



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Desempeño docente y motivación en estudiantes de administración de
una universidad privada, Lima 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Lazaro Perez, Claudia Karina (orcid.org/0000-0001-8684-9969)

ASESORES:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (orcid.org/0000-0002-2755-8819)

Dra. Castillo Olsson, Sara Edith (orcid.org/0000-0001-5094-3347)

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, por ser mi red de apoyo emocional en todo momento. Su ejemplo ha sido mi mayor motivación. Quiero agradecer a mi hijo Kais por ser mi motivación diaria, cada logro alcanzado en parte es gracias a él y a la vida que hemos construido juntos.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento al Dr. Carlos Vega por su valiosa orientación y apoyo durante mi tesis de maestría. Su guía su paciencia fueron fundamentales para el éxito de mi investigación. Dra. Sara por su asesoría que permitió terminar el trabajo en el tiempo adecuado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA VILCA CARLOS SIXTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño docente y motivación en estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.", cuyo autor es LAZARO PEREZ CLAUDIA KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 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, 19 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA VILCA CARLOS SIXTO DNI: 09826463 ORCID: 0000-0002-2755-8819	Firmado electrónicamente por: CVEGACS el 20-01- 2024 18:04:41

Código documento Trilce: TRI - 0734818



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAZARO PEREZ CLAUDIA KARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 administración de una universidad privada, 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
CLAUDIA KARINA LAZARO PEREZ DNI: 72713824 ORCID: 0000-0001-8684-9969	Firmado electrónicamente por: CLAZAROP el 19-01- 2024 22:00:47

Código documento Trilce: TRI - 0734820

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
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 GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimiento	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. REFERENCIAS	41
IX. ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	22
Tabla 2	24
Tabla 3	25
Tabla 4	26
Tabla 5	26
Tabla 6	26
Tabla 7	27
Tabla 8	29
Tabla 9	30
Tabla 10	31
Tabla 11	31
Tabla 12	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	29
Figura 2.....	30

Resumen

El presente trabajo de tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023. La metodología empleada en este estudio fue de naturaleza cuantitativa, de tipo básica y diseño no experimental, de alcance transeccional, con un nivel descriptivo correlacional. La población de interés abarcó a 520 estudiantes matriculados en la carrera de administración, y se seleccionó una muestra de 120 estudiantes que participaron en la encuesta. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de dos instrumentos en forma de cuestionarios escala Likert, compuestos por 10 ítems para evaluar el desempeño docente y 13 ítems para medir la motivación.

Se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 25, a fin de sistematizar las encuestas aplicadas. Los resultados demostraron que el Desempeño docente, el 69% tiene nivel alto, el 29% tiene medio. La conclusión revela una relación significativa entre el desempeño docente y el nivel de motivación en los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023, cuyo coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,951 y su nivel de significación fue inferior a 0,01.

Palabras clave: Desempeño docente, motivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between teaching performance and motivation in administration students at a private university, Lima 2023.

The methodology used in this study was quantitative in nature, basic type and non-experimental in design, transectional in scope, with a correlational descriptive level.

The population of interest included 520 students enrolled in the Administration career, and a sample of 100 students was selected to participate in the survey.

Data collection was carried out by applying two instruments in the form of Likert scale questionnaires, composed of 10 items to evaluate teaching performance and 13 items to measure motivation.

The statistical program SPSS Version 25 was used in order to systematize the surveys applied. The results showed that in teaching performance, 69% have a high level, 29% have a medium level. The conclusion reveals a significant relationship between teaching performance and the level of motivation in administration students at a private university, Lima 2023, whose Spearman's Rho coefficient reached a value of 0.951 and its significance level was less than 0.05.

Keywords: Teaching performance, motivation, extrinsic motivation and intrinsic motivation.

I. Introducción

En el contexto global actual, se reconoce que el objetivo de los cambios y transformaciones en la educación universitaria significa prepararlos para enfrentar de manera más efectiva los desafíos del mundo del trabajo. Las universidades trabajan en estrecha colaboración con la industria para adaptar sus programas académicos y garantizar que los graduados adquieran las habilidades necesarias que demanda la disciplina (Ospina, 2006). Según Daura (2011), el desempeño docente y la motivación de los estudiantes es un aspecto crucial en el ámbito educativo, especialmente en programas académicos, en este sentido, la calidad de la enseñanza y el nivel de motivación de los estudiantes están intrínsecamente vinculados, ya que un cuerpo docente comprometido y motivador que influye significativamente en el rendimiento académico y por ende, en el desarrollo integral del estudiante.

En la conferencia mundial sobre la Educación Superior y su adaptación a las necesidades del siglo XXI, la UNESCO (2004) y otras organizaciones enfatizaron la necesidad de que las instituciones se preocupen en la educación de los estudiantes. Esto incluye prepararlos para procesar información de manera efectiva, desarrollar habilidades de pensamiento crítico para abordar problemas ambientales y brindar soluciones apropiadas a las comunidades locales (Unesco, 2004). En América Latina, se ha centrado en mejorar la calidad de la educación superior, siendo el Perú uno de los principales países que recibió críticas como consecuencia de los pésimos indicadores en cuanto a calidad educativa, reflejados en las limitadas clasificaciones regionales del Perú.

El Times Higher Educativo (2007) destacó los desafíos que enfrenta la enseñanza universitaria para mejorar la calidad académica para Cuenca (2011) en la discusión en el ámbito internacional acerca de la actividad docente en los resultados educativos, se hizo hincapié en el concepto de desempeño docente, función que ocupa un destacado proceso en la investigación educativa, ya sea sobre la profesión docente o sobre educación y evaluación. Por su parte, Avalos (2019) enfatiza la importancia de los logros de los profesores universitarios en el contexto actual de globalización, si bien, la trascendencia de la función

docente en los resultados del aprendizaje del conglomerado estudiantil, es bien conocida, la autonomía de las universidades juega un papel crucial en el proceso de enseñanza -aprendizaje, pues es evidente el reconocimiento de la calidad del personal docente en el desenvolvimiento de las actividades pedagógicas y su relación estrecha con la motivación de los estudiantes. Así mismo, el ambiente se convierte en el espacio ideal para desarrollar habilidades y destrezas o bien, puede desencadenar un grave problema que al final afectará al estudiantado sino se cuenta con los profesionales preparados que demanda la sociedad del conocimiento.

A nivel local, es latente esta situación que refleja la realidad de los estudiantes universitarios y es objeto del presente estudio, donde se observó una preocupación e incertidumbre en la comunidad en torno a la formación adecuada de los estudiantes, pues se evidencia un porcentaje del estudiantado que repiten experiencias curriculares o cursos en múltiples ocasiones, lo que resulta alarmador. En consecuencia, resulta la necesidad de llevar a cabo investigaciones que permita dilucidar el escenario descrito y, por ende, brindar alternativas de solución. Es importante destacar que esta problemática se viene presentando aun cuando se cuenta y reconoce que el cuerpo docente de la institución universitaria está conformado por profesionales con habilidades avanzadas, experiencia, trayectoria y un fuerte compromiso con el país.

Por tanto, surge la interrogante de comprender lo que ocurre con el desempeño de los docentes, dado que su labor es fundamental para el aprendizaje de los estudiantes, entendiéndose que la motivación es un factor clave que predomina en este proceso. Además, se pretende ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar el desempeño docente y fomentar la motivación estudiantil, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa en el campo de la administración a su vez, en el entorno universitario privado.

Entre tanto, el problema general consistió en dilucidar ¿De qué manera se relaciona el desempeño docente en la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023? Por su parte, los problemas específicos que encaminan la investigación son: P.E.1. ¿De qué manera se relaciona la responsabilidad docente en la motivación de los estudiantes de administración de

una universidad privada, Lima 2023? P.E.2. ¿De qué manera se relaciona la enseñanza para el aprendizaje en la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023?

El estudio se justifica en la teoría de la autodeterminación, en virtud que apoya la idea de la motivación intrínseca como elemento esencial para el aprendizaje significativo de los estudiantes. Los educadores pueden aumentar la motivación mediante el uso de estrategias que promuevan la autonomía, la competencia y las relaciones positivas con los estudiantes. De manera similar, el constructivismo defiende que los estudiantes construyan activamente conocimiento y los profesores pueden facilitar esta construcción utilizando métodos de enseñanza que permitan a los estudiantes participar activamente en su propio aprendizaje.

Por su parte, se justifica desde lo práctico, por cuanto la evaluación periódica del desempeño del aprendizaje de los estudiantes y pares puede identificar áreas de mejora y fomentar comentarios constructivos, asimismo brindar oportunidades de desarrollo profesional a los docentes que puede mejorar sus habilidades docentes y su motivación para enseñar de manera efectiva. Las universidades pueden apoyar al profesorado a través de programas de tutoría y recursos institucionales para promover la motivación y el desarrollo profesional del profesorado.

Del mismo modo, se justifica desde lo metodológico, porque proporciona a los estudiantes comentarios constructivos y oportunos que puede aumentar su motivación al concientizar sus fortalezas y debilidades. El uso de métodos activos como el aprendizaje basado en problemas, el trabajo en equipo y los debates en el aula puede mejorar la motivación al hacer que el aprendizaje sea más interactivo y relevante.

Desde una perspectiva social, se justifica los resultados positivos de las variables por constituirse calidad educativa de la sociedad y cualquier país que anhele su desarrollo. La misión fundamental de la educación superior es cultivar ciudadanos activos y competentes, y la calidad de la enseñanza junto con la motivación estudiantil constituyen los cimientos para desarrollar individuos bien informados, críticos y éticos. Además, centrarse en estos aspectos puede contribuir a mitigar

las disparidades educativas y económicas, mejorar la accesibilidad a una educación de alta calidad y disminuir las brechas en la sociedad.

El objetivo general que guía el estudio consiste en determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023. Por su parte, los objetivos específicos se conciben de la siguiente manera: O.E.1. Determinar la relación entre la responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023. O.E.2. Determinar la relación de la enseñanza para el aprendizaje y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

Finalmente, se plantea la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023. En cuanto a las hipótesis específicas: H.E.1. Existe una relación significativa entre la responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023. H.E.2. Existe una relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

II. Marco teórico

El marco teórico se instituye en la revisión de la literatura de índole científico que se convierte en el sostén o soporte de los estudios previos, teorías, conceptos, principios, premisas que busca acercar a la comunidad científica a las variables en estudio. En este sentido, las variables están representadas por el desempeño docente y la motivación, las cuales conciben los siguientes antecedentes en el orden internacional:

De acuerdo con la investigación de Jürgens (2018), tuvo como finalidad realizar un análisis y una comprensión profunda de los métodos de aprendizaje de los estudiantes, así como de las estrategias empleadas y los factores motivacionales en juego. Los resultados, señalaron que existe una correlación notablemente débil entre los diversos estilos de aprendizaje y la motivación intrínseca. Además, los hallazgos no revelaron ninguna conexión significativa en este contexto específico, lo que sugiere la falta de una relación destacada entre los diferentes enfoques de las variables.

En la investigación realizada por Salas (2019), centró el enfoque del estudio en un análisis de la conexión entre el desempeño docente y la motivación. Un aspecto destacado de este estudio es la identificación de una correlación significativa entre el empleo de materiales didácticos y el nivel de motivación observado en los estudiantes. Este hallazgo sugiere que el uso adecuado de recursos educativos puede tener un impacto positivo en el estímulo de la motivación estudiantil.

Por su parte, el estudio de Castillo (2020), propuso examinar minuciosamente la conexión existente del desempeño docente y la motivación, enfocándose en particular en la relevancia del uso de materiales didácticos. Los resultados, destacaron una correlación significativa entre la utilización de estos recursos por parte de los docentes y el nivel de motivación observado. El estudio concluyó que resulta crucial que los docentes proyecten una imagen de competencia en su labor, sugiriendo además la necesidad de implementar cursos o talleres al personal docente para abordar de manera efectiva esta temática específica.

En el estudio llevado a cabo por Espinoza (2019), consistió como objetivo comprender y elevar la calidad de la educación. La investigación se distingue por emplear un enfoque combinado de métodos cuantitativos y cualitativos, con una

orientación exploratoria y descriptiva. Al analizar la muestra, se observó un nivel de desempeño promedio que satisfizo los requisitos de aprendizaje, y este hallazgo se vinculó de manera coherente con el rendimiento docente. Este resultado indica una conexión consistente entre el desempeño de los estudiantes y el desempeño de los docentes, respaldando así el objetivo de mejorar la calidad educativa.

En la investigación realizada por Catriquir (2019), propuso analizar el rendimiento del aprendizaje con el objetivo de comprender los criterios de evaluación asociados con la práctica docente. Los resultados obtenidos revelan que los docentes enfrentan desafíos significativos en su labor, los cuales derivan de las tensiones presentes en el contexto sociocultural interétnico y transcultural en el que desempeñan sus funciones. Estos profesionales se ven obligados a equilibrar las respuestas a la política nacional de educación y los contenidos educativos, lo que demanda la implementación de un enfoque intercultural funcional. Este enfoque debe tener en cuenta las necesidades y aspiraciones socio-pedagógicas de la sociedad, al mismo tiempo que aborda las expectativas contemporáneas expresadas por los jóvenes.

Entre tanto, se destaca la investigación realizada por Carrasco (2020), quién planteó analizar la efectividad de la evaluación del desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico. Las conclusiones obtenidas destacan que un considerable número de docentes carece de la formación necesaria, situación que guarda conexión directa con la aplicación cotidiana del sistema de evaluación docente. Este hallazgo señala una posible brecha entre la preparación de los educadores y la implementación efectiva de los mecanismos de evaluación, subrayando la importancia de abordar las necesidades formativas de los docentes para mejorar la eficacia del proceso evaluativo.

