

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



RELACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CON LA
MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE
TECNOLOGÍA MÉDICA DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA EN TACNA EN EL AÑO 2018

TESIS

Presentado por:

Br. Andrea Jennifer Schiaffino Miovich

Asesor:

Dra. Rina María Álvarez Becerra

Para Obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2019

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme acompañado y guiado en todo el proceso de la Maestría.

A mis padres porque siempre estuvieron a mi lado en todo momento, brindándome su apoyo, motivándome constantemente a seguir adelante.

A mis hermanos por su apoyo y motivación día a día.

A mis docentes y asesora por compartir sus conocimientos para seguir avanzando profesionalmente.

A mis amigos y compañeros por estar motivándome, alentándome y haber compartido experiencias conmigo a lo largo de todo este proceso.

DEDICATORIA

A mis padres y mi familia,
por su denodado esfuerzo
y preocupación por mi desarrollo profesional.

ÍNDICE

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	x
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción	15
CAPÍTULO I	17
EL PROBLEMA	17
1.1. Planteamiento del Problema	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Interrogante principal:.....	19
1.2.2. Interrogantes secundarias:.....	20
1.3. Justificación de la Investigación.....	20
1.4. Objetivos de la Investigación	21
1.4.1. Objetivo General	21
1.4.2. Objetivos Específicos.....	22
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes del estudio	23
2.2. Bases teórico científicas	27
2.2.1. Desempeño docente	27
2.2.2. Motivación	49
2.3. Definición de términos	69

CAPÍTULO III	72
MARCO METODOLÓGICO	72
3.1. Formulación de la hipótesis.....	72
3.1.1. Hipótesis general.....	72
3.1.2. Hipótesis específica	72
3.2. Variables e indicadores.....	72
3.2.1. Identificación de la Variable Independiente	72
3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente.....	74
3.3. Tipo de Investigación	78
3.4. Diseño de la investigación.....	78
3.5. Ámbito y tiempo social de la investigación	78
3.6. Población y muestra	78
3.6.1. Unidad de estudio	78
3.6.2. Población y muestra.....	78
3.7. Procedimiento, Técnicas e Instrumentos.....	79
3.7.1. Procedimientos.....	79
3.7.2. Técnicas	80
3.7.3. Instrumentos.....	80
CAPÍTULO IV	83
RESULTADOS	83
4.1. Descripción del trabajo de campo	83
4.2. Diseño de la presentación de los resultados	83
4.3. Resultados.....	84
4.3.1. Desempeño docente.....	84
4.3.2. Motivación.....	93
4.4. Prueba estadística	100
4.5. Discusión	107
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110

5.1. Conclusiones.....	110
5.2. Recomendaciones	111
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	112
ANEXOS.....	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Perfil competencial del profesor universitario en su función docente</i>	32
Tabla 2. <i>Principales categorías que caracterizan la docencia de excelencia</i>	46
Tabla 3. <i>Distribución de la población y muestra</i>	79
Tabla 4. <i>Nivel de desempeño docente según percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	84
Tabla 5. <i>Nivel de desempeño docente en su dimensión Capacidades Pedagógicas según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	85
Tabla 6. <i>Nivel de desempeño docente en su dimensión Emocionalidad según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	86
Tabla 7. <i>Nivel de desempeño docente en su dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	87
Tabla 8. <i>Nivel de desempeño docente en su dimensión Relaciones Interpersonales según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	88
Tabla 9. <i>Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según sexo por percepción del desempeño docente, 2018</i>	89

Tabla 10. <i>Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según ciclo por percepción del desempeño docente, 2018</i>	90
Tabla 11. <i>Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según carrera por percepción del desempeño docente, 2018</i>	92
Tabla 12. <i>Nivel de motivación del estudio de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	93
Tabla 13. <i>Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas intrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	94
Tabla 14. <i>Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas extrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	95
Tabla 15. <i>Nivel de motivación en su dimensión valor de la tarea de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	96
Tabla 16. <i>Nivel de motivación en su dimensión creencias de control para el aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	97
Tabla 17. <i>Nivel de motivación en su dimensión autoeficacia para el rendimiento de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	98
Tabla 18. <i>Nivel de motivación en su dimensión componente afectivo de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018</i>	99

Tabla 19. <i>Correlación entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes</i>	100
Tabla 20. <i>Correlación de la dimensión capacidades pedagógicas y motivación de los estudiantes</i>	101
Tabla 21. <i>Correlación de la dimensión emocionalidad y la motivación de los estudiantes</i>	103
Tabla 22. <i>Correlación entre la dimensión responsabilidad en el desempeño docente y la motivación de los estudiantes</i>	104
Tabla 23. <i>Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la motivación de los estudiantes</i>	105

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Los componentes de la motivación académica	56
<i>Figura 2.</i> Tendencias de aproximación y de evitación en las metas de rendimiento	59
<i>Figura 3.</i> Relaciones condicionales entre creencias de Eficacia y expectativas de desempeño	61
<i>Figura 4.</i> Las atribuciones como verdaderas causas de lo que nos sucede	63
<i>Figura 5.</i> Nivel de desempeño docente según percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	84
<i>Figura 6.</i> Nivel de desempeño docente en su dimensión Capacidades pedagógicas según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	85
<i>Figura 7.</i> Nivel de desempeño docente en su dimensión Emocionalidad según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	86
<i>Figura 8.</i> Nivel de desempeño docente en su dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	87
<i>Figura 9.</i> Nivel de desempeño docente en su dimensión Relaciones Interpersonales según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	88

<i>Figura 10.</i> Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según sexo por percepción del desempeño docente, 2018	89
<i>Figura 11.</i> Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según ciclo por percepción del desempeño docente, 2018	91
<i>Figura 12.</i> Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según carrera por percepción del desempeño docente, 2018	92
<i>Figura 13.</i> Nivel de motivación del estudio de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	93
<i>Figura 14.</i> Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas intrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	94
<i>Figura 15.</i> Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas extrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	95
<i>Figura 16.</i> Nivel de motivación en su dimensión valor de la tarea de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	96
<i>Figura 17.</i> Nivel de motivación en su dimensión creencias de control para el aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	97
<i>Figura 18.</i> Nivel de motivación en su dimensión autoeficacia para el rendimiento de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	98

<i>Figura 19.</i> Nivel de motivación en su dimensión componente afectivo de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018	99
<i>Figura 20.</i> Correlación entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes	101
<i>Figura 21.</i> Correlación de la dimensión capacidad pedagógica y motivación de los estudiantes	102
<i>Figura 22.</i> Correlación de la dimensión emocionalidad y la motivación de los estudiantes	103
<i>Figura 23.</i> Correlación entre la dimensión responsabilidad en el desempeño docente y la motivación de los estudiantes	104
<i>Figura 24.</i> Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la motivación de los estudiantes	105

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe en la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica en una Universidad Privada en Tacna en el año 2018. La muestra estuvo conformada por 92 estudiantes de II ciclo, IV ciclo, VI ciclo y VIII ciclo de la carrera de Tecnología Médica. Se utilizó el cuestionario Motivación para el estudio y el cuestionario de Escala Tipo Likert de desempeño docente.

Resultados: El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0,535, lo cual nos indica una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Conclusión: Se encontró que existe una relación entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna en el 2018.

Palabras claves: Desempeño docente, motivación, aprendizaje

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship that exists in the perception of the teaching performance and the motivation of the students of the career of Medical Technology in a University. The sample was conformed by 92 students of II cycle, IV cycle, VI cycle and VIII cycle of the career of Medical Technology. The Motivation questionnaire for the study and the questionnaire of Likert Type Scale of teaching performance was used. Results: The Rho correlation coefficient of Spearman obtained is 0.535, which indicates a moderate positive correlation between both variables. Conclusion: It was found that there is a relation between the perception of the teaching performance and the motivation of the students of the career of Medical Technology at a Private University in Tacna in 2018.

Keywords: Teacher performance, motivation, learning

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la última década en Tacna la educación superior universitaria ha tenido un significativo desarrollo en su oferta educativa con la aparición de nuevas especialidades profesionales para atender las demandas de nuevos estudiantes que acceden a las Universidades locales, las mismas que a su vez han venido ampliando la cartera de docentes, de los cuales se requiere que cuenten con mayores niveles de eficiencia en su desempeño académico motivando permanentemente a los alumnos para que logren cumplir los objetivos trazados en su etapa universitaria como base para su futuro desarrollo profesional.

La presente investigación aborda la temática del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante y el grado de motivación, tomándose como referencia de la investigación a los alumnos de la carrera de Tecnología Médica que cursaron estudios durante el II Semestre del 2018 en una Universidad Privada en la ciudad de Tacna.

Dicha investigación se ha desarrollado en cinco capítulos. El primer capítulo aborda el planteamiento de la problemática existente analizando el contexto situacional existente a nivel de la población estudiantil y docentes comprendidos durante el Semestre 2018-II. A partir de la identificación del problema central, se establecen las principales interrogantes relacionadas a la temática, el planteamiento de los objetivos, así como los fundamentos técnicos que sustentan la necesidad de desarrollar la investigación referida.

En un segundo capítulo se desarrolla el Marco Teórico incorporando como base del análisis posterior, diversos tratados teóricos y científicos realizados en estudios especializados sobre la temática abordada, desarrollando aspectos conceptuales sobre la percepción del desempeño docente con relación a la motivación estudiantil y a partir de lo cual se plantean las Hipótesis de trabajo sobre las cuales se establece su grado de validez.

En el tercer capítulo se desarrollan los aspectos metodológicos y determinación de variables que adoptó el investigador según el tipo y el diseño de la propia investigación desarrollada bajo las técnicas, procedimientos e instrumentos utilizados para la presente investigación.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación y en el capítulo Quinto se exponen las conclusiones y recomendaciones finales.

Finalmente, toda la documentación de la investigación se sustenta complementariamente en los Anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Hoy en día, el Estado Peruano considera como uno de los temas de mayor atención en torno a las políticas de educación superior universitaria, a la calidad de la educación que se imparten en las Universidades del país y en donde uno de los factores de preocupación tiene que ver con el desempeño docente y su relación con la motivación de los estudiantes universitarios que al presentar niveles bajos generan actitudes de desmotivación en los propios estudiantes que sumadas a otros factores sociales terminan por afectarlos y mostrar bajos niveles de rendimiento académico. En la medida de que esto sucede, justamente les corresponde a los docentes establecer estrategias que generen motivación e interés en los estudiantes.

Un estudio desarrollado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria –SUNEDU- sobre la realidad universitaria en el Perú señala que en las dos últimas décadas, la oferta y demanda educativa superior universitaria en el Perú se caracterizó por una rápida expansión de la oferta educativa pública y privada, creciendo de 49 universidades a nivel nacional en 1990 a más de 130 en el 2015, de las cuales, específicamente en Tacna existían 2 en la década del 90 y hoy en día se cuentan con tres Universidades. Como parte de dicho crecimiento significativo de la oferta educativa de nivel superior universitario, se estableció que, del total de docentes, el 59,5% contaba con grado de bachiller y un 2,6% sin grado lo cual representaba una brecha respecto a grados académicos mínimos que requerían tenerse en el nivel docente.

Lo anteriormente establecido en dicho estudio, nos lleva a reflexionar que en la medida que con el incremento de la oferta educativa en el número de Universidades en el país, de la misma forma se incrementó el número de docentes requeridos para poder atender las demandas crecientes de la población estudiantil

que accede a estudios de nivel superior universitario; sin embargo, en la práctica del universo total de docentes un significativo número corresponde a profesionales cuya especialización se centra en la materia de salud mas no en la docencia; y por ende, desarrollan sus cursos de manera empírica sin contar con experiencia específica en la práctica de la docencia universitaria; y esto en algunos casos, se refleja en la falta de metodologías adecuadas de enseñanza que se traducen en los niveles de rendimiento, de motivación y de desarrollo académico de los estudiantes.

Lo anteriormente señalado, forma parte de la realidad de la problemática relacionada al desempeño docente y bajo estas consideraciones, es de vital importancia analizar el desempeño docente desde la propia perspectiva de los estudiantes pues de esta manera se podrá determinar si la calidad de la educación que se brinda en las universidades está acorde con los planteamientos y estándares educativos planteados en la Universidad, conocer las dimensiones del desempeño docente para comprender las mejoras que requieran implementarse a nivel institucional.

Sabemos que la educación es concebida como el instrumento generador de aprendizaje. Según Guzmán y Marín (2011), la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser éste uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo (Sánchez y Teruel, 2004).

Otro de los elementos fundamentales en la educación es la confianza que les proporcionamos a los estudiantes y bajo esa premisa, para Spaulding (1992): “Los estudiantes deben sentir desde el primer momento que estamos interesados en ellos, en sus necesidades, el objetivo no debe ser inspirar temor en ellos, el objetivo es convertirnos en una persona en la cual puedan confiar. Esto no implica que debemos ser estrictos y que si amerita imponer castigos. El error esta en abusar de estos elementos y hacer de nuestras clases aulas cerradas a la comunicación”.

Para Polanco (2005), en el ámbito universitario las atribuciones de logro o fracaso académico, determinan la motivación de los educandos, la que está relacionada con aspectos como definición de metas personales que se traza el alumno para cumplir con sus tareas, también con aquellas que se vinculan con el fortalecimiento de sus estatus o ego en función de sus resultados académicos, que a la par se vinculan con la valoración social que tiene por parte de sus pares, docentes, padres e incluso de la comunidad universitaria, lo que sin duda, tiene relación con diversas fuentes de motivación extrínsecas e intrínsecas.

Bajo el contexto referido, se debe enfatizar cuán importante es la función del docente y las estrategias de enseñanza en la motivación de los estudiantes, tomando en cuenta factores motivacionales externos e internos que complementan las necesidades individuales y la atención de los estudiantes, tales como el enlace entre conocimientos previos y nuevos, el significado del material para ellos, la organización de su experiencia de aprendizaje, el grado de expectativa y las características del estudio, lo cual constituye parte de los aspectos relevantes del desempeño docente desde la perspectiva de todo estudiante como un factor motivador de todo proceso de aprendizaje.

La investigación del presente trabajo está orientada en el análisis de la percepción del desempeño docente y ésta como se relaciona con la motivación de los estudiantes de una Universidad Privada en la carrera de Tecnología Médica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Interrogante principal:

¿Qué relación existe entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, en el año 2018?

1.2.2. Interrogantes secundarias:

- a) ¿Existe relación entre las capacidades pedagógicas y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?
- b) ¿Existe relación entre la emocionalidad y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?
- c) ¿Existe relación entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?
- d) ¿Existe relación entre las relaciones interpersonales del docente y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?

1.3. Justificación de la Investigación

La presente investigación al centrarse en la temática de conocer los niveles del desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, nos ha de permitir conocer en qué medida la falta de motivación constituye un factor determinante en la motivación del estudiante con el propósito de que a nivel institucional como de los docentes e inclusive estudiantes se preste mayor interés en la implementación de medidas de mejores prácticas pedagógicas a nivel docente que permita elevar los niveles de la interrelación docente- estudiante.

En los últimos años el egreso de profesionales en la Carrea de Tecnología Médica ha incrementado, teniendo un rol formador de los estudiantes a través del ejercicio de sus docentes, requiere que esto se traduzca en lograr formar cuadros profesionales que en un momento dado aporten en la población; y lograr que los estudiantes cuenten con mejores niveles de formación académica curricular y docente orientados a elevar a su vez los niveles de rendimiento académico y de aptitudes individuales para el posterior ejercicio profesional.

Los estudiantes que están motivados tiene varias razones para estudiar, desarrollar actividades cognitivas y resolver problemas complejos, ellos disfrutan del trabajo con sus compañeros, quieren complacer a sus padres y maestros, quieren tener éxito y no fracasar.

Bajo este contexto, nuestra investigación se justifica porque al centrarse en el tema de la relación de desempeño docente con la motivación del alumno, nos ha de permitir contar con nuevas variables metodológicas como parte del desarrollo de procesos de mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje de nivel superior para la temática de Terapia Física y Rehabilitación; y Laboratorio Clínico.

Para esto, a partir de mi experiencia como alumna, egresada y posterior profesional en la docencia universitaria, llevar a cabo esta investigación constituye una gran motivación ya que a partir de los resultados de la misma y en la medida de adoptarse acciones futuras relacionadas a la educación en la especialidad y a aspectos curriculares, metodológicos, contenidos teórico y práctico, nos llevará así a mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que hay entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna en el año 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre las capacidades pedagógicas y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.
- b) Establecer la relación entre la emocionalidad y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.
- c) Determinar la relación entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.
- d) Determinar la relación entre las relaciones interpersonales del docente y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes Nacionales

Candiotti (2017) en su tesis “Aprendizaje de Personal Social, percepción del desempeño docente y la motivación en estudiantes del IV ciclo de primaria” (Tesis Maestría) Universidad César Vallejo. Resultados: (a) el nivel de predominancia del aprendizaje en el área de Personal Social y el nivel de la percepción del desempeño docente presentan una tendencia de logro a logro destacado; (b) y el nivel de la motivación en los estudiantes del IV ciclo del nivel primario del colegio “2031 Virgen de Fátima” es alto. Conclusión: el nivel de correlación entre el aprendizaje en el área de Personal Social, la percepción del desempeño docente y la motivación en los estudiantes es 0,4902 representando una relación moderada y positiva.

Araujo (2017) presentó la tesis “Habilidades sociales y desempeño en los Institutos de Educación Superior Tecnológico de la Selva Central” (Tesis Doctoral) Universidad Nacional del Centro del Perú. Resultado: Se calculó un coeficiente de correlación alta entre las habilidades sociales y el desempeño docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológico Público de la Selva, puesto que r_s calculada es 0,811 y a su vez es mayor que r_s teórica (0,811 > 0,26), con un nivel de significancia de 0,05. Como conclusión nos dice que las habilidades sociales y su desempeño docente se relacionan entre sí.

Valverde (2017) en su trabajo de investigación “Motivación y percepción del desempeño docente en estudiantes del III ciclo” (Tesis Maestría) Universidad César Vallejo. Resultados: Rho de Spearman 0,570 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna: motivación se relacionan con percepción del desempeño docente en alumnos del III ciclo de las carreras técnicas en salud del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Pablo.

Bernaza (2014) realizó la tesis “Desempeño docente, motivación y rendimiento académico en estudiantes del 1° año de la Escuela Nacional de Bellas Artes, 2014” (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Resultados: (a) existe relación entre el desempeño docente y la motivación académica con el rendimiento académico ($R=0,77$, $p<,01$). (b) las variables desempeño docente y rendimiento académico según género, se especifica que existe diferentes grados de relación entre mujeres y varones hacia el desempeño docente 27,65%. (c) la relación entre motivación académica y rendimiento académico según género, se menciona que existe diferentes grados de relación entre mujeres y varones hacia la motivación académica 5,66%. (d) La dimensión del desempeño docente, la relación formador-docente es la que obtiene mayor grado de relación con el rendimiento académico 54,61%. (e) entre dimensiones de motivación académica, la motivación intrínseca es la que presenta menor variación con el rendimiento académico ($r^2=43,95\%$). Se concluye que tanto el desempeño docente, la motivación académica y el rendimiento académico del estudiante favorecen la formación académica del estudiante, en su interés y capacidad creativa y en su desarrollo profesional.

Tello (2013) en su tesis titulada “Percepción de los estudiantes del desempeño docente en la región Junín” (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú. Resultados: el nivel de percepción del desempeño docente no está asociado al género de los estudiantes, las mujeres no poseen mejor nivel de percepción de la evaluación docente que los varones.

