

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Desempeño docente y motivación en estudiantes de Obstetricia
de la Universidad Nacional de Barranca**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora:

Rivera Rojas, Ethel Jhovanna

Asesora:

Paredes Jacinto, Marlene Raquel

Código Orcid-Asesora

0000-0001-9051-2066

Chimbote – Perú

2021

INDICE

Pág.

1. Palabras claves.....	iv
2. Título.....	v
3. Resumen.....	vi
4. Abstract.....	vii
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación Científica.....	2
5.1.2.1. Desempeño docente.....	2
5.1.2.1.1 Factores del desempeño docente.....	4
5.1.2.1.2 Dimensiones del desempeño docente.....	5
5.1.2.2 Motivación del estudiante.....	8
5.1.2.2.1 Definición.....	8
5.1.2.2.2 Dimensiones de motivación.....	10
5.1.2.2.3 Evaluación de motivación.....	14
5.2. Justificación de la investigación.....	15
5.3. Problema de investigación.....	16
5.3.1. Problema general.....	16
5.3.2. Problemas específicos.....	18
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	18
5.4.1. Variable X.....	18
5.4.2. Variable Y.....	23
5.5. Hipótesis.....	24
5.6. Objetivos.....	24
5.6.1. Objetivo General.....	24
5.6.2. Objetivos Específicos.....	24

6. Metodología.....	25
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	25
6.1.1. Tipo de investigación.....	25
6.1.2. Diseño de investigación.....	25
6.2. Población – Muestra.....	26
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	27
6.4. Análisis y procesamiento de la información.....	28
7. Resultados.....	28
8. Análisis y discusión.....	47
9. Conclusiones y recomendaciones.....	50
9.1 Conclusiones.....	50
9.2 Recomendaciones.....	50
10. Referencias bibliográficas.....	52
11. Anexos y apéndices.....	56

1. Palabras clave

Tema	Desempeño docente y motivación
Especialidad	Educación Superior

Theme	Teaching performance and motivation
Specialty	Higher Education

Línea de investigación

Línea	Área	Sub Área	Disciplina
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación general (Capacitación, pedagógica)

2. Título

**Desempeño docente y motivación en estudiantes de
Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca**

Title

**Teaching performance and motivation in Obstetrics
students of the National University of Barranca**

3. Resumen.

El propósito del presente estudio es: Determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes de Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB) 2018. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo diseño correlacional; un total de 57 estudiantes participaron como muestra. Para recolectar los datos aplicamos la técnica de encuesta que estableció que no hay relación significativa; mientras que, al aplicar cuestionario como instrumento, se obtuvo el siguiente resultado: desde el punto de percepción estudiantil existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación que tienen los estudiantes de Obstetricia de la UNAB, 2018.

4. Abstrac.

The purpose of this study is: To determine the relationship between teaching performance and motivation of Obstetrics students at the National University of Barranca (UNAB) 2018. The study corresponds to a quantitative correlational design approach; a total of 57 students participated as a sample. To collect the data we applied the survey technique that established that there is no significant relationship; While applying the questionnaire as an instrument, the following result was obtained: from the point of student perception, there is a significant relationship between teaching performance and the motivation of Obstetrics students from UNAB, 2018.

5. Introducción

La excelencia educativa es la meta de todo educador, esa es la razón por la que en la actualidad se hacen grandes esfuerzos por alcanzarla. Por esa razón he considerado realizar este estudio con el propósito de establecer la relación entre el desempeño docente y la motivación que tienen los estudiantes de Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB) 2018.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica.

5.1.1. Antecedentes

Sánchez (2013). en su trabajo de investigación de tipo descriptivo, evaluó los siguientes aspectos de desempeño docente: conocimiento y manejo científico y tecnológico, responsabilidad al desempeñar su labor, relación interpersonal y formación en valores éticos. Al total de 100 alumnos que integraron la muestra se les aplicó la encuesta, ellos tuvieron la labor de evaluar el desempeño de 26 de sus profesores. Los resultados fueron, el 93% manifestó que sus profesores poseen dominio tecnológico, el 85% manifestó que sus profesores poseen dominio científico, el 97% manifestó que sus profesores son responsables al desempeñar su labor, el 95% manifestó que sus profesores poseen la capacidad de desarrollar buenas relaciones interpersonales y el 90% manifestó que sus profesores poseen demuestran formación en valores éticos, demostrando que los profesores muestran inclinación positiva en el desempeño laboral.

Roque (2016). El presente estudio de investigación tiene como propósito demostrar la efectividad del desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la provincia de Ilo. El estudio corresponde al tipo de investigación experimental con diseño descriptivo el cual permitirá establecer los niveles de mejoramiento del desempeño docente como consecuencia de la aplicación del Plan de desempeño docente. La población de estudio estuvo conformada por 130 docentes de siete instituciones del nivel primario de la jurisdicción de la UGEL. Ilo. Siendo la población pequeña, la muestra está

constituida por la misma cantidad de docentes, a quienes se aplicó los instrumentos de recolección de datos. Para el recojo de la información, se ha elaborado un instrumento al cual se le denominó ficha de desempeño docente, el cual está dividido en cuatro dimensiones: Preparación para los aprendizajes, enseñanza para los aprendizajes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la identidad y la profesionalidad docente. Los resultados de la investigación nos revelan que antes de la aplicación y desarrollo del programa de supervisión y monitoreo, los índices de desempeño docente eran relativamente bajos, sin embargo, luego de la aplicación de la propuesta hecha sobre desempeño docente, en las instituciones educativas públicas del nivel primario, existe un incremento en los niveles de desempeño docente.

Pila (2012) en su trabajo de investigación señala que la mayor parte de los profesores no utilizan la motivación como estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje, concluye que es necesario elaborar un manual de estrategias motivacionales para que los profesores puedan adaptarlas teniendo en cuenta sus necesidades y las de sus alumnos, para luego aplicarlas a fin de motivar a sus alumnos y lograr el aprendizaje deseado.

Barreto (2012) en su trabajo sobre evaluación de la calidad del desempeño del personal directivo y plana docente, señala que, al aplicar la ficha de observación de clases, se percibió que los profesores se adaptan a las normas expedidas por el MINEDU con la necesidad de seguir mejorando en algunos campos como: mayor consideración a los problemas y necesidades de sus alumnos, una relación más cercana con la comunidad y dar más énfasis al uso de la tecnología de comunicación.

Cisneros (2016). Tiene como objetivo evaluar el resultado del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la práctica pedagógica en el nivel de Educación Primaria. La hipótesis indica que el resultado del acompañamiento pedagógico logra mejorar el desempeño docente en la práctica pedagógica. La muestra censal del estudio es no probabilística estratificada y estuvo conformada por

129 docentes de Educación Primaria de las UGELs Arequipa Norte y Arequipa Sur. El método y diseño utilizado en el proceso de investigación es el cuasi evaluativo de diseño con evaluaciones “antes” y “después”. Este diseño no experimental trabaja con un solo grupo – el formado por la población del programa – para ello se utilizó como instrumento la Guía para la aplicación de la ficha de observación del desempeño docente. Para el procesamiento de los resultados, se utilizó el paquete estadístico SPSS.v.21 en español, el mismo que sirvió para analizar la información, utilizando la estadística descriptiva e inferencial; para ello se aplicó las pruebas de normalidad, la misma que indicó que no se ajustan a una distribución normal, por ello el análisis se realizó en función a las pruebas no paramétricas. Llegando a concluir que se lograron los resultados esperados, al comparar los datos de la evaluación inicial ”antes” y final “después” a través de la prueba no paramétrica de Wilcoxon (p-valor $0,00 < \text{nivel de significancia } 0,05$) en la mayoría de los docentes investigados, comprobándose la hipótesis de investigación.