En el estudio realizado por Vallejo et al. (2018), centraron el objetivo en el estudio que señala esta discrepancia para sugerir la necesidad de revisar y adaptar las estrategias pedagógicas. Por su parte, emplearon métodos que comprendieron entrevistas con cuestionarios semiestructurados, así como observaciones directas en el entorno del aula. La población de interés consistió en diez docentes provenientes de dos programas distintos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico y que participaron en entrevistas detalladas. Los resultados obtenidos

llevaron a la conclusión de que existe una discrepancia entre las prácticas docentes implementadas y el rendimiento alcanzado por los alumnos. Este hallazgo sugiere un desajuste que podría requerir una revisión y adaptación de las estrategias pedagógicas.

En la investigación realizada por Avalos (2019), se implementó un cuestionario diseñado para evaluar las prácticas docentes. El estudio detalla tanto las características personales de los profesores como las estrategias de enseñanza empleadas, además de explorar la motivación de los estudiantes. A través de este análisis, se establecieron conexiones significativas entre estos elementos, revelando que no solo existe una conexión entre métodos de enseñanza utilizados, sino también en la manera en que son impartidos. Se destacó que las cualidades y características personales de los docentes ejercen un impacto en la motivación de alumnos, influyendo así en el proceso global de aprendizaje. Este enfoque integral revela la complejidad de los factores que contribuyen a la dinámica educativa y destaca la importancia de considerar tanto los métodos de enseñanza como las características individuales de los docentes para comprender y mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

En el estudio llevado a cabo por Aguirre (2018), tuvo como objetivo se observó una correlación moderadamente significativa entre la autoevaluación realizada por los estudiantes sobre su nivel de motivación y la percepción que estos tienen acerca del desempeño del profesor, observándose una correlación moderadamente significativa entre las autoevaluaciones de motivación realizadas por los estudiantes y su percepción en conexión al desempeño del docente. Además, se observó una correlación significativa del nivel de desempeño docente y el grado de motivación exhibido por el estudiantado. Estos hallazgos resaltan la conexión intrínseca entre la percepción que tienen los estudiantes sobre la labor del docente, el nivel de desempeño del instructor y la motivación estudiantil, subrayando la importancia de la influencia docente en el compromiso del estudiante. En el análisis del desempeño docente y la motivación se ha estimado conveniente considerar los siguientes antecedentes nacionales que respaldan la presente investigación:

En su estudio realizado por Uribe (2018), se propuso determinar la conexión entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico, empleando métodos

cuantitativos para evaluar estas dos variables, respaldado por un diseño no experimental. Sin embargo, es relevante destacar que las conclusiones derivadas de la investigación se fundamentan más en enfoques descriptivos que correlacionales, y no se expresan de manera clara al analizar los resultados obtenidos. Esta caracterización subraya la importancia de abordar con mayor claridad la interpretación de los hallazgos para obtener una comprensión más precisa de las variables.

En la investigación llevada a cabo por Revilla (2018), se consideró como objetivo la intención de establecer si hay una conexión entre las variables que reflejan el rendimiento del profesor y el desarrollo del aprendizaje. En el estudio, se optó por el empleo de métodos cuantitativos, desarrollando un estudio no experimental. La estructura metodológica siguió un diseño transversal, focalizado en escalas descriptivas y correlacionales. En síntesis, los resultados obtenidos del estudio indican que existe una correlación significativa entre los indicadores de desempeño docente y el proceso de aprendizaje. Estos hallazgos sugieren una conexión directa entre la calidad del desempeño de los docentes y el nivel de aprendizaje experimentado por el estudiantado, destacando la importancia de la labor docente en el rendimiento académico.

En el estudio realizado por Dionicio (2019), el objetivo fue examinar la conexión entre la gestión instruccional y la motivación docente. El enfoque metodológico se basó en métodos cuantitativos, utilizando diseños no experimentales con una perspectiva correlacional y adoptando un enfoque transversal. En resumen, los resultados obtenidos indican que existe una correlación apreciable entre la gestión instruccional y la motivación. Estos hallazgos resaltan la importancia de la gestión instruccional como un factor vinculado a la motivación.

En el estudio llevado a cabo por Valverde (2019), el objetivo fue explorar la conexión actual entre la percepción del desempeño docente y la motivación. La investigación se clasificó como básica y se basó en un enfoque cuantitativo. En términos de recopilación, se aplicó la encuesta mediante un cuestionario estructurado que contenía preguntas de opción múltiple y respuestas categorizadas conforme a las variables de interés en el estudio. Este enfoque metodológico permitió obtener

información cuantitativa detallada entre estos dos elementos clave en el contexto educativo.

En el estudio emprendido por Tamariz (2018), el objetivo fue establecer la conexión entre las habilidades de los docentes y la motivación de los estudiantes. La metodología adoptada se caracterizó por ser cuantitativa, siguiendo un diseño no experimental, correlacional y transversal. Este enfoque metodológico permitió examinar y medir la conexión entre las habilidades demostradas por los instructores y el nivel de motivación manifestado por los alumnos en un momento específico del tiempo. Así, la investigación procuró proporcionar una comprensión más precisa de la interrelación entre estas dos variables esenciales en el entorno educativo.

En la investigación realizada por Seijaz (2019), el objetivo consistió en determinar el grado de conexión entre la motivación de los profesores y el rendimiento académico de los estudiantes adscritos a la Escuela Profesional de Turismo. Los resultados revelaron la presencia de deficiencias en la motivación por parte de los docentes hacia los estudiantes, y se observó que estas carencias están directamente relacionadas con el desempeño académico de los estudiantes. Estos hallazgos destacan la importancia de considerar la motivación docente como un factor influyente en el rendimiento estudiantil en el ámbito específico de la Escuela Profesional de Turismo. La comprensión de esta conexión puede ser fundamental para la implementación de medidas educativas efectivas que aborden y mejoren la motivación docente y, por ende, impacten positivamente en los resultados académicos de los estudiantes.

En el estudio conducido por Chein (2022), el objetivo fue explorar la conexión entre la motivación y la satisfacción en conexión con el desempeño de los instructores en el contexto de la educación a distancia. Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos concluyen de manera significativa que existe una conexión altamente positiva, directa y lineal entre la motivación y la satisfacción en conexión con el desempeño docente en la modalidad de educación a distancia. Estos hallazgos sugieren que el nivel de motivación experimentado por los docentes se asocia estrechamente con su satisfacción en la modalidad a distancia, resaltando la importancia de estos aspectos en el contexto del rendimiento docente en este entorno específico.

En torno a los **enfoques teóricos** relacionados con la presente investigación, se consienten dos variables, siendo la primera el **desempeño docente**, la cual se presenta como un elemento esencial y fundamental, dada la función crucial que los educadores desempeñan en el mejoramiento sustancial educativa. La conceptualización de la variable de desempeño docente ha surgido como una respuesta a los cambios experimentados en la perspectiva académica de la enseñanza, un debate que tuvo inicio a principios de la década pasada. En consecuencia, se delinear los argumentos teóricos pertinentes para los docentes, los cuales encuentran su expresión en los siguientes enunciados:

De acuerdo a Cuenca (2011), existe un consenso generalizado en torno a la idea de que los sistemas y métodos de evaluación docente logran una mayor eficacia cuando se basan en estándares de desempeño claramente definidos y consensuados, esta efectividad se ve potenciada al emplear una variedad de herramientas de evaluación y al adoptar múltiples medidas, integrando tanto pruebas estandarizadas como observaciones del desempeño en el aula. Este enfoque integral y novedoso hacia la evaluación docente se presenta como una estrategia más completa y efectiva.

Por su parte, el autor Montesinos (2003) señala que la perspectiva defendida sugiere que los instructores desempeñan un papel en la calidad de la educación. Su presencia y la continua capacitación que reciben resultan fundamentales para abordar los desafíos que enfrentan los estudiantes en el marco de las reformas educativas. Dada su condición de actores esenciales en el proceso educativo, los docentes deben someterse a una formación constante para estar plenamente preparados y poder hacer frente a las cambiantes necesidades de la sociedad. En este contexto, la evaluación del desempeño docente adquiere una gran relevancia en todas las instituciones educativas, siendo un componente clave para asegurar la calidad y eficacia del proceso educativo.

Según Mateo (2005), sostiene la creencia de que la enseñanza de alta calidad guarda una estrecha conexión con los niveles de rendimiento. En otras palabras, para alcanzar los estándares educativos deseados en una institución, los profesionales en el rol educativo deben demostrar un alto nivel de desempeño, desde esta perspectiva, se destaca la conexión intrínseca que existe entre la

calidad de la enseñanza proporcionada por los educadores y los resultados educativos, subrayando la importancia de un desempeño sobresaliente para alcanzar los objetivos y estándares educativos establecidos. Se resalta la relevancia crucial de la labor docente en la consecución exitosa de metas educativas, lo que refuerza la idea de que un rendimiento destacado por parte de los educadores es un elemento esencial para garantizar el éxito y la excelencia en el ámbito educativo.

La Declaración de Bolonia (1999) y la posterior creación del Espacio Europeo de Educación Superior han tenido un impacto significativo a nivel global, transformando paradigmas y prácticas educativas en todo el mundo. Esta influencia se ha observado en diversos países, incluido el Perú. Asimismo, cabe señalar el aporte de Tomás (2001) destacando que cualquier análisis sobre la Universidad implica una reconsideración del papel del docente, de los órganos de gobierno y de la gestión. En última instancia, esta reflexión también debe abordar las demandas de la sociedad, necesidades que tienen respuestas en el seno de la universidad por representar la formación de futuros profesionales que darán cuenta del país.

Un elemento clave en la realización de esta investigación es dilucidar el significado o definición del desempeño docente, el cual, de acuerdo a Cuenca (2011):

El desempeño docente adopta la perspectiva de una práctica relacional, caracterizada por el desarrollo de habilidades para interactuar con otros, comprender a los demás y comunicarse a través de una variedad de medios y modos. Desde esta óptica, se resalta la naturaleza interactiva y social inherente a la labor docente, enfocándose en la capacidad del educador para establecer conexiones significativas, facilitar la comprensión y utilizar diversos enfoques comunicativos en su interacción con los estudiantes y los miembros de la comunidad educativa (p. 31-32).

Por lo tanto, cuando un docente aplica su pedagogía, su objetivo primordial es compartir conocimientos de una manera que destaque la capacidad de interactuar con los estudiantes para fomentar una exploración más profunda de los temas discutidos en clase. En esta perspectiva, se subraya la importancia de no solo transmitir información, sino también de cultivar un entorno educativo que promueva

la participación activa y la indagación por parte de los estudiantes, incentivando así un aprendizaje más significativo y comprometido. Al respecto Mateo (2005), señala: El rendimiento académico es un requisito profesional que incluye el nivel de conocimiento de la materia, la ética y el perfil de determinación ética, buenas calificaciones, capacidad para elegir los materiales de curso más adecuados, desarrollar (p. 276).

En otras palabras, cada movimiento del docente en el aula corresponde a las expectativas que el docente tiene sobre él. Estas expectativas se basan en sus calificaciones y se confirman mediante sus interacciones directas y significativas con los estudiantes en entornos educativos idóneos. Para ello, se planifica previamente el proceso de enseñanza- aprendizaje, haciendo uso efectivo de las estrategias y los recursos adecuados, combinando el estilo de aprendizaje de cada estudiante para realizar una supervisión individualizada que favorezca la integración y consolidación de los estudiantes.

Asún et al. (2013), aseveran que, el ejercicio docente significa aplicar los conocimientos, evidenciados en la pedagogía o arte de enseñar. Esto implica la planificación y ejecución de diversas actividades didácticas adaptadas a los estudiantes, caracterizadas por la apertura y cercanía en las interacciones. Estas prácticas buscan que los estudiantes desarrollen habilidades específicas y generales, fomentando el autoaprendizaje. La evaluación formativa se lleva a cabo mediante diversos instrumentos, permitiendo al docente certificar el progresivo dominio de competencias por parte de los estudiantes.

Dimensiones del desempeño docente

Dimensión 1: Responsabilidad docente. La rendición de cuentas de los docentes emerge como un factor fundamental para el desempeño general y la eficacia de los educadores. Este concepto aborda la ética, el compromiso y la dedicación que los docentes demuestran hacia su labor. En este análisis, se examina cómo la responsabilidad docente impacta en algunos aspectos clave del desempeño educativo. Desde esta perspectiva, se enfatiza la importancia de que los educadores asuman con integridad y compromiso su responsabilidad hacia el proceso educativo y el crecimiento de los estudiantes, reconociendo la influencia

positiva que una rendición de cuentas sólida puede tener en el conjunto de su desempeño (Cuenca, 2011).

La responsabilidad pedagógica se define como el comportamiento íntegro y ético de los docentes que les permite desempeñar eficazmente sus funciones pedagógicas. Este concepto implica cumplir con todos los deberes relacionados con la enseñanza y aprendizaje de manera oportuna. En esta perspectiva, se destaca la importancia de que los docentes actúen con integridad y ética en su labor pedagógica, asegurando así un entorno educativo que cumple con los estándares éticos (Agüenda y Cruz, 2005a)

De esta manera, se destaca la importancia que los docentes posean conocimientos suficientes acerca de los aspectos formales y administrativos a tener en cuenta en el desempeño de sus tareas. Desde esta perspectiva, se reconoce la necesidad de que los educadores estén familiarizados con los procedimientos y requisitos formales inherentes a su labor, asegurando así un manejo eficiente y efectivo de las responsabilidades administrativas asociadas con la enseñanza. Este entendimiento integral contribuye a optimizar la ejecución de las tareas pedagógicas y garantiza que los docentes cumplan con los estándares y procedimientos establecidos en el ámbito educativo. Esto permite el desempeño eficaz de las funciones docentes dentro de la organización universitaria. En resumidas cuentas, implica no sólo realizar los deberes básicos de guiar a los estudiantes y cooperar con otros profesores, sino también realizar estas tareas de manera armoniosa e integral.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje. Esta dimensión implica un enfoque dinámico centrado en el estudiante, diseñado para maximizar las oportunidades de aprendizaje y el desarrollo general del estudiante. Es una parte importante del aprendizaje efectivo (Cuenca, 2011). En líneas generales, la enseñanza para el aprendizaje son conocimientos teóricos y prácticos, cuya aplicación permite la formación e implementación de un aprendizaje integral mediante el dominio de la materia y el uso de estrategias y métodos de enseñanza adecuados al aprendizaje previsto y a las características del estudiante, dependiendo de la naturaleza del tema (Agüenda y Cruz, 2005b)

A la luz de estas consideraciones, alcanzar sus objetivos y garantizar la alineación con el programa educativo de la universidad, los docentes deben definir claramente los objetivos a lograr y la experiencia necesaria para realizar estudios. Para materializar este propósito, diseñan e implementan procesos pedagógicos que se ajustan al contenido y características de sus estudiantes, incorporando los conocimientos necesarios para su aprendizaje. Esta estrategia engloba la promoción del pensamiento crítico y habilidades de orden superior, contribuyendo así a brindar una instrucción integral diseñada para dotar a los estudiantes con el contenido que están aprendiendo.