Palomino (2012) realizó la tesis “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres” (Tesis de maestría). Resultados: (a) Se encontró que hay una relación entre el desempeño docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad San Martín de Porres. (b) Mientras mayor sea el desempeño docente.

Antecedentes Internacionales

Jürgens (2016) en su trabajo de investigación “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. Resultados: (a) predominio del estilo de aprendizaje reflexivo y de estrategias elaborativas para el procesamiento de la información, un mayor uso de estrategias profundas en estudiantes con mayor motivación intrínseca y la preferencia por el estilo reflexivo y las estrategias elaborativas en estudiantes con mayor motivación extrínseca. (b) el estilo teórico y el uso de estrategias profundas se relacionan con un mejor rendimiento académico.

Maldonado (2012) realizó la tesis Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim (Tesis de maestría). Resultados: (a) La percepción docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes, ya que una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de 0,000 menor que el nivel de 0,05 esperado. (b) La percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, esto es dado a entender ya que existe una correlación estadísticamente significativa de ,763 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de 0,000 menor que el nivel de 0,005 esperado. (c) Frente a la percepción entre el desempeño docente y el aprendizaje procedimental existe correlación significativa de ,780 “correlación positiva considerable”, una alta

significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado. (d) la relación a la percepción docente con el aprendizaje actitudinal existe correlación significativa de ,756 “correlación positiva considerable” una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado.

Tijerina (2011), presentó la tesis “Papel de la motivación en el desempeño docente” (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León. Resultados: el estudio señala que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño.

Jiménez (2010) presentó la tesis “Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara” (Tesis doctoral) Universidad de Oviedo. Resultados: el desempeño profesional de los docentes es factor determinante para que los estudiantes de la Universidad Marista de Guadalajara de la licenciatura en Desarrollo Educativo Institucional, adquieran las competencias específicas previstas en el programa de estudio.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Desempeño docente

2.2.1.1.Docente

Docente es un término que tiene su origen en el vocablo latino “**docens**”, que tiene su origen de la palabra “**docere**”, que significa “**enseñar**”. En nuestro día a día es común utilizar la palabra docente, maestro o profesor como si se trataran de sinónimos, pero si nos apegamos al significado exacto que encierra cada uno de estos términos podremos notar serias diferencias, por ejemplo, podemos decir que el docente o profesor es aquella persona que se encarga de la enseñanza de una determinada ciencia, mientras que un maestro es aquella persona a la que se le reconoce como un conocimiento extraordinario en un tema o materia específica.

A pesar de presentar diferencias en el significado del término podemos encontrar un punto en común que es muy importante, ambas personas deben reunir habilidades pedagógicas con el fin de convertirse en agentes efectivos durante el proceso de enseñanza de las nuevas generaciones en todos los niveles, existen docentes en nivel inicial primaria, secundaria y superior (institutos y universidades); el nivel que nos interesa en ésta investigación es el superior y específicamente el docente universitario como modelador del aprendizaje por parte de los estudiantes mediante una enseñanza sistemática.

Al momento de hablar del docente universitario, Tomás (2001) afirma “volver a pensar en la Universidad significa reconceptualizar el papel del profesorado, de los estudiantes, de la enseñanza aprendizaje, de la investigación, del gobierno y la gestión”, teniendo influencia directa en la función que cumple este agente, “dejar el papel de reproductor de conocimiento e ir hacia un orientador de aprendizajes”, función primordial la de guiar el aprendizaje de los estudiantes mediante metodologías que promuevan la adquisición de conocimientos mediante la investigación y el pensamiento crítico.

El docente universitario presenta también una segunda función, investigador, en éste rol cumple funciones importantes como fomentar la investigación competitiva, creación de equipos multidisciplinares, integrados a su vez, por miembros de diferentes Universidades, Estados, etc.

La tercera función que cumple es la de gestión, ya que el docente universitario debe participar activamente en la gestión de la organización a la cual pertenece.

Según Galán & Rubalcaba (2007), tenemos cuatro perfiles en el docente universitario:

El investigador puro, aquel que dedica mayor parte de su tiempo hacia el desarrollo de nuevos conocimientos mediante el método científico, con el fin de aportar de forma activa a la sociedad científica, logrando publicaciones relevantes.

El investigador pragmático, aquel docente que presta principal interés hacia la remuneración económica, la flexibilidad y estabilidad laboral, pendiente constantemente de lograr una carrera académica extensa llena de reconocimientos dentro y fuera de la institución, con el fin de incrementar su prestigio social.

El perfil docente, se podría decir que éste es el docente que posee una verdadera vocación universitaria, su interés se centra en enseñar, por éste motivo suele dedicar bastante tiempo y esfuerzo al ejercicio de la misma, le agrada mantener una relación estrecha con los estudiantes en busca de un aprendizaje de calidad y formar a buenos profesionales.

El profesor comunitario, le motivan las relaciones personales y profesionales, por éste motivo busca realizar actividades o trabajos en equipo, ya sea académicas o de investigación.

En la práctica no creemos que exista un docente que reúna solo un perfil puro, aunque si es verdad que es posible encontrar tendencias por parte de los docentes hacia un perfil en particular, sabemos que el desempeño de la docencia a nivel superior requiere que éste adopte una postura ecléctica para poder recoger lo mejor de los cuatro perfiles y orientarlos hacia lograr el desarrollo integral del alumnado.

2.2.1.2. Competencias del docente universitario

A continuación vamos a presentar las principales competencias que debe reunir un docente universitario: (García Sanz & Maquilón Sánchez, 2010)

a) Conocer y saber aplicar los contenidos curriculares de la materia/s:

Es importante poseer un conocimiento profundo sobre la materia o curso que va a enseñar, tener la capacidad para poder crear materiales o ayudas académicas que facilitaran la enseñanza y el aprendizaje por parte de los estudiantes, así como poder una amplia y actualizada bibliografía.

b) Conocer el contexto universitario y saber desenvolverse en él:

Es vital para el docente el conocimiento de las normativas que rigen el desempeño de las universidades en general y de la propia, con el fin de aprovechar al máximo los recursos y servicios que las instituciones ponen a disposición. Por otro lado, también es de suma importancia el conocer los procedimientos a través de los cuales se puede realizar una carrera docente e investigadora para llevarlas a cabo de la mejor manera posible.

c) Trabajar en equipo con personas del mismo y de distinto ámbito profesional:

La importancia de mantener relaciones con el equipo docente de una determinada materia o curso, así como también con otros colegas docentes de la misma especialidad, para lograr una adecuada planificación, desarrollo y la evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan; a nivel investigativo también es muy importante la comunicación constante con docentes

de una misma especialidad o de otras, así como también con todos los miembros de la institución (políticos, empleadores, etc.)

d) Ejercer la acción tutorial con los estudiantes:

Durante todo el proceso universitario del estudiante es importante la orientación, con el fin de obtener una retroalimentación entre ambas partes, promover la relación entre estudiantes y profesores, favorecer la autonomía de los estudiantes al momento del aprendizaje, así como brindarle información oportuna sobre vías alternativas de formación y de salidas profesionales, presentarle los recursos y servicios de la Universidad, atender situaciones problemáticas concretas, etc.

e) Planificar la enseñanza y la investigación:

Participar de forma activa durante la elaboración de los planes de estudio, las guías docentes que irán de la mano de las necesidades y el perfil profesional de cada especialidad, todo ello manteniendo una constante comunicación intra e interdepartamental. Otra función dentro de éste campo de acción es la de crear proyectos de investigación que aporten conocimiento científico hacia la docencia y que favorezca el desarrollo intelectual por parte de la institución educativa.

f) Conocer y saber aplicar metodologías docentes innovadoras:

Fomentar la utilización de las guías docentes , promover la búsqueda de la información científica y comprobada por parte de los estudiantes, promover la participación activa de los estudiantes en todas las actividades académicas, guiar a los estudiantes en la realización de trabajo en equipo, enseñar a los estudiantes a relacionar los conocimientos teóricos con los prácticos y la aplicación que tienen en los distintos problemas de la vida cotidiana en la especialidad de estudio, promover el aprendizaje vivencial por parte de los estudiantes y enseñarles métodos de aprendizaje autorregulado, y finalmente saber aplicar algunas estrategias metodológicas como el estudio de casos, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje orientado a proyectos, etc.

g) Utilizar correctamente las TIC:

El docente debe estar actualizado constantemente sobre las nuevas herramientas tecnológicas para el desempeño de su función, algunas de las más comunes que ofrecen las instituciones son las plataformas virtuales, también conocer las herramientas de docencia virtual para facilitar la enseñanza remota en los casos que sean necesarios, debe ser indispensable el conocimiento sobre las webs docentes de asignaturas y como gestionarlas, y más básico aun es saber utilizar las herramientas físicas que nos permitirán interactuar y realizar manera más dinámica la enseñanza de las asignaturas, el retroproyector, el cañón de proyección, las pizarras digitales, etc.

h) Desarrollar y evaluar proyectos de investigación y de innovación:

Pilar fundamental en el desarrollo de la docencia universitaria es el conocimiento por parte del docente sobre la metodología de investigación, como realizar búsquedas bibliográficas, saber elaborar y validar de forma adecuada los instrumentos de recogida de información, saber aplicarlos, entender y saber aplicar los distintos programas informáticos para el análisis de los datos de acuerdo a las necesidades, interpretar correctamente los resultados y redactar informes de investigación y de innovación, así como también es importante el conocimiento para saber evaluar investigaciones e innovaciones en base a criterios, difundir los resultados de la investigación y de la innovación en congresos, jornadas, seminarios, publicaciones, etc.

i) Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje:

Fomentar que la evaluación de los niveles de aprendizaje de los estudiantes sea mediante el desarrollo de competencias, es fundamental el conocimiento para elaborar los instrumentos adecuados que reúnan las características para poder recoger la información adecuada, redactar los criterios de calidad para la evaluación, mediante la asignación precisa de la puntuación durante el proceso de evaluación, es también importante la evaluación de la plana docente adoptando procedimientos de evaluación recíproca y autoevaluación.

j) Participar activamente en la gestión y toma de decisiones de la institución:

Tener la capacidad para participar en los Consejos de Departamento, en actividades extra académicas (deportivas y culturales), así como también estar preparados para poder optar a cargos académicos de gestión y representación y saber desempeñarlos con eficiencia.

k) Organizar y gestionar eventos científicos:

Promover eventos científicos (congresos, jornadas, seminarios, reuniones científicas, etc.) mediante instituciones encargadas del financiamiento. Conocer los procesos necesarios para poder optar por una subvención para poder desarrollar los eventos.

l) Expresarse por escrito y oralmente en inglés:

Leer y escribir textos en inglés del área de conocimiento a la que pertenece, mantener una comunicación fluida en inglés.

m) Proyectar actitudes positivas y valores democráticos:

Desarrollar todas las obligaciones formales actuando en todo momento de acuerdo al código deontológico basado fundamentalmente en la ética profesional y la integridad intelectual, siendo promotores de los valores de la libertad, la justicia, la igualdad, el pluralismo y el desarrollo sostenible.

Tomás (2001) en algunos casos resume y combina las capacidades de los docentes universitarios y nos las presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1:

Perfil competencial del profesor universitario en su función docente.

FUNCIÓN DOCENTE	
COMPETENCIAS	UNIDADES de COMPETENCIA
1. Diseñar la guía docente de acuerdo con las necesidades, el	1.1. Caracterizar el grupo de aprendizaje
	1.2. Diagnosticar las necesidades

contexto y el perfil profesional, todo ello en coordinación con otros profesionales	1.3. Formular los objetivos de acuerdo a las competencias del perfil profesional
	1.4. Seleccionar y secuenciar contenidos disciplinares.
	1.5. Diseñar estrategias metodológicas atendiendo a la diversidad de los alumnos y la especificidad del contexto
	1.6. Seleccionar y diseñar medios y recursos didácticos de acuerdo a la estrategia
	1.7. Elaborar unidades didácticas de contenido
	1.8. Diseñar el plan de evaluación del aprendizaje y los instrumentos necesarios
	2. Desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje propiciando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal
2.2. Utilizar diferentes medios didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje	
2.3. Gestionar la interacción didáctica y las relaciones con los alumnos.	
2.4. Establecer las condiciones óptimas y un clima social positivo para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la comunicación	
2.5. Utilizar las TIC para la combinación del trabajo presencial y no presencial del alumno	
2.6. Gestionar los recursos e infraestructura aportados por la institución	
2.7. Gestionar entornos virtuales de aprendizaje	
3. Tutorizar el proceso de aprendizaje del alumno propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía	3.1 Planificar acciones de tutorización, considerando los objetivos de la materia y las características de los alumnos, para optimizar el proceso de aprendizaje
	3.2. Crear un clima favorable para mantener una comunicación e interacción positiva con los alumnos

	3.3. Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes proveyéndoles de pautas, información, recursos,... para favorecer la adquisición de las competencias profesionales
	3.4. Utilizar técnicas de tutorización virtual
4. Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4.1. Aplicar el dispositivo de evaluación de acuerdo al plan evaluativo establecido
	4.2. Verificar el logro de aprendizajes de los alumnos
	4.3. Evaluar los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje
	4.4. Promover y utilizar técnicas e instrumentos de autoevaluación discente
	4.5. Tomar decisiones basándose en la información obtenida
	4.6. Implicarse en los procesos de coevaluación
	4.7. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la evaluación
5. Contribuir activamente a la mejora de la docencia	5.1. Participar con otros profesionales en la concepción y elaboración de nuevos instrumentos, materiales y recursos didácticos para ampliar y/o mejorar las competencias profesionales
	5.2. Mantener relaciones con el entorno socioprofesional de forma sistemática y periódica para su actualización y perfeccionamiento docente.
	5.3. Participar activamente en acciones de innovación orientadas a la optimización del proceso de aprendizaje
	5.4. Aplicar técnicas e instrumentos de autoevaluación docente

	5.5. Autodiagnosticar necesidades de formación para la mejora de la docencia
6. Participar activamente en la dinámica académico organizativa de la institución (Universidad, Facultad, Área, Departamento, titulaciones,...)	6.1. Participar en grupos de trabajo
	6.2. Participar en las comisiones multidisciplinares de docencia
	6.3. Promover y participar en grupos de trabajo respecto a las programaciones de asignaturas pertenecientes al área de conocimiento
	6.4. Participar en la programación de acciones, módulos,... formativos
	6.5. Promover la organización y participar desarrollo de jornadas académicas, debates, mesas redondas,...
	6.6. Participar en el diseño y desarrollo de los nuevos planes de estudio a partir de las indicaciones, descriptores,... aportados por los organismos competentes

Fuente: Tomado de Tomás (2001)

2.2.1.3. Definición de desempeño docente

El desempeño docente es el criterio que con mayor frecuencia se utiliza para evaluar al profesorado universitario y desde una perspectiva general, podría decirse es “aquel que demuestra eficacia en el logro de los objetivos que son propios de su trabajo a nivel universitario -docencia, investigación y servicios a la comunidad” (De Miguel, 1998, 72).

Se busca destacar los atributos característicos que un docente debe tener para una práctica segura de su profesión. Cuando los profesores logran reunir e integrar estos componentes, adquieren ciertas competencias que le ayudan para enfrentar la enseñanza universitaria con una mejor visión.

El concepto de desempeño docente es un problema muy complejo e involucra una serie de factores externos e internos del profesor. Según Álvarez, es

el resultado de la interacción entre cuatro macro-variables, estas son: oficio docente, el arte de ser profesor, condiciones estructurales y los dilemas y paradojas.

2.2.1.4. Dominios del marco del buen desempeño docente

El Estado peruano, mediante el Ministerio de Educación también propone un criterio de evaluación docente a través del Marco del Buen Desempeño Docente (2012) nos señala los siguientes cuatro dominios como metodología para alcanzar el buen desempeño docente:

a) Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares.

b) Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

c) Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

d) Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

2.2.1.5. Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las más determinantes para evaluar en la institución educativa. Es importante mencionar que los indicadores deben apoyarse en las teorías o modelos de procesos educativos. Estos nos sirven para medir y proporcionar información que es fácil de comprender.

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente:

a) Capacidades pedagógicas

Petrovski (1985) considera a las capacidades como “particularidades psicológico-individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios”. (Espinoza, 2014).

Valdés (2004) define la actividad pedagógica como uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas”.

En este caso se entiende por actividad pedagógica profesional, que es aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los estudiantes, en función de los objetivos que la sociedad plantea en base a la formación de nuevas generaciones.

Podemos mencionar algunas de sus características:

- Es una actividad creadora.
- Tiene un carácter transformador y humanista, y orientado, hacia el cumplimiento de los objetivos trazados.
- Los motivos y las tareas docentes, las acciones de control y acciones docentes, y la evaluación de los estudiantes son sus componentes fundamentales.
- Requiere un alto nivel de planificación y proyección, ya que es un proceso dinámico.

b) Emocionalidad

Según Valdés (2004) “los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se

experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento”. Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

c) Relaciones interpersonales

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

El término proceso pedagógico incluye los procesos de enseñanza y educación organizados en su conjunto, y dirigidos a la formación de la personalidad; en él se establecen relaciones sociales entre pedagogos y educandos, y su influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad.

d) Resultados de su labor educativa

Con respecto a esta dimensión refiere que hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales entre otros. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase.

2.2.1.6. Evaluación del desempeño docente

La importancia de la evaluación docente radica en la posibilidad de abrir nuevos horizontes y reflexión sobre la actualidad de la práctica docente y el perfil

que debeos buscar en la formación de los futuros educadores para poder realizar una educación más efectiva. En éste sentido, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente:

“La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos” (p.48)

Por tal motivo, la evaluación del desempeño del docente, se considera como un proceso en el cual se recogen datos válidos y fiables, con el objetivo de valorar el efecto que se produce en los estudiantes por parte de los docentes, incluye algunos ítems de real importancia como didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Podemos inferir que el proceso de evaluación, nos ayuda a comprender de manera natural la realidad en la calidad de la enseñanza, considerando que es un factor que se encuentra en constante movimiento y nos proporcionara información en tiempo real para una adecuada toma de decisiones, durante la evaluación debemos tomar en cuenta la influencia de una infinidad de factores evidentes y no tan evidentes. Mediante este proceso podemos evidenciar aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente; debido a la naturaleza cambiante que se mencionaba líneas arriba es de suma importancia que las evaluaciones sean realizadas de manera constante y sistemática para poder obtener datos precisos y actualizados de la realidad que se presenta, con los datos obtenidos estamos en la capacidad de poder proponer distintas hipótesis sobre hechos observables y medibles, y más importante aún a partir de los resultados enfocar nuestras fueras hacia la mejora de las carencias que se pueden evidenciar.

Es de suma importancia que los docentes que son sometidos a estas evaluaciones no la valoren como una manera de juzgar su trabajo o una estrategia para poder vigilar de forma jerárquica sus actividades o conductas; por el contrario debería ser percibida como una manera de poder perfeccionar el desempeño de las funciones que cumple el docente tanto dentro como fuera del aula, ayudando a identificar las cualidades de cada uno y guiándonos a conseguir el perfil del “docente ideal”, el tener este perfil utópico ayudara a generar políticas educativas que contribuyan a la formación de docentes profesionales con las características que la educación actual necesita.

Segura (2003), al momento de hablar sobre el perfil utópico de “docente ideal” con una visión realista afirma:

“Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar.” (p. 16)

Resulta bastante evidente para nosotros que no es la mejor alternativa y resulta hasta en algunos casos absurdo pensar que optar por un modelo coercivo será la mejor alternativa al momento de querer generar un cambio de acuerdo a la evaluación de docentes, visto que todas las transformaciones en el ámbito educativo deben seguir un proceso natural y paulatino, apoyado en la participación activa por parte de los docentes, todos nos dirigimos hacia el mismo fin.

