educación relevante y de calidad haciendo uso de información actualizada.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: CONDUCTA DOCENTE		Escala de Valoración				
17	El docente presta atención a las necesidades, preocupaciones preguntas y comentarios de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
18	El docente adapta su enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
19	El docente presenta claridad en la comunicación expresando ideas de forma directa y de fácil comprensión.	N	CN	AV	CS	S
20	El docente respeta los derechos y opiniones de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
21	El docente presenta pasión por la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.	N	CN	AV	CS	S
22	El docente crea un entorno de aprendizaje estimulante y efectivo.	N	CN	AV	CS	S

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN

DATOS INFORMATIVOS:

CICLO ACADEMICO SEXO M H

EDAD

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la motivación estudiantil en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN POR EL SABER		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Presenta curiosidad y motivación por investigar temas de interés para profundizar el aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
2	Se siente en control de su aprendizaje y es capaz de elegir temas que lo apasionen.	N	CN	AV	CS	S
3	Se siente satisfecho con su experiencia de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
4	Presenta autonomía en su proceso de aprendizaje y participa activamente en la toma de decisiones.	N	CN	AV	CS	S
5	Experimenta un sentimiento de logro y éxito al alcanzar las metas y objetivos académicos.	N	CN	AV	CS	S
6	Presenta confianza en sus propias habilidades sintiéndose capaz de superar diversos desafíos.	N	CN	AV	CS	S
7	Convierte los desafíos en oportunidades de aprendizaje superando diversos obstáculos.	N	CN	AV	CS	S
8	Recibe ayuda y orientación al enfrentar desafíos.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN POR EL LOGRO DE OBJETIVOS		Escala de Valoración				
9	Identifica los pasos necesarios para alcanzar sus metas.	N	CN	AV	CS	S
10	Establece metas y desarrolla planes para alcanzarlos.	N	CN	AV	CS	S
11	Se siente capaz de asumir nuevos retos sin temor al fracaso.	N	CN	AV	CS	S
12	Se siente capaz de enfrentar retos concretos y aprender a través de la	N	CN	AV	CS	S

	experiencia.					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN DE EXPERIMENTAR ALGUNA SIMULACIÓN		Escala de Valoración				
13	Considera usted que la simulación es relevante en el proceso de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
14	Considera que el uso de recursos visuales y auditivos aumentan su atracción por la simulación.	N	CN	AV	CS	S
15	Muestra entusiasmo e interés durante la simulación.	N	CN	AV	CS	S
16	Considera que el realizar tareas concretas durante la simulación lo hace sentir más involucrado y comprometido a nivel académico	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN EXTERNA		Escala de Valoración				
17	Considera que los premios o reconocimientos lo impulsan para alcanzar sus objetivos académicos.	N	CN	AV	CS	S
18	Considera que los premios o reconocimientos son necesarios para alcanzar sus objetivos.	N	CN	AV	CS	S
19	Considera usted que la competencia entre pares sirve como agente motivador para la superación académica.	N	CN	AV	CS	S
20	Considera usted que la exigencia de sus padres o tutores influyen en su buen rendimiento académico.	N	CN	AV	CS	S
21	Considera que las consecuencias negativas son necesarias para cumplir con sus expectativas académicas.	N	CN	AV	CS	S
22	Considera usted que los castigos disciplinarios son pertinentes para el logro de sus objetivos académicos.	N	CN	AV	CS	S

Anexo 3. Fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra

Se empleó la muestra para población finita en donde se conoce el total de elementos o colaboradores de la investigación.

$$n = \frac{Z^2 p (1 - p) N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p (1 - p)}$$

Donde:

$$Z = 1.96$$

$$e = 0,05$$

$$N = 330$$

$$n = ?$$

$$p = 0.5$$

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (1 - 0.5) 330}{0.05^2 (330 - 1) + 1.96^2 0.5 (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{316.932}{0.8225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{316.932}{1.7829}$$

$$n = 178$$

El tamaño de la muestra obtenida fue el valor de $n = 178$ estudiantes

Anexo 4. Validez de contenido por juicio de expertos

Juicio de expertos 1

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ángeles Sánchez, Nila Iris

Especialidad del validador: Maestra en deportes y salud

04 de noviembre del 2023.

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ángeles Sánchez, Nila Iris

Especialidad del validador: Maestra en deportes y salud

4 de noviembre del 2023.

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


Firma del Experto validador

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ANGELES SANCHEZ, NILA IRIS DNI 07644677	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 23/12/1986 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ANGELES SANCHEZ, NILA IRIS DNI 07644677	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 23/12/1986 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ANGELES SÁNCHEZ, NILA IRIS DNI 07644677	MAESTRA EN DEPORTES Y SALUD Fecha de diploma: 04/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/05/2014 Fecha egreso: 26/08/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Juicio de expertos 2

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Castañeda Cornejo Cesar Raúl

Especialidad del validador: Maestro en educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica

27 de octubre del 2023.

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Castañeda Cornejo Cesar Raúl

Especialidad del validador: Maestro en educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica

27 de octubre del 2023.

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



Firma del Experto validador

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTAÑEDA CORNEJO, CESAR RAUL DNI 07584808	ESPECIALISTA PERIODONCIA Fecha de diploma: 07/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
CASTAÑEDA CORNEJO, CESAR RAUL DNI 07584808	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 24/06/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
CASTAÑEDA CORNEJO, CESAR RAUL DNI 07584808	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 22/11/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
CASTAÑEDA CORNEJO, CESAR RAUL DNI 07584808	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 05/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 19/04/2017 Fecha egreso: 29/12/2018	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

Juicio de expertos 3

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MOTIVACION

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Silva Campos Pedro

Especialidad del validador: Maestro en docencia universitaria y gestión educativa

26 de octubre del 2023.

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Silva Campos Pedro

Especialidad del validador: Maestro en docencia universitaria y gestión educativa

26 de octubre del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto validador

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
SILVA CAMPOS, PEDRO DNI 44551086	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 25/11/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
SILVA CAMPOS, PEDRO DNI 44551086	BACHILLER EN ESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 28/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
SILVA CAMPOS, PEDRO DNI 44551086	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/04/2012 Fecha egreso: 16/12/2016	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH PARA EL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	22

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH PARA EL INSTRUMENTO

MOTIVACIÓN

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	22

Anexo 6. Curso Conducta responsable en investigación



LOPEZ EGUIZABAL MARCELA IVANNA



Fecha de última actualización: 15-10-2023

ORCID

 0009-0005-6585-5506



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 15/10/2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Desempeño docente y motivación en estudiantes de fisiología de la facultad de Medicina Humana de una universidad de Lima, 2023", cuyo autor es LOPEZ EGUIZABAL MARCELA IVANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 17-01-2024 08:52:08

Código documento Trilce: TRI - 0731983