Desde esta perspectiva, los docentes desempeñan un papel esencial en la creación de un entorno educativo efectivo y en el desarrollo de habilidades fundamentales en los estudiantes, existe una comprensión común del concepto de desempeño; sin embargo, resulta crucial diferenciar entre un concepto claramente definido y una noción aproximada y desde esta mirada, se reconoce la importancia de clarificar y precisar la comprensión de lo que implica el desempeño, evitando interpretaciones ambiguas y promoviendo una comprensión más precisa y específica del término. En este sentido, se subraya la necesidad de establecer definiciones claras para fomentar una comprensión más rigurosa y coherente en el ámbito en el que se aplica el concepto de desempeño.

Cerda, 2000 (citado por Montenegro, 2007), sugiere que el término desempeño tiene su origen en el campo de la administración de empresas, específicamente en el área encargada de la gestión de recursos humanos y la selección de personal. Por otro lado, la Real Academia Española- RAE (2016) define el desempeño como como el cumplimiento de las actividades o responsabilidades propias de la labor. En este sentido, se subraya la demanda implícita de cumplir con una función específica. Cada individuo, según sus actividades (ya sea obrero, estudiantado, gerente, oficios domésticos, estudiante, presidente), tiene la obligación de llevar a cabo sus funciones de manera dedicada y eficiente. En el contexto, debe cumplir con funciones coherentes con sus actividades.

Teorías relacionadas a la motivación

Según González (2007) la motivación es fundamental para el rendimiento académico, reconocida por padres, profesores e investigadores profesionales.

Esta concepción incluye reacciones emocionales, el uso de estrategias de aprendizaje, esfuerzo, perseverancia y disciplina en torno a las actividades a realizar. La investigación sobre la motivación se estudia ampliamente en conexión con el comportamiento individual y colectivo, proporcionando información valiosa.

En relación con la educación superior, los profesores universitarios enfrentan un desafío constante en su trabajo docente, el cual consiste en mantener la atención de los estudiantes y motivarlos a aprender los temas planificados. En este contexto educativo, para que el aprendizaje se lleve a cabo de manera efectiva, los estudiantes deben ser estimulados e involucrados activamente en el proceso de adquisición de conocimientos. Desde esta representación, los estudiantes valoran más aprender cuando comprenden la relevancia de lo que han aprendido para su vida personal y cómo pueden utilizar ese conocimiento. En palabras de Reeve (2010):

Es común observar que algunos estudiantes adoptan actitudes indiferentes y muestran poco interés en las asignaturas. Estas observaciones resaltan que la motivación intrínseca no siempre está presente en las personas. Frente a esta falta de motivación intrínseca, los profesores, al notar esta situación, recurren al uso de calificaciones como un medio para motivar a los estudiantes. Estos eventos externos, como las calificaciones, son las causas y efectos que contribuyen a la motivación extrínseca (p. 82).

Vallerand y Thill, 1993 (citador por Broo, et al., 2012), conceptualizan la motivación como el término hipotético empleado para explicar las fuerzas, ya sean internas o externas, que pueden influir en el inicio, dirección, intensidad y persistencia de un comportamiento específico. Por su parte, Bisquerra (2000) sostiene que la motivación es un concepto teórico-hipotético que describe un proceso complejo en el que intervienen diversas variables, tanto biológicas como adquiridas. Estas variables influyen en la activación, dirección, intensidad y coordinación del comportamiento dirigido hacia el logro de metas específicas.

Hay distintas teorías en el campo de la motivación y se reconoce su impacto en la educación ya que juega un papel vital en las actitudes de los estudiantes hacia la formación en el aula. Las investigaciones muestran que no todas las personas saben cómo gestionar su motivación; más bien, es una habilidad que se

puede aprender. Por tanto, la automotivación deseada por muchos docentes, especialmente los de educación superior, no es innata, sino que se basa en el conocimiento previo de las estrategias y razones para mantener la motivación y cómo se puede utilizar para la automotivación. En este caso, los profesores son modelos a seguir.

Definición de motivación

Es fundamental plantearse qué significa la motivación, a fin de comprender la trascendencia en el ejercicio docente:

La motivación se define como el proceso que impulsa y orienta el comportamiento. En este contexto, "energía" se refiere a la intensidad de la conducta, indicando que es fuerte, vigorosa y sostenida. Por otro lado, "dirección" señala que la conducta tiene un propósito específico, orientado hacia el logro de metas o resultados particulares. (Reeve, 2010, p. 6).

Según el autor citado, la motivación está estrechamente relacionada con la energía que invierte un estudiante en la dirección de su conducta y la cantidad de energía que invierte para implementarla en la dirección indicada por el docente. Esto significa que los estudiantes deben demostrar un nivel de fortaleza que refleje su autonomía, pero para que esta motivación se mantenga, debe respaldar objetivos claros tanto para el maestro como para el estudiante.

Para Gonzales (2007) aunque existen varios modelos que explican la motivación, se considera que la motivación es el factor principal. Este artículo explica los conceptos básicos de algunos de estos modelos, incluida la motivación intrínseca, la orientación global a objetivos, los intereses, el establecimiento y logro de objetivos, el autoconcepto, la autoeficacia, la causalidad y la motivación social.

Dimensiones de la motivación

Dimensión 1: Motivación intrínseca. La motivación interna se basa en tres factores personales, los cuales son la autonomía, percepción de la competencia, el apoyo emocional y circunstancias interpersonales. Fortalecer este contexto de motivación significa el apoyo del maestro para la autonomía del desarrollo de los estudiantes (González, 2007). Además, el aporte de Reeve (2010), menciona que la motivación

intrínseca es espontánea debido a las necesidades psicológicas y las aspiraciones de crecimiento natural de un individuo. Según el autor, la motivación interna es algo innato a toda persona, porque surge de sus necesidades básicas, le da un propósito a la vida y surge instintivamente de su interior para obtener aquello que contribuye a su desarrollo.

Desde una perspectiva de satisfacción, la motivación intrínseca se refiere a la motivación para lograr satisfacción en el aprendizaje mismo y en el proceso de adquisición de conocimientos, hábitos, habilidades y habilidades que preparen a las personas para su futuro laboral y social. González (1995) sostiene que a medida que los individuos avanzan en sus estudios, estos impulsos internos buscan satisfacción porque implican la adquisición de nuevos conocimientos, conductas y habilidades que los preparan para su futura vida social y laboral.

De acuerdo con Rosselló (1995), la motivación intrínseca se diferencia en que no está limitada por incentivos externos, porque los incentivos son parte integral de la acción misma. Esto significa que, la motivación para participar no surge de factores externos, sino que tiene sus raíces en las características y la inclinación personal del individuo hacia el proceso de aprendizaje.

Dimensión 2: Motivación extrínseca. Se refiere a situaciones en las que la conducta está determinada por consecuencias no relacionadas con la comprensión de la conducta, ya sea que esas consecuencias sean impuestas por otros o por el propio individuo (González, 2007). En este contexto, se pueden identificar varias formas de motivación extrínseca, incluida la regulación extrínseca, donde la conducta es una respuesta a demandas externas, la regulación introyectada, que a veces ocurre bajo presión, y la regulación establecida, donde se reconoce el valor de una acción; además, la regulación integral que ocurre cuando el comportamiento se considera parte integral de la identidad de una persona.

La motivación extrínseca puede describirse como motivación relacionada con una recompensa, pero no directamente con la tarea en cuestión (Rosselló, 1995). En otras palabras, los incentivos proporcionan recompensas que no

están estrechamente relacionadas con la actividad en sí. En este caso, la motivación extrínseca se caracteriza por la dependencia de beneficios externos.

III. Metodología

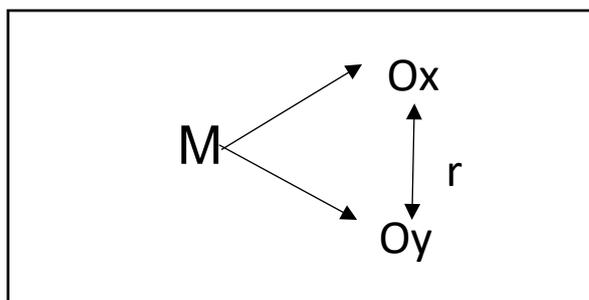
3.1 Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica o sustantiva. Al respecto, Ñaupas et al. (2018), sostiene que la investigación básica “se considera fundamental al servicio de la investigación aplicada o tecnológica, ya que establece un cimiento esencial para el desarrollo de la ciencia” (p.60). En términos más claros, la investigación básica busca ampliar o enriquecer los conocimientos científicos a partir de los principios y leyes existentes. Este tipo de investigación recopila información de la realidad con el objetivo de abordar las preguntas planteadas por el investigador, contribuyendo así a la construcción y expansión del conocimiento científico en su forma más fundamental.

Por su parte, el diseño del presente estudio es no experimental. Los diseños no experimentales se distinguen por la ausencia de manipulación deliberada de las variables involucradas en el estudio. En este enfoque, los fenómenos son examinados en su estado natural, sin intervención premeditada. Se destaca que no se aplica un control específico de una variable sobre otra; en cambio, las variables en estudio se evalúan según su manifestación en la propia realidad.

Este diseño no experimental, implica observar y analizar los fenómenos tal como se presentan sin intervenciones controladas, permitiendo una comprensión más contextual y natural de los elementos en estudio (Hernández et al., 2014). Además, los autores indican que este tipo de investigaciones son de naturaleza transversal, lo que implica la recopilación de datos en un único momento, sin seguimiento a lo largo del tiempo. Esta recopilación de datos se refiere a un período específico durante el cual se aplican los instrumentos de estudio.

En el marco de este estudio, se implementó un diseño de investigación no experimental, de carácter transversal, enfocado en un nivel descriptivo correlacional. Este enfoque prescindió de la manipulación de variables, optando por medirlas tal como se presentaban en su contexto natural. Para evaluar la conexión entre las variables, se recurrió al coeficiente Rho de Spearman, seleccionado debido a la naturaleza cuantitativa de los elementos en estudio. La estructura de este diseño, que se clasifica como no experimental y se sitúa en el nivel descriptivo correlacional, puede ser caracterizada de la siguiente manera:



Donde:

M : muestra

Ox : medición de la variable 1

Oy : medición de la variable 2

r : correlación

La investigación sobre el desempeño docente es esencial y de gran importancia, dado que los profesores son fundamentales en el centro de mejora de calidad educativa. La variable del desempeño docente ha surgido en respuesta a los cambios experimentados en la percepción académica sobre la labor de enseñar, un debate que se inició a principios de la década pasada. En este sentido, existen debates teóricos relacionados con los docentes, como se refleja en las siguientes afirmaciones.

Según Cuenca (2011), asegura que las perspectivas de sistemas y métodos de evaluación docente más exitosos son aquellos que cuentan con criterios de desempeño bien definidos y consensuados. Estos sistemas emplean diversos instrumentos de evaluación y realizan mediciones múltiples, integrando pruebas estandarizadas y observaciones del rendimiento en el aula.

Montesinos (2003) subraya la importancia de los maestros en la calidad educativa, destacando que su presencia y formación continua son fundamentales para abordar los desafíos planteados por los alumnos en el contexto de la reforma educativa. La evaluación del desempeño docente adquiere, por lo tanto, una relevancia significativa en todas las instituciones educativas.

En relación con este planteamiento, Mateo (2005) sostiene que lograr una enseñanza de calidad está estrechamente vinculado al nivel de desempeño. En otras palabras, para alcanzar los estándares educativos deseados en una

institución, es esencial que los profesionales que desempeñan roles educativos demuestren un alto nivel de desempeño.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño docente.

Definición conceptual: De acuerdo a lo expresado por Cuenca (2011), la acción del desempeño docente se define como una actividad relacional que requiere la capacidad de interactuar con los estudiantes, comprender sus necesidades y aplicar diversos métodos y enfoques de comunicación para establecer conexión con ellos. En este sentido, las prácticas orientadas al control y dirección de las competencias profesionales de los docentes, las cuales deben manifestarse en la aplicación diaria de sus responsabilidades con el propósito de adaptarse de manera positiva a los modelos contemporáneos de enseñanza y aprendizaje (Minedu, 2012). El actuar docente se caracteriza por ser una práctica relacional, lo que implica la capacidad de interactuar con los demás, comprender sus necesidades y emplear diversos métodos y formas de comunicación para establecer conexiones significativas con ellos.

Definición operacional: En cuanto a la variable de desempeño docente, se optó por las dimensiones específicas, las cuales son: responsabilidad docente y enseñanza orientada al aprendizaje. A partir de estas dimensiones, se derivaron los indicadores e ítems necesarios para llevar a cabo su medición y análisis (Ver anexo 1).

Variable 2: Motivación.