Para (Valdés Cuervo, Cantón Mayín, & Mercado Zúñiga (2006), la educación es el medio fundamental de las sociedades para conservar, transmitir y

transformar la cultura y la vida de los individuos. Aunque también debemos considerar que las instituciones educativas deben cambiar constantemente ya que los conocimientos que se imparten en ellas están sujetos a cambios constantes.

Para García, y otros (2004) establecen que para lograr la evaluación de los docentes se requiere un amplio análisis de toda la gama de actividades que las instituciones les piden a los docentes durante su labor educativa, entre ellas se encuentran la docencia, la asesoría, la tutoría, la difusión de la cultura, la elaboración de materiales didácticos y la investigación; mencionan que las evaluaciones hacia los docentes deben ir dirigidas hacia las actividades directamente relacionadas con los procesos de enseñanza y aprendizaje, pero todavía es complicado para los investigadores el poder aislar únicamente una faceta del educador al momento de cumplir sus funciones, resulta más sencillo abordar al docente desde una perspectiva global y es necesario tomar en cuenta varias fuentes de valoración y no solamente una.

Tomando en cuenta el párrafo anterior Salazar (2008) toma cuatro instrumentos para el proceso evaluación de los docentes: **encuestas de opinión de los estudiantes, autoevaluación docente, evaluación del jefe directo y evaluación de pares.**

Debido a la complejidad de la evaluación docente debemos recurrir a modelos, que nos facilitaran éste proceso. Estos modelos son de acuerdo a Valdez (2000), son los siguientes:

El modelo centrado en el perfil del maestro, la evaluación de docente se realiza de acuerdo a un perfil de “docente ideal” establecido previamente, la comparación se hace tomando en cuenta los rasgos y características observables y medibles.

El modelo centrado en los resultados obtenidos, la evaluación se centra en los resultados obtenidos por parte de los estudiantes.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, propone que la evaluación se realice en base al comportamiento y la capacidad que tiene el docente para poder generar un ambiente de armonía que favorezca el aprendizaje por parte de los estudiantes, siendo el termómetro final los resultados obtenidos por parte de los estudiantes.

El modelo de práctica reflexiva, consiste en desarrollar, conjuntamente con los maestros, una reflexión supervisada acerca de su práctica.

También es importante tener en cuenta que, para evaluar el desempeño profesional mediante un instrumento, es importante que este cumpla con tres características fundamentales: **a) que realmente evalúe las actividades importantes en el desempeño docente, b) que el procedimiento que se utiliza para administrarlo sea adecuado, c) y que este se perciba como útil para los docentes como un vehículo para la mejora de la práctica profesional.** (Valdez, 2000)

2.2.1.7. Perfil de docente ideal

La imagen de un docente ideal o un perfil de docente ideal no puede concebirse sin tomar en cuenta que cada docente tiene la influencia del contexto en el cual lleva a cabo sus tareas diarias, éste es el espacio en el cual las características y funciones de cada uno serán moldeadas de acuerdo a las necesidades que encuentre en la práctica de sus actividades. Por un lado, tendrán influencia sobre él los espacios del ámbito universitario, pero también la cultura organizacional construida y reflejada en cada una de las facultades de formación profesional.

Para algunos autores como (Álvarez Rojo, García Jiménez, & Gil Flores, (1999) y Quirós Rodríguez & Jiménez Fallas (1991) los perfiles de calidad docente

nos ayudan a categorizar las cualidades ideales que debería tener un docente universitario que serán de suma importancia al momento de una acreditación institucional. La calificación de los docentes se realiza básicamente en base a los criterios establecidos como “excelente”, “el buen profesor”, “el maestro eficiente” o “el profesor mejor valorado”.

Se puede tener constancia de la existencia de distintos perfiles, como se fueron presentando a lo largo del marco teórico, que surgen de propuestas retóricas y se basan en una utopía sobre las características que deben reunir los docentes para ser considerados ideales al momento de desempeñar su labor. Como se mencionó anteriormente para que un docente pueda optar por una calificación de ideal debe reunir una serie de requisitos que en algunas ocasiones no se encuentran acordes al lugar o contexto donde lleva a cabo sus labores. Esta es una limitante bastante marcada ya que es muy difícil prometer igualdad al momento de llevar a cabo las evaluaciones, incluso tratándose del mismo docente, pongamos un ejemplo, tenemos al docente A que es evaluado por primera vez en el mes de enero, y de acuerdo al ideal de las evaluaciones deben ser realizadas de manera periódica para asegurar el seguimiento de los perfiles de los docentes, la segunda evaluación es programada en seis meses, hasta llegar al momento del segundo control tendremos una serie de situaciones que ha debido atravesar el docente, cambios de materia, cambios de alumnos, mejoras de implementación, recortes de presupuesto y hasta incluso encontrarse en otra facultad; tomando en cuenta esta situación no serán fiables los datos obtenidos en la segunda evaluación ya que las condiciones en las cuales se desenvuelve el docente han cambiado y puede hacerlo proclive a ser considerado un docente ideal o quizá no.

Los docentes como todos los profesionales se encuentran inmersos en un ámbito social que de manera obligatoria tendrá influencia sobre la toma de decisiones y modelará las cualidades de las cuales dispondrá el docente.

Los estudios constantes con el objetivo de obtener un modelo de docente ideal han guiado hacia otra alternativa al momento de querer estandarizar al docente ideal, que podríamos considerar más adecuado.

Tomando en cuenta varios estudios sobre los distintos perfiles y tendencias por parte de los docentes vamos formando en un abanico amplio de posibilidades las características que debería reunir (pero no obligatoriamente) un docente para ser considerado ideal, para llegar a tal punto fue necesario la evaluación en distintos ámbitos y actividades.

La búsqueda por encontrar las características del docente ideal es un deseo por parte de los investigadores y metodólogos de la docencia universitaria, planteando que si tenemos un modelo será más fácil establecer las directrices que nos permitirán alcanzar la “producción” de docentes “ideales”.

En el proceso de recolección de datos necesarios para poder obtener las características de este docente “ideal” tenemos a varios autores con criterios diversos, por tal motivo en la siguiente tabla se muestra un resumen de los principales:

Tabla 2:
Principales categorías que caracterizan la docencia de excelencia

Álvarez, García y Gil (1999)	Young & Shaw (1999)	Campo (2001)	Stronge (2002)	Corbett y Wilson (2002)
<p>Oficio Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalidad • Conocimiento de las características y necesidades del alumnado • Destrezas docentes <p>Arte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Don o vocación • Entusiasmo personal • Puesta en escena <p>Condiciones Estructurales y Sociales:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del curso • Motivación hacia los estudiantes para hacer el mejor trabajo • Promoción de un ambiente agradable para el aprendizaje • Organización y ejecución de la clase • Comunicación efectiva • Preocupación por el aprendizaje del estudiante 	<p>Maneras de ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persona • Maestro • Investigador • Profesional <p>Relaciones con el conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por el conocimiento apropiado. • Por su manera de procesar el conocimiento. 	<p>Prerrequisitos del docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad verbal. • Formación docente. • Conocimiento del contenido disciplinar • Experiencia docente <p>Como persona:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Papel de cuidado (escucha, entendimiento de los estudiantes) • Papel de justicia y respeto. • Interacción social con los estudiantes 	<p>El buen docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promueve el logro del estudiante, exige y apoya al mismo tiempo. • Mantiene el orden durante el proceso de aprendizaje. • Tiene disposición para ayudar. • Explica hasta que todos entiendan. • Varía las actividades de clase.

<ul style="list-style-type: none"> • Número de alumnos • Acceso de los estudiantes a la carrera • Salida al mercado laboral • Nuevos planes de estudio • Exigencias de la evaluación. • Elementos sociales • Condiciones materiales • Estructuras administrativas <p>Dilemas y paradojas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docencia vs. Investigación • Cultura vs. Ciencia vs. Tecnología 		<ul style="list-style-type: none"> • Por su forma de expresar el conocimiento. <p>Acciones de enseñanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por sus clases como resultado global de su hacer. • Por su metodología • Por sus procedimientos al enseñar • Por sus procesos evaluativos • Por sus interacciones con el estudiante • Por lo que el estudiante apropia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo y motivación • Actitud hacia la docencia • Práctica reflexiva <p>Manejo de clase y el ambiente de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de destrezas para el manejo y organización de la clase. • Manejo y reacción al comportamiento del estudiante. • Organización y maximización del tiempo para la enseñanza. <p>Los procesos de enseñanza y aprendizaje:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trata de entender a los estudiantes. • La buena enseñanza está asociada con más aprendizaje.
---	--	---	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Innovación vs. inercia • Subir vs. bajar el nivel • Buen profesor vs. buen estudiante 			<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque pedagógico • Expectativas de logro de los estudiantes • Planeamiento y preparación para la enseñanza. • Uso de estrategias didácticas y de técnicas problematizadoras. • Comprensión de la complejidad de la enseñanza • Apoyo del logro, de aprendizajes del estudiante • Evaluación del progreso y potencial del estudiante. 	
---	--	--	--	--

Fuente: Tomado de Francis Salazar (2006)

2.2.2. Motivación

2.2.2.1. Definición

Decir que la motivación es la “meta” hacia la cual toda persona aspira y reúne sus fuerzas para poder alcanzar es la definición más fácil y rápida que podemos encontrar, debemos tomar en cuenta que el concepto resulta ser bastante amplio en su definición, ya que es capaz de abarcar distintas áreas del conocimiento, para éste estudio iniciaremos abordando la motivación desde las definiciones más globales hasta poco a poco ir introduciendo el termino hacia el área que nos compete que es la pedagogía.

De acuerdo al primer concepto Grzib (2007, págs. 19-20) sostiene que “motivación describe las fuerzas que actúan desde el interior o desde el exterior del organismo e inician o cambian la conducta o acción y la dirigen hacia una meta”.

Mientras que para McClelland (1989) un motivo es aquella disposición intrínseca de cada individuo para buscar los incentivos positivos y evitar los incentivos negativos; considerando que por incentivo entendemos que es un reforzador apetitivo disponible en el ambiente que cada persona es capaz de localizar y anticipar.

Para Petri (2006) en su libro *Motivación Teoría, investigación y aplicaciones*. (5ª ed.) sostuvo que:

“motivación es el concepto que usamos al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie y dirija la conducta. Las conductas más intensas se consideran resultado de una motivación mayor y en cuanto a la persistencia en efecto una conducta muy motivada persistirá, aunque tenga poca intensidad”.

En este caso encontramos que la motivación no sólo la podemos encontrar en el interior del sujeto, sino que también las fuerzas externas pueden proporcionar

el motivo que lleva una persona a encadenar las acciones en busca de una meta, el planteamiento resulta ser muy interesante ya que nos permite enfocar al ser humano como agente social, que será influenciado por su entorno al momento del planteamiento de sus metas; no solo es importante el origen de la motivación (intrínseca o extrínseca), sino que también tienen un rol importante la intensidad de la “señal” ya que si el individuo percibe un estímulo intenso presentará una conducta intensa y la motivación será mayor.

Por éste motivo Williams & Burden (1997) plantearon un modelo de motivación que se divide en tres etapas:

En la **primera etapa**, están las razones que llevan a la persona a querer realizar la actividad, como mencionamos en el párrafo anterior serán una mezcla de factores internos y externos los que guiarán esta primera etapa.

Segunda etapa, se considera lo que realmente interviene en la decisión de la persona para realizar esa actividad, e invertir tiempo y energía en ello.

En la **tercera etapa**, es la etapa en la cual el individuo centra sus esfuerzos en mantener el esfuerzo hasta alcanzar la meta propuesta, tendrá mucha importancia la intensidad del estímulo inicial que lo llevo a elegir la meta en la percepción del esfuerzo por parte del individuo.

No debemos olvidar que la persona como un agente social en todas las etapas siempre estará bajo la influencia del contexto social y cultural en el desarrolla su tarea.

En otras definiciones tenemos a Santos (1990), define la motivación como “el grado en que los alumnos se esfuerzan para conseguir metas académicas que perciben como útiles y significativas”. Desde el punto de vista del docente, significa

“motivar al estudiante a hacer algo, por medio de la promoción y sensibilización”.
(Campanario, 2002)

Tomando los aportes de Pintrich y Schunk (2006), se piensa que “la motivación es un proceso que nos dirige hacia un objetivo o una meta de actividad, que la instiga y la mantiene”.

2.2.2.2. Tipos de motivación

Woolfolk (1999), nos menciona dos tipos de motivación: **La motivación intrínseca**, que es la que surge de factores internos a la persona como intereses, curiosidad, es decir como los intereses personales llevan al individuo a planearse soluciones hacia retos propios; por otro lado, **la motivación extrínseca** está relacionada con la motivación externa que nos impulsa a hacer algo por que a cambio obtendremos un reconocimiento y evitaremos un rechazo.

a) La motivación intrínseca

Esta motivación es realizar una actividad simplemente por la satisfacción que vamos a sentir al momento de haberla culminado, no existe una fuerza externa que nos fuerza a hacerla, por tal motivo la persona que desempeña una tarea en base a la motivación intrínseca estará alejada del estrés que provoca realizar una actividad buscando llenar las expectativas de las personas que se encuentran a nuestro alrededor. Muchos psicólogos consideran que el ser humano por naturaleza busca constantemente superar desafíos, estos pueden darse desde edades tempranas hasta en el adulto mayor; un ejemplo de ello son los niños pequeños que durante su desarrollo de manera instintiva van superando distintos obstáculos por el simple hecho de querer descubrir su entorno y tener nuevas sensaciones, en éste caso el niño no percibe ningún tipo de fuerza externa que lo obligue a explorar y superar sus límites; más bien lo hace por un sentido de autorrealización. Para que cada persona se sienta constantemente motivada a realizar diversas tareas debemos tomar en cuenta la dificultad que puede representar para ellos la actividad, así pues tenemos que si nos enfrentamos a una tarea muy compleja fácilmente podremos

caer en frustración y abandonarla hasta el momento que reunamos los conocimientos o habilidades para poder desarrollarla y si nos enfrentamos a una tarea muy sencilla la abandonaremos pronto debido a que no encontraremos el reto y buscaremos otra tarea que llene nuestras expectativas. (Raffini, 1998)

Deci y Ryan en Grzib (2007, pág. 236) sostuvo que:

“basada en necesidades innatas de competencia y autodeterminación se trata de un energizador de una amplia gama de conductas y procesos psicológicos para los que la experiencia de competencia y autonomía constituyen los refuerzos primarios...las necesidades intrínsecas de competencia y auto-determinación motivan un continuo proceso de búsqueda e intento de conquista de retos óptimos”.

Éste tipo de motivación está muy relacionada con las emociones. Aquella persona que se encuentra motivada experimentara durante el desarrollo de la tarea interés, alegría y se siente competente a desarrollar la actividad.

Las creencias: como manifiesta Woolfolk (1999) “la motivación y las creencias sobre las habilidades están muy relacionadas. La concepción de las habilidades como algo dinámico hace referencia a que son inestables y controlables”. Aquellos estudiantes que se orientan hacia el dominio de las habilidades consideran que siempre es posible mejorar las habilidades que ya poseen mediante el desarrollo de tareas y metas establecidas.

Bandura (1982) nos indica que el sujeto es capaz de anticipar los resultados en el desarrollo de una tarea, a partir de las creencias de sus propias capacidades, es decir tiene la capacidad de poder generar expectativas de éxito o fracaso, que en casi la totalidad de las situaciones va a repercutir en su motivación y resultado final, por este motivo para poder explicar el rendimiento de un alumno es imprescindible, conocer las capacidades reales y potenciales con las que cuenta el estudiante para

desarrollar una tarea determinada, en muchas ocasiones el rendimiento final de un estudiante no depende únicamente de las capacidades reales que este posee, sino de las que cree poseer.

Petri (2006, pág. 273) dijo sobre las creencias que “los individuos se sentirán motivados a realizar una actividad si aprecian el resultado y si esperan que su esfuerzo por lograr el resultado tenga buenas probabilidades de éxito”.

De acuerdo con lo que se viene mencionando, cuando un individuo no necesita de una voz externa que lo “obligue” a hacer una tarea, éste apreciará el resultado que es posible obtener y más aún tendrá la sensación de que con el esfuerzo que realiza tiene probabilidades alcanzar el éxito.

El interés: Gonzales (2005) sostuvo que:

“el interés es un fenómeno que emerge a partir de la interacción entre un individuo y su medio y divide en dos tipos de interés, el interés personal e interés contextual; pero para el propósito de nuestro trabajo solamente definiremos el interés personal”.

Del interés personal podemos decir que es una preferencia personal que se manifiesta de forma duradera en determinados temas o áreas; este interés está basado en el conocimiento de los temas y sobre todo en la valoración que le da el sujeto a las ideas u objetos que componen el área de interés.

Keller (1984) en Ellis (2005) nos manifiesta que el interés es uno de los elementos principales de la motivación, y lo define como «una respuesta positiva al estímulo basada en la existencia de estructuras cognitivas de tal manera que la curiosidad del aprendiz se estimula y se mantiene» (pág. 515)

El autoconcepto: las interacciones que tiene el sujeto con su entorno y la cultura que lo rodea ayudan a la configuración de su auto concepto, se trata de una construcción social en la que el sujeto utiliza las opiniones del entorno para poder crear una imagen propia, basándose en su apariencia, motivaciones y personalidad. Aquellas personas que lo rodean constituyen un espejo social que le sirve al individuo para poder detectar las opiniones o percepciones del entorno. (Gonzales, 2005)

Para Ellis (2005, pág. 161) aquellas persona que creen que son capaces de realizar alguna actividad tienden a buscar retos relacionados con sus habilidades.

b) La motivación extrínseca

Según Deci, Kasser y Ryan (1997) en Gonzales (2005, pág. 25) definen la motivación extrínseca como “cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o autoadministrada”

El propio Gonzales (2005, pág. 23) nos menciona que la conducta basada en motivación extrínseca son acciones que se ejecutan con el fin de obtener reconocimiento o evitar algún tipo de reprimenda por parte del entorno relacionado a la actividad que se desarrolla. Se orienta hacia reconocimientos que están fuera del alcance del propio sujeto o de la misma actividad, si en la motivación intrínseca podíamos decir que el sujeto realizaba la tarea por el gusto de querer demostrarse que puede alcanzar una meta o por la capacidad natural del ser humano de buscar retos para superar constantemente, la motivación intrínseca viene a ser aquella que mediante fuerzas externas vamos a valorar realizar tareas buscando la aprobación por parte de nuestro entorno.

Para Ellis, (2005, pág. 481) la motivación extrínseca se da cuando la fuente de motivación está fuera del individuo y de la tarea a realizar. Por ejemplo: realizo mis

tareas porque no me gustaría que mis compañeros, profesores o padres me digan que soy un vago.