5.1.2. Fundamentación Científica.

5.1.2.1. Desempeño docente

Sánchez (2013) señala que el docente es el profesional formado y capacitado para transmitir conocimiento, aplicando técnicas o metodología que ayuden al estudiante a lograr el aprendizaje esperado. El docente utiliza el diseño curricular para adaptar los temas que considerará con sus alumnos y evalúa cuáles son los materiales y estrategias idóneos para aplicar en sus clases.

Luego planifica su clase y los métodos que aplicará para lograr el aprendizaje de sus alumnos, desempeñándose siempre con capacidad, conocimiento y destreza.

El desempeño docente son las acciones que realiza el profesor al cumplir su función, relacionadas consigo mismo, con el alumno y su entorno y las practica en el aula, en el centro de estudios y en el ambiente socio cultural. Se evalúa el desempeño del maestro con el propósito de tener una mejor calidad de educación y cualificar su profesión.

Al aplicar la evaluación se consideran características y funciones definidas. En vista de ello, es importante determinar los estándares en que se basa el proceso de evaluación. (Montenegro, 2003)

El profesor se hace responsable de la educación en los diferentes niveles educativos, buscando estrategias para facilitar el aprendizaje, incluso en la formación universitaria. Ayudando a sus estudiantes universitarios en la construcción de sus aprendizajes.

En consecuencia, es importante que el docente asuma un nuevo papel, realizando las siguientes funciones:

- Planificar actividades de aprendizaje en beneficio de los alumnos
- Motivar un ambiente de familiaridad y respeto
- Fomentar los medios de comunicación
- Favorecer que el estudiante aprenda a aprender
- Apreciar el esfuerzo del alumno
- Comprender las características de nuestros alumnos
- Alentar la creatividad e innovación
- Fomentar la actividad mental
- Brindar ayuda para que el alumno construya su aprendizaje
- Valorar los aportes de los alumnos

Todo profesor asume una gran tarea y para cumplirla desarrolla al máximo su dedicación, competencia e investigación.

El profesor organiza su trabajo al preparar apropiadamente su clase, planifica las técnicas que utilizará para motivar a sus alumnos, considerando contenidos amenos e interesantes. De esta manera logra que sus alumnos aprendan y comprendan lo que estudian.

Todo profesor debe recordar que no hay enseñanza sin aprendizaje, el objetivo es lograr el aprendizaje de los alumnos, no solo cumplir con la programación, horas de clase, etc.

5.1.2.1.1 Factores del Desempeño docente

Orellana (2009) plantea los siguientes factores:

- A. Didáctica.** - Es el arte de enseñar, aplicando apropiadamente una técnica, procedimiento o principio para lograr su objetivo. El profesor utiliza lenguaje verbal y no verbal, material didáctico, etc. a fin de alcanzar su objetivo. Las características de su personalidad están estrechamente relacionadas a sus valores éticos y su desempeño profesional.
- B. Motivación.** - Concierno a fomentar expectativas y animar a actuar, aplicando preguntas o alguna actividad que despierte el interés de los alumnos con el propósito de involucrarse en su aprendizaje, logrando que alcancen la concentración en el contenido y objetivos trazados para la clase.
- C. Orientación.** - Es el proceso en el cual el profesor brinda asistencia a sus alumnos considerando sus necesidades personales y en el nivel superior sus necesidades profesionales. Se considera que la orientación, el asesoramiento, la atención a problemas de salud o de personalidad son parte de la labor docente.
- D. Habilidad para la enseñanza.** - Comprende la actitud, habilidad y estrategia que el profesor decide aplicar para involucrar al alumno en el proceso de aprendizaje, mediante orientar y facilitar de manera clara, evidente, razonable y continua los contenidos de cada área en la clase, para alcanzar el aprendizaje del alumno.

5.1.2.1.2 Dimensiones del Desempeño Docente

Adell (2010) precisa las siguientes:

Dimensión 1: Desempeño tecnológico

En nuestra sociedad los límites fronterizos, la información o el tiempo no son considerados obstáculos para operaciones económicas, la realización de trabajos, relaciones personales, etc. Tal es el caso de las llamadas comunidades virtuales con las mismas necesidades o intereses y que a través de las redes se comunican de manera económica, tranquila y agradable con personas espacialmente dispersas y transitoriamente no sincronizadas.

Esta peculiaridad de interactividad, aunado a la deslocalización, identifica la nueva tecnología de la información y cuenta con implicación crucial en todo aspecto de nuestra vida. veamos como ejemplo, lo que sucede con la Internet, que no solo soporta modelos pedagógicos tradicionales de educación a distancia, sino que siguen apareciendo nuevos modelos que se basan en otros medios de comunicación y en la aplicación de técnicas pedagógicas interactivas. en las que el alumno coopera y colabora mediante su computadora.

Lo que demuestra la importancia de que los docentes debemos capacitarnos en este modelo de enseñanza, en estos nuevos espacios educativos, a los que llamamos aulas virtuales.

Dimensión 2: Dominio tecnológico:

Esta dimensión comprende:

La metodología es la manera personal en la que un maestro demuestra sus habilidades y esfuerzos al preparar su clase para que sus estudiantes logren adquirir el conocimiento, la habilidad y la actitud esperada.

Los medios y materiales didácticos, son utilizados con destreza por el profesor, quien los selecciona adecuadamente en relación al avance científico y tecnológico, para lograr el desarrollo integral del alumno. El profesor tiene la capacidad de verificar el aprendizaje de sus alumnos de manera imparcial, en el momento oportuno, adecuado y conveniente.

La evaluación es un elemento importante, tiene el propósito de ayudar al alumno y orientarlo, reforzando lo positivo y rectificando lo deficiente. Por otra parte, mediante la evaluación el profesor conoce el resultado de su trabajo, lo que le permite efectuar

modificaciones a fin de lograr el aprendizaje esperado. Tanto para el alumno como para el profesor resulta importante la retroalimentación.

El dominio tecnológico tiene relación con el currículum, método, técnica, medio, material didáctico, evaluación y adelantos tecnológicos que responden a nuestra realidad.

Dimensión 3: Dominio científico (Rasgos Profesionales y Académicos)

Es el dominio que posee el profesor, en relación a su especialidad profesional y la manera de transmitir sus conocimientos, desempeñándose apropiadamente, tomando en consideración los objetivos de la formación profesional y necesidades de nuestra sociedad, preparando profesionales que se desenvuelven apropiadamente en los contextos inmediato y de largo alcance.

Dimensión 4: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

La responsabilidad tiene relación con asistir, ser puntual y cumplir de funciones como:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación de desempeño , de calificar el trabajo del profesor en un espacio de tiempo establecido y convertirse en un resumen de sus oportunidades y fortalezas, para que el director, coordinador o el mismo profesor tome las acciones necesarias a fin de capacitarse y superarse profesionalmente.
- **Función instructiva:** La evaluación debe generar un resumen de los indicadores utilizados, En consecuencia, los individuos considerados en la evaluación, se benefician de la instrucción, aprenden del proceso, integran nuevos aprendizajes en su vida laboral.
- **Función educativa.** Se relacionan la actitud y motivación del profesor para con su labor. Cuando el profesor tiene conocimiento de cómo lo percibe la

dirección, sus colegas, sus estudiantes y padres puede planificar estrategias para mejorar los aspectos deficientes en su enseñanza.

- Función desarrolladora. Como consecuencia de su evaluación el profesor alcanza la madurez y está calificado para autoevaluar de manera crítica y permanentemente su labor, sin temor de conocer sus errores, simplemente los utiliza para mejorar. (Valdez, 2009).

Dimensión 5: Relaciones interpersonales

Son las interacciones entre el profesor y sus estudiantes, incluye la capacidad de aceptación de opiniones diversas.