Según lo planteado por González (2007), la motivación académica emerge como un predictor altamente eficaz del rendimiento escolar del estudiante, afectando sus respuestas emocionales, las estrategias de aprendizaje empleadas, el nivel de esfuerzo, la persistencia y los logros académicos obtenidos. De acuerdo a Chiavenato (2009) conceptualizó la motivación como las fuerzas que impulsan el comportamiento humano, dirigiéndolo hacia objetivos explícitos o implícitos. Además, destacó que el proceso motivacional es cíclico, comenzando con la aparición de una necesidad que crea un desequilibrio. Este desequilibrio conduce a la adopción de actitudes dirigidas a satisfacer la necesidad o resolver una

situación problemática. Una vez que se satisface la necesidad, surgen otras, dando lugar a la repetición del ciclo motivacional. El autor subrayó que los resultados del comportamiento están influenciados por la percepción del estímulo.

Definición operacional: Conforme a las ideas presentadas por González (2007), se destaca que la motivación se posiciona como un indicador altamente influyente en el éxito estudiantil, incidiendo en aspectos como las respuestas emocionales, las estrategias de aprendizaje empleadas, el nivel de esfuerzo, la persistencia y los logros académicos obtenidos. La variable de motivación académica se definió considerando las dos principales formas de disfrutar una actividad, tal como lo describe Reeve (2010), cuyas dimensiones son: motivación intrínseca y motivación extrínseca. A partir de estas dimensiones, se derivaron los indicadores y elementos específicos para cada una de ellas (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

De acuerdo con Carrasco (2016), la población se refiere al conjunto de elementos, también conocidos como unidades de análisis, que están delimitados dentro de un espacio específico y que son el enfoque de estudio con propósitos particulares. En este estudio, la población se conformó por 520 estudiantes.

Tabla N°1

Distribución de la población: Desempeño docente y motivación en estudiantes de administración universidad privada, Lima 2023.

N° Universidad privada de Lima	Cantidad de estudiantes
01 estudiantes de administración	520
Total, estudiantes	520

Fuente: Universidad privada de Lima, 2023

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión en el estudio abarcaron a estudiantes del cuarto ciclo de la carrera de Administración en una institución universitaria privada de Lima.

Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión, la investigación descartó a estudiantes que no se encuentran matriculados en la universidad privada de Lima, específicamente en la carrera de administración, o aquellos que, a pesar de estar matriculados, no pertenecieran al cuarto ciclo.

Muestra

Hernández et al. (ob.cit), sostiene que la muestra “son casos que en un conjunto son estadísticamente representativos” (p.176). Siguiendo esta definición, la investigación contó con una muestra de 120 estudiantes pertenecientes a la escuela de administración, cuarto ciclo, universidad privada de Lima en el periodo de 2023.

Muestreo

De acuerdo con lo señalado por Hernández et al. (2014)., las muestras no probabilísticas no se seleccionan en función de la probabilidad, ya que, en su lugar, los elementos se eligen debido a atributos que se consideran relevantes para el estudio en cuestión. Por tanto, la elección del muestreo es no probabilístico.

En este estudio de investigación, se empleó un muestreo no probabilístico intencionado y por conveniencia. La selección de la muestra se llevó a cabo con los estudiantes presentes en el aula en el momento de la aplicación del instrumento mediante la técnica de encuesta. El cuestionario se administró en un total de cinco aulas mediante un formulario de la herramienta Google Forms.

Cuestionario 1: <https://forms.gle/sNtMm9xM4rJzKqWh9>

Cuestionario2: <https://forms.gle/m2QxeBwjDg5kW9Qd7>

Tabla N°2

Distribución de la muestra: Desempeño docente y motivación en estudiantes de administración, universidad privada, Lima 2023.

Estudiantes de una Universidad Privada de Lima			
N°	Aula	Turno	Cant. De estudiantes
1	AD202	Mañana	25
2	AD203	Tarde	22
3	AD204	Noche	19
4	AD401	Tarde	26
5	AD501	Mañana	28
	Total de estudiantes		120

Fuente: Universidad privada de Lima, 2023

Unidad de análisis

En este entorno, los estudiantes constituyen la unidad de análisis principal. Los elementos cruciales abarcan las tácticas pedagógicas aplicadas por los docentes, la evaluación del estudiantado en torno a la calidad y los aspectos que influyen en la motivación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Según las afirmaciones de Valderrama (2013), se sostiene que la elección de la estrategia de recolección de datos debe ser congruente con el problema de investigación y las hipótesis planteadas, asegurándose de recopilar información pertinente a los características de las variables bajo estudio. En este estudio, se optó por la técnica de encuesta, que implica la formulación de preguntas con indicadores de respuestas predeterminadas por la muestra seleccionada. Las preguntas fueron sometidas a la revisión de un panel de expertos para validar su pertinencia, y se llevó a cabo una prueba piloto para evaluar la confiabilidad, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Instrumento. Desde la perspectiva presentada por Hernández et al. (2014), se puede conceptualizar el instrumento de medición se define como la herramienta esencial utilizada en una investigación para recopilar datos relacionados con las variables objeto de estudio. Esto implica la creación de un conjunto de preguntas

formuladas específicamente para cada variable que se pretende medir, asegurándose de que sean pertinentes en función de la formulación del problema. Por tanto, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario tipo escala Likert, el cual es un instrumento de medición que consistió en establecer una serie de ítems, en concordancia con la Operacionalización de las Variables. Al respecto Niño (2011) puntualiza que los cuestionarios Likert se construyen con ítem estructurados y de acuerdo a la literatura científica que sostiene el estudio, a fin que los encuestados respondan de acuerdo a los planteamientos y alternativas de selección, los cuales generalmente se observa como leyenda de forma escrita.

Validez

Hernández et al. (2014) explicaron que la validación implica someter el instrumento de medición a pruebas y evaluación para verificar su capacidad para medir de manera efectiva lo que se pretende medir. En otras palabras, se busca confirmar si las herramientas diseñadas para medir las variables seleccionadas en un contexto específico responden adecuadamente a los ítems propuestos. Este proceso implica otorgar validez a la medición propuesta.

De este modo, se involucraron expertos, específicamente docentes con grados de maestría y doctorado, quienes desempeñaron el papel de evaluadores para proporcionar juicios y validar los instrumentos diseñados.

Tabla N°3.

Validación de juicio de expertos

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Maldonado Percy	Magister	Aplicable
Experto 02	Ruiz Ángel	Magister	Aplicable
Experto 03	Rivas Evelin	Doctora	Aplicable

Fuente: La investigadora

La validación por expertos, permitió verificar y, por ende, confirmar la autenticidad y la idoneidad del instrumento, que se materializó en el cuestionario escala Likert.

Análisis de confiabilidad del instrumento

Hernández, et al. (2014) aseveran que la confiabilidad evalúa la consistencia en las respuestas recopiladas de la muestra, asegurando que un instrumento sea capaz de obtener datos precisos y pueda aplicarse en distintas poblaciones. En este estudio, se empleó el Alfa de Cronbach, ya que se evalúa la consistencia del instrumento, permitiendo determinar el grado de confiabilidad del mismo. Asimismo, se sometió la validez del instrumento, a través de tres expertos.

Tabla N°4

Confiabilidad que mide el desempeño docente

Estadística de fiabilidad	
Alfa Cronbach	Número de elementos
,954	10

Fuente: Spss V. 25

El Alfa de Cronbach, arrojó un valor de ,954, el cual indica que es significativamente confiable, respaldando su utilidad para la recopilación de datos en la muestra seleccionada.

Tabla N°5

Confiabilidad que mide la motivación

Estadística de fiabilidad	
Alfa Cronbach	Número de elementos
,880	13

Fuente: Spss V. 25

El Alfa de Cronbach, alcanzó un valor de 0,880, el cual indica que es significativamente confiable, respaldando su utilidad para la recopilación de datos en la muestra seleccionada.

Tabla N°6

Ficha técnica: Variable Desempeño docente.

Instrumento	:	Cuestionario escala Likert - sobre desempeño docente.
Autor	:	Acuña William
Lugar	:	Lima.
Duración de la aplicación	:	20 minutos

Significancia	:	Se refiere a la evaluación de la relación entre el desempeño docente y la motivación
Estructura	:	La escala de categorías consta de 30 elementos, y cada uno está organizado con cinco niveles de respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4) De acuerdo y 5) Completamente de acuerdo.

Fuente: La investigadora

TablaN°7

Ficha Técnica: Variable Motivación

Instrumento	:	Cuestionario escala Likert - sobre Motivación.
Autor	:	Acuña William
Lugar	:	Lima
Duración de la aplicación	:	20 minutos
Significancia	:	Se refiere a la evaluación de la relación entre el desempeño docente y la motivación.
Estructura	:	La escala de categorías consta de 22 elementos, y para cada uno se encuentran las siguientes opciones: 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) Regularmente, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

Fuente: La investigadora

3.5. Procedimiento de recolección de datos

En la etapa de recopilación de datos, se optó por la metodología de encuestas, utilizando un cuestionario con escala Likert que incluía preguntas, cuyas respuestas fueron registradas mediante una escala politómica. Luego se seleccionó una muestra representativa de estudiantes de administración de una universidad privada en Lima, que cumplan con los criterios de inclusión previamente establecidos. Se informo a los estudiantes sobre el propósito del estudio, la naturaleza del instrumento, y se obtendría su consentimiento antes de su participación en la investigación, la administración del instrumento a los

participantes de manera estandarizada, asegurando condiciones similares para todos los estudiantes.

Este instrumento recogería datos relacionados con el desempeño docente y la motivación. Se recopilarían las respuestas de los estudiantes de manera sistemática y organizada. Es crucial garantizar la confidencialidad de las respuestas para fomentar la honestidad en las percepciones de los participantes. Una vez recopilados los datos, se procedería a realizar un análisis estadístico utilizando las herramientas adecuadas. Este análisis proporcionaría información sobre la conexión entre el desempeño docente y la motivación.

3.6 Método de análisis de datos

Como parte del estudio científico, se adoptó un método que implica el análisis de la información recopilada mediante un modelo estadístico descriptivo. Se emplearon técnicas investigativas basadas en procesos estadísticos para analizar, presentar e interpretar adecuada los datos. En cuanto al método de análisis, se utilizó el SPSS versión 23 para organizar la información a través de encuestas. Se emplearon tablas y gráficos generados por el software. Además, para la verificación de las hipótesis planteadas, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Todo estudio se respalda en el pleno cumplimiento de los principios éticos, siendo virtuoso con los procesos que da cuenta del proceso investigativo y, por ende, el crédito de los autores consultados. En este sentido, en línea con los estándares éticos necesarios en cualquier investigación, es crucial destacar que los datos fueron recopilados de la población en estudio y siendo procesados de manera íntegra y sin ninguna manipulación indebida. Además, es importante destacar que el desarrollo del estudio se cumplió con las pautas y normas específicas del estilo de redacción de investigación del Estilo APA 7ma edición. Estas normas implican la obligación de citar a cada uno de los autores referenciados, cuyas contribuciones fueron consideradas en este estudio, y sus datos se encuentran detallados en la sección de referencias bibliográficas. Según el código de ética Resolución N°0470-2022/UCV.

IV. Resultados

44.1. Resultados descriptivos del desempeño docente y motivación.

A continuación, se presentan los resultados de los instrumentos aplicados. Los participantes proporcionaron sus respuestas según la apreciación en torno a las variables examinadas.

Análisis estadístico de desempeño docente

OE1: Medir el nivel de desempeño docente de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

Tabla 8

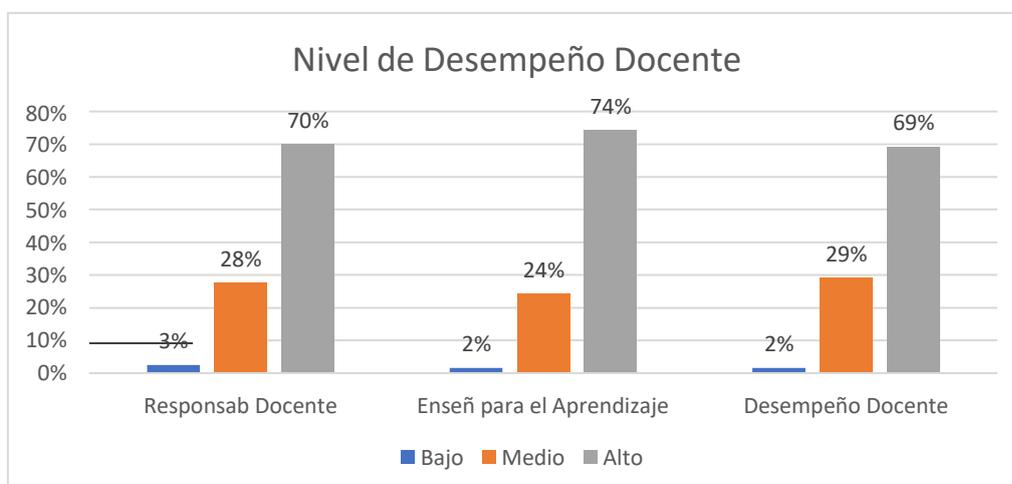
Nivel de Desempeño Docente y sus dimensiones

	Responsabilidad Docente		Enseñanza para el Aprendizaje		Desempeño Docente	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Bajo	3	3%	2	2%	2	2%
Medio	33	28%	29	24%	35	29%
Alto	84	70%	89	74%	83	69%
Total	120	100%	120	100%	120	100%
Promedio	24.17	Alto	16.63	Alto	40.79	Alto
Desv. Estandar	4.42		2.85		6.96	

Fuente: Spss V. 25

Figura 1

Nivel de desempeño docente y sus dimensiones



De la tabla 08 y figura 01 se observa que el 64% la dimensión responsabilidad docente, los docentes tienen alto nivel de desempeño, el 33% tiene medio. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje, el 69% de los docentes tiene alto nivel, y el 29% tiene nivel medio. En el Desempeño docente, el 69% tiene nivel alto, el 29% tiene medio.