Utilizar motivadores extrínsecos: en muchas ocasiones las actividades que forman parte de un programa académico no son interesantes para los estudiantes y no los motivan a querer desarrollar las tareas propias de las asignaturas, por tal motivo se sugirieron una serie de ideas para la promoción de las actividades mediante la motivación extrínseca:

- **Aprendizaje:** una buena formación académica es el medio y también el fin hacia el cual los estudiantes de educación superior deben apuntar. El docente debe ser un agente activo al momento de promover en ellos la importancia que tiene que ellos adquieran éstos conocimientos para su vida profesional. Una buena forma de conseguir esto es haciendo explicaciones sobre como el aprendizaje que logran ahora les va a ayudar a resolver problemas en su vida presente y futura.
- **Premiar las mejoras:** Como docentes debemos saber reconocer el esfuerzo desplegado por parte de los estudiantes al momento de cumplir con las actividades propuestas, así como hacer que se den cuenta que cuentan con habilidades para poder desarrollar éstas tareas. Otra de las funciones es guiar mediante una retroalimentación constante a los estudiantes hacia el objetivo de desarrollar habilidades que les serán útiles en su ida profesional.
- **Suprimir gradualmente los premios:** conforme va pasando el tiempo y los estudiantes van ganando habilidades para poder desempeñar algunas tareas, resulta adecuado ir reduciendo las recompensas externas para permitir el paso de una motivación extrínseca (notas, premios o reconocimientos) por una motivación

intrínseca, al momento que el estudiante se dé cuenta que posee las habilidades para hacer la tarea y que es bueno en el desempeño buscará desafiarse constantemente y así lograra aumentar sus conocimientos.

2.2.2.3. Componentes básicos de la motivación académica

Tomando como referencia el trabajo de Pintrich & De Groot (1990) se pueden distinguir tres componentes o dimensiones básicas de la motivación académica:

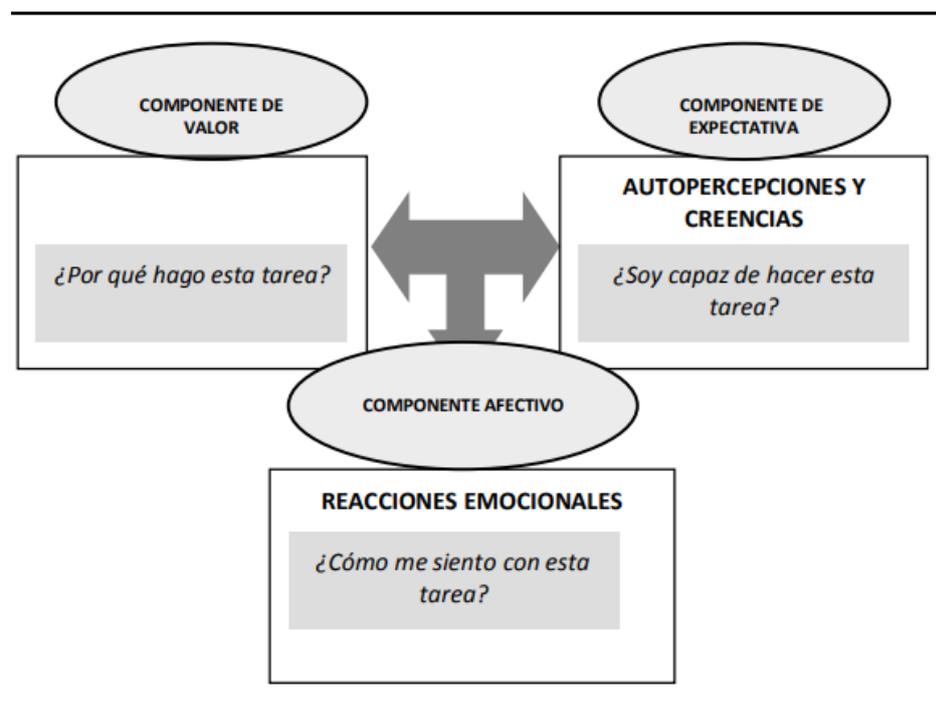


Figura 1. Los componentes de la motivación académica
(Valle y cols., 2007 en Núñez, J.C. (2009)).

a) El componente de valor

Va relacionado a los motivos que llevan a una persona a la realización de una tarea; se le conoce como componente motivacional de valor, ya que dependerá del nivel de importancia o relevancia que le asigne el estudiante para que se sienta motivado a iniciar la actividad y en algunos casos que persevere hasta terminarla.

En este componente podemos diferenciar dos subdivisiones:

El valor asignado a las tareas, Eccles et al (1983) plantearon un modelo de elección que situaba como determinantes primarios a las expectativas individuales y los valores, y dentro de los diferentes aspectos que componen estas valoraciones, propusieron como principales a cuatro de ellas para realzar el valor de las tareas: el valor de logro, el valor intrínseco, el valor de utilidad, y el valor de coste.

El valor de logro es la importancia que se le confiere a la realización de forma adecuada de una tarea determinada. Por ejemplo, si el éxito en el conocimiento de anatomía es importante para un estudiante, entonces las clases de esa materia tendrán un alto valor en su concepción personal, por eso la importancia que cada sujeto le pone a determinadas tareas tendrán consecuencias en el compromiso hacia la actividad.

El interés o valor intrínseco es aquella satisfacción que sienten las personas al estar realizando una actividad o también el interés subjetivo que tienen. Se pueden diferenciar dos tipos de interés; El interés situacional que se ve propiciado por alguna situación en particular, un ejemplo son las novedades que influirá en la atracción que tiene determinada actividad para el individuo, el interés por el tópico se refiere a las preferencias, relativamente estables, que muestran los individuos por determinados tópicos, tareas o contextos.

El valor de utilidad son aquellas tareas que tienen una influencia directa en el futuro del estudiante en los distintos ámbitos donde se desenvuelve, en algunos casos puede que no sea totalmente del agrado o gusto del estudiante la actividad, pero él reconoce la importancia que tiene el desarrollar ésta actividad para su futuro. Un ejemplo común son aquellos

estudiantes que asisten a clases que no son del total agrado para ellos, pero lo hacen por los beneficios futuros que pueden obtener.

Finalmente, Eccles et al (1983) también incluyeron el "**coste**" del compromiso en las diferentes tareas. Lograron conceptualizarlo en los aspectos negativos que produce sobre los estudiantes el realizar una tarea, podemos mencionar como ejemplos de ellos los estados emocionales negativos anticipados (p.ej., ansiedad y miedo tanto al fracaso como al éxito), en esta valoración también incluimos el esfuerzo necesario para alcanzar el éxito en las tareas. Hasta el momento el coste no ha recibido mucha atención por parte de los investigadores, pero es un aspecto que tiene un valor muy importante al momento de querer entender el aprendizaje autorregulado por parte de los estudiantes, ya que si una tarea para ellos representa bastante esfuerzo o tiene un "costo" alto van a preferir no realizarla.

Las metas académicas, Elliot et al. (1999) propusieron un marco que se desenvuelve en tres dimensiones para plantear las metas académicas, en esta propuesta las metas se diferencian en dos formas de regulación: **una de aproximación y otra de evitación**, convirtiéndose por lo tanto en tres metas independientes: **meta de aproximación al rendimiento**, se enfoca en lograr las competencias deseadas teniendo como apoyo la relación con otros individuos, **una meta de evitación del rendimiento**, buscando evitar la incompetencia comparado a otros y una **meta de aprendizaje**, enfocada a que el estudiante logre el aprendizaje de las habilidades y desarrollo del dominio de una tarea.

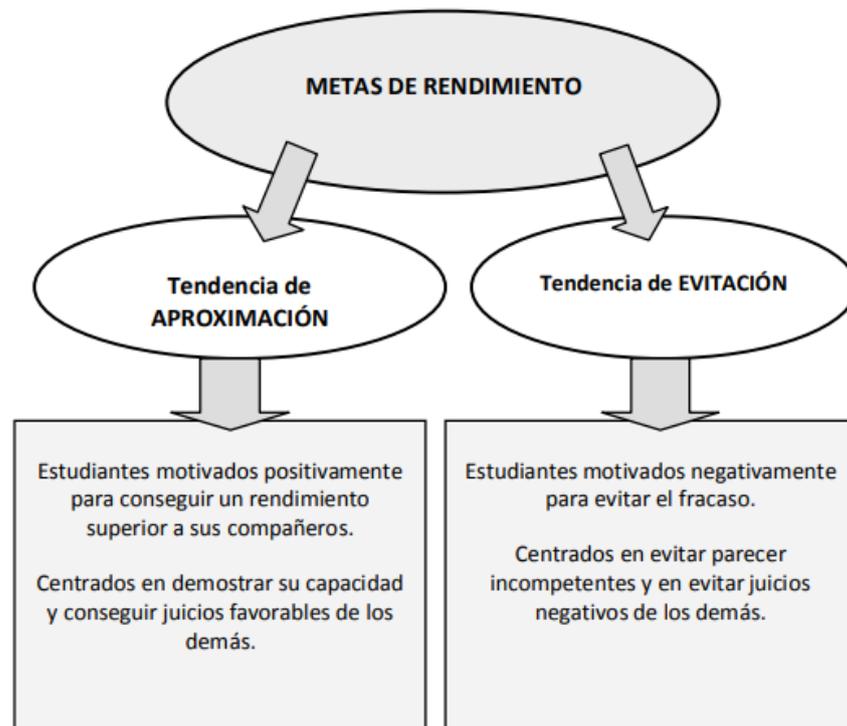


Figura 2. Tendencias de aproximación y de evitación en las metas de rendimiento (Valle y cols., 2007)

b) El componente de expectativa

Son las auto percepciones y creencias individuales sobre la capacidad que tenemos para poder desempeñar una tarea, si nos sentimos con suficientes capacidades para poder desarrollar la tarea nuestro nivel de motivación será elevado, convirtiéndose en pilares fundamentales de la motivación académica.

Las autopercepciones

Asumiendo que el auto concepto es el conjunto de percepciones y creencias propias de una persona en las diferentes áreas en las que se desenvuelve, podemos afirmar que la motivación para la realización de tareas académicas por parte de los estudiantes está fuertemente influenciada por el “conocimiento” de las propias capacidades o limitaciones al momento de enfrentar alguna actividad.

Desde una perspectiva funcional, el auto concepto vienen a ser el resultado de un análisis profundo de toda la información percibida durante el desarrollo de las actividades previas, al tener un banco de datos sobre el desempeño obtenido y los resultados que esperaban el individuo se encuentra en la capacidad de poder realizar un análisis sobre los procesos en los cuales presenta mayores conocimientos y mejores resultados, formando una base de datos que nos permitirá desempeñarnos de manera cómoda y confiada en las actividades similares a las que realizamos de manera adecuada, pero nos generara dudas al momento de realizar alguna actividad de la cual no tengamos los mejores reportes.

El feedback que proporcionan las personas que se encuentran a nuestro alrededor es una fuente vital para conformar el auto concepto somos seres de carácter social, por tal motivo nos encontramos fuertemente influenciados por las opiniones y pensamientos por parte de nuestros semejantes, la información la podemos obtener de nuestros padres, profesores o compañeros que verán como nos desenvolvemos al momento de realiza una tarea. Las opiniones que podamos captar de ellos nos ayudaran en la conformación de nuestra percepción.

Debemos considerar que l autopercepción es un proceso dinámico, ya nos encontramos sujetos a la fluctuación de nuestras propias habilidades, ya que somos seres que nos encontramos en constante aprendizaje, nuestro cerebro absorbe nuevos conocimientos que podremos poner a disposición la próxima vez que realicemos la tarea. (Nuñez, y otros, 1998)

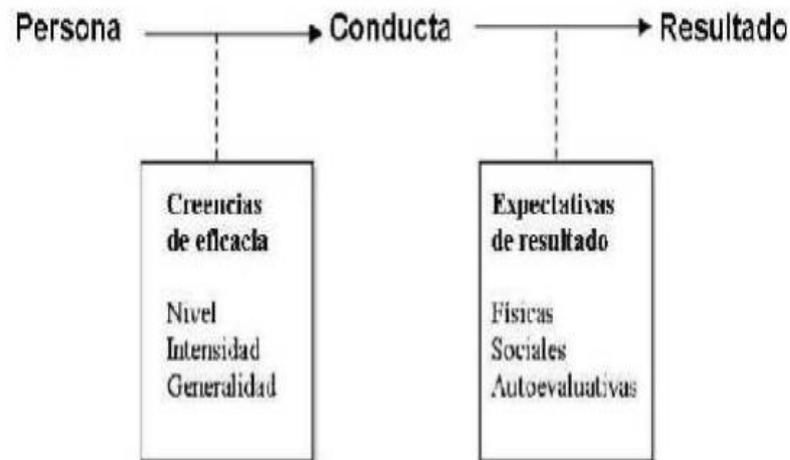


Figura 3. Relaciones Condicionales entre Creencias de Eficacia y Expectativas de Desempeño.

(Bandura A. , 1997, pág. 22)

Autoeficacia, expectativas de resultado y percepciones de control

Una investigación realizada por Harter (1992) sostiene que la percepción de competencia es un factor muy importante al momento de generar una predisposición por el aprendizaje, por tal motivo aquellos estudiantes que presentan altas percepciones de competencia son los que se encuentran más motivados dentro del aula a realizar las actividades y preguntar a los docentes, mientras que aquellos que no se sienten competentes para las actividades tienden a retraerse. Esto se debe a que todo estudiante que se sienta a gusto en una actividad no va a sentirse presionado ni con ansiedad al momento de intervenir; es lógico que a todos nos llamen la atención realizar tareas para las cuales nos sentimos capacitados.

c) La dimensión afectiva y emocional

En esta dimensión encontramos las reacciones emocionales que genera la realización de una tarea, debemos recordar que el componente afectivo juega un papel importante en el desarrollo de las actividades, puesto que al sentir una

satisfacción durante la realización de la tarea es cuando realmente pondremos todos nuestros esfuerzos y disposición para el cumplimiento de la actividad.

Reacciones afectivas derivadas del proceso atribucional

Para este párrafo tomaremos la teoría atribucional planteada por Weiner. Todas las personas desde el nacimiento tienen una capacidad innata por descubrir nuevas cosas o situaciones, así como el buscar comprender el motivo de las cosas. (Pardo & Alonso, 1990)

La tendencia que presentan los individuos a descubrir constantemente nuevos horizontes científicos es el agente que motiva a la comprensión de los sucesos de aprendizaje-enseñanza, como indican Pardo y Alonso (1990):

“la teoría atribucional de la motivación de logro es una teoría basada en la expectativa de meta y en el valor de la meta, ambos componentes sólo pueden comprenderse con claridad analizando el efecto modulador que ejerce sobre ellos la causalidad percibida”.

Al momento de desempeñar una tarea, lo que se produce es el análisis por parte del individuo de los resultados obtenidos, las reacciones iniciales serán de satisfacción lógicamente si el resultado obtenido es el que esperábamos, pero en caso de no ser de esa manera la respuesta que se obtendrá en un principio es de tristeza o frustración. Dejando de lado los sentimientos iniciales debemos concentrarnos en los motivos que llevaron a que el resultado no fuera el que esperábamos. En la selección de las causas que originaron tales resultados influyen una serie de variables que Weiner denomina "antecedentes causales".

Para Weiner (2000):

“estos antecedentes, que engloban todas aquellas experiencias significativas para el individuo y que tienen relación más o menos directa con el resultado

obtenido, incluyen factores tan importantes como la historia personal pasada, su autoconcepto, sus propias tendencias autoprotectoras, etc”.

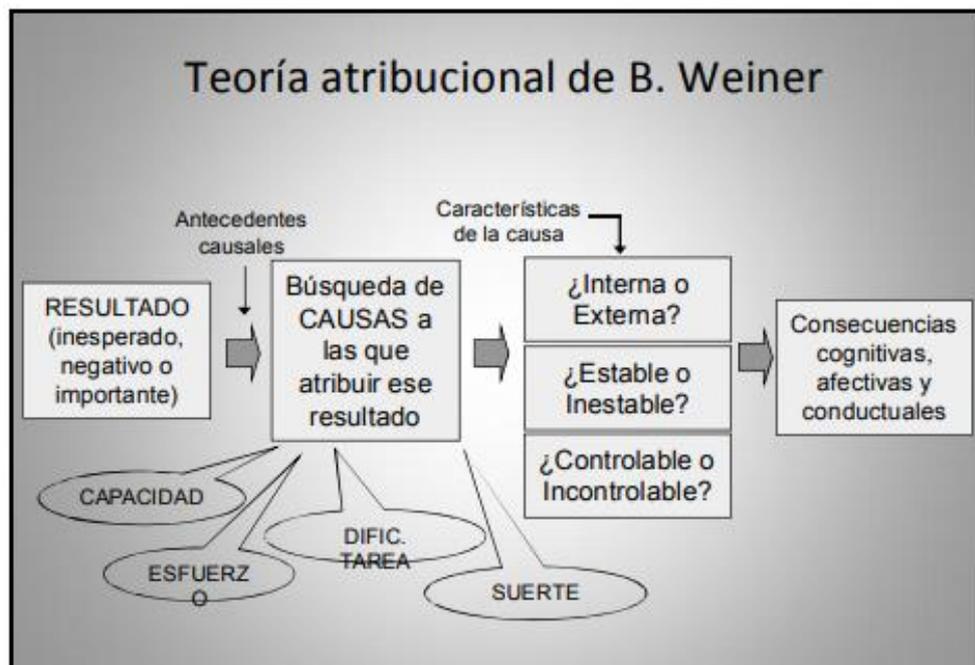


Figura 4. Las atribuciones como verdaderas causas de lo que nos sucede.

(Tomada de Valle y cols., 2007)

Teniendo en cuenta la importancia de la relación que debe existir entre cada uno de los componentes que se han presentado, podemos suponer que un estudiante se sentirá poco motivado a realizar una tarea si se da alguno de los siguientes casos: **componente de expectativa**- el estudiante siente que las tareas que se le encomiendan no están acorde a las habilidades que él presenta o que no tiene os conocimiento suficientes para poder desarrollarla de manera adecuada, **componente de valor**- si la actividad que se le encomienda al estudiante carece de sentido para él o simplemente no tiene un atractivo podemos perder la motivación para realizar la tarea, **componente afectivo**- si se dan alguna de las situaciones que

se presentaron es fácil que el estudiante caiga en el estrés o aburrimiento al momento de desempeñar la tarea y simplemente opte por no continuar.

2.2.2.4. Motivaciones que generan aprendizajes

- a) **Interés por el tema de trabajo:** Este aspecto es básico y obvio, el interés que tenga el estudiante por el tema concreto de estudio interviene en su motivación para el aprendizaje, un tema interesante desencadena con facilidad el esfuerzo necesario para aprenderlo.
- b) **El aprendizaje cooperativo:** Es el aprendizaje que permite la interdependencia entre sus miembros, se organizan pequeños grupos heterogéneos que trabajan en forma coordinada para alcanzar sus metas y resolver sus tareas académicas es una motivación donde se establecen las relaciones intersubjetivas, responsabiliza y se compromete con su propio aprendizaje y el de sus compañeros, su éxito es el de todos, por lo que sus objetivos son comunes a todo el grupo. Piaget sustenta que el Aprendizaje Cooperativo, es uno de los cuatro factores que intervienen en la modificación de estructuras cognitivas: la maduración, la experiencia, el equilibrio y la transmisión social.
- c) **Sentimiento de competencia:** Es un factor clave en la motivación de muchos estudiantes por el estudio, el sentirse competente le supone al discente pensar que puede aprender, lo que favorece que tenga sentido realizar el esfuerzo necesario para conseguirlo. Debemos enseñar a los alumnos a ser conscientes de este aspecto de su motivación y del papel que ellos tienen para mejorar progresivamente su capacidad para aprender.
- d) **Proyecto personal:** Este motivo es el más general y en muchas ocasiones el más difícil, tener un proyecto supone ver el trabajo escolar como un medio para irlo consiguiendo; la sensación de estar haciendo lo que se quiere y conviene

hacer, es un elemento muy significativo de madurez que favorece la disposición a reforzarse en las tareas escolares, hay una estrecha vinculación entre los aprendizajes con acento constructivista y el fomento de valores y proyectos.