El profesor observa y considera importante:

- Ayudar a sus estudiantes en la construcción de su propio conocimiento y concepto positivo de sí mismo.
- Proporcionar feedback positivo a los estudiantes.
- Tratar a sus estudiantes con imparcialidad, preservando el respeto por su trabajo y personalidad.
- Desarrollar y mantener una relación de amistad con sus estudiantes
- Intentar que todos sus estudiantes intervengan en las diferentes actividades programadas.

Dimensión 6: Formación en valores éticos

Son orientadores de comportamiento que reglamentan la conducta de una persona.

El profesor ayuda a sus alumnos a:

- Adoptar una posición innovadora, crítica, creativa, y perseverante en su salón de clases, colegio y sociedad.
- Entablar comunicación en los diferentes niveles de relación.

- Interesarse por el desarrollo constante del conocimiento de sí mismo y de su labor educativa.
- Hacer un trabajo continuo en su fortalecimiento personal, profesional y cultural.
- Desarrollar un sano amor propio que le ayude a solucionar problemas o frustraciones que se le presenten en el campo personal, laboral y social.
- Reforzar sus cualidades personales y confianza en sí mismos compartiendo nuestras experiencias.
- Demostrar voluntad de servicio y dedicación.
- Construir su personalidad, considerando valores, principios y creencias, siendo coherentes al hablar y actuar.
- Admitir el valor práctico de la educación en la vida. (Zárate, 2011).

5.1.2.2 Motivación del estudiante

5.1.2.2.1 Definición

Es el empuje que motiva al individuo a efectuar determinada acción y persistir en ella hasta su culminación.

Se consideran cuatro enfoques teóricos para definir la motivación y su manera de operar en los individuos:

- El enfoque biológico, considera que la motivación es causada por un requerimiento fisiológico que lleva al individuo a actuar en busca del equilibrio inicial.
- El enfoque psicoanalítico admite que el deseo de toda persona es obtener placer al reducir o eliminar la tensión que producen las necesidades instintivas y psíquicas llamadas deseos.
- En el conductismo, se perciben los instrumentos de operación, impulso, intensidad, dirección y persistencia. Esta teoría suponía que la motivación

puede ser innata o se puede aprender, mediante el factor biológico y ambiental (Palmero y cols., 2008).

- El enfoque cognitivo considera que se pueden hallar efectos motivadores en los pensamientos, porque no se hallan tan sujetos a los valores, habilidades y posibilidades a diferencia de las acciones. La motivación de logro es la disponibilidad a mejorar, a alcanzar el éxito y a considerarse competente.

Esta motivación de logro tiene dos fuentes de regulación: intrínseca es la que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. y la extrínseca, basada en recibir recompensa o eludir el castigo.

Tipos de motivación de logro extrínseca:

- **La regulación externa**, refiere a la conducta regulada con el propósito de recibir un premio o eludir un castigo
- **La introyección**, la conducta regulada por el ambiente, la persona demuestra cierta conducta para no sentirse culpable o ansioso. o reforzar su ego.
- **La identificación**, la persona demuestra una conducta regulada por aspectos personalmente importantes sujeto y siente su actividad como decisión personal.
- **La integración**, es el resultado de la integración de la regulación externa la necesidad del individuo y sus valores. La motivación hacia los objetivos, es la dedicación puesta en una actividad, por el placer que se disfruta al intentar lograr o vencer un nuevo nivel (Núñez y cols., 2005).

Maldonado, (2012) señala que los objetivos de los estudiantes se clasifican basándose en diferentes categorías que no son totalmente rechazadas.

5.1.2.2.2 Dimensiones de Motivación

Dimensión 1: Motivación intrínseca

La motivación intrínseca (MI) es el modelo de conducta autodeterminada y es considerada un constructo global en el que diferenciamos tres tipos: hacia el conocimiento, hacia el logro y hacia las experiencias estimulantes. La primera de estas tres, se refiere a hacer algo por la satisfacción que se siente al aprender cosas nuevas. La segunda, por otro lado, es comprometerse con una actividad por la satisfacción que sentimos al lograr o vencer un nuevo nivel. Por último, la motivación intrínseca hacia las experiencias estimulantes pasa cuando el individuo hace algo para percibir emociones que estimulan, positivas de tipo intelectual o física.

- **Metas relacionadas con la tarea:** tener una motivación para conseguir o alcanzar algo hace que seamos más persistentes, aprendamos con facilidad y lleguemos a conclusiones antes que los que no están motivados. Ausubel (1981, p. 430) menciona que la razón de obtener conocimiento en algo específico, es intrínseco a la tarea, es la necesidad de querer aprender y así, buscar el conocimiento satisfaciendo así el motivo oculto. Si se aplica en el contexto universitario, la oportunidad de emplear el conocimiento, construir destrezas y esquemas de conocimiento nuevo, fomentando el aumento de la motivación.
- **Metas relacionadas con el "ego":** Cuando el estudiante se relaciona, percibe el mundo desde la historia y vivencias de los otros individuos. Sentirse superior a los otros, o demostrar habilidades y capacidades frente a ellos, permite un volver a conciliar con el "ego" y la satisfacción de alcanzar el éxito. Ausubel (1981) define este logro como “mejoramiento del yo”, ya que señala al aprovechamiento como fuente de estatus conseguido en relación y proporción al nivel de competencia. Esta meta está presente en la mayor parte de las culturas, pero en especial en la occidental; genera una persistencia superior, éxito al momento de solucionar problemas y aprovechamiento correcto en lo académico.

- **Metas relacionadas con la valoración social:** El sujeto en sociedad desarrolla la necesidad de ser aceptado, reconocido y aprobado, por padres, maestros y compañeros. A nivel grupal, evitar el rechazo es una motivación. Se refiere al aprovechamiento que facilite la aceptación de un individuo o grupo. En el ambiente estudiantil se resaltan cualidades específicas que el estudiante se afana por demostrar, así conseguir una recompensa.

Dimensión 2: Motivación extrínseca:

La motivación extrínseca (ME) implica participar en determinada actividad para alcanzar premios; la conducta tiene un valor instrumental porque se dirige a una meta. La ME, definida como un constructo multidimensional, se diferencia en cuatro niveles de autodeterminación, que se ordenan de menos a más: regulación externa, introyección, identificación e integración. La primera es la más representativa de ME e indica realizar una tarea para lograr una presea o evadir el castigo. La segunda, introyección, la conducta está dominada en parte por el medio, entonces el individuo hace algo para evitar culpa, ansiedad o alimentar su orgullo. Por último, en la identificación, el individuo le da un valor a su conducta porque lo considera importante y percibe la actividad como una decisión propia; la integración sucede cuando la conducta es coherente con la necesidad y valores del individuo (Núñez y col., 2006).

Metas relacionadas con la consecución de recompensas externas: Está ligado con el acceso a una posición económica, social, u otros premios externos (becas, certificados). El concepto de la “necesidad” vinculado al aprendizaje es otro aspecto importante, la necesidad del sujeto es un factor principal al momento de propiciar la motivación, esta nace de la necesidad individual y es considerada, desde el punto de vista del sujeto, como una fuerza pujante. Esta motivación puede nacer mediante el proceso intrínseco y extrínseco. Cuando el individuo tiene la primera, lo motiva vivir el proceso más que el logro o resultados, es decir, estudia por interés en la materia.

Cualidades evidentes que demuestra el sujeto son: la autorregulación cognitiva, la independencia y autodeterminación.

Como indica Raffini, citado por Polanco (2005), este tipo de motivación es elegir hacer algo por el simple placer de hacerlo, sin obligaciones o presiones. En el caso de la motivación extrínseca, busca conseguir una recompensa o premio, ve el logro como una circunstancia que podría causar frustración y desilusión ya sea a una actividad, materia o persona.