Análisis estadístico de motivación

OE2: Medir el nivel de motivación de los de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

Tabla 9

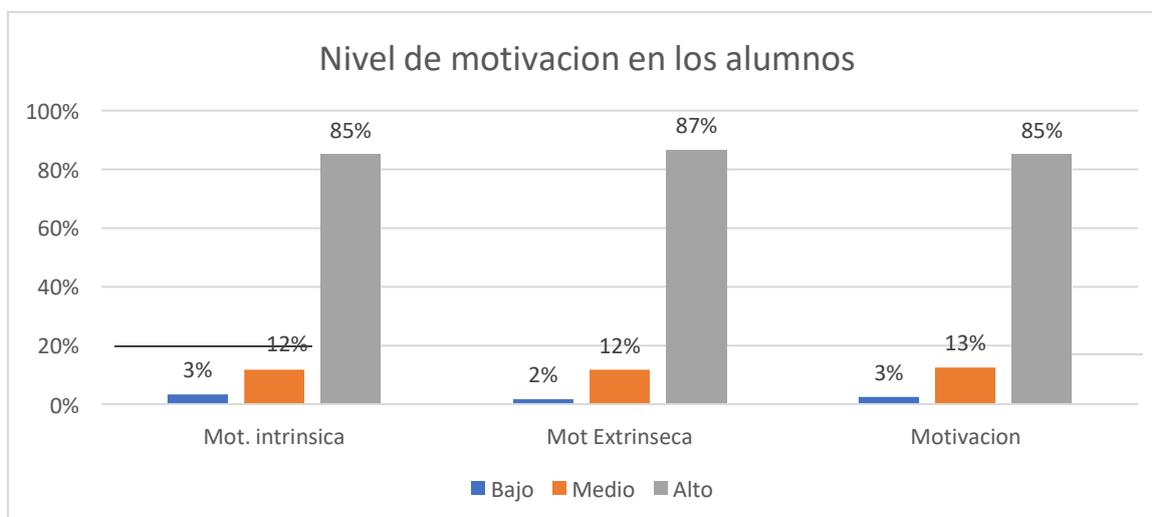
Nivel de Motivación y sus dimensiones

	Motivación intrínseca		Motivación Extrínseca		Motivación	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Bajo	4	3%	2	2%	3	3%
Medio	14	12%	14	12%	15	13%
Alto	102	85%	104	87%	102	85%
Total	120	100%	120	100%	120	100%
Promedio	29.9	Alto	26.0	Alto	55.9	Alto
Desv. Estandar	5.44		4.49		9.67	

Fuente: Spss V. 25

Figura N°02

Nivel de Motivación y sus dimensiones



De la tabla 09 y figura 02 se observa que el 82% la dimensión motivación intrínseca, los estudiantes tienen alto nivel de motivación, el 14% tiene medio. En la dimensión motivación extrínseca, el 84% de los estudiantes tiene alto nivel, y el 14% tiene nivel medio. En la motivación, el 82% tiene nivel alto, el 15% tiene medio.

4.2 Prueba de hipótesis

Para abordar las hipótesis planteadas, se empleará la correlación de Spearman. Esta elección se fundamenta en la naturaleza cualitativa ordinal de la información recopilada para la variable en estudio. Esta premisa se asume como base para realizar el análisis estadístico mediante la herramienta SPSS.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

H.E1. Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

Tabla 12

La medida de correlación, su nivel de significancia entre desempeño docente y motivación

Matriz de Correlaciones		
		DESEMPEÑO DOCENTE
	R de Pearson	0.951
MOTIVACION	gl	118
	valor p	<.001
		Hip. General
Decisión		Muy Alta relación

Fuente: Spss V. 25

En conexión con el informe sobre los datos recopilados, se revelarán resultados que explican la conexión entre las variable de estudio percibida por los estudiantes de administración en una universidad privada de Lima en 2023. La Tabla 12 muestra un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,951, indicando una asociación débil entre las variables. Además, la Tabla 12 revela un valor p significativo de 0,001, lo que, en comparación con el nivel de significancia estadística α establecido en 0,05 ($p_valor < \alpha$), lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Por lo tanto, se confirma la existencia de una conexión significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración en una universidad privada de Lima en 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

H.E1. Existe una relación significativa entre el nivel de dimensión responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

Tabla 13

La medida de correlación, su nivel de significancia entre la dimensión responsabilidad docente y motivación

Matriz de Correlaciones		Respons Docente
MOTIVACION	R de Pearson	0.814
	gl	118
	valor p	<.001
Decisión		H.E 1 Muy Alta relación

Fuente: Spss V. 25

En relación con el informe sobre los datos recopilados, se revelarán resultados que explican la conexión entre las variable de estudio percibida por los estudiantes de administración en una universidad privada de Lima en 2023. La Tabla 13 muestra un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,814, indicando una asociación débil entre las variables. Además, la Tabla 13 revela un valor p significativo de 0,001, lo que, en comparación con el nivel de significancia estadística α establecido en 0,05 ($p_valor < \alpha$), lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Por lo tanto, se confirma la existencia de una conexión significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración en una universidad privada de Lima en 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de dimensión enseñanza para el aprendizaje y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

H.E1. Existe una relación significativa entre el nivel de dimensión enseñanza para el aprendizaje y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

Tabla 14

La medida de correlación, su nivel de significancia entre la dimensión responsabilidad docente y motivación

Matriz de Correlaciones		Enseñanza aprendizaje
	R de Pearson	0.706
MOTIVACION	gl	118
	valor p	<.001
		H.E 2
Decisión		Alta relación

Fuente: Spss V. 25

En relación con el informe sobre los datos recopilados, se revelarán resultados que explican la conexión entre las variable de estudio percibida por los estudiantes de administración en una universidad privada de Lima en 2023. La Tabla 14 muestra un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,706, indicando una conexión débil entre las variables. Además, la Tabla 14 revela un valor p significativo de 0,001, lo que, en comparación con el nivel de significancia estadística α establecido en 0,05 ($p_valor < \alpha$), lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Por lo tanto, se confirma la existencia de una conexión significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración en una universidad privada de Lima en 2023.

Nivel de relación de Spearman

0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1
Nula	Baja	Moderada	Alta	Muy Alta

Se prueba las 2 hipótesis específica y la hipótesis general.

V. Discusión

El impacto del desempeño docente en el ámbito de los establecimientos educativos, especialmente en el ámbito de la educación a nivel universitario, es de suma relevancia. La tarea de educar a individuos en etapas de adolescencia o adultez implica obtener su voluntad para el aprendizaje. Por lo tanto, se busca estimular y mantener su motivación a lo largo de todo el proceso, ya sea durante las clases en el aula o en actividades externas. Este compromiso educativo requiere la participación activa y la entrega concertada del estudiante, reflejando su capacidad en el crecimiento de competencias profesionales. La investigación planteó el objetivo de determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023. Para alcanzar este propósito, se formularon respuestas tentativas, las cuales son discutidas para llegar a conclusiones demostrativas.

La hipótesis general planteada sobre las variables de estudio, se confirmó mediante la verificación mediante análisis estadístico, encontrándose una conexión significativa del nivel de desempeño docente y el nivel de motivación de los estudiantes. El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) fue de 0,951, y su valor de significación fue inferior a 0,01. Esto indica que a medida que aumenta el nivel de desempeño docente, también lo hace el nivel de motivación de los estudiantes en el aula. Este estudio aporta significativamente al revelar la conexión entre la reflexión que los estudiantes realizan durante su proceso de aprendizaje y los factores externos que influyen en su decisión de estudiar y adquirir conocimientos universitarios, según la investigación de Jürgens (2018).

Además, el trabajo de Aguirre (2018) utilizó cuestionarios desarrollados por el investigador basados en la escala de Likert. El cuestionario de evaluación del desempeño docente constaba de 29 ítems, mientras que el que medía el grado de motivación de los alumnos contenía 20 ítems. La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (α), con un valor de $\alpha = 0.940$ la fiabilidad de los cuestionarios utilizados en el estudio fue evaluada, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach (α) de 0.916 para el cuestionario de nivel de desempeño del maestro y $\alpha = 0.916$ para el cuestionario de grado de motivación

del alumno. La población estudiada incluyó 194 estudiantes de secundaria del ECAS, con una muestra seleccionada de 172 individuos.

El trabajo de Valverde (2019) respalda la confirmación de los hallazgos actuales. Su investigación exploró la relación entre la percepción del desempeño docente y la motivación, clasificándose como un estudio básico con un enfoque cuantitativo. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas utilizando un cuestionario estructurado con preguntas de opción múltiple y respuestas categorizadas según las variables de interés. Este enfoque permitió obtener información cuantitativa detallada sobre la percepción de los estudiantes sobre el desempeño docente y su relación con la motivación. Ambos estudios, incluido el actual, revelan correlaciones evidentes entre las variables estudiadas. Aunque existe correlación, se destaca que el grado es bajo, lo que sugiere que la relación podría mejorarse. La dimensión que muestra una mayor debilidad es la enseñanza para el aprendizaje, indicando que algunos docentes aún adoptan enfoques tradicionales, asumiendo que los estudiantes ya poseen conocimientos previos antes de la clase. Este enfoque refleja una necesidad de cambio y mejora en la educación universitaria para impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico a nivel nacional.

La hipótesis general planteada sostenía que existe una conexión significativa entre la responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada en Lima en el año 2023. La comprobación estadística respaldó esta afirmación al revelar una conexión significativa entre el nivel de responsabilidad docente y el nivel de motivación de los estudiantes. El grado de asociación, evaluado mediante el análisis estadístico con el coeficiente Rho de Spearman, fue de 0,951, con un valor de significación inferior a 0,01, indicando que, a mayor responsabilidad docente, mayor es la motivación del estudiante. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Tamariz (2018), quien también confirmó una relación significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,684 y un valor $p=0,000$. La investigación de Tamariz se enfocó en establecer la conexión entre las habilidades de los docentes y la motivación de los estudiantes. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un diseño no experimental de estudio correlacional y un enfoque transversal.

Este enfoque permitió examinar la conexión entre las habilidades de los docentes y la motivación de los estudiantes en un momento específico. Carrasco (2020), por su parte, analizó la efectividad de la evaluación del desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes. Sus conclusiones resaltaron que un número significativo de docentes carece de la formación necesaria, lo cual está relacionado con la implementación del sistema de evaluación docente. Este hallazgo destaca la importancia de abordar las necesidades formativas de los docentes para mejorar la eficacia del proceso evaluativo y, por ende, el rendimiento académico de los estudiantes.

La hipótesis específica 1 planteada sostuvo que existe una conexión significativa entre el nivel de responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada en Lima en el año 2023. La comprobación estadística respaldó esta afirmación al revelar una relación significativa con un grado de asociación, evaluado mediante el coeficiente Rho de Spearman, de 0,814 y un valor de significación menor a 0,01. En la investigación realizada por Seijaz (2019), el objetivo fue determinar la conexión entre la motivación de los profesores y el rendimiento académico de los estudiantes en la Escuela Profesional de Turismo. Los resultados indicaron deficiencias en la motivación de los docentes hacia los estudiantes, y se observó una relación directa entre estas carencias y el desempeño académico de los estudiantes.

Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar la motivación docente como un factor influyente en el rendimiento estudiantil en contextos específicos, como la Escuela Profesional de Turismo. Revilla (2018), en su investigación, optó por métodos cuantitativos y un estudio no experimental. La metodología siguió un diseño transversal, centrado en escalas descriptivas y correlacionales. Los resultados del estudio indicaron una correlación significativa entre los indicadores de desempeño docente y el proceso de aprendizaje. Estos hallazgos sugieren una conexión directa entre la calidad del desempeño de los docentes y el nivel de aprendizaje experimentado por los estudiantes, subrayando la importancia de la labor docente en el rendimiento académico.

La hipótesis específica 2 planteada afirmaba la existencia de una conexión significativa entre el nivel de enseñanza-aprendizaje y la motivación de los

estudiantes de administración de una universidad privada en Lima para el año 2023. La verificación estadística respaldó esta afirmación al revelar una conexión significativa, con un grado de asociación evaluado mediante el coeficiente Rho de Spearman de 0,706 y un valor de significación menor a 0,01. Chein (2022) respalda este hallazgo al investigar la conexión entre la motivación y la satisfacción en relación con el desempeño de los docentes en el contexto de la educación a distancia. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se basó en un diseño descriptivo correlacional.

Los resultados concluyeron de manera significativa que existe una conexión altamente positiva, directa y lineal entre la motivación y la satisfacción en relación con el desempeño docente en la modalidad de educación a distancia. Estos hallazgos subrayan la importancia de la motivación docente y la satisfacción en el contexto específico del rendimiento docente en la educación a distancia. Adicionalmente, Uribe (2018) propuso determinar la conexión entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico, empleando métodos cuantitativos respaldados por un diseño no experimental. Sin embargo, es esencial señalar que las conclusiones derivadas de la investigación se basan más en enfoques descriptivos que correlacionales, lo que destaca la necesidad de una interpretación más clara de los resultados para comprender con precisión la conexión entre el desempeño docente y el rendimiento académico.

En el estudio de Vallejo et al. (2018), se utilizaron entrevistas con cuestionarios semiestructurados y observaciones directas en el entorno del aula. La población de interés consistió en diez docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, participando en entrevistas detalladas. Los resultados llevaron a la conclusión de que existe una discrepancia entre las prácticas docentes implementadas y el rendimiento alcanzado por los alumnos, sugiriendo la necesidad de revisar y adaptar las estrategias pedagógicas para mejorar la efectividad del proceso de enseñanza y el desempeño estudiantil.