- e) **Sentir ayuda del profesor;** Isabel Solé sostiene que: la motivación no es algo que viene dado, sino que se construye en las propias situaciones de enseñanza y aprendizaje, la relación entre los alumnos y el profesor siempre es interactiva, su influencia es mutua; se trata de un compromiso humano, singular, con cada alumno, para ellos tiene más sentido llevar a cabo su actividad intelectual

2.2.2.5. Dimensiones de la motivación

a) Dimensión 1: Orientaciones a metas intrínsecas

Según Pintrich, Smith, García y McKeachie (1991): “es el grado en que los estudiantes realizan las tareas y acciones por el interés que les genera la actividad misma, considerándola como un fin en sí misma y no como un medio para alcanzar otras metas”.

Las metas personales que nosotros tenemos como personas va de la mano con un sentimiento interno que al conseguirlo nos va a producir una satisfacción.

Ortega (2006), mencionó: Es el grado en el que el estudiante se percibe a sí mismo como participante de una tarea por razones de desafío, curiosidad y dominio. La tarea es en sí misma más que un medio para alcanzar el fin. Es evidente cuando el estudiante realiza una actividad por el simple placer de realizarla, sin que nadie de manera explícita reciba algún incentivo externo. El alumno con motivación interna para aprender generalmente tiene un criterio personal para juzgar el éxito o el fracaso, no depende de un criterio externo; realiza intentos independientes de dominar la materia y además trata de desarrollar criterios independientes sobre los fenómenos que observa o estudia. Trata de depender sólo mínimamente del docente.

De igual forma, Soriano (2001) señaló: Motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es, por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno.

b) Dimensión 2: Orientaciones a metas extrínsecas

Según Goñi (1998) señaló: La motivación extrínseca se refiere a las condiciones externas que activan, dirigen y mantienen la conducta. Cuando los estudiantes están motivados extrínsecamente, realizan la tarea por el valor o importancia que adjudican a lo que aporta el resultado. Se puede hablar de motivación extrínseca si la conducta tiene una finalidad externa al acto mismo, si depende de las recompensas exteriores, o si vienen determinadas por acontecimientos o satisfacciones externas. En resumen, los factores motivadores no son inherentes al estudiante ni a la tarea. Esta motivación está vinculada a los planteamientos conductistas. La motivación extrínseca es una invitación permanente a que los estudiantes adopten un enfoque superficial.

Soriano (2001) también señaló sobre la motivación extrínseca, “es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación”.

Entonces podemos decir que la decisión del propio individuo para realizar actividades que le ayudarán a cumplir un fin e incluso podría estimularse por un factor externo que le implicará ganar una recompensa.

c) Dimensión 3: Valor de la tarea

Pintrich (1991) expresó “El concepto de valor de la tarea, es definido como la evaluación que hacen los estudiantes en torno a lo interesante, lo importante y/o lo útil que es para estos el realizar una actividad escolar”. De esta manera, el valor

de la tarea responde al grado de importancia, interés y utilidad que el estudiante aprecia y otorga al material de estudio, por lo que el alumno se pregunta ¿por qué hago esta tarea?

Pintrich, Smith García y McKeachie (1991) y Wolters y Pintrich (1998) plantean que una valoración positiva de las tareas podría conducir al estudiante a involucrarse más en el propio aprendizaje y a utilizar estrategias cognitivas más frecuentemente.

Los estudiantes valoran positivamente las tareas, dará mayor valor a las actividades que realiza porque tendrá un mayor compromiso e implicación en el aprendizaje, y por ende mejores resultados académicos. Esto implica que los estudiantes motivados van a tener las creencias de que tienen la capacidad para desarrollar las tareas dejadas en los cursos y con ello les va a generar una satisfacción personal.

d) Dimensión 4: Creencias de control para el aprendizaje

Según Valverde cita a Pintrich (1991), “Se entiende por creencias de control sobre el propio aprendizaje, al grado de confianza con que los estudiantes perciben que sus esfuerzos por aprender producirán resultados positivos”. De acuerdo con los autores implica que los estudiantes motivados van a tener las creencias de controlar su aprendizaje del curso.

Además, Pintrich, Smith, García y McKeachie (1991), señalaron: “refieren a las creencias de los estudiantes acerca del grado de control que tienen sobre su propio aprendizaje”. (Citado por Valverde)

De acuerdo con los autores decimos que el control de aprendizaje son las creencias que tienen los estudiantes, en que sus esfuerzos para aprender darán lugar a resultados positivos, creen que estos resultados dependen del esfuerzo propio de

uno, en combinación con los factores externos tales como lo es el docente. Es decir, que los estudiantes motivados van a tener las creencias de controlar su aprendizaje del curso.

e) Dimensión 5: Autoeficacia para el rendimiento

La autoeficacia es una auto-evaluación de la capacidad de uno para dominar una tarea, incluye juicios sobre la capacidad para realizar una tarea, así como la confianza de uno de habilidades para llevar a cabo esta tarea.

Las creencias de autoeficacia de los docentes, afectan a su práctica docente y a su actitud hacia el conjunto del proceso educativo. Además, constituyen un buen predictor del rendimiento de los estudiantes y del sentimiento de autoeficacia de estos en relación con su propio rendimiento. (Leonor Prieto)

f) Dimensión 6: Componente afectivo (ansiedad)

Goleman (1996) nos dice que la inteligencia emocional, es un término que implica conocer las propias emociones y regularlas tanto personalmente como socialmente (autorregulación emocional). En tal sentido, la inteligencia emocional está relacionada con la motivación, ya que una persona es inteligente emocionalmente en la medida que puede mejorar su propia motivación.

La ansiedad es considerada como un factor que se relaciona negativamente con las expectativas y con el rendimiento académico. Se comprende que la ansiedad está compuesta por dos aspectos interdependientes, los cuales son la preocupación o componente cognitivo y el componente emotivo. En el caso del componente cognitivo o también entendido como preocupación, se refiere a los pensamientos negativos que desorganizan y alternan negativamente el rendimiento del alumno. El componente emotivo por su parte se refiere a las manifestaciones fisiológicas y afectivas propias de la ansiedad.

Nos quiere decir que los pensamientos negativos de los alumnos durante los exámenes interfieren en los resultados y se ponen de manifiesto reacciones fisiológicas durante la realización de la prueba.

Según Bertogila (2005) citado por Valverde, refirió: “la ansiedad es un estado interno propio de cada persona, que se experimenta cuando sentimos temor por la integridad de nuestro yo (autoestima). Frecuentemente se le identifica como temor al fracaso, el castigo o al ridículo”. (Citado por Valverde, 2017, p. 37)

Perkun (1992) ha generalizado otras emociones los efectos que la ansiedad y el estado anímico producen en el aprendizaje y rendimiento y ha elaborado un modelo teórico en el que los efectos motivacionales de las emociones y su repercusión en el aprendizaje y rendimiento.

Podemos definir ansiedad como una reacción emocional individual que depende, de la naturaleza de cada persona y está frecuentemente relacionada con el temor de algo.

2.3. Definición de términos

Actitud: es el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. Se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar.

Aprendizaje: es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Autoeficacia: es la confianza en la propia capacidad para lograr resultados pretendidos.

Competencia: es una habilidad completa que integra un conocimiento de saberes, el conocimiento de conceptos, el manejo de procedimientos y determinadas actitudes.

Docente: es aquella persona que se dedica profesionalmente a enseñar o que realiza tareas asociadas a la enseñanza o la educación.

Desempeño docente: es aquel que demuestra eficacia en el logro de los objetivos que son propios de su trabajo a nivel universitario - docencia, investigación y servicios a la comunidad.

Evaluación: es la determinación sistémica del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación conduce a un juicio sobre el valor de algo y se expresa mediante la opinión de que ese algo es significativo.

Motivación: es un proceso que nos dirige hacia un objetivo o una meta de actividad, que la instiga y la mantiene.

Motivación Extrínseca: relacionada con la motivación externa que nos impulsa a hacer algo por que a cambio obtendremos un reconocimiento y evitaremos un rechazo.

Motivación Intrínseca: es la que surge de factores internos a la persona como intereses, curiosidad, es decir como los intereses personales llevan al individuo a planearse soluciones hacia retos propios.

Percepción: es la forma en la que el cerebro detecta las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión consciente de la realidad física de su entorno. Proceso cognoscitivo, a través del cual los sujetos captan información

del entorno, por los sistemas sensoriales y que permiten al individuo formar una representación de la realidad del entorno.

Rendimiento: es la relación entre lo obtenido y el esfuerzo empleado para obtenerlo. Nivel de éxito obtenido en las tareas realizadas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Formulación de la hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La percepción del desempeño docente se relaciona con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna en el año 2018.

3.1.2. Hipótesis específica

- a) La dimensión capacidades pedagógicas tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.
- b) La dimensión emocionalidad tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.
- c) La dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.
- d) La dimensión relaciones interpersonales tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

3.2. Variables e indicadores

3.2.1. Identificación de la Variable Independiente

Percepción del Desempeño docente

3.2.1.1. Indicadores (Dimensiones)

- Capacidades pedagógicas
- Emocionalidad
- Responsabilidad en el desempeño de funciones
- Relaciones interpersonales con sus amigos

3.2.1.2. Escala para la medición de la Variable

Nominal

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Unidad / Categoría	Escala
Percepción del Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> - Domina el contenido - Clases interesantes - Explicación de clase clara - Planifica la clase - Promueve y contribuye un clima de clase adecuado - Identifica cualidades de alumnos - Variedad de prácticas - Conocimientos de características psicológicas - Diferentes formas de evaluación - Practica y promueve valores - Ambiente pedagógico favorable 	<p>Escala de Likert de 5 puntos en sentido positivo</p>	Nominal

	Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación pedagógica - Autoestima - Capacidad para actuar con justicia. - Nivel de satisfacción 		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad. - Participación de las sesiones de clase. - Cumplimiento de sílabo. - Nivel profesional alcanzado. - Identificado con la institución. - Grado de autonomía profesional y liderazgo en clase. 		
	Relaciones interpersonales con sus alumnos	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de preocupación y comprensión de los alumnos. - Nivel de expectativas sobre los alumnos. - Flexibilidad para aceptar la diversidad. 		

3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente

Motivación

3.2.2.1.Indicadores

- Orientación a metas intrínsecas
- Orientación a metas extrínsecas
- Valor de la tarea

- Creencias de control para el aprendizaje
- Autoeficacia para el rendimiento
- Componente afectivo

3.2.2.2. Escala para la medición de la Variable

Nominal

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Unidad / Categoría	Escala
Motivación	Orientación a metas intrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> - Prefiero que el contenido de las clases sean desafiantes, para aprender cosas nuevas. - Prefiero que el material aliente mi curiosidad. - La cosa más satisfactoria es tratar de entender el contenido. - Escojo las tareas del curso en las que pueda aprender, así ella no garantiza una buena calificación. 	Escala de Likert de 5 puntos	Nominal
	Orientación a metas extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción al obtener una buena calificación. - Importancia es mejorar mi promedio, preocupación es conseguir una buena calificación. 		

		<ul style="list-style-type: none"> - Creo que puedo conseguir mejores calificaciones en este curso que mis compañeros. - Buen desempeño es importante para mí y mi familia. 		
	Valor de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Pienso que seré capaz de usar lo aprendido en otro curso. - Importancia de aprender el curso. - Interés en el contenido del curso que llevo. - Pienso que me es útil aprender los contenidos del curso. - Me gusta el contenido del curso. - Importancia para mí de entender el contenido del curso. 		
	Creencias de control para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de forma apropiada aprenderé el contenido del curso. - Es mi culpa si no aprendo el contenido. - Si me esfuerzo, entenderé el contenido del curso. - Si no entiendo el contenido es porque no me esfuerzo. 		

	<p>Autoeficacia para el rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creo que recibiré una excelente calificación en el curso que llevo. - Puedo entender las lecturas más difíciles del curso. - Confío en que puedo aprender los conceptos básicos enseñados. - Confío en que puedo entender el material más complejo dado por el docente. - Confío en que pueda hacer un excelente trabajo con respecto a tareas y exámenes. - Espero que mi desempeño en este curso sea bueno. - Puedo dominar las habilidades que se enseñan en el curso. - Considerando dificultad del curso, el docente y habilidades, pienso que saldré bien en el resultado final. 		
	<p>Componente afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mi desempeño será eficiente comparado con otros alumnos con respecto a una tarea o examen. - Cuando presento una tarea o rindo examen pienso positivamente. 		

		<ul style="list-style-type: none"> - Al presentar una tarea, examen o actividad pienso en la importancia de obtener buenas calificaciones. - Experiencia de sensación agradable de triunfo - Confiado al presentar un examen o tarea. 		
--	--	--	--	--

3.3. Tipo de Investigación

Tipo no experimental, de enfoque mixto.

3.4. Diseño de la investigación

Diseño descriptivo prospectivo de corte transversal correlacional

3.5. Ámbito y tiempo social de la investigación

Ámbito: Universidad Privada

Tiempo social: 2018

3.6. Población y muestra

3.6.1. Unidad de estudio

Estudiantes de una Universidad Privada en Tacna.

3.6.2. Población y muestra

La población objetivo de estudio estuvo constituida por todos los estudiantes matriculados en el Semestre 2018 – II de la carrera de Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica; y Terapia Física y Rehabilitación que abarcó a un total de 120 estudiantes, de los cuales la muestra final comprendió a 92 estudiantes de la carrera de Tecnología Médica, divididos en 33 estudiantes de

carrera de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica y 59 estudiantes de la carrera de Terapia Física y Rehabilitación, como se aprecia en la Tabla 3 siguiente:

Tabla 3

Distribución de la población y muestra

POBLACIÓN	TERAPIA FÍSICA		LABORATORIO	
	Cantidad	Porcentaje (%)	Cantidad	Porcentaje (%)
Estudiantes de II Ciclo	20	28,57	15	30
Estudiantes de IV Ciclo	20	28,57	14	28
Estudiantes de VI Ciclo	20	28,57	11	22
Estudiantes de VIII Ciclo	10	14,29	10	20
Total	70	100	50	100

Fuente: Elaboración propia

Los criterios de inclusión y exclusión adoptados corresponden al detalle siguiente:

Criterios de Inclusión:

- Estudiantes matriculados en el II, IV, VI y VIII ciclo de la carrera de Tecnología Médica Semestre II – 2018.
- Estudiantes que accedieron a participar del trabajo de investigación.
- Estudiantes que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Estudiantes que no están matriculados en el II, IV, VI y VIII ciclo de la carrera de Tecnología Médica del Semestre II – 2018.
- Estudiantes que no accedieron a participar del trabajo de investigación.
- Estudiantes que no firmaron el consentimiento informado.

3.7.Procedimiento, Técnicas e Instrumentos

3.7.1. Procedimientos

- Se emplearon cuestionarios que fueron entregados a los estudiantes de Tecnología Médica para su llenado respectivo.
- Se tabularon los datos obtenidos de las encuestas y se analizó la información a través de un software estadístico.
- Se concluyó con el análisis de los resultados obtenidos.

3.7.2. Técnicas

Según el cuestionario de desempeño docente y motivación del estudiante.

3.7.3. Instrumentos

Cuestionario de Motivación

Este cuestionario consistió en un conjunto de 31 preguntas ordenadas de acuerdo a 6 dimensiones:

- Dimensión 1: Orientación a metas intrínsecas
- Dimensión 2: Orientación a metas extrínsecas
- Dimensión 3: El valor de la tarea
- Dimensión 4: Creencias de control para el aprendizaje
- Dimensión 5: Autoeficacia para el rendimiento
- Dimensión 6: El componente afectivo.

Su puntuación: Las preguntas fueron distribuidas con alternativas de respuesta tipo Likert donde uno es el menor y cinco el mayor.

1 = Totalmente desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Ficha Técnica del Cuestionario Motivación para el estudio

NOMBRE	Motivación para el estudio
Autor	Instrumento adaptado de Pintrich, P., Smith, D., Garcia, T., Mckeachie, W. (1991)
Año	2016
Ítems	31

Tiempo de aplicación	30 min
Objetivo	Determinar la relación que hay entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna en el 2018.
Aplicación	Individual
Edad de aplicación	19 a 22 años

Test de Desempeño Docente

Se trata de un instrumento adaptado en las cuatro (4) dimensiones de acuerdo al modelo de evaluación del desempeño docente de Héctor Valdés Veloz (2004), dividido en esta forma:

- Dimensión 01: Capacidades pedagógicas (12 ítems)
- Dimensión 02: emocionalidad (04 ítems)
- Dimensión 03: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (06 ítems)
- Dimensión 04: Relaciones Interpersonales (03 ítems)

Puntuación de los ítems: escala de cinco puntos, uno es considerado el menor y cinco mayor, en donde cada uno se valora como:

1 = Total Desacuerdo

2 = Desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Formulación de los ítems en sentido positivo. Asimilación de dimensiones para uso formativo.

Ficha Técnica de Escala Tipo Likert de Desempeño Docente

NOMBRE	Escala tipo Likert de desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de Educación superior
Autor	Marlene Edith Reyes Manrique
Año	2015
Ítems	31
Tiempo de aplicación	25 min
Objetivo	Determinar la relación que hay entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna en el 2018.
Aplicación	Individual o colectiva (estudiantes de nivel universitario)
Edad de aplicación	19 a 22 años

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para la recolección de información se procedió a hacer las coordinaciones con el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la Directora de Escuela Profesional de Tecnología Médica, quienes brindaron las facilidades del caso para la aplicación de los instrumentos, a los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica del semestre 2018-II, procediéndose a realizar las encuestas dentro de sus instalaciones, exponiéndoles los alcances del trabajo así como la orientación respectiva para el llenado de los formatos obteniendo a su vez el consentimiento correspondiente para su participación.

4.2. Diseño de la presentación de los resultados

Una vez recolectada la información de las encuestas, ésta se registró en una hoja de datos en el programa Excel de Microsoft Windows 2016. El procesamiento de los mismos se realizó utilizando el software estadístico SPSS v.24. Para la presentación de los resultados se elaboraron cuadros de contingencia, generando gráficos de barras, teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación.

4.3. Resultados

4.3.1. Desempeño docente

Tabla 4

Nivel de desempeño docente según percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018.

	F	%
Bajo	22	23,9
Medio	47	51,1
Alto	23	25,0
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

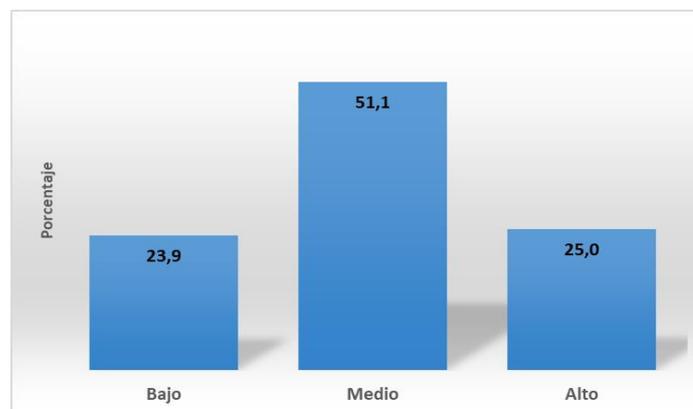


Figura 5

Nivel de desempeño docente según percepción de los estudiantes de la carrera de la Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018.