Campanario (2002) dice que este tipo de motivación tiene lugar cuando el estímulo no se relaciona directamente con la materia, o cuando lo que motiva el estudio es solo la necesidad por aprobar tal. Abarca (1995) menciona que así se pueden comentar los intereses y los motivos. Este especialista define la necesidad como la fuerza que empuja al individuo a actuar, moverse y a encontrar los medio para cubrir sus propias necesidades. Este es un poderoso motivo por el que el estudiante debe sentir la necesidad de investigar, si carece de esto el aprendizaje se ve muy afectado. El profesor debe generar estrategias que desarrollen la necesidad del alumno por conseguir un conocimiento en específico, pues, si el objeto de estudio es interesante, su necesidad aumentará y creará el empuje que necesita el estudiante (aprender para sentir gratificación).

Esta situación no se presenta con frecuencia en los estudiantes, al contrario, el docente se vale de tareas y exámenes para que ellos aprendan. De la misma manera, exponen las necesidades fisiológicas, las sociales y las de logro; que están relacionadas con cubrir aspectos básicos como comer, vestirse y beber. Se deberían satisfacer estas necesidades de manera equilibrada para que permitan la fácil construcción de conocimiento y aprendizaje.

En relación a las necesidades sociales, se generan a partir de las relaciones interpersonales, culturales, familiares, relaciones con individuos que tienen valores y costumbres diferentes, esto hace que la experiencia sea única y diferente para cada persona (Predvechni, 1993, p. 82 citado por Abarca 1995, p. 13). Una de las

definiciones dadas por los especialistas es: Satisfacer las necesidades elementales es básico y un impulso para el nacimiento de necesidades secundarias indispensables, materiales como espirituales, así como para las que no son indispensables.

Para Abarca (1995, p. 17), la necesidad de logro es el requisito para alcanzar metas, superarse y conseguir altos niveles de desarrollo personal. Todos tenemos esta necesidad, ya sea a mayor o menor grado, esto es determinante de cualidades como la perseverancia, calidad, consistencia para enfrentar retos y objetivos.

En relación al segundo componente: los intereses, son deseos de aprender y conocer, poner en práctica una disciplina o arte, así que, cada uno presenta un sentido emocional para cada sujeto y varía según el tiempo y circunstancias. Según Petrovski 1980, citado por Abarca (1995, p. 21), podemos diferenciarlos por contenido, finalidad, amplitud, constancia y género.

Por último, el tercero de los componentes: los motivos, están estrechamente vinculados con las necesidades y se pueden definir como móviles para las labores en relación a la satisfacción de ciertas necesidades (Abarca 1995, p. 25).

A simple vista, no se puede juzgar el tipo de necesidades que parece motivar a un individuo, puede que varias personas realicen la misma actividad por motivos completamente diferentes. Los intereses, forman parte de un momento determinado por la percepción histórica de su propio mundo.

Regulación introyectada: El sujeto empieza a internalizar los motivos para sus actos pero esta no es realmente autodeterminada, ya que se limita a la internalización de anteriores contingencias externas. Ejemplo: “voy a estudiar para la prueba porque la última vez reprobé por no estudiar”.

La amotivación: Está situada en el nivel más inferior de autonomía de los diferentes tipos de motivación y pasa cuando no hay contingencia visible entre los actos y sus consecuencias. El sujeto se siente incapaz e incompetente de conseguir los resultados deseados.

5.1.2.2.3 Evaluación de la motivación del estudiante universitario

Con el propósito de examinar los diferentes tipos de motivación dentro del continuo de la autodeterminación, se desarrolló y validó en francés la Échelle de Motivation en Éducation (EME). Esta escala la conforman 28 ítems que se distribuyen en 7 subescalas de 4 ítems cada una, cuyo propósito es evaluar los tres tipos de MI, tres tipos de ME y amotivación. Los estudios revelan que la EME tenía niveles satisfactorios de consistencia interna, con una medida en el alfa de Cronbach de .80, y unos altos índices de estabilidad temporal, una media de .75 en la correlación test-retest, después de un mes. El análisis factorial arrojó como resultado la confirmación de la estructura de siete factores de la EME y la validez del constructo se probó mediante las correlaciones entre las 7 subescalas ya mencionadas. Además, la EME tiene la capacidad de predecir la conducta de abandono educativo (Vallerand et al, 1992).

Después, Vallerand et al., (1992) hizo posible la traducción de EME a inglés denominándose Academic Motivation Scale (AMS). El estudio que tomó una muestra de estudiantes de una universidad canadiense, arrojó como resultado una buena fiabilidad tanto en consistencia interna con un alfa de Cronbach entre .62 y .86 como en estabilidad temporal con una correlación test-retest entre .71 y .83. En relación a la validez del constructo, el análisis factorial confirmatorio confirmó la estructura de 7 factores. En un siguiente estudio, lograron niveles buenos en la evaluación de la validez de constructo mediante la correlación entre las 7 subescalas (Vallerand et al., 1993).

Hace poco, se validó la versión española de la EME y sus resultados afirman la estructura de 7 factores correlacionados propuesta por Vallerand et al. (1992). La consistencia interna osciló entre .67 y .84 en el alfa de Cronbach y la estabilidad temporal mostró correlaciones test-retest con valores situados entre .69 y .87. También se hallaron diferencias de género en cada una de las subescalas, menos en la

de regulación introyectada. En resumen, las féminas lograron mayor puntuación que los varones en 3 de las subescalas de MI y en la subescala de regulación identificada

5.2. Justificación de la investigación

A partir de la idea que en la universidad la calidad de enseñanza abarca insumos, proceso y resultados, las variables de estudio están enfrascadas y su abordaje va a reflejar su nivel de alcance para considerarla.

La justificación teórica – educativa resalta que, de una manera u otra, este estudio pretende generar un aporte en relación a temas de actualidad y otros que no se habían considerado en la institución.

La presente investigación logrará un alcance representativo que permitirá el diseño de estrategias que mejoren los niveles de desempeño docente y la calidad del proceso de formación del alumno.

Además, el uso de herramientas como el cuestionario de desempeño docente y motivación del alumno las convertirán en instrumentos de diagnóstico eficaz para encontrar y señalar aquellas actitudes relacionadas al tema de estudio de la presente investigación.

El logro de un óptimo desempeño docente y efectiva motivación del estudiante, constituye uno de los estándares de la acreditación, este procedimiento en sus variadas maneras es uno de los mecanismos de evaluación y control social más adecuados para asegurar la calidad universitaria. La evaluación y acreditación son medios que promueven la mejora de la educación superior; ambos son diferentes, se complementan y relacionan estrechamente.

5.3. Problema

5.3.1. Problema General

Alrededor del mundo, la educación evoluciona y marca el cambio en la tecnología y organización, así que es lógico concluir que la educación en el futuro será muy diferente a la actual. Es del profesor y sus estudiantes de quienes depende primordialmente buscar el camino a la excelencia educativa.

La declaración mundial sobre educación superior en el s. XXI de la UNESCO (2015), artículo 10 se refiere a la política de formación personal como un elemento esencial para las instituciones educativas. Deberían marcarse claras directrices en relación a los docentes de educación superior, quienes hoy más que nunca deberían estar abocados en enseñar a aprender y a tomar la iniciativa (UNESCO, 2015).

La educación superior universitaria enfrenta varios desafíos y problemas, que corresponden a un mundo en constante cambio. Los profundos cambios que se han visto en las universidades de Latino América, como procesos de masificación, privatización, segmentación, entre otros, generaron un cambio en el rol y características de los estudiantes universitarios (IESALC, 2010).

El Perú y sus universidades no quedan fuera de esta realidad y con el fin de entrar en este campo competitivo, debemos considerar estrategias que los guíen a vencer retos relacionados a la búsqueda de la calidad educativa, investigación y mejores servicios. (Cevallos, 2014).