En consecuencia, se delinearán los argumentos teóricos pertinentes para los docentes, los cuales encuentran su expresión en los siguientes enunciados:

De acuerdo a Cuenca (2011), existe un consenso generalizado en torno a la idea de que los sistemas y métodos de evaluación docente logran una mayor eficacia

cuando se basan en estándares de desempeño claramente definidos y consensuados, esta efectividad se ve potenciada al emplear una variedad de herramientas de evaluación y al adoptar múltiples medidas, integrando tanto pruebas estandarizadas como observaciones del desempeño en el aula. Este enfoque integral y novedoso hacia la evaluación docente se presenta como una estrategia más completa y efectiva.

Por su parte, el autor Montesinos (2003) señala que la perspectiva defendida sugiere que los preceptores desempeñan un papel en la calidad de la educación. Su presencia y la continua capacitación que reciben resultan fundamentales para abordar los desafíos que enfrentan los estudiantes en el marco de las reformas educativas. Dada su condición de actores esenciales en el proceso educativo, los docentes deben someterse a una formación constante para estar plenamente preparados y poder hacer frente a las cambiantes necesidades de la sociedad. En este contexto, la evaluación del desempeño docente adquiere una gran relevancia en todas las instituciones educativas, siendo un componente clave para asegurar la calidad y eficacia del proceso educativo.

Según Mateo (2005), sostiene la creencia de que la enseñanza de alta calidad guarda una estrecha relación con los niveles de rendimiento. En otras palabras, para alcanzar los estándares educativos deseados en una institución, los profesionales en el rol educativo deben demostrar un alto nivel de desempeño, desde esta perspectiva, se destaca la conexión intrínseca que existe entre la calidad de la enseñanza proporcionada por los educadores y los resultados educativos, subrayando la importancia de un desempeño sobresaliente para alcanzar los objetivos y estándares educativos establecidos. Se resalta la relevancia crucial de la labor docente en la consecución exitosa de metas educativas, lo que refuerza la idea de que un rendimiento destacado por parte de los educadores es un elemento esencial para garantizar el éxito y la excelencia en el ámbito educativo.

Dimensión 1: Responsabilidad docente. La rendición de cuentas de los preceptores emerge como un factor fundamental para el desempeño general y la eficacia de los educadores. Este concepto aborda la ética, el compromiso y la dedicación que los docentes demuestran hacia su labor. En este análisis, se examina cómo la

responsabilidad docente impacta en algunos aspectos clave del desempeño educativo. Desde esta perspectiva, se enfatiza la importancia de que los educadores asuman con integridad y compromiso su responsabilidad hacia el proceso educativo y el crecimiento de los estudiantes, reconociendo la influencia positiva que una rendición de cuentas sólida puede tener en el conjunto de su desempeño (Cuenca, 2011).

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje. Esta dimensión implica un enfoque dinámico centrado en el estudiante, diseñado para maximizar las oportunidades de aprendizaje y el desarrollo general del estudiante. Es una parte importante del aprendizaje efectivo (Cuenca, 2011). En líneas generales, la enseñanza para el aprendizaje son conocimientos teóricos y prácticos, cuya aplicación permite la formación e implementación de un aprendizaje integral mediante el dominio de la materia, el uso de estrategias, métodos de enseñanza adecuados al aprendizaje previsto y a las características del estudiante, dependiendo de la naturaleza del tema (Agüenda y Cruz, 2005b).

Según González (2007) la motivación es fundamental para el rendimiento académico, reconocida por padres, profesores e investigadores profesionales. Esta concepción incluye reacciones emocionales, el uso de estrategias de aprendizaje, esfuerzo, perseverancia y disciplina en torno a las actividades a realizar. La investigación sobre la motivación se estudia ampliamente en relación con el comportamiento individual y colectivo, proporcionando información valiosa.

La motivación se define como el proceso que impulsa y orienta la conducta, en este contexto, "energía" se refiere a la intensidad de la conducta, indicando que es fuerte, vigorosa y sostenida. Por otro lado, "dirección" señala que la conducta tiene un propósito específico, orientado hacia el logro de metas o resultados particulares. (Reeve, 2010, p. 6).

Para Gonzales (2007) aunque existen varios modelos que explican la motivación, se considera que la motivación es el factor principal. Este artículo explica los conceptos básicos de algunos de estos modelos, incluida la motivación intrínseca, la orientación global a objetivos, los

intereses, el establecimiento y logro de objetivos, el autoconcepto, la autoeficacia, la causalidad y la motivación social.

Dimensión 1: Motivación intrínseca. La motivación interna se basa en tres factores personales, los cuales son la autonomía, percepción de la competencia, el apoyo emocional y circunstancias interpersonales. Fortalecer este contexto de motivación significa el apoyo del maestro para la autonomía del desarrollo de los estudiantes (González, 2007). Además, el aporte de Reeve (2010), menciona que la motivación intrínseca es espontánea debido a las necesidades psicológicas y las aspiraciones de crecimiento natural de un individuo. Según el autor, la motivación interna es algo innato a toda persona, porque surge de sus necesidades básicas, le da un propósito a la vida y surge instintivamente de su interior para obtener aquello que contribuye a su desarrollo.

Dimensión 2: Motivación extrínseca. Se refiere a situaciones en las que la conducta está determinada por consecuencias no relacionadas con la comprensión de la conducta, ya sea que esas consecuencias sean impuestas por otros o por el propio individuo (González, 2007). En este contexto, se pueden identificar varias formas de motivación extrínseca, incluida la regulación extrínseca, donde la conducta es una respuesta a demandas externas, la regulación introyectada, que a veces ocurre bajo presión, y la regulación establecida, donde se reconoce el valor de una acción; además, la regulación integral que ocurre cuando el comportamiento se considera componente esencial de la identidad individual.

VI. Conclusiones

Primero, se identificó una conexión significativa entre el desempeño docente y el nivel de motivación de los estudiantes de administración en una universidad privada de Lima en 2023. La asociación positiva y directa, evaluada con la ayuda del coeficiente Rho de Spearman (valor 0,951), revela que a medida que el desempeño docente aumenta, asimismo lo hace el nivel de motivación de los estudiantes. Además, el valor de significación inferior a 0,01 refuerza la robustez de esta relación.

Segundo, se evidenció una conexión significativa entre la dimensión de responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración en la misma universidad. Con un grado de asociación de 0,814 según el Rho de Spearman, se confirma una relación positiva y directa. El valor de significación menor a 0,01 respalda la conclusión de que un mayor nivel de responsabilidad docente está vinculado a un mayor nivel de motivación académica.

Tercero, se constató una conexión significativa entre la dimensión de enseñanza para el aprendizaje con los estudiantes y la motivación de los estudiantes de administración en la universidad mencionada. El grado de asociación, evaluado mediante el Rho de Spearman (valor 0,706), indica una relación positiva y directa. Aunque el valor de significación fue mayor a 0,01, aún sugiere que un mayor enfoque en la enseñanza para el aprendizaje con los estudiantes se asocia con un mayor nivel de motivación.

En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que distintas dimensiones del desempeño docente están positivamente relacionadas con el nivel de motivación de los estudiantes de administración en la universidad investigada.

VII. Recomendaciones

Considerando las conclusiones obtenidas en este estudio:

Primero, se sugiere la realización de capacitaciones específicas para los docentes del área de administración en una Universidad Privada, con un enfoque particular en temas relacionados con la motivación de los estudiantes. Esta recomendación surge a raíz de la observación de una conexión débil en medio del desempeño docente y la motivación. Se anticipa que esta preparación reconozca la importancia fundamental del estudiante y su motivación, y que estas se reflejen en las estrategias adoptadas en el entorno educativo.

Segundo, se aconseja que los preceptores del área de ciencias empresariales de una Universidad privada de Lima busquen oportunidades para llevar a cabo debates y discusiones centrados en la responsabilidad docente y el nivel de motivación de los estudiantes de Administración. Esta medida tiene como objetivo abordar y encontrar soluciones a los problemas identificados en el entorno educativo, fomentando un espacio de reflexión y mejora continua.

Tercero, se sugiere que el área de negocios empresariales de una Universidad Privada de Lima realice una evaluación exhaustiva de los criterios utilizados por los preceptores en la enseñanza y el aprendizaje. La falta de relación identificada indica la existencia de una discrepancia entre lo que se implementa y el nivel de motivación en los estudiantes de Administración. Por lo tanto, se destaca la importancia de contar con claridad en el proceso educativo, ya que esto podría contribuir a generar experiencias de aprendizaje más efectivas o, de lo contrario, podría implicar la aplicación de métodos que tanto preceptores como alumnos no comprenden con seguridad.

VIII. Referencias

- Aguirre, A. (2009). Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos.
- Andrade, H. L. (2010). Manual de evaluación formativa. Routledge.
- Asprelli, M. (2012). La didáctica en la formación docente. Homo Sapiens Ediciones.
- Arias-Ciro, J. (2020). Estudio bibliométrico de la eficiencia del gasto público en educación. Revista CEA, 6(11), 127-144. <https://doi.org/10.22430/24223182.1588>.
- Arellano, M. E. (2014). Fundamento, desarrollo y evaluación de un entorno virtual de aprendizaje (EVA) con soporte informático de la plataforma Moodle para la enseñanza de las matemáticas en la etapa secundaria obligatoria.
- Avalos, O. A. (2019). Motivación académica, atributos docentes y prácticas pedagógicas según estudiantes de la salud. (Tesis de maestría). Universidad de Concepción, Chile.
- Avello, R., & Rodríguez, M. A. (2020). La importancia de la motivación en la enseñanza en línea (Versión 1.0).
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. Australian Journal of Teacher Education, 37(3), 30-42. <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.8>
- Barberá, E., & Badía, A. (2004). Educar con aulas virtuales: Orientaciones para la innovación en el proceso de enseñanza.
- Bernal, G. (2010). Metodología de la investigación. (3.^a ed.). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Bekele, T. A. (2010). Motivation and satisfaction in internet-supported learning environments: A review. *Educational Technology & Society*.
- Carrasco, M. C. (2013). La evaluación de la función docente y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes del sexto año de educación básica, de la escuela de práctica docente 4 de febrero del Caserío Surangay Parroquia Huambaló. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Cabañas, J., & Ojeda, Y. (2003). Aulas virtuales como herramienta de apoyo en la educación de la Universidad Nacional de Mayor de San Marcos.

Carvalho, A., & De Oliveira, K. (2015). La motivación de estudiantes para aprender en ambientes virtuales de aprendizaje. *Revista Scielo Brasil*, 25(60). <https://doi.org/https://www.scielo.br/j/paideia/a/ZYC8nXp8tVCVwtVvQMfCfWh/?lang=en>

Catriquir, D. E. (2015). Desempeño profesional del profesorado de educación intercultural en escuelas situadas en contextos interétnicos, en el Centro Sur de Chile. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, Badajoz, España.

Cuenca, R. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Del Hierro, E. (2014). El profesor universitario de cursos virtual presencial: Opinión de estudiantes y maestros sobre el perfil docente para b-learning. Cd. Obregón, Sonora, México: Instituto Tecnológico de Sonora.

Chein, S. A. (2022). Motivación y satisfacción del desempeño docente en la modalidad a distancia en estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2021. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Chiroque Chunga, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. Instituto de Pedagogía Popular.

Cruz Mojica, D. (2001). Enseñanza y aprendizaje en la Educación Superior: Un reto para el siglo XXI. Puerto Rico.

Daura, F. (2011). Las estrategias docentes al servicio del desarrollo del aprendizaje. *Revista Estudios Pedagógicos*, 37(2), Valdivia.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid, España.

Dionicio, V. G. (2017). Gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017. (Tesis de maestría No. 96). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2012). *Enseñar a investigar la motivación* (Vol. 2). Person Education Limited.

Einstein, A., Podolsky, B., & Rosen, N. (1935). Can quantum-mechanical description of physical reality be considered complete? *Physical Review*, 47(10), 777-780. <https://doi.org/10.1103/PhysRev.47.777>

Espinoza, A. R. (2016). La evaluación del desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del octavo año de educación general básica, de la Unidad Educativa Particular "Darío Figueroa Larco", Provincia de Pichincha, Cantón Rumiñahui, Ciudad de Sangolquí, Ambato. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Fasce, E. H. (2009). Evaluación formativa. *Revista Educación Ciencia y Salud*, 8.

González, A. (2007). Modelos de motivación académica: una visión panorámica. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción (REME)*, X, Junio (25).

Franco, J., Vélez, F., & López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151-172. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ped/article/view/16530

Hernández, L. E. (2014). Una mirada al proceso de enseñanza-aprendizaje en función del desarrollo de motivación hacia el estudio. *Revista Mendive Científico Pedagógica*, 1-10.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.

Jürgens, K. (2016). Evaluación de la motivación, estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Austral de Chile. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, España.

Ministerio de Educación del Perú. (s.f.). Ley Universitaria Ley N.º 30220. Recuperada de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (s.f.). Proyecto Educativo Nacional al 2021. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

Niño, M. (2011). *Metodología de la Investigación. Diseño y Ejecución* (Primera Edición). Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.

Ospina, A. (2006). Currículo por competencias en la Universidad de La Sabana. *Revista Aquichan*, 6(1), Chía, Colombia. Recuperada de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v6n1/v6n1a11.pdf>

Ponce, M. Z. (2005). *El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad*. Cuba: Copyright © Educación Cubana, 2005.

Puzziferro, M. (2008). Online technologies self-efficacy and self-regulated learning as predictors of final grade and satisfaction in college-level online courses. *The American Journal of Distance Education*, 22(2), 72-89.

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción* (5a ed.). México: McGraw-Hill.

Revilla, J. B. (2016). *Desempeño profesional docente y el aprendizaje de inglés en estudiantes del centro de idiomas de la Universidad Ciencias y Humanidades, Lima 2015* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Reyes, B. K. (2006). *Aula virtual basada en la teoría constructivista empleada como apoyo para la enseñanza de los sistemas operativos a nivel universitario*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Rodomiro, J. (2011). *La importancia de las aulas virtuales para la enseñanza de la filosofía en el Perú*.