Fuente: Tabla 4

Como resultado de la encuesta realizada se pudo apreciar según tabla 4 y figura 5 que el desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna a nivel general, alcanzan un alto porcentaje de

desempeño en el nivel medio con un 51.1 %, mientras que el 23.9 % cree que tienen un nivel bajo y el 25 % tiene un nivel alto.

Tabla 5

Nivel de desempeño docente en su dimensión Capacidades Pedagógicas según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	22	23,9
Medio	46	50,0
Alto	24	26,1
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

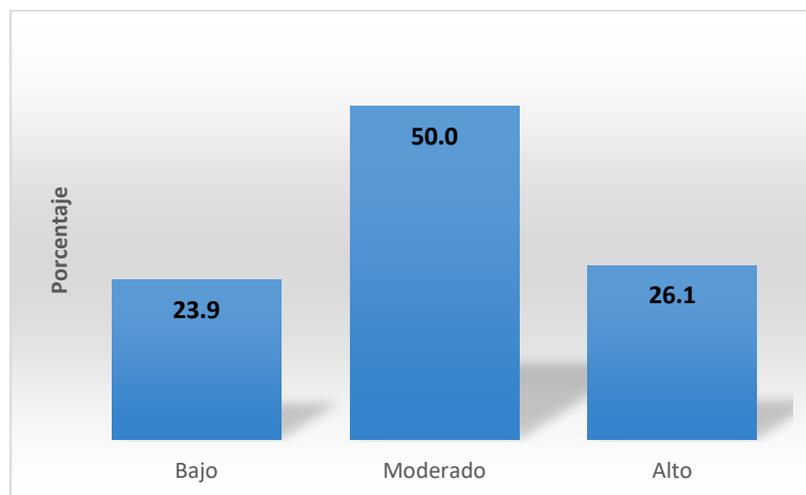


Figura 6

Nivel de desempeño docente en su dimensión Capacidades pedagógicas según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018.

Fuente: Tabla 5

La tabla 5 y figura 6 nos muestran que el nivel de desempeño docente en su dimensión capacidades pedagógicas desde la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica, es la siguiente:

Que del total de estudiantes encuestados el 23,9% cree que los docentes presentan un bajo desempeño docente, en tanto el 50,0% presentaron un nivel medio y por último el 26,1% un alto desempeño docente.

Tabla 6

Nivel de desempeño docente en su dimensión Emocionalidad según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	21	22,8
Medio	46	50,0
Alto	25	27,2
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

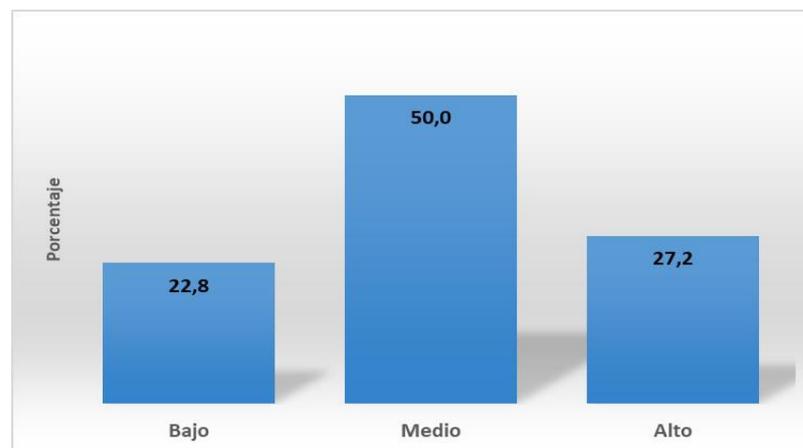


Figura 7

Nivel de desempeño docente en su dimensión Emocionalidad según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 6

Como se observa en la tabla 6 y figura 7 líneas arriba, la dimensión emocionalidad desde la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, el 50%

creo que los docentes tienen un factor medio en el grado emocionalidad, mientras que el 22,8% tiene un bajo desempeño docente y el 27,2% un alto nivel de desempeño.

Tabla 7

Nivel de desempeño docente en su dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	21	22,8
Medio	36	39,1
Alto	35	38,0
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

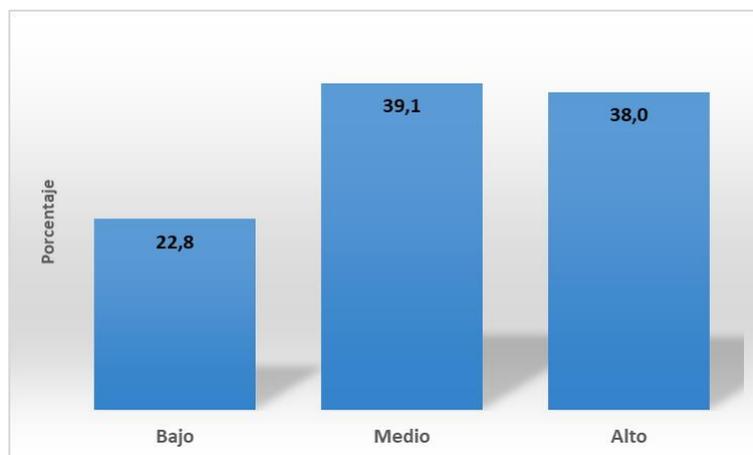


Figura 8

Nivel de desempeño docente en su dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 7

Los encuestados resolvieron que hay dos puntos altos dentro de la dimensión responsabilidad en el desempeño las funciones de los docentes, el 39,1% representa el nivel medio mientras que el 38% representa el nivel alto, en tanto los estudiantes creen que solo el 22,8% tiene un bajo nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Tabla 8

Nivel de desempeño docente en su dimensión Relaciones Interpersonales según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	15	16,3
Medio	38	41,3
Alto	39	42,4
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

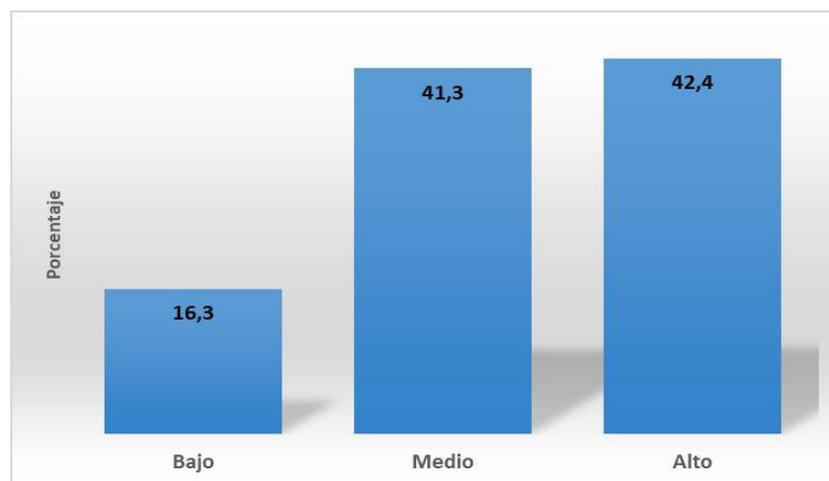


Figura 9

Nivel de desempeño docente en su dimensión Relaciones Interpersonales según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 8

De los resultados obtenidos se puede afirmar que se tiene una distribución bien marcada para las escalas de mayor valor con respuestas totalmente favorable para los docentes alcanzando porcentajes de muestra de 41,3% y 42,4% respectivamente, mientras que solo el 16,3% tiene una percepción negativa, lo cual indica que la mayoría de los docentes presenta relaciones interpersonales positivas de desempeño desde el punto de vista de los estudiantes.

Tabla 9

Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según sexo por percepción del desempeño docente, 2018

Desempeño docente	Sexo					
	Mujer		Hombre		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	14	24,1	8	23,5	22	23,9
Medio	29	50,0	18	52,9	47	51,1
Alto	15	25,9	8	23,5	23	25,0
Total	58	100,0	34	100,0	92	100,0

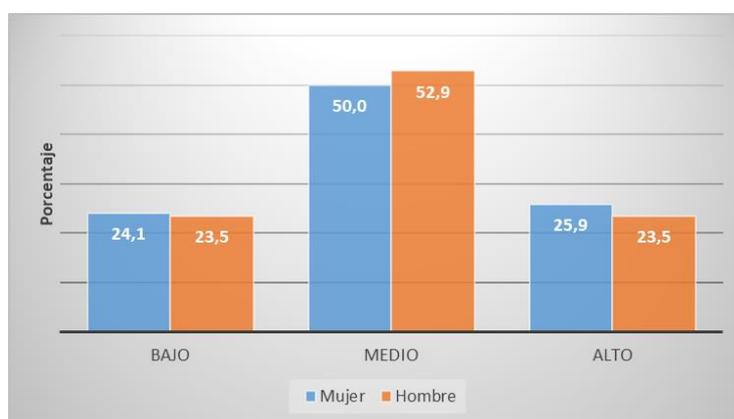


Figura 10

Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según sexo por percepción del desempeño docente, 2018

Fuente: Tabla 9

Después de realizar las tablas y figuras, se procedió a analizarlas, teniendo como conclusiones, desde la percepción de los estudiantes según sexo, la misma lectura de desempeño variando en 3% como máximo aproximadamente, es decir que los niveles bajo según mujeres y hombres con un 24,1% y 23,5%, 50% y 52,9% en el nivel medio y 25,9% y 23,5% en el nivel alto respectivamente son muy similares y concluyendo que el desempeño de los docentes alcanza niveles medios manteniendo un equilibrio durante sus funciones.

Tabla 10

Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según ciclo por percepción del desempeño docente, 2018

Desempeño Docente	Ciclo									
	II Ciclo		IV ciclo		VI ciclo		VIII ciclo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	36,8	8	25,0	4	16,0	3	18,8	22	23,9
Medio	9	47,4	12	37,5	17	68,0	9	56,3	47	51,1
Alto	3	15,8	12	37,5	4	16,0	4	25,0	23	25,0
Total	19	100,0	32	100,0	25	100,0	16	100,0	92	100,0

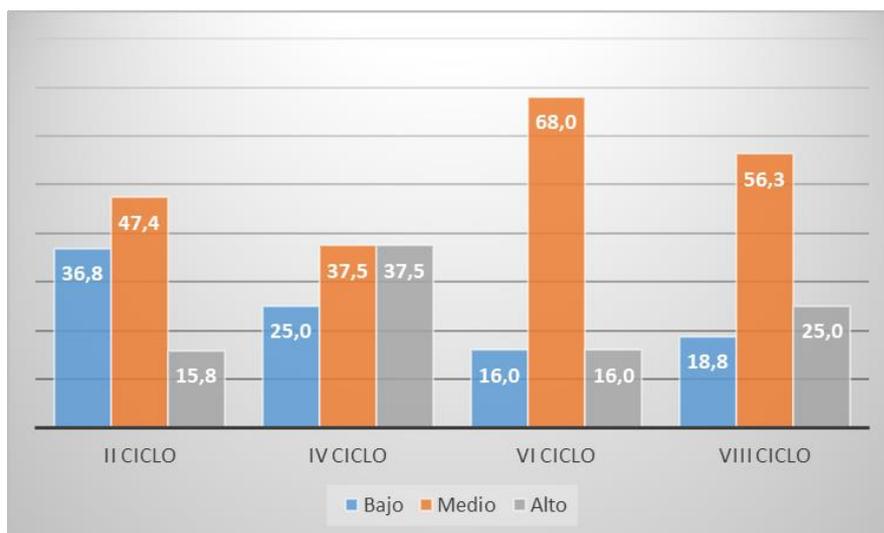


Figura 11

Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada de Tacna según ciclo por percepción del desempeño docente, 2018

Fuente: Tabla 10

De los resultados obtenidos de las encuestas a los estudiantes de diferentes ciclos se puede observar una distribución de resultados variables en la mayoría de estos, en el ciclo II con un 36,8% de nivel bajo, 47,4% de nivel medio y un 15,8% nivel alto, para el ciclo IV con un 25% de nivel bajo, 37,5% para el nivel medio y alto, para el ciclo VI con un 16% de nivel bajo, 68% para el nivel medio y un 16% para el nivel alto y por último el ciclo VIII con un 18,8% para el nivel bajo, 56,3% para el nivel medio y 25% para el nivel alto, es así que como conclusión general de los encuetados por ciclos, solo el ciclo IV tiene un resultado homogéneo positivo con un 37,5% en nivel medio y alto, en tanto al resto de los ciclos se les asigna resultados contundentes moderados de desempeño sobresalientes en el ciclo VI y VIII.

Tabla 11

Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según carrera por percepción del desempeño docente, 2018

Desempeño docente	Carrera					
	Laboratorio Clínico		Terapia Física		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	36,4	10	16,9	22	23,9
Medio	14	42,4	33	55,9	47	51,1
Alto	7	21,2	16	27,1	23	25,0
Total	33	100,0	59	100,0	92	100,0

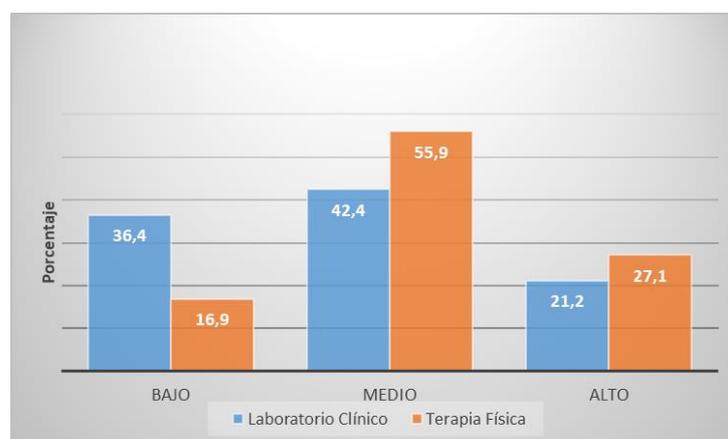


Figura 12

Estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna según carrera por percepción del desempeño docente, 2018

Fuente: Tabla 11

De la tabla 11 y figura 12 se aprecian resultados diferentes, desde el punto de vista de los estudiantes de laboratorio clínico creen que el 36,4% tiene un nivel de desempeño es bajo, el 42,4% tiene un nivel

medio y solo el 21,2% tiene un desempeño alto, en tanto a los estudiantes de terapia física creen que el 16,9% tiene un nivel de desempeño es bajo, el 55,9% tiene un nivel medio y solo el 27,1% tiene un desempeño alto, en conclusión se puede decir que los estudiantes de laboratorio ven a los docentes con un nivel de desempeño medio bajo y los estudiantes de terapia física los ven con un nivel de desempeño medio alto según encuesta desarrollada.

4.3.2. MOTIVACIÓN

Tabla 12

Nivel de motivación del estudio de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	2	2,2
Medio	20	21,7
Alto	70	76,1
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

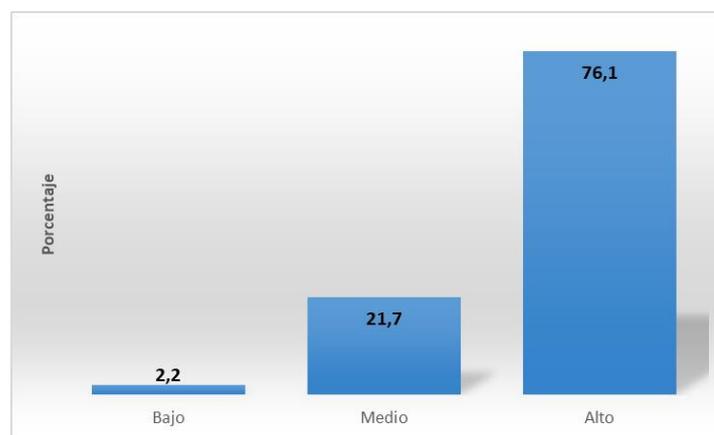


Figura 13

Nivel de motivación del estudio de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 12

Se muestra en la tabla 12 y figura 13 que el nivel de motivación en los estudiantes alcanza niveles altos llegando a un 76,1% del total de encuestados, mientras que un grupo pequeño llega al 21,7% y el resto a un 2,2%, es decir que la motivación de los estudiantes es satisfactoria y positiva en comparación con el resto de estudiantes.

Tabla 13

Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas intrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	11	12,0
Medio	35	38,0
Alto	46	50,0
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

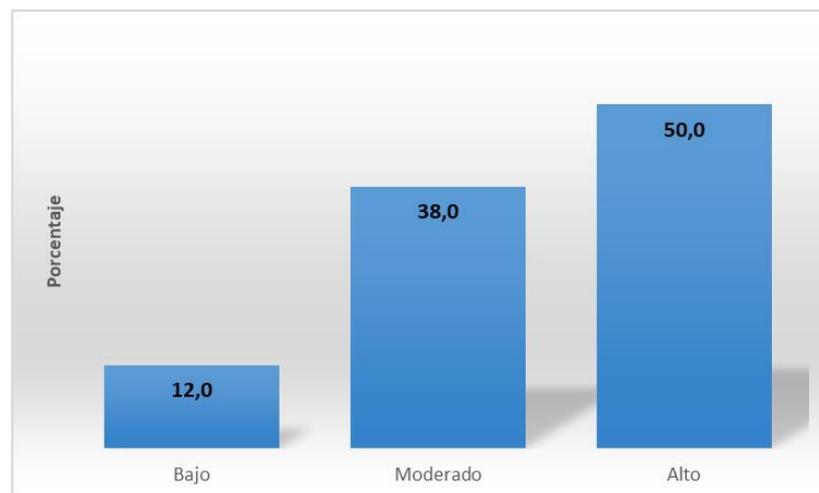


Figura 14

Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas intrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 13

Los niveles porcentuales de los estudiantes son positivos alcanzando niveles medio de 38% y alto de 50%, mientras que el 12% alcanza el nivel bajo, es decir que los estudiantes de la carrera de tecnología médica en metas intrínsecas desarrollan con vocación su profesión evocándose netamente a su carrera medica sin necesidad de condicionantes, supuestos o promesas para con su carrera.

Tabla 14

Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas extrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	F	%
Bajo	18	19,6
Medio	44	47,8
Alto	30	32,6
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

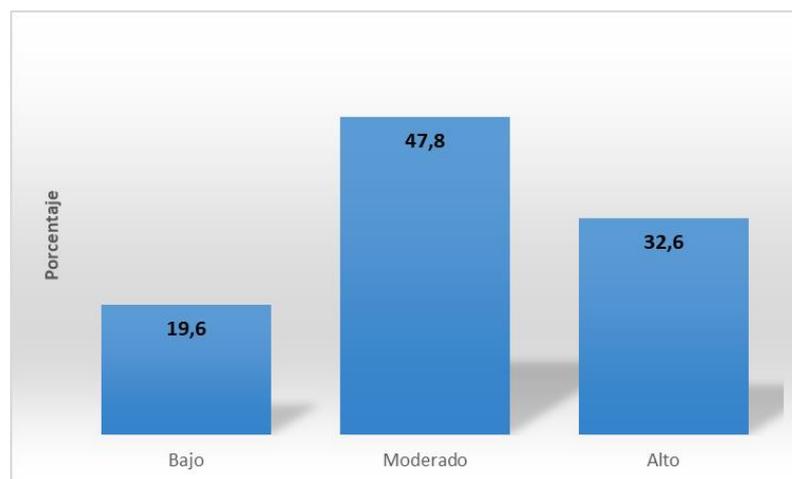


Figura 15

Nivel de motivación en su dimensión Orientación a metas extrínsecas de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 14

Se observa que los estudiantes alcanzan niveles diferentes en este aspecto de motivación, el 47,8% alcanza el nivel medio, el 32,6% alcanza el nivel alto y el 19,6% el nivel bajo, es decir que los estudiantes de la carrera de tecnología médica en metas extrínsecas desarrollan su carrera con un fin directo o indirecto a su carrera, tienen cierta aceptación por elementos externos que motiven alcanzar sus objetivos mediante condicionantes.