Lo que realmente motiva a un estudiante universitario es aprender en un ambiente de universalidad del conocimiento, porque cada logro en aprendizaje le deja diversificarse en la carrera escogida y le permite un peldaño más en el camino hacia su logro académico. Este concepto está sujeto a la influencia del quehacer, en unión a las tendencias globalizantes recientes y de competencia del mercado y cumple una función primordial en el discurso pedagógico, el que podría influir en el grado de motivación de los estudiantes, pues alguien motivado persiste en una carrera. A veces

es más simple culpar de los problemas de motivación a elementos propios del alumno que a factores que guardan relación con la capacidad docente (Álvarez y col. 2001).

Ahora bien, ¿es necesaria la motivación en el aprendizaje? Esta pregunta ha generado variadas controversias, las posiciones difieren y van desde la afirmación de que no habrá aprendizaje sin motivación, hasta la negación de la motivación por completo. Esto se debe a que gran parte de aprendizajes no son impulsados por la motivación porque suceden incidentalmente y sin intenciones explícitas.

La motivación influye en el aprendizaje, es un hecho, al grado de convertirse en uno de los objetivos primarios de los docentes: motivar a sus estudiantes. La ausencia o falta de motivación es una causa principal en el fracaso de los estudiantes, en especial cuando la relación docente-estudiante es lejana y la impersonalidad no deja centralizar la atención en el estudiante, sino que se suele señalar el punto elemental del aprendizaje en el sistema, erróneamente entre el docente y el contenido (Cinda, 2010).

En relación a esto, cabe resaltar la importancia de la función docente y las estrategias de enseñanza en la motivación del alumno, así mismo, se deben considerar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación, como puntos de partida a fin de observar las exigencias individuales y la atención de los alumnos, como individuos con un contexto vivido que va a determinar su percepción en cuanto a la motivación. La motivación puede empezar de lo que se hace con o por los estudiantes para incentivarlos, o también a partir de los factores autogenerados que intervienen para determinar un comportamiento específico. Con esto puede considerarse que el desarrollo de estas labores académicas bajo la responsabilidad del docente son uno de los principales factores en la motivación, haciéndose muy necesario que el docente tenga un desempeño capaz de motivar al estudiante. Hoy se puede ver que el objetivo principal es el cumplimiento del plan de estudio, ignorando la motivación del estudiante, evaluando resultados y no procesos (Montico, 2004).

Los estudiantes de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB) presentan un rendimiento académico aceptable de manera global, sin embargo, el destaque significativo de algunos supera enormemente en algunas características respecto a otros estudiantes en el campo. Esta discordancia entre algunos, conlleva a pensar si el desempeño del docente tiene un papel preponderante en la motivación o no que puedan tener los estudiantes. De allí el interés de la investigación.

¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la UNAB – 2018?

5.3.2. Problemas específicos

- ¿Se relaciona significativamente el desempeño docente: dominio tecnológico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB – 2018?
- ¿Se relaciona significativamente el desempeño docente: dominio científico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB – 2018?
- ¿Se relaciona significativamente el desempeño docente: responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB – 2018?
- ¿Se relaciona significativamente el desempeño docente: relaciones interpersonales y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB – 2018?
- ¿Se relaciona significativamente el desempeño docente: formación de valores éticos y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB – 2018?

5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

5.4.1. Variable X: Desempeño docente

Definición conceptual

Es el cumplimiento de las funciones que le corresponden como docente, determinado por diferentes factores en relación al estudiante, entorno y con él mismo. Este desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural,

el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio maestro. Se evalúa el desempeño con el fin de mejorar la calidad de enseñanza y calificar al docente (Sánchez 2013).

Definición operacional

Para la medición del desempeño docente se tendrá en cuenta las mencionadas dimensiones y sus indicadores descritos en el presente trabajo.

Dimensión de Trabajo 1:

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la UNAB– 2018.

Dimensión de Trabajo 2:

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente: dominio tecnológico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.

Dimensión de Trabajo 3:

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente: dominio científico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.

Dimensión de Trabajo 4:

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente: responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.

Dimensión de Trabajo 5:

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente: relaciones interpersonales y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.

Dimensión de Trabajo 6:

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente: formación de valores éticos y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.

Definición operacional

Para la medición del desempeño docente se tendrá en cuenta sus diferentes dimensiones y sus indicadores las que se medirán como un desempeño muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno de acuerdo a los ítems.

VARIABLE X	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño docente	Dominio tecnológico	▪ Presenta y expone con claridad el silabo completo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases.
		▪ Desarrolla contenidos del área académica de acuerdo con la organización del silabo.
		▪ El docente prepara sus clases con anticipación.
		▪ Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo.
		▪ Deja tarea de lo que vimos en clase y promueve la investigación.
		▪ Promueve habilidades del pensamiento (análisis, creatividad, valorización crítica y solución de problemas)
		▪ El desarrollo del área académica de parte del docente te permite desarrollar las capacidades del área.
		▪ El docente utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.
		▪ El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje.
		▪ El docente utiliza formas de evaluación adecuadas con lo establecido al inicio del área académica.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente aplica evaluaciones que se relacionan con el contenido del área académica. ▪ El docente identifica los conocimientos previos de los alumnos y fomenta la autoevaluación. ▪ El docente es justo en las calificaciones que me asigna ▪ El docente refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.
	Dominio científico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente muestra un sólido dominio y actualización de conocimientos del área académica que enseña. ▪ El docente explica con propiedad los términos técnicos del área académica a los estudiantes. ▪ El docente expresa con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes. ▪ El docente responde a las preguntas, dudas o inquietudes de los estudiantes en forma clara y precisa. ▪ El docente realiza actividades y/o visitas de estudio que facilita la comprensión del área académica de los estudiantes. ▪ El docente emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada y relevante ▪ El docente relaciona el área académica con los contenidos de otras áreas académicas ▪ Es exigente con sus alumnos y solicita calidad en todas las actividades de enseñanza-aprendizaje.

	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	▪ El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.
		▪ El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas, bibliografía, etc.) a los estudiantes.
		▪ El docente informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a los estudiantes.
		▪ El docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo programado.
	Relaciones interpersonales	▪ El docente es respetuoso, acepta ideas diferentes a las suyas y muestra buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.
		▪ El docente acepta las sugerencias de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación del área académica.
		▪ El docente propicia un ambiente favorable de comunicación para el aprendizaje.
		▪ El docente proyecta actitudes positivas hacia la universidad, la vida y la responsabilidad social.
		▪ El docente muestra un trato justo con todos los estudiantes.
		▪ El docente se hace respetar y mantiene la debida disciplina en la universidad.
		▪ El docente contribuye a la formación integral de los estudiantes
		▪ El docente atiende a los reclamos de los estudiantes en relación a la forma en que califica las evaluaciones.
	Formación en valores éticos	▪ El docente muestra actitudes, valores y principios universales éticos.
		▪ El docente promueve y estimula la práctica de valores ético – morales en clases en los estudiantes.
		▪ Fomenta el uso correcto de la expresión oral y escrita.
		▪ Logra que tomes conciencia de lo que haces, el ¿Por qué? y ¿Cómo lo haces?

5.4.2. Variable Y: Motivación

5.4.3. Definición conceptual

Se dice de la fuerza que actúa sobre alguien a fin de que se comporte de cierta manera; es energía que activa la conducta, los mecanismos fisiológicos y procesos cognoscitivos. La motivación de logro tiene dos tipos de fuentes de regulación, extrínsecas e intrínsecas.

Definición operacional

En cuanto a la motivación se tuvo en cuenta la motivación intrínseca y extrínseca y teniendo en una puntuación del 1 al 7 donde inicia desde nada motivado hasta muy motivado.