Ruiz, Gómez, & Alemán De la Garza (2016). *Uso de la plataforma educativa Moodle en los procesos de capacitación de maestros de Educación*.

Seijaz, J. G. (2019). *La motivación docente y su relación con el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo en la Universidad Nacional de San Martín, Lamas 2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Sotelo, M. (2011). Factores de la teoría motivación de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la Residencia Nacal de Veracruz. *Revista Observatorio Calasanz, Universidad Cristóbal Colón*, 2(4), 197-219.

Tamariz, J. M. (2017). *Competencias de los docentes y motivación de estudiantes en una Universidad Privada, Lima, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Times Higher Education. (2017). *Latin America University Rankings 2017*. Recuperada de: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/latinamerica-university-rankings#!/page/3/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/undefined

Unesco. (2004). *Las tecnologías de la información y comunicación en la formación docente*. Montevideo, Uruguay: Trilce.

Uribe, M. (2015). *Relación entre la calidad del desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego-Trujillo 2014*. (Tesis Doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Valverde, J. G. (2017). *Motivación y percepción del desempeño docente en estudiantes del III ciclo*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2.^a ed.). Lima: Editorial San Marcos.

IX. Anexos

Anexo 1. Instrumento variable Desempeño docente

Sección 1 de 3

CUESTIONARIO 1

Variable independiente: Desempeño docente.

Estimado colega le hago llegar un cordial saludo, la suscrita Ing. Claudia Karina Lazaro Perez, con N° DNI 72713824, estudiante de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene como finalidad determinar la incidencia el desempeño docente de las Universidades privadas de Lima; el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Se le agradece anticipadamente en brindar su información veraz.

Indicaciones: Lea detenidamente las afirmaciones y marque la alternativa que considere pertinente según su condición. Los valores a considerar para su calificación son las siguientes:

1. Totalmente desacuerdo.	2. En desacuerdo	3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo.	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo.
------------------------------	---------------------	--	------------------	------------------------------

Consentimiento informado
Declaro haber leído detenidamente los detalles del proyecto de investigación "Desempeño docente y motivación en estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023" Entiendo el carácter VOLUNTARIO de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente académicos.

Sí, acepto

Sección 2 de 3

Dimensión 1: Responsabilidad docente

Descripción (opcional)

Los docentes explican los contenidos que van a desarrollar. *

1

2

3

4

5

Los docentes comunican los criterios que va seguir para evaluarlos.

1

2

3

4

Los docentes cumplen con los contenidos programados en cada sesión.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Los docentes califican objetivamente acorde a los criterios de evaluación.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Los docentes cumplen con su jornada laboral de trabajo.

Sección 3 de 3

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje



Descripción (opcional)

111

Los docentes demuestran dominio de los contenidos del curso asignado.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Los docentes tienen manejo práctico de los temas que se imparten.

- 1
- 2

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES RESPECTO AL DESEMPEÑO
DOCENTE**

1. INTRODUCCION

Estimado(a) estudiante, este cuestionario tiene como objetivo recopilar datos sobre el rendimiento de sus profesores para llevar a cabo una investigación en el marco de una tesis. Queremos recordarle que sus respuestas son anónimas. Le agradecemos que proporcione información sincera y veraz.

2. DATOS PERSONALES

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: años

3. INSTRUCCIONES DEL LLENADO

Agradeceré que le dedique atención a cada pregunta, proceda a evaluar y elija una de las cinco categorías de respuesta disponibles marcando con una equis (x) en el espacio correspondiente. Los valores de la escala son los siguientes:

1. Totalmente desacuerdo.	2. En desacuerdo	3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo.	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo.
------------------------------	---------------------	--	------------------	------------------------------

I. Responsabilidad docente		1	2	3	4	5
1	Los docentes explican los contenidos que van a desarrollar.					
2	Los docentes comunican los criterios que va seguir para evaluarlos.					
3	Los docentes cumplen con los contenidos programados en cada sesión.					
4	Los docentes califican objetivamente acorde a los criterios de evaluación.					
5	Los docentes cumplen con su jornada laboral de trabajo.					
6	Los docentes cumplen con el horario establecido.					
II. Enseñanza para el aprendizaje		1	2	3	4	5
7	Los docentes demuestran dominio de los contenidos del curso asignado.					
8	Los docentes tienen manejo práctico de los temas que se imparten.					
9	Los docentes preparan sus clases implementando ejemplos para entender mejor.					
10	Los docentes utilizan los materiales didácticos de manera adecuada para la comprensión de los contenidos.					

Anexo 2. Instrumento de variable motivación

CUESTIONARIO 2

Variable independiente: Motivación.

Estimado colega le hago llegar un cordial saludo, la suscrita Ing. Claudia Karina Lazaro Perez, con N° DNI 72713824, estudiante de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene como finalidad determinar la incidencia de la motivación en las Universidades privadas de Lima; el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Se le agradece anticipadamente en brindar su información veraz.

Indicaciones: Lea detenidamente las afirmaciones y marque la alternativa que considere pertinente según su condición. Los valores a considerar para su calificación son las siguientes:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Regularmente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-----------------	-----------------	------------

Consentimiento informado

Declaro haber leído detenidamente los detalles del proyecto de investigación "Desempeño docente y motivación en estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023" Entiendo el carácter VOLUNTARIO de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente académicos.

Sí, acepto

No

Sección 2 de 3

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Descripción (opcional)

Procuró hacer un reforzamiento al culminar una clase. *

1

2

3

4

5

Si un tema me resulta difícil, me esfuerzo por entenderlo.

1

2

3

4

Sección 3 de 3

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Descripción (opcional)

En trabajos grupales, actúo como líder cuando de por medio hay una mayor nota para los primeros que entregan.

1

2

3

4

5

Cuando hay una nota adicional al resolver un problema, me motiva solucionarlo

1

2

3

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES RESPECTO A SU
MOTIVACIÓN**

Estimado(a) estudiante, este cuestionario incluye diversas afirmaciones relacionadas con usted mismo y sus preferencias.

DATOS PERSONALES

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: años

Es crucial que responda cada pregunta con la mayor sinceridad posible.

Indique el grado en que se cumple en usted marcando con un aspa (x) la casilla correspondiente, de la siguiente manera:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Regularmente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-----------------	-----------------	------------

1) Motivación intrínseca		1	2	3	4	5
1	Procuro hacer un reforzamiento al culminar una clase.					
2	Si un tema me resulta difícil, me esfuerzo por entenderlo.					
3	Cuando un problema es difícil, intento resolverlo.					
4	Durante el desarrollo de una clase, estoy dispuesto a participar.					
5	Reviso los materiales de la sesión virtual.					
6	Vuelvo a repasar los ejercicios resueltos en clase.					
7	Disfruto participar activamente en la sesión virtual.					
2) Motivación extrínseca		1	2	3	4	5
8	En trabajos grupales, actúo como líder cuando de por medio hay una mayor nota para los primeros que entregan.					
9	Cuando hay una nota adicional al resolver un problema, me motiva solucionarlo					
10	Cumplo con las tareas de la sesión virtual.					
11	Disfruto escuchar los temas que hacen en clases.					
12	Cuando hay recuperación de nota, presento el trabajo.					
13	Cuando hacen la retroalimentación de las pruebas evaluadas, veo mis errores y vuelvo hacerlos.					

Anexo 3. Tabla de operacionalización de variables

Problemática	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicador	Metodología
Principal	General	General	Independiente			
¿De qué manera se relaciona el desempeño docente en la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023?	Determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023	Existe una relación significativa entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.	Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad docente. - Enseñanza aprendizajes 	<ul style="list-style-type: none"> -Cumple con sus deberes previamente comunicados. -Comunica efectivamente la información al curso. Cumple de manera responsable los aspectos formales. - Cumple de manera responsable los aspectos formales. - Comunica efectivamente la información al curso. 	<p>Tipo de investigación Aplicada - Experimental</p> <p>Diseño de la Investigación No - experimental No probabilístico.</p>

Secundario	Específicos	Específicas	Dependiente			
¿De qué manera se relaciona la responsabilidad docente en la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023?	Determinar la relación entre la responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023	Existe una relación significativa entre la responsabilidad docente y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.	Motivación	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Dedicación en el proceso de estudio. - Interés ante el estudio. - Involucrarse en el proceso de estudio. - Obtener una calificación deseada. 	<p>Población 520 estudiantes</p> <p>Muestra 120 estudiantes</p> <p>Técnica e Instrumentos Cuestionario - encuesta</p>
¿De qué manera se relaciona la enseñanza para el aprendizaje en la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023?	Determinar la relación de la enseñanza para el aprendizaje y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.	Existe una relación significativa entre la enseñanza para el aprendizaje y la motivación de los estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos por aumentar una nota. - Satisfacción al experimentar la clase. - Efectos provocados por las evaluaciones.

Anexo 5. Base de datos - Base de datos de las variables desempeño docente y motivación

Personas	VARIABLE - DESEMPEÑO DOCENTE										VARIABLE - MOTIVACIÓN												
	Dimensión 1 - Responsabilidad docente						Dimensión 2 - Enseñanza para el aprendizaje				Dimensión 1 - Motivación intrínseca						Dimensión 2 - Motivación extrínseca						
Items	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13
1	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
2	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5
3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

14	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
21	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	2	2	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
64	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

74	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
80	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5
101	5	5	4		4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

104	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
105	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
108	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
112	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

119	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



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

Lima, 27 de diciembre de 2023
Carta P. 1183-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

DRA.
Karina Leon Becerra
DIRECTORA
Universidad Autónoma del Perú

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LAZARO PEREZ, CLAUDIA KARINA; identificada con DNI N° 72713824 y con código de matrícula N° 6700256861; estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Desempeño docente y motivación en estudiantes de administración de una universidad privada, Lima 2023.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador LAZARO PEREZ, CLAUDIA KARINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Datos estadísticos, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Hector Alajó Chausa

Anexo 7: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EVELIN DEL CARMEN RIVAS BRICEÑO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: desempeño docente
Autor:	Autor: Desempeño docente y motivación en estudiantes de una universidad privada de Lima. Adaptación: Ing. Claudia Karina Lazaro Perez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google Forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Universidad privada

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes con respecto a las "desempeño docente y motivación" en una universidad privada.
-----------------------	---

3. Soporte teórico:

Cuenca (2011, pp. 31-32): El desempeño de un docente se describe como una práctica que involucra relaciones, evaluación para el aprendizaje lo que significa que implica el desarrollo de habilidades para interactuar con los demás, responsabilidad docente enseñanza para el aprendizaje, comprender a los demás, y emplear diferentes herramientas y métodos para comunicarse con esas personas.

Escala/ÁREA (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Responsabilidad docente	Comunica efectivamente la información al curso, Cumple con sus deberes previamente comunicados. Cumple de manera responsable los aspectos formales.
	Enseñanza para el aprendizaje	Cumple de manera responsable los aspectos formales. Comunica efectivamente la información al curso.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario desempeño docente", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Responsabilidad docente, enseñanza para el aprendizaje

• **Primera dimensión:** Responsabilidad docente

• **Objetivo de la Dimensión:** La rendición de cuentas de los docentes es fundamental para el desempeño general y la eficacia de los docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple con sus deberes previamente comunicados.	Los docentes explican los contenidos que van a desarrollar.	4	4	4	
	Los docentes comunican los criterios que va seguir para evaluarlos.	4	4	4	
Comunica efectivamente la información al curso.	Los docentes cumplen con los contenidos programados en cada sesión.	4	4	4	
	Los docentes califican objetivamente acorde a los criterios de evaluación.	4	4	4	
Cumple de manera responsable los aspectos formales.	Los docentes cumplen con su jornada laboral de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes cumplen con el horario establecido.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje
- **Objetivo de la Dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje implica un enfoque dinámico centrado en el estudiante diseñado para maximizar las oportunidades de aprendizaje y el desarrollo general del estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple de manera responsable los aspectos formales.	Los docentes demuestran dominio de los contenidos del curso asignado.	4	4	4	
	Los docentes tienen manejo práctico de los temas que se imparten.	4	4	4	
Comunica efectivamente la información al curso.	Los docentes preparan sus clases implementando ejemplos para entender mejor.	4	4	4	
	Los docentes utilizan los materiales didácticos de manera adecuada para la comprensión de los contenidos.	4	4	4	



.....
Firma del evaluador

CE:003027277

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. Evelin del Carmen Rivas Briceño

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis variables son: Desempeño docente y motivación, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temaseseducativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CLAUDIA KARINA LAZARO PEREZ

D.N.I 72713824

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Cuestionario sobre las variables "Comprensión lectora y hábitos de lectura".

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: Dra. Evelin del Carmen Rivas Briceño

Especialidad del validador: Dra. En Educación.

15 de diciembre 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
CE:003027277

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario motivación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EVELIN DEL CARMEN RIVAS BRICEÑO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: motivación
Autor:	Autor: Desempeño docente y motivación en estudiantes de una universidad privada de Lima. Adaptación: Ing. Claudia Karina Lazaro Perez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google Forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Universidad privada



Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes con respecto a las "desempeño docente y motivación" en una universidad privada.
-----------------------	---

4. Soporte teórico:

Según González (2007) La motivación desempeña un papel crucial en el rendimiento académico, y este hecho es reconocido por padres, maestros e investigadores especializados en el tema. En conjunto con otras variables como las habilidades personales o las estrategias de aprendizaje, la motivación académica emerge como uno de los predictores más sólidos del ajuste escolar alcanzado por el estudiante. Este ajuste abarca sus respuestas emocionales, las estrategias de aprendizaje aplicadas, el grado de esfuerzo, la persistencia y los logros obtenidos.