Tabla 15

Nivel de motivación en su dimensión valor de la tarea de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	18	19,6
Medio	47	51,1
Alto	27	29,3
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

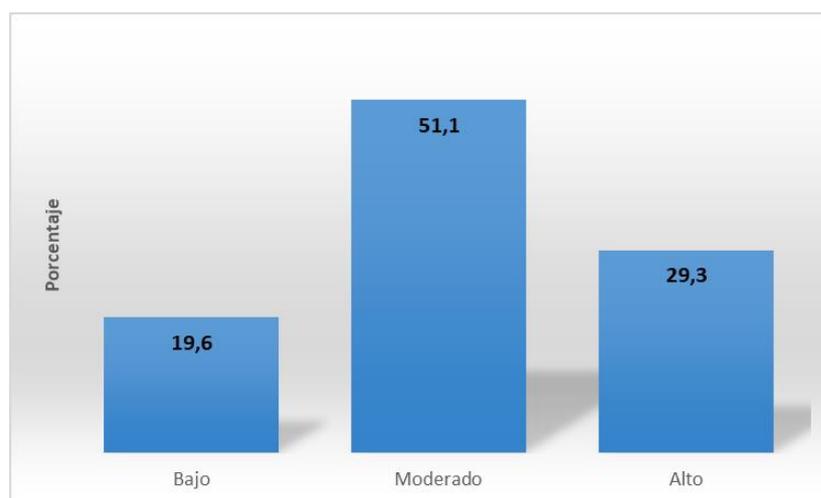


Figura 16

Nivel de motivación en su dimensión valor de la tarea de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 15

En la tabla 15 y figura 16 se puede observar que el 19,6% alcanza un nivel bajo de motivación en su dimensión valor de la tarea, el 29,3% de los estudiantes alcanza un nivel alto, y el 51,1% alcanzó un nivel medio de motivación frente a su dimensión valor de la tarea de los estudiantes.

Tabla 16

Nivel de motivación en su dimensión creencias de control para el aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	12	13,0
Medio	46	50,0
Alto	34	37,0
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

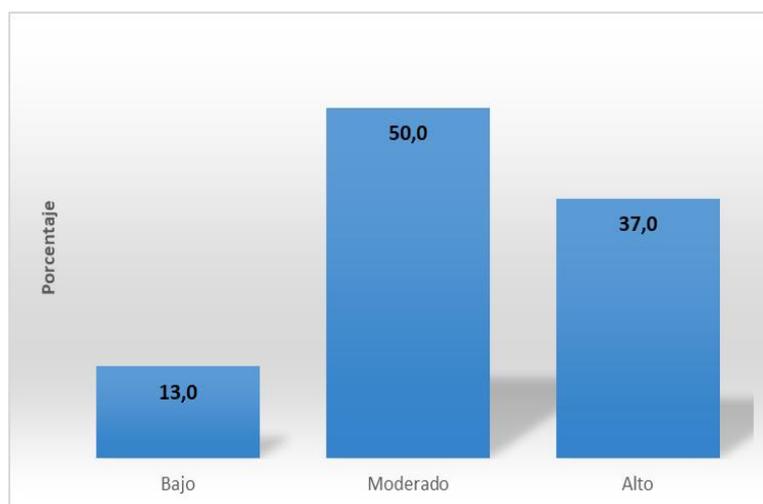


Figura 17

Nivel de motivación en su dimensión creencias de control para el aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 16

De los resultados obtenidos se puede confirmar que el 50,0% pertenece a un nivel moderado de motivación en su dimensión creencias de control de aprendizaje, en nivel alto corresponde al 37,0% de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica, y solo el 13,0% equivale a un nivel bajo de motivación en su dimensión.

Tabla 17

Nivel de motivación en su dimensión autoeficacia para el rendimiento de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	21	22,8
Medio	44	47,8
Alto	27	29,3
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

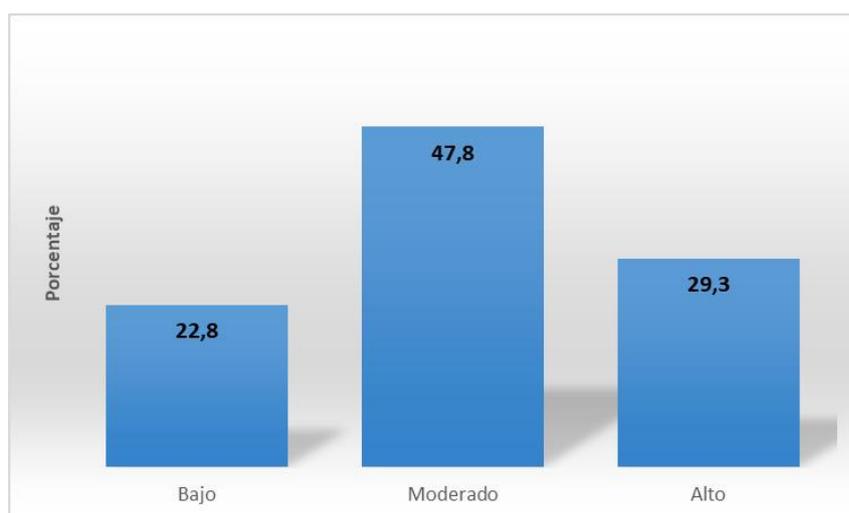


Figura 18

Nivel de motivación en su dimensión autoeficacia para el rendimiento de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 17

Después de realizar la tabla 17 y figura 18, y analizarlas, se pudo concluir desde la percepción de los estudiantes que el 47,8% tienen un nivel moderado de motivación en su dimensión autoeficacia para el rendimiento, el 29,3% en un nivel alto y solo el 22,8% equivale a un nivel bajo de motivación.

Tabla 18

Nivel de motivación en su dimensión componente afectivo de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

	f	%
Bajo	22	23,9
Medio	46	50,0
Alto	24	26,1
Total	92	100,0

Fuente: Cuestionario

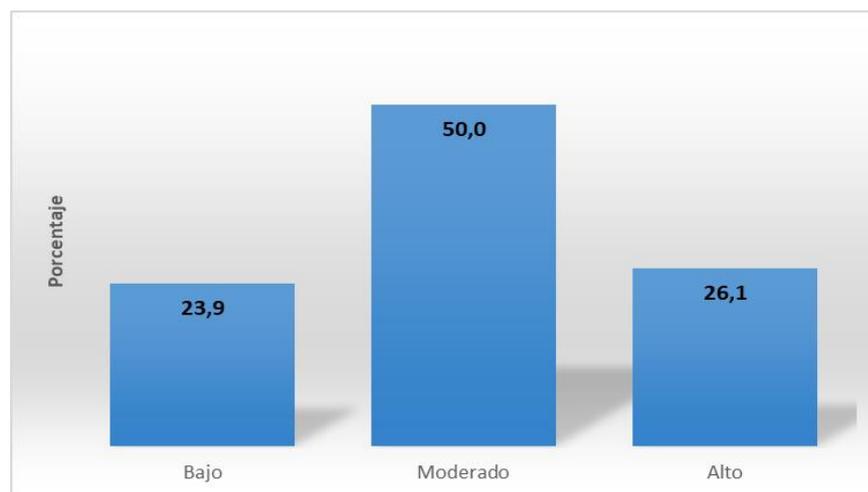


Figura 19

Nivel de motivación en su dimensión componente afectivo de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna, 2018

Fuente: Tabla 18

Como resultado de la encuesta realizada se pudo apreciar que la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna a nivel general, alcanzan un alto porcentaje de motivación en su dimensión componente afectivo, un nivel medio con un 50,0%, mientras que el 26,1% cree que tienen un nivel alto y el 23,9% tiene un nivel bajo.

4.4. Prueba estadística

HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La percepción del desempeño docente no se relaciona con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna.

H₁: La percepción del desempeño docente se relaciona con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna.

Tabla 19

Correlación entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes

		Motivación	
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	0,535**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

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

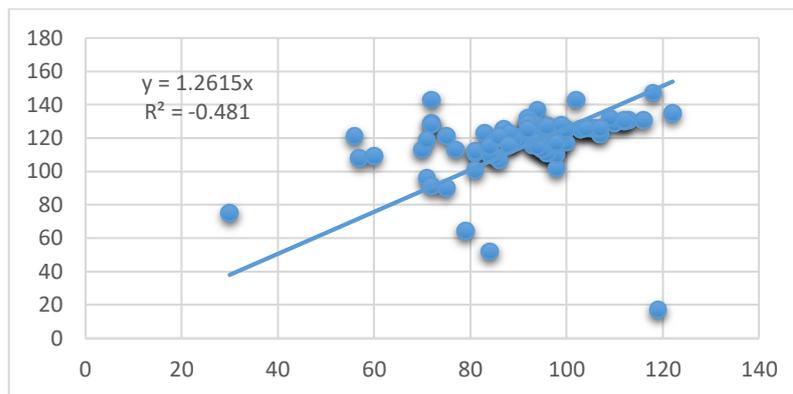


Figura 20

Correlación entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica

El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0,535; lo cual nos indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables. El nivel de significancia obtenido es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); la misma que establece una relación entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de la Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H_0 : La dimensión percepción de las capacidades pedagógicas no se relacionan con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

H_1 : La dimensión percepción de las capacidades pedagógicas se relacionan con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

Tabla 20

Correlación de la dimensión capacidad pedagógica y motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica

		Motivación	
Rho de Spearman	Dimensión Capacidad Pedagógica	Coefficiente de correlación	0,550**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

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

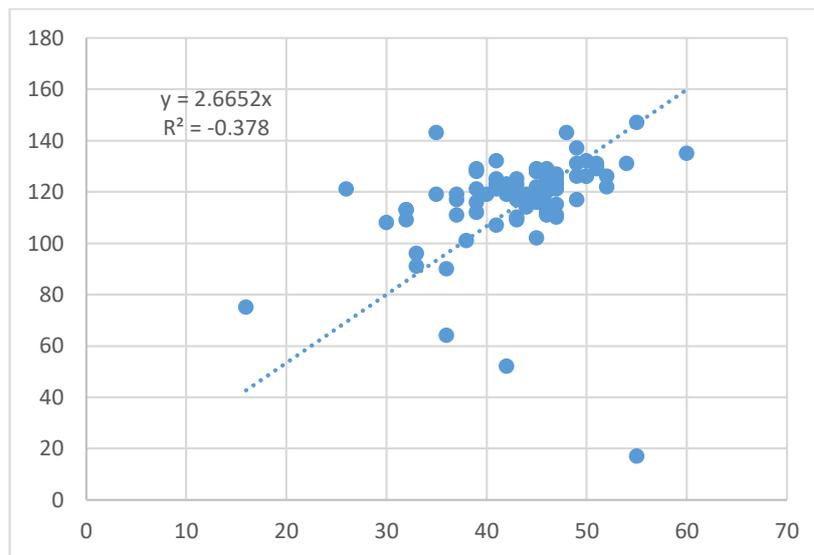


Figura 21

Correlación de la dimensión capacidad pedagógica y motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

En la tabla 20 y figura 21, el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0,550; lo cual nos indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables. El nivel de significancia obtenido es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); la misma que establece una relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y la motivación de los estudiantes de la carrera de la Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H_0 : La dimensión percepción de la emocionalidad no se relacionan con la motivación de los estudiantes. de la carrera de Tecnología Médica.

H_1 : La dimensión percepción de la emocionalidad se relacionan con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

Tabla 21

Correlación de la dimensión emocionalidad y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica

			Motivación
Rho de Spearman	Dimensión Emocionalidad	Coefficiente de correlación	0,447**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

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

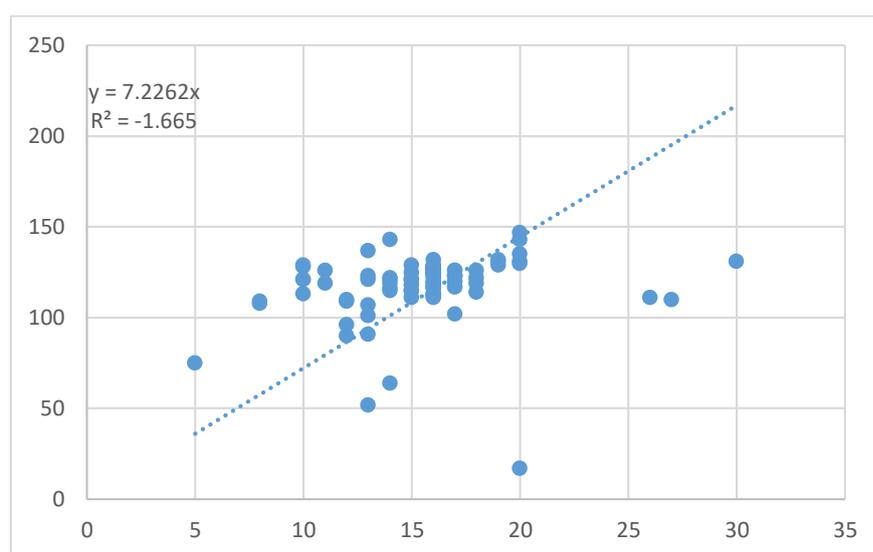


Figura 22

Correlación de la dimensión emocionalidad y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

En la tabla 21 y figura 22, el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0,447; lo cual nos indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables. El nivel de significancia obtenido es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); la misma que establece una relación entre la dimensión emocionalidad y la motivación de los estudiantes de la carrera de la Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La dimensión percepción de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones no se relaciona con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

H₁: La dimensión percepción de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones se relaciona con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión responsabilidad en el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

			Motivación
Rho de Spearman	Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Coefficiente de correlación	0,453**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

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

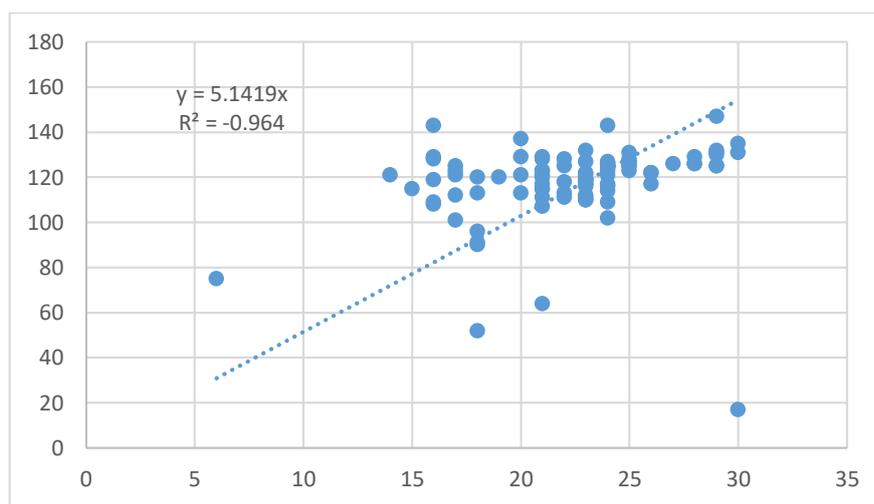


Figura 23

Correlación entre la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0,453; lo cual nos indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables. El nivel de significancia obtenido es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); la misma que establece una relación entre la dimensión responsabilidad y la motivación de los estudiantes de la carrera de la Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H_0 : La dimensión percepción de las relaciones interpersonales del docente no tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

H_1 : La dimensión percepción de las relaciones interpersonales del docente tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

			Motivación
Rho de Spearman	Dimensión Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,356**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

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

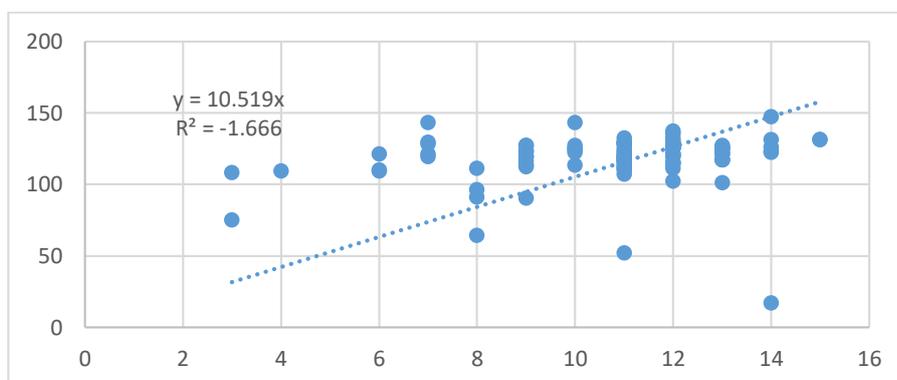


Figura 24

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es 0,356; lo cual nos indica que existe una correlación positiva baja entre las variables. El nivel de significancia obtenido es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); la misma que establece una relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la motivación de los estudiantes de la carrera de la Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna.

4.5. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos de este estudio se comprueba la hipótesis general planteada, evidenciándose la relación que existe entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica en una Universidad Privada en Tacna, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,535, dando lugar a una correlación positiva entre ambas variables, su nivel de significancia obtenido es menor a 0,05; por lo tanto rechaza la hipótesis nula, este resultado concuerda con el estudio que realizó Valverde (2017) , llamado “Motivación y percepción del desempeño docente en estudiantes del III ciclo”, quien en sus resultados llega a la misma conclusión, siendo su coeficiente de Rho Spearman es de 0,570 y $p < 0,05$; de igual manera Candiotti refuerza esto demostrado en su estudio, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido es de 0,535; lo que nos dice que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa.

De alguna forma Tijerina (2011) en su investigación “Papel de la motivación en el desempeño docente”, determinó que en los docentes de postgrado si existen factores comunes de la motivación que guardan relación con su desempeño docente, y Bernaza (2015) indica que existe una relación entre la percepción del desempeño docente y la motivación académica con el rendimiento académico, en donde hay un $R = 0,77$ en la cual coinciden con los resultados de nuestro estudio realizado.

El nivel de desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica nos dice que el nivel medio predomina con un 51,1% comparándolo con el estudio de Valverde (2017) éste nos aclara que el nivel de desempeño docente predomina el nivel bueno o alto con un 64,06%, considerándose así que en nuestro estudio obtiene un nivel medio y en el estudio de Valverde un nivel alto o bueno de desempeño docente.

En cuanto a la relación entre las dimensiones del desempeño docente y la motivación, los resultados de las pruebas estadísticas fueron los siguientes, frente a la relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y la motivación (Rho 0,550; p 0,001); la emocionalidad y la motivación (Rho 0,447; p 0,001); responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación (Rho 0,453; p 0,001); relaciones interpersonales del docente y la motivación (0,356; p 0,001), con estos resultados podríamos afirmar que todas las dimensiones del desempeño docente están correlacionadas de forma directa y significativa con la variable motivación.

Ahora bien si los resultados obtenidos de los objetivos son similares a los antecedentes descritos en la investigación, al compararlos con los específicos muestran diferencias en algunos aspectos, en el caso de Valverde (2017) que también encontró una correlación estadísticamente significativa en sus resultados entre el trabajo pedagógico de los docentes y la motivación con un nivel alto, el cual difiere ya que se encontró que el nivel de capacidades pedagógicas en este estudio es un nivel medio; Palomino (2012) en sus dimensiones capacidades pedagógicas y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones según la percepción de los estudiantes también encontró una relación significativa entre ambas variables pero los resultados mostraron tener un nivel medio y un nivel alto de desempeño docente, es decir, que a mayor capacidades pedagógicas, mayor grado de contenidos por parte del docente, mayor es el aprendizaje de los estudiantes impactando directamente en su rendimiento.