Dimensiones a medir: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Operacionalización de variable Y

VARIABLE Y	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Motivación	Motivación intrínseca	Muy motivado Motivado Regularmente motivado Ni mucho, ni poco motivado Poco motivado No motivado Nada motivado	Del 1 al 14
	Motivación extrínseca	Muy motivado Motivado Regularmente motivado Ni mucho, ni poco motivado Poco motivado No motivado	Del 15 al 28

		Nada motivado	
--	--	---------------	--

5.5. Hipótesis

5.5.1 Hipótesis Alternativa (H_1)

Se relaciona significativamente el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la UNAB– 2018.

5.5.2 Hipótesis Nula o de trabajo (H_0)

Con inexistencia de relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la UNAB– 2018.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivos General

Establecer la relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018.

5.6.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación significativa entre el desempeño docente: dominio tecnológico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.
- Establecer la relación significativa entre el desempeño docente: dominio científico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.
- Identificar la relación significativa entre el desempeño docente: responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.
- Establecer la relación significativa entre el desempeño docente: relaciones interpersonales y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.

- Determinar la relación significativa entre el desempeño docente: formación de valores éticos y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018.

6. Metodología.

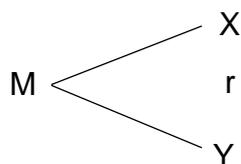
6.1. Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación.

Según Hernández (2014) es de tipo descriptivo correlacional porque nos ofrece la posibilidad de asociar las variables y nos brinda control sobre los fenómenos y una perspectiva de conteo y magnitudes de los mismos.

6.1.2. Diseño de investigación.

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal transaccional correlacional; porque se va medir en un mismo tiempo ambas variables: como sostiene Hernández, R., Fernández (2014). Cuyo diagrama es:



M: Muestra de estudio

X : Desempeño Docente

Y: Motivación

r : Relación entre las variables

6.2. Población y Muestra.

Población

Estuvo constituida por 257 estudiantes del I ciclo hasta el X ciclo de la Carrera Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB).

Muestra

Para el presente trabajo de investigación la muestra se obtuvo a través del muestreo probabilístico según los ciclos existentes.

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

Leyenda:

Margen de error: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 257

Tamaño de muestra: 57

La muestra estuvo constituida por 57 estudiantes conformados de la siguiente manera, considerando un muestreo probabilístico estratificado:

Ciclos	Nº de estudiantes	
	h	h/N*n
I	26	7
II	57	12
III	24	5
IV	43	9
V	16	3

VI	33	7
VIII	36	8
X	22	5
TOTAL	257	57

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se tuvo en cuenta la encuesta como técnica para el desempeño docente y la motivación del estudiante.

Cuestionario sobre el desempeño docente:

Objetivo: Evaluar el desempeño docente.

Administración: Individual Duración: Tiempo aproximado 25 a 30 minutos

Significación: La escala está referida al desempeño docente.

Estructura: La escala consta de 38 ítems y cada ítem considera cinco alternativas de respuesta tipo Likert, como: 1) Nunca, 2) Algunas veces, 3) Frecuentemente, 4) Casi siempre, y 5) Siempre.

Para evaluar la motivación educativa se utilizó validación española de la Escala de Motivación Educativa (EME), (Núñez et al., 2005), sin modificaciones en la redacción de los ítems. La escala está formada por 28 ítems distribuidos en siete sub escalas de cuatro ítems cada una que evalúan los tres tipos de motivación intrínseca (motivación intrínseca al conocimiento, motivación intrínseca al logro y motivación intrínseca a las experiencias estimulantes), tres tipos de motivación extrínseca (regulación externa, regulación introyectada y regulación identificada) y la amotivación. Para cada uno de los tipos de MI: MI conocimiento se utilizaron los ítems (2, 9, 16 y 23) (ej. “porque para mí es un placer y una satisfacción aprender cosas nuevas”), MI al logro se utilizaron los ítems (6, 13, 20 y 27) (ej. “por la satisfacción que siento cuando me supero en mis estudios”) MI a las experiencias estimulantes se usaron los ítems (4, 11, 18 y 25) (ej. “por los intensos momentos que vivo cuando comunico mis propias ideas a los demás”), para la regulación introyectada se utilizaron los ítems (7,14, 21 y 28), (ej. “para demostrarme que soy

capaz de terminar una carrera”, para la regulación identificada se utilizaron los ítems (3, 10, 17 y 24) (ej. “porque me ayudará a elegir mejor mi orientación profesional), para la regulación externa se utilizaron los ítems (1, 8, 15 y 22) (ej. “Para poder conseguir en el futuro un trabajo más prestigioso” y para la motivación se utilizaron los ítems (5, 12, 19 y 26) (ej. “no sé porque voy a la universidad y francamente me tiene sin cuidado)

Los instrumentos fueron validados a través de juicio de expertos. La confiabilidad se determinó en una prueba piloto procesada a través del coeficiente alfa de Cronbach.

6.4. Análisis y procesamiento de la información.

Para recolectar la data se recurrió a aplicar el instrumento en la universidad luego de solicitar el consentimiento correspondiente a cada participante.

El vaciado de data fue manual y electrónico con la ayuda del programa SPSS v.19, luego se exportaron a Excel y procedimos con la elaboración de gráficos y tablas.

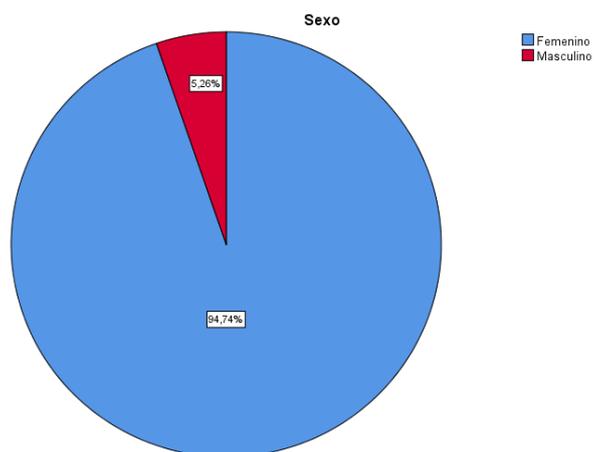
Para indicar los resultados en relación a las variables de estudio se consideró la escala aditiva e interválica para establecer los valores finales de la primera variable.

7. Resultados.

7.1. Presentación de resultados

Resultados de la encuesta sobre desempeño docente y motivación en estudiantes de obstetricia de la UNAB – 2018.

Figura 1: Sexo del estudiante



Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia en el Gráfico N° 1 que el 5,26 % de los estudiantes encuestados son varones y el 94,74 % son mujeres. Por lo tanto, la gran mayoría de estudiantes son de sexo femenino.

Tabla 1: Edad de los estudiantes

Estadísticos		
Edad		
N	Válido	57
	Perdidos	0
Media		20,98
Desv. Desviación		1,856

Fuente: Encuesta sobre desempeño docente y motivación a estudiantes de Obstetricia de UNAB; 2018

Análisis e interpretación:

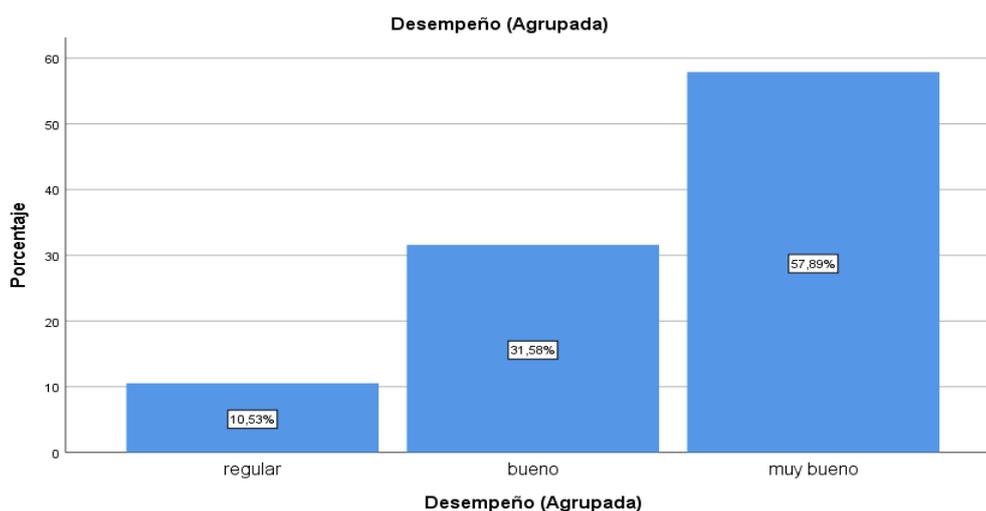
Se aprecia en la Tabla 1 que los estudiantes tienen un promedio de 20,98 años, con una desviación estándar de 1,8856. Por lo tanto, los estudiantes son bastante jóvenes y casi no hay mucha diferencia entre sus edades.