Escola/ÁREA (variable)	Subescola (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Uno de los modelos más populares para tratar de explicar la motivación académica es la dedicación en el proceso de estudio.
	Motivación extrínseca	la motivación extrínseca como cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea por incentivos por aumentar una nota.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario motivación", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no relacionado)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: motivación intrínseca y motivación extrínseca

• **Primera dimensión:** motivación intrínseca

• **Objetivo de la Dimensión:** La motivación interna se basa en tres factores personales: autonomía, percepción de la competencia y apoyo emocional y circunstancias interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Dedicación en el proceso de estudio.	Procuro hacer un reforzamiento al culminar una clase	4	4	4	
	Si un tema me resulta difícil, me esfuerzo por entenderlo.	4	4	4	
	Cuando un problema es difícil, intento resolverlo.	4	4	4	
• Interés ante el estudio.	Durante el desarrollo de una clase, estoy dispuesto a participar.	4	4	4	
• Involucrarse en el proceso de estudio.	Reviso los materiales de la sesión virtual.	4	4	4	
	Vuelvo a repasar los ejercicios resueltos en clase.	4	4	4	
• Obtener una calificación deseada.	Disfruto participar activamente en la sesión virtual.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** motivación extrínseca
- **Objetivo de la Dimensión:** la motivación extrínseca se refiere a situaciones en las que la conducta está determinada por consecuencias no relacionadas con la comprensión de la conducta, ya sea que esas consecuencias sean impuestas por otros o por el propio individuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos por aumentar una nota.	En trabajos grupales, actúo como líder cuando de por medio hay una mayor nota para los primeros que entregan.	4	4	4	
	Cuando hay una nota adicional al resolver un problema, me motiva solucionarlo.	4	4	4	
	Cumplo con las tareas de la sesión virtual.	4	4	4	
Satisfacción al experimentar la clase.	Disfruto escuchar los temas que hacen en clases.	4	4	4	
	Cuando hay recuperación de nota, presento el trabajo.	4	4	4	
Efectos provocados por las evaluaciones.	Cuando hacen la retroalimentación de las pruebas evaluadas, veo mis errores y vuelvo hacerlos.	4	4	4	



.....
Firma del evaluador

CE:003027277

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PERCY MALDONADO CUEVA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	cuestionario: desempeño docente
Autor:	Autor: Desempeño docente y motivación en estudiantes de una universidad privada de Lima. Adaptación: Ing. Claudia Karina Lazaro Perez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google Forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Universidad privada

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes con respecto a las "desempeño docente y motivación" en una universidad privada.
-----------------------	---

3. Soporte teórico:

Cuenca (2011, pp. 31-32): El desempeño de un docente se describe como una práctica que involucra relaciones, evaluación para el aprendizaje lo que significa que implica el desarrollo de habilidades para interactuar con los demás, responsabilidad docente enseñanza para el aprendizaje, comprender a los demás, y emplear diferentes herramientas y métodos para comunicarse con esas personas.

Escala/ÁREA (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Responsabilidad docente	Comunica efectivamente la información al curso, Cumple con sus deberes previamente comunicados. Cumple de manera responsable los aspectos formales.
	Enseñanza para el aprendizaje	Cumple de manera responsable los aspectos formales. Comunica efectivamente la información al curso.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario desempeño docente", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.

dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Responsabilidad docente, enseñanza para el aprendizaje

• **Primera dimensión:** Responsabilidad docente

• **Objetivo de la Dimensión:** La rendición de cuentas de los docentes es fundamental para el desempeño general y la eficacia de los docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple con sus deberes previamente comunicados.	Los docentes explican los contenidos que van a desarrollar.	4	4	4	
	Los docentes comunican los criterios que va seguir para evaluarlos.	4	4	4	
Comunica efectivamente la información al curso.	Los docentes cumplen con los contenidos programados en cada sesión.	4	4	4	
	Los docentes califican objetivamente acorde a los criterios de evaluación.	4	4	4	
Cumple de manera responsable los aspectos formales.	Los docentes cumplen con su jornada laboral de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes cumplen con el horario establecido.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje
- **Objetivo de la Dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje implica un enfoque dinámico centrado en el estudiante diseñado para maximizar las oportunidades de aprendizaje y el desarrollo general del estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple de manera responsable los aspectos formales.	Los docentes demuestran dominio de los contenidos del curso asignado.	4	4	4	
	Los docentes tienen manejo práctico de los temas que se imparten.	4	4	4	
Comunica efectivamente la información al curso.	Los docentes preparan sus clases implementando ejemplos para entender mejor.	4	4	4	
	Los docentes utilizan los materiales didácticos de manera adecuada para la comprensión de los contenidos.	4	4	4	



Mg. Percy David Maldonado Cueva

DNI: 41380193

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario motivación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PERCY MALDONADO CUEVA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: motivación
Autor:	Autor: Desempeño docente y motivación en estudiantes de una universidad privada de Lima. Adaptación: Ing. Claudia Karina Lazaro Perez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google Forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Universidad privada

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes con respecto a las "desempeño docente y motivación" en una universidad privada.
-----------------------	---

4. Soporte teórico:

Según González (2007) La motivación desempeña un papel crucial en el rendimiento académico, y este hecho es reconocido por padres, maestros e investigadores especializados en el tema. En conjunto con otras variables como las habilidades personales o las estrategias de aprendizaje, la motivación académica emerge como uno de los predictores más sólidos del ajuste escolar alcanzado por el estudiante. Este ajuste abarca sus respuestas emocionales, las estrategias de aprendizaje aplicadas, el grado de esfuerzo, la persistencia y los logros obtenidos.

Escola/ÁREA (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Uno de los modelos más populares para tratar de explicar la motivación académica es la dedicación en el proceso de estudio.
	Motivación extrínseca	la motivación extrínseca como cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea por incentivos por aumentar una nota.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario motivación", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: motivación intrínseca y motivación extrínseca

• **Primera dimensión:** motivación intrínseca

• **Objetivo de la Dimensión:** La motivación interna se basa en tres factores personales: autonomía, percepción de la competencia y apoyo emocional y circunstancias interpersonales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Dedicación en el proceso de estudio.	Procuro hacer un reforzamiento al culminar una clase	4	4	4	
	Si un tema me resulta difícil, me esfuerzo por entenderlo.	4	4	4	
	Cuando un problema es difícil, intento resolverlo.	4	4	4	
- Interés ante el estudio.	Durante el desarrollo de una clase, estoy dispuesto a participar.	4	4	4	
• Involucrarse en el proceso de estudio.	Reviso los materiales de la sesión virtual.	4	4	4	
	Vuelvo a repasar los ejercicios resueltos en clase.	4	4	4	
- Obtener una calificación deseada.	Disfruto participar activamente en la sesión virtual.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** motivación extrínseca
- **Objetivo de la Dimensión:** la motivación extrínseca se refiere a situaciones en las que la conducta está determinada por consecuencias no relacionadas con la comprensión de la conducta, ya sea que esas consecuencias sean impuestas por otros o por el propio individuo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos por aumentar una nota.	En trabajos grupales, actúo como líder cuando de por medio hay una mayor nota para los primeros que entregan.	4	4	4	
	Cuando hay una nota adicional al resolver un problema, me motiva solucionarlo.	4	4	4	
	Cumplo con las tareas de la sesión virtual.	4	4	4	
Satisfacción al experimentar la clase.	Disfruto escuchar los temas que hacen en clases.	4	4	4	
	Cuando hay recuperación de nota, presento el trabajo.	4	4	4	
Efectos provocados por las evaluaciones.	Cuando hacen la retroalimentación de las pruebas evaluadas, veo mis errores y vuelvo hacerlos.	4	4	4	



Mg. Percy David Maldonado Cueva

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Percy Maldonado Cueva

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis variables son: Desempeño docente y motivación, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temaseseducativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
CLAUDIA KARINA LAZARO PEREZ

D.N.I 72713824

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Cuestionario sobre las variables "Comprensión lectora y hábitos de lectura".

Observaciones (preclear si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Percy Maldonado Cueva

Especialidad del validador: Doctora en Educación

15 de diciembre 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**Cleridad:** 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

DNI: 41380193

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANGEL RUIZ MESIAS	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	cuestionario: desempeño docente
Autor:	Autor: Desempeño docente y motivación en estudiantes de una universidad privada de Lima. Adaptación: Ing. Claudia Karina Lazaro Perez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google Forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Universidad privada

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes con respecto a las "desempeño docente y motivación" en una universidad privada.
-----------------------	---

3. Soporte teórico:

Cuenca (2011, pp. 31-32): El desempeño de un docente se describe como una práctica que involucra relaciones, evaluación para el aprendizaje lo que significa que implica el desarrollo de habilidades para interactuar con los demás, responsabilidad docente enseñanza para el aprendizaje, comprender a los demás, y emplear diferentes herramientas y métodos para comunicarse con esas personas.

Escala/ÁREA (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño docente	Responsabilidad docente	Comunica efectivamente la información al curso, Cumple con sus deberes previamente comunicados. Cumple de manera responsable los aspectos formales.
	Enseñanza para el aprendizaje	Cumple de manera responsable los aspectos formales. Comunica efectivamente la información al curso.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario desempeño docente", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Responsabilidad docente, enseñanza para el aprendizaje

• **Primera dimensión:** Responsabilidad docente

• **Objetivo de la Dimensión:** La rendición de cuentas de los docentes es fundamental para el desempeño general y la eficacia de los docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple con sus deberes previamente comunicados.	Los docentes explican los contenidos que van a desarrollar.	4	4	4	
	Los docentes comunican los criterios que va seguir para evaluarlos.	4	4	4	
Comunica efectivamente la información al curso.	Los docentes cumplen con los contenidos programados en cada sesión.	4	4	4	
	Los docentes califican objetivamente acorde a los criterios de evaluación.	4	4	4	
Cumple de manera responsable los aspectos formales.	Los docentes cumplen con su jornada laboral de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes cumplen con el horario establecido.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje
- **Objetivo de la Dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje implica un enfoque dinámico centrado en el estudiante diseñado para maximizar las oportunidades de aprendizaje y el desarrollo general del estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple de manera responsable los aspectos formales.	Los docentes demuestran dominio de los contenidos del curso asignado.	4	4	4	
	Los docentes tienen manejo práctico de los temas que se imparten.	4	4	4	
Comunica efectivamente la información al curso.	Los docentes preparan sus clases implementando ejemplos para entender mejor.	4	4	4	
	Los docentes utilizan los materiales didácticos de manera adecuada para la comprensión de los contenidos.	4	4	4	



Ángel Iván Ruiz Mesías
DNI: 40639188

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario motivación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANGEL RUIZ MESIAS
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: motivación
Autor:	Autor: Desempeño docente y motivación en estudiantes de una universidad privada de Lima. Adaptación: Ing. Claudia Karina Lazaro Perez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario Google Forms
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Universidad privada

Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran los docentes con respecto a las "desempeño docente y motivación" en una universidad privada.
-----------------------	---

4. Soporte teórico:

Según González (2007) La motivación desempeña un papel crucial en el rendimiento académico, y este hecho es reconocido por padres, maestros e investigadores especializados en el tema. En conjunto con otras variables como las habilidades personales o las estrategias de aprendizaje, la motivación académica emerge como uno de los predictores más sólidos del ajuste escolar alcanzado por el estudiante. Este ajuste abarca sus respuestas emocionales, las estrategias de aprendizaje aplicadas, el grado de esfuerzo, la persistencia y los logros obtenidos.

Escola/ÁREA (variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Uno de los modelos más populares para tratar de explicar la motivación académica es la dedicación en el proceso de estudio.
	Motivación extrínseca	la motivación extrínseca como cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea por incentivos por aumentar una nota.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario motivación", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: motivación intrínseca y motivación extrínseca

• **Primera dimensión:** motivación intrínseca

• **Objetivo de la Dimensión:** La motivación interna se basa en tres factores personales: autonomía, percepción de la competencia y apoyo emocional y circunstancias interpersonales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Dedicación en el proceso de estudio.	Procuro hacer un reforzamiento al culminar una clase.	4	4	4	
	Si un tema me resulta difícil, me esfuerzo por entenderlo.	4	4	4	
	Cuando un problema es difícil, intento resolverlo.	4	4	4	
- Interés ante el estudio.	Durante el desarrollo de una clase, estoy dispuesto a participar.	4	4	4	
• Involucrarse en el proceso de estudio.	Reviso los materiales de la sesión virtual.	4	4	4	
	Vuelvo a repasar los ejercicios resueltos en clase.	4	4	4	
- Obtener una calificación deseada.	Disfruto participar activamente en la sesión virtual.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** motivación extrínseca
- **Objetivo de la Dimensión:** la motivación extrínseca se refiere a situaciones en las que la conducta está determinada por consecuencias no relacionadas con la comprensión de la conducta, ya sea que esas consecuencias sean impuestas por otros o por el propio individuo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos por aumentar una nota.	En trabajos grupales, actúo como líder cuando de por medio hay una mayor nota para los primeros que entregan.	4	4	4	
	Cuando hay una nota adicional al resolver un problema, me motiva solucionarlo.	4	4	4	
	Cumplo con las tareas de la sesión virtual.	4	4	4	
Satisfacción al experimentar la clase.	Disfruto escuchar los temas que hacen en clases.	4	4	4	
	Cuando hay recuperación de nota, presento el trabajo.	4	4	4	
Efectos provocados por las evaluaciones.	Cuando hacen la retroalimentación de las pruebas evaluadas, veo mis errores y vuelvo hacerlos.	4	4	4	



Ángel Iván Ruiz Mesías
DNI: 40639188

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: ~~Mag.~~ Ángel Ruiz Mesías

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

Los nombres de mis variables son: Desempeño docente y motivación, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temases educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CLAUDIA KARINA LAZARO PEREZ

D.N.I 72713824

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario sobre las variables "Comprensión lectora y hábitos de lectura".

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ángel Ruiz Mesías

Especialidad del validador: Magister en Psicología.

15 de diciembre 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



Ángel Iván Ruiz Mesías

DNI: 40639188