Por otra parte, Jürgens (2016) al igual que Bernaza (2015) demostraron que en sus estudios sobre motivación intrínseca es la que presenta menor variación con el rendimiento académico, y en caso de éste estudio el nivel de motivación intrínseca o la orientación a metas intrínsecas es mayor.

Para terminar, considerando los resultados obtenidos podríamos afirmar que cualquier factor ya sea positivo o negativo que afecte una de las variables va repercutir directamente en la otra por lo cual se debe prestar más atención al desempeño docente y la motivación de los estudiantes, así como un seguimiento de las mismas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

Se determinó que existe relación entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna durante el II Semestre del año 2018.

Segunda

Existe relación entre las capacidades pedagógicas y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica (Rho 0,550; p 0,001).

Tercera

Se comprobó que existe relación entre la emocionalidad y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica (Rho 0,447; p 0,001).

Cuarta

Existe relación entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica (Rho 0,453; p 0,001).

Quinta

Las relaciones interpersonales del docente se relacionan con la motivación desde la percepción de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica (Rho 0,356; p 0,001).

5.2. Recomendaciones

- Implementar un programa semestral de mejora continua del desempeño docente a través de eventos de capacitación en materia de docencia académica como base de las condiciones básicas de calidad de enseñanza universitaria en la carrera de Tecnología Médica por la Dirección de la Escuela.
- Desarrollar un programa de evaluación y monitoreo del desempeño docente por semestre con relación a la malla curricular con la aplicación de encuestas entre estudiantes que permita monitorear la capacidad pedagógica de los docentes, que debe ser establecida por la Dirección de Escuela de Tecnología Médica para brindar mejoras en el desempeño docente favoreciendo a los estudiantes.
- Implementar un programa de sensibilización y tutoría alojado en el aula virtual y con el uso de herramientas didácticas (test, cartillas, literatura, videos) que orienten a los estudiantes para generar mejor actitud y motivación con sus docentes.
- Implementar un programa de talleres participativos teórico-prácticos para docentes y estudiantes de Tecnología Médica y otras carreras en la Universidad Privada, con especialistas en temas de motivación personal que les permitan interactuar e intercambiar experiencias para sensibilizar y optimizar los niveles de motivación y desempeño docente, esto aprobado la Dirección de la Escuela de Tecnología Médica y Decano de FACSA.
- Buscar estrategias de capacitación para afianzar los aspectos personales que tengan los docentes en relación a la motivación de los estudiantes de Tecnología Médica por la Dirección de Escuela de Tecnología Médica y de esta manera mejorar la enseñanza y su aprendizaje.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Acevedo R. y Fernández M. (2004) La percepción de los estudiantes universitarios en la medida de la competencia docente: validación de una escala. *Revista Educación*.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/2257/2216>

Álvarez R. (1999). Características de la docencia mejor evaluada por los alumnos en las diferentes áreas de enseñanza universitaria. *Revista española de Pedagogía*.

Álvarez V. (1999) Profundizando en la calidad de la enseñanza: aportaciones de los profesores mejor evaluados de la universidad de Sevilla. https://books.google.com.pe/books?id=NHDLfgSJHZ8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Álvarez Rojo, V., García Jiménez, E., & Gil Flores, J. (1999). La calidad de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor valorados por los alumnos. *Revista de Educación* .

Araujo P. (2017). *Habilidades sociales y desempeño en los Institutos de Educación Superior Tecnológico de la Selva Central*.

Bandura. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Epasa Calpe.

Bandura, A. (1997). “Guía para la Construcción de Escalas de Autoeficacia”.

Bernaza (2014). *Desempeño docente, motivación y rendimiento académico en estudiantes del 1° año de la Escuela Nacional de Bellas Artes, 2014*.

- Candiotti (2017). Aprendizaje de Personal Social, percepción docente y la motivación en estudiantes del IV ciclo de primaria.
- De Miguel M. (1998). La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente. *Revista Educación*.
<https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre315/re3150400463.pdf?documentId=0901e72b81270fd0>
- Duncan T. (2015). Estrategias de motivación para el aprendizaje Cuestionario Manual (MSLQ).
https://www.researchgate.net/publication/280741846_Motivated_Strategies_for_Learning_Questionnaire_MSLQ_Manual
- Eccles, J., Adler, T., Futterman, R., Goff, S., Kaczala, C., Meece, J., & Midgley, C. (1983). Expectancies, values and academic behaviors. En J. Spence, *Achievement and achievement motivation*. San Francisco: CA: W.H. Freeman. .
- Elliot, A. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 169-189.
- Ellis. (2005). *Aprendizaje humano*. Madrid: Pearson Educación, S. A.
- Francis Salazar, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación*, 31-49.
- Galán, A., & Rubalcaba, L. (2007). El perfil del profesor universitario: situación actual y retos de futuro. En A. Galán, & L. Rubalcaba, *Fines, motivación y ámbito del trabajo en la universidad* (págs. 33-59). Madrid.

- García Sanz, M., & Maquilón Sánchez, J. (2010). El futuro de la formación del profesorado universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17-26.
- García, B., Loredó, J., Luna, E., Pérez, C., Reyes, R., Rigo, M., & Rueda, M. (2004). Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia. En M. Rueda, & F. Díaz-Barriga, *La Evaluación de la docencia en la universidad* (págs. 13-61). México D.F: Universidad Autónoma de México. .
- Gonzales. (2005). *Motivación académica teoría, aplicación y evaluación*. Universidad de Vigo.
- Grzib, G. (2007). *Bases cognitivas y conductuales de la motivación y emoción* (1ª. Ed.). España: centro de estudios Ramón Areces, S.A.
- Harter, S. (1992). *The relationship between perceived competence, affect, and motivational orientation within the classroom: process and patterns of change*. New York: Cambridge University Press.
- Jiménez H. (2010). *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*.
- 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*.
- Maldonado R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*.
- Martínez J.. (2000). *Estrategias de aprendizaje, motivación y rendimiento académico en alumnos universitarios*. REOP, 11, 35 - 50.

- Mas Torelló, Ó. (2012). Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. *Revista de Docencia Universitaria*, 299-318.
- Ministerio de Educación del Perú (2012). Marco de buen desempeño docente.
- McClelland. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid: Narcea.
- Nuñez, J., González-Pienda, J., García, M., González-Pumariega, S., Roces, S., Álvarez, L., & González, M. (1998). Estrategias de aprendizaje, autoconcepto y rendimiento académico. *Psicothema*, 97-109.
- Palomino F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres.
- Pardo, A., & Alonso, J. (1990). *Motivar en el aula*. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma.
- Petri, H. (2006). *Motivación Teoría, investigación y aplicaciones*. (5ª ed.). México: Thomson.
- Pintrich, P.R. (1991) Manual for the use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ).
- Pintrich , P., & De Groot, E. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom performance. *Journal of Educational Psychology*, 33-40.
- Polanco A, (Junio, 2005). La motivación en los estudiantes universitarios. Revista “Actualidades investigativas en educación”.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9157/17530>

Quirós Rodríguez, T., & Jiménez Fallas, K. (1991). *El Perfil del docente para la Universidad de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica.

Quirós Rodríguez, T., & Jiménez Fallas, K. (1991). *El Perfil del docente para la Universidad de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica.

Raffini, J. (1998). *150 Maneras de incrementar la motivación en la clase*. . Argentina: Editorial Troquel.

Rinaudo M. (2003). Motivación y uso de estrategias en universitarios. Su evaluación a partir del Motivated Strategies Learning Questionnaire.

Rodríguez, I. (1999). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Carabobo.

Rodríguez M. (2010). El docente como motivador. Percepciones de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad del Tolima. Colombia.

Salazar, J. (2008). Diagnóstico preliminar sobre evaluación de la docencia universitaria. Una aproximación a la realidad en las Universidades públicas y/o estatales de Chile. *Revista Iberoamericana de Evaluación de Chile*, 67-84.

Segura, E. (2003). *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo (Tesis Doctoral)*. Universidad de Carabobo.

Tello (2013). Percepción de los estudiantes del desempeño docente en la región Junín.

Tomás, M. (2001). Presentación. *Educación*. 6-9.

Tijerina (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente.

Valdés Cuervo, Á., Cantón Mayín, M., & Mercado Zúñiga, M. (2006). Aceptación del instrumento de evaluación del desempeño profesional en la carrera magisterial. *Enseñanza e investigación en psicología*, 39-51.

Valdez, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. . *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México D.F.

Valverde J. (2017). Motivación y percepción del desempeño docente en estudiantes del III ciclo.

Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educational Psychology Review*, 1-14.

Williams, M., & Burden , R. (1997). Motivation in language learning : a social constructivist approach. *Les Cahiers de L'APLIUT*, 19-27.

Woolfolk. (1999). *Psicología Educativa*. México: Prentice Hall.

Zabalza M. (2005) Competencia docente. España: Universidad de Santiago de Compostela.

http://saladeaulainteractiva.pro.br/moodle/file.php/11/Equipe_EDUMATEC/Semana1/competencias.pdf

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS GENERALES:

Carrera: 1.TM Laboratorio () **Sexo:** 1.Mujer () **Edad:**
2.TM Terapia Física () 2.Hombre () _____

Ciclo _____

INSTRUCCIONES: Estimado (a) alumno:

- Este cuestionario es Anónimo. Por favor responde con sinceridad cómo te sientes estudiando en la Universidad, y desde tu percepción como fue el desempeño del docente en general.
- Lee determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas, sólo escogerás una alternativa.
- Contesta la pregunta marcando con una (X) sobre la letra del recuadro.
- La escala de calificación es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Ni de acuerdo, ni desacuerdo (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)
-------------------------------	-------------------	----------------------------------	----------------	----------------------------

DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1	Demuestra que domina la temática de su curso.	TD	D	I	A	TA
2	Las clases dadas por el docente son interesantes.	TD	D	I	A	TA
3	Explica la clase de forma clara y comprensible.	TD	D	I	A	TA
4	Demuestra haber planificado las clases que dicta.	TD	D	I	A	TA
5	Promueve y contribuye con un clima de aula adecuado.	TD	D	I	A	TA
6	Las cualidades individuales de los alumnos son identificadas por el docente.	TD	D	I	A	TA
7	Emplea diferentes estrategias metodológicas que favorecen el aprendizaje.	TD	D	I	A	TA

8	Conoce las características psicológicas de sus alumnos.	TD	D	I	A	TA
9	Identifica los conocimientos previos y los adapta a la realidad de sus alumnos y del curso.	TD	D	I	A	TA
10	Utiliza diferentes formas de evaluación.	TD	D	I	A	TA
11	Practica y promueve diferentes valores en el curso.	TD	D	I	A	TA
12	Favorece y promueve un ambiente agradable de aprendizaje fomentando el respeto y la responsabilidad.	TD	D	I	A	TA
EMOCIONALIDAD						
13	Muestra disponibilidad para resolver dudas o consultas dentro y fuera de la hora de clase.	TD	D	I	A	TA
14	A través de sus acciones demuestra su valoración personal.	TD	D	I	A	TA
15	Promueve un trato equitativo con sus alumnos en clase.	TD	D	I	A	TA
16	A través de sus acciones, demuestra satisfacción con su labor docente.	TD	D	I	A	TA
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
17	Cumple con el horario de clase establecido tanto de entrada como de salida.	TD	D	I	A	TA
18	Está involucrado en la elaboración de sus clases.	TD	D	I	A	TA
19	Cumple con el reglamento de la universidad.	TD	D	I	A	TA
20	Sigue las pautas establecidas en el silabo del curso.	TD	D	I	A	TA
21	Se observa que el docente está identificado con la institución.	TD	D	I	A	TA
22	Demuestra autonomía y liderazgo en sus clases.	TD	D	I	A	TA
RELACIONES INTERPERSONALES						
23	Muestra preocupación y comprensión por las dificultades personales de sus alumnos.	TD	D	I	A	TA
24	Alienta en forma verbal a continuar con el aprendizaje.	TD	D	I	A	TA
25	Propicia un ambiente adecuado para aceptar la diversidad de opiniones, sentimientos y respeto entre los alumnos.	TD	D	I	A	TA

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN MOTIVACIÓN PARA EL ESTUDIO

DATOS GENERALES:

Carrera: 1.TM Laboratorio () **Sexo:** 1.Mujer () **Edad:** _____
 2.TM Terapia Física () 2.Hombre ()

Ciclo _____

INSTRUCCIONES: Estimado (a) alumno:

- Este cuestionario es Anónimo. Por favor responde con sinceridad cómo te sientes estudiando en la Universidad, y desde tu percepción como fue el desempeño del docente en general.
- Lee determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas, sólo escogerás una alternativa.
- Contesta la pregunta marcando con una (X) sobre la letra del recuadro.
- La escala de calificación es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Ni de acuerdo, ni desacuerdo (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)
-------------------------------	-------------------	----------------------------------	----------------	----------------------------

ORIENTACIÓN A METAS INTRÍNSECAS						
1	Prefiero que el contenido de las clases brindado por el docente pueda ser desafiante de tal modo que pueda aprender cosas nuevas.	TD	D	I	A	TA
2	Prefiero que el material y contenido de las clases aliente mi curiosidad, aún si es difícil aprender.	TD	D	I	A	TA
3	La cosa más satisfactoria para mí en cada clase es tratar de entender el contenido tan completamente posible.	TD	D	I	A	TA
4	Cuando tengo oportunidad, escojo las tareas del curso en las cuales pueda aprender, aún si ello no me garantiza una buena calificación.	TD	D	I	A	TA
ORIENTACIÓN A METAS EXTRÍNSECAS						
5	Obtener una buena calificación en esta clase es lo más satisfactorio para mí en este momento.	TD	D	I	A	TA
6	Lo más importante para mí ahora es mejorar mi promedio general, por lo que mi principal	TD	D	I	A	TA

	preocupación en este ciclo es conseguir una buena calificación.					
7	Creo que puedo conseguir mejores calificaciones en este curso que mis compañeros.	TD	D	I	A	TA
8	Quiero desempeñarme bien en mi curso porque es importante para mí y mi familia.	TD	D	I	A	TA
VALOR DE LA TAREA						
9	Pienso que seré capaz de usar lo que aprenda en el presente curso para otros cursos.	TD	D	I	A	TA
10	Es importante para mí aprender el contenido del curso.	TD	D	I	A	TA
11	Estoy muy interesado en el contenido del curso que llevo.	TD	D	I	A	TA
12	Pienso que me es útil aprender el contenido del curso.	TD	D	I	A	TA
13	Me gusta el contenido del curso brindado en este ciclo.	TD	D	I	A	TA
14	Entender el contenido del curso es importante para mí.	TD	D	I	A	TA
CREENCIAS DE CONTROL PARA EL APRENDIZAJE						
15	Si estudio en la forma apropiada podré aprender el material o contenido del curso.	TD	D	I	A	TA
16	Es mi culpa si no aprendo el material o el contenido del curso.	TD	D	I	A	TA
17	Si me esfuerzo lo suficiente, entenderé el contenido del curso.	TD	D	I	A	TA
18	Si no entiendo el contenido del curso es porque no me esfuerzo lo necesario.	TD	D	I	A	TA
AUTOEFICACIA PARA EL RENDIMIENTO						
19	Creo que recibiré una excelente calificación en el curso que estoy llevando.	TD	D	I	A	TA
20	Estoy seguro de que puedo entender las lecturas más difíciles del curso.	TD	D	I	A	TA
21	Confío en que puedo aprender los conceptos básicos enseñados del curso.	TD	D	I	A	TA
22	Confío en que puedo aprender el material más complejo presentado por el docente del curso.	TD	D	I	A	TA
23	Confío en que pueda hacer un excelente trabajo respecto a las tareas y exámenes del curso.	TD	D	I	A	TA
24	Espero que mi desempeño docente en el curso sea bueno.	TD	D	I	A	TA
25	Estoy seguro de que puedo dominar las habilidades que se enseñan en el curso.	TD	D	I	A	TA

26	Considerando la dificultad del curso, el Docente y mis habilidades; pienso que saldré bien en el resultado final.	TD	D	I	A	TA
COMPONENTE AFECTIVO						
27	Cuando presento una tarea o examen pienso que mi desempeño será eficiente comparado con otros alumnos.	TD	D	I	A	TA
28	Cuando rindo un examen o presento una tarea, pienso siempre positivamente.	TD	D	I	A	TA
29	Cuando presento una tarea, examen o actividad pienso en lo importante que es obtener buenas calificaciones.	TD	D	I	A	TA
30	Del curso que llevo experimento una sensación agradable como de triunfo.	TD	D	I	A	TA
31	Me siento confiado cuando presento un examen o tarea.	TD	D	I	A	TA

ANEXO 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:

RELACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CON LA MOTIVACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA MÉDICA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN TACNA EN EL AÑO 2018.

MAESTRANTE / DOCTORANDO:

Lic. Andrea Jennifer Schiaffino Miovich

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica de</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que hay entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de la</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La percepción del desempeño docente se relaciona con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica</p>	<p>- VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Percepción del desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidades pedagógicas - Emocionalidad 	<p>- Tipo de Investigación</p> <p>No experimental, de enfoque mixto</p> <p>- Diseño de la Investigación</p> <p>Descriptivo prospectivo, corte</p>

<p>una Universidad Privada en Tacna, 2018?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECIFICAS</p> <p>¿Existe relación entre las capacidades pedagógicas y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?</p> <p>¿Existe relación entre la emocionalidad y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?</p>	<p>carrera de Tecnología Médica de una Universidad Privada en Tacna en el 2018.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre las capacidades pedagógicas y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.</p> <p>Establecer la relación entre la emocionalidad y la motivación desde la perspectiva de los</p>	<p>de una Universidad Privada en Tacna en el año 2018.</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) La dimensión capacidades pedagógicas tiene relación con la motivación de los estudiantes.</p> <p>b) La dimensión emocionalidad tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad en el desempeño de funciones - Relaciones interpersonales con sus alumnos <p>- VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientación a metas intrínsecas - Orientación a metas extrínsecas - Valor de la tarea - Creencias de control para el aprendizaje 	<p>transversal correlacional</p> <p>- Ámbito de Estudio</p> <p>En las instalaciones de una Universidad Privada en Tacna.</p> <p>- Población</p> <p>La población de estudio está constituida por 120 estudiantes que cursaron el Semestre 2018 – II de la carrera profesional de Tecnología Médica.</p> <p>- Muestra</p> <p>92 estudiantes considerando criterios de inclusión y exclusión</p>
--	---	---	---	--

<p>¿Existe relación entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?</p>	<p>estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.</p>	<p>Tecnología Médica.</p> <p>c) La dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones tiene relación con la motivación de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autoeficacia para el rendimiento - Componente afectivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de Recolección de datos <p>Una escala validada de percepción del desempeño docente y otra sobre la motivación para el estudio.</p>
<p>¿Existe relación entre las relaciones interpersonales del docente y la motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica?</p>	<p>Establecer la relación entre las relaciones interpersonales del docente y la</p>	<p>d) La dimensión relaciones interpersonales tiene relación con la motivación de</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos a) Escala de Desempeño docente desde la percepción de los estudiantes. b) Cuestionario de motivación para el estudiante.

	motivación desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.	los estudiantes de la carrera de Tecnología Médica.		
--	--	---	--	--