Tabla 2: Frecuencias del desempeño docente en opinión de los estudiantes Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	10,5	10,5
	Bueno	18	31,6	42,1
	Muy Bueno	33	57,9	100,0
	Total	57	100,0	

Fuente: Construcción propia

Figura 2: Frecuencias del desempeño docente en opinión de los estudiantes Obstetricia de la UNAB – 2018



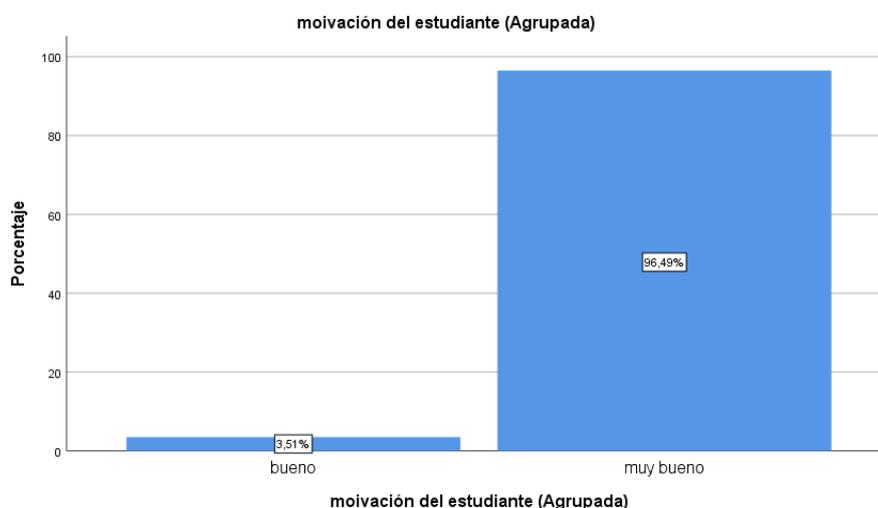
Fuente: Tabla 2

Análisis e Interpretación

Se aprecia tanto en la Tabla 2 y figura 2 que el 10,53% de los estudiantes considera que el desempeño del docente es regular, el 31,56% considera que es bueno y el

57,89% considera que es muy bueno. Por lo tanto, los estudiantes consideran que la actuación del docente es muy buena.

Figura 3: Motivación de los estudiantes



Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla que el 3,51% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 96,49% tiene una motivación MUY BUENA.

Por lo tanto, los estudiantes consideran que la actuación del docente es MUY BUENO.

Tabla 4: Desempeño Docente y Motivación de los Estudiantes

Tabla cruzada Desempeño y motivación del estudiante (Agrupada)					
			Motivación del estudiante		Total
			Bueno	Muy bueno	
Desempeño Docente	Regular	Recuento	0	6	6
		% dentro de Desempeño	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	0,0%	10,9%	10,5%
	Bueno	Recuento	2	16	18
		% dentro de Desempeño	11,1%	88,9%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	100,0%	29,1%	31,6%
Muy bueno	Recuento	0	33	33	
	% dentro de Desempeño	0,0%	100,0%	100,0%	

	% dentro de motivación del estudiante	0,0%	60,0%	57,9%
Total	Recuento	2	55	57
	% dentro de Desempeño	3,5%	96,5%	100,0%
	% dentro de motivación del estudiante	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 4 que el 100% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es REGULAR, mientras que 11,1% el 100% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 88,9% tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es BUENA y el 100% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es MUY BUENA.

Por lo tanto, la motivación del estudiante no necesariamente depende del desempeño del docente.

Tabla 5: Prueba de chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,491 ^a	2	0,106
Razón de verosimilitud	4,771	2	0,092
Asociación lineal por lineal	,994	1	0,319
N de casos válidos	57		
a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.			

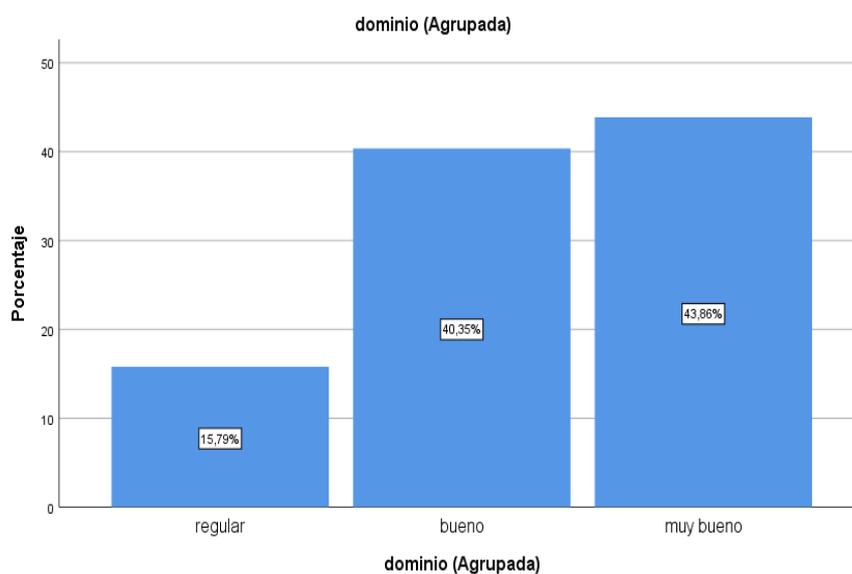
Fuente: Construcción Propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 5 que el valor de significancia de Chi Cuadrado es 0,106 y es superior a 0,05.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Nula (H0) y se concluye que entre el nivel de desempeño docente y la motivación de los estudiantes, no existe una relación significativa.

Figura 4: Desempeño Docente: Dominio tecnológico



Fuente: Construcción Propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia en la figura 4 que el 15,79% de los estudiantes considera que el desempeño del docente: Dominio tecnológico es REGULAR, el 40,35% considera que es BUENO y el 43,86% considera que es MUY BUENO.

Por lo tanto, los estudiantes consideran que la actuación del docente es MUY BUENO.

Tabla 6: Desempeño Docente: Dominio Tecnológico y Motivación de los Estudiantes

			Motivación del estudiante		Total
			Bueno	Muy bueno	
Dominio Tecnológico	Regular	Recuento	1	8	9
		% dentro de dominio	11,1%	88,9%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	50,0%	14,5%	15,8%
	Bueno	Recuento	1	22	23
		% dentro de dominio	4,3%	95,7%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	50,0%	40,0%	40,4%
	Muy bueno	Recuento	0	25	25
		% dentro de dominio	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	0,0%	45,5%	43,9%
Total	Recuento	2	55	57	
	% dentro de dominio	3,5%	96,5%	100,0%	
	% dentro de motivación del estudiante	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 6 que el 11,1% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 88,9% MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es REGULAR, mientras que 4,3% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 95,7% tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es BUENA y el 100,% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es MUY BUENA.

Por lo tanto, la motivación del estudiante no necesariamente depende del desempeño del docente: Dominio Tecnológico.

Tabla 7: Prueba de chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,493 ^a	2	0,287
Razón de verosimilitud	2,823	2	0,244
Asociación lineal por lineal	2,397	1	0,122
N de casos válidos	57		
a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.			

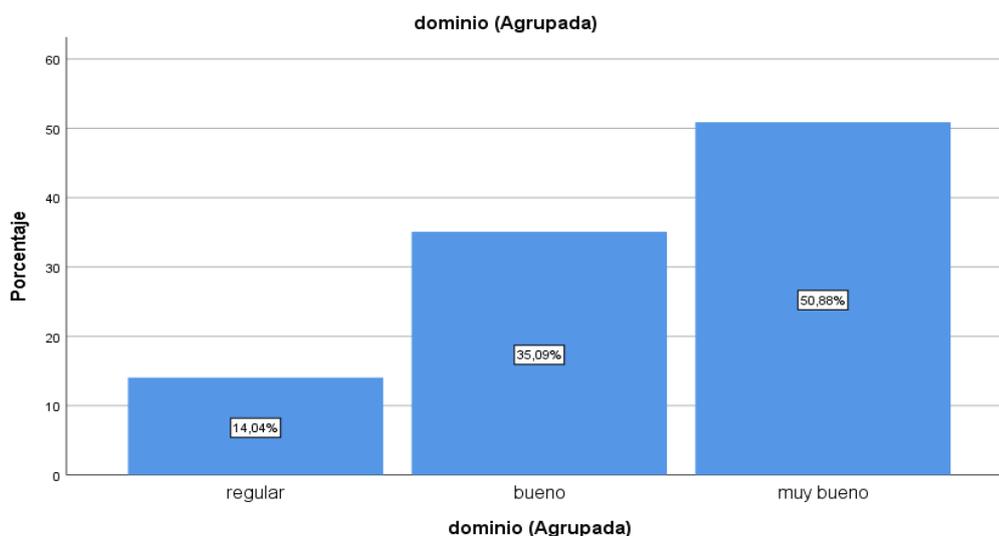
Fuente: Construcción Propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 7 que el valor de significancia de Chi Cuadrado es 0,287 y es superior a 0,05.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Nula (H0) y se concluye que entre el nivel de desempeño docente: Dominio Tecnológico y la Motivación de los estudiantes, no existe una relación significativa.

Figura 5: Desempeño Docente: Dominio Científico



Análisis e Interpretación:

Se aprecia en la Figura 5 que el 14,04% de los estudiantes considera que el desempeño del docente: Dominio Científico es REGULAR, el 35,09% considera que es BUENO y el 50,88% considera que es MUY BUENO.

Por lo tanto, los estudiantes consideran que la actuación del docente es MUY BUENO.

Tabla 8: Desempeño Docente: Dominio Científico y Motivación de los Estudiantes

			Motivación del estudiante		Total
			Bueno	Muy bueno	
Dominio Científico	Regular	Recuento	1	7	8
		% dentro de dominio	12,5%	87,5%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	50,0%	12,7%	14,0%
	Bueno	Recuento	1	19	20
		% dentro de dominio (Agrupada)	5,0%	95,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	50,0%	34,5%	35,1%
	Muy bueno	Recuento	0	29	29
		% dentro de dominio	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	0,0%	52,7%	50,9%
Total	Recuento	2	55	57	
	% dentro de dominio	3,5%	96,5%	100,0%	
	% dentro de motivación del estudiante	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 8 que el 12,5% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 87,5% MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es REGULAR, mientras que 5% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 95% tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es BUENA y el 100% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es MUY BUENA.

Por lo tanto, la motivación del estudiante no necesariamente depende del desempeño del docente: Dominio Científico.

Tabla 9: Prueba de chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,096 ^a	2	0,213
Razón de verosimilitud	3,360	2	0,186
Asociación lineal por lineal	2,991	1	0,084
N de casos válidos	57		
a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,28.			

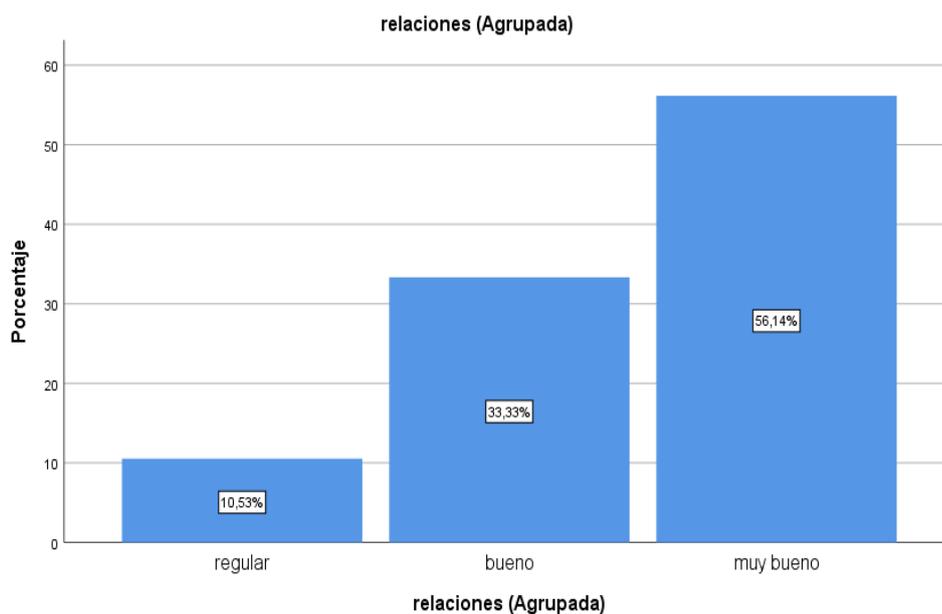
Fuente: Construcción Propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 9 que el valor de significancia de Chi Cuadrado es 0,213 y es superior a 0,05.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Nula (H0) y se concluye que entre el nivel de desempeño docente: Dominio Científico y la Motivación de los estudiantes, no existe una relación significativa.

Figura 6: Desempeño Docente: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones



Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia en la Figura 6 que el 10,53% de los estudiantes considera que el desempeño del docente: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es REGULAR, el 33,33% considera que es BUENO y el 56,14% considera que es MUY BUENO.

Por lo tanto, los estudiantes consideran que la actuación del docente es MUY BUENO.

Tabla 9: Desempeño Docente: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones y Motivación de los Estudiantes

Tabla cruzada: Desempeño Docente: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones y Motivación de los Estudiantes					
		Motivación del estudiante (Agrupada)		Total	
		Bueno	Muy bueno		
Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones	Regular	Recuento	1	6	7
		% dentro de responsabilidad (Agrupada)	14,3%	85,7%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	50,0%	10,9%	12,3%
	Bueno	Recuento	1	18	19
		% dentro de responsabilidad (Agrupada)	5,3%	94,7%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	50,0%	32,7%	33,3%
	Muy bueno	Recuento	0	31	31
		% dentro de responsabilidad (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	0,0%	56,4%	54,4%
Total	Recuento	2	55	57	
	% dentro de responsabilidad (Agrupada)	3,5%	96,5%	100,0%	
	% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 9 que el 14,3% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 85,7% MUY BUENA, a pesar de que el Desempeño Docente: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es REGULAR, mientras que 5,3% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 94,7% tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es BUENA y el 100% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es MUY BUENA.

Por lo tanto, la motivación del estudiante no necesariamente depende del desempeño del docente: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones.

Tabla 10: Prueba de chi cuadrado

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,701a	2	0,157
Razón de verosimilitud	3,752	2	0,153
Asociación lineal por lineal	3,530	1	0,060
N de casos válidos	57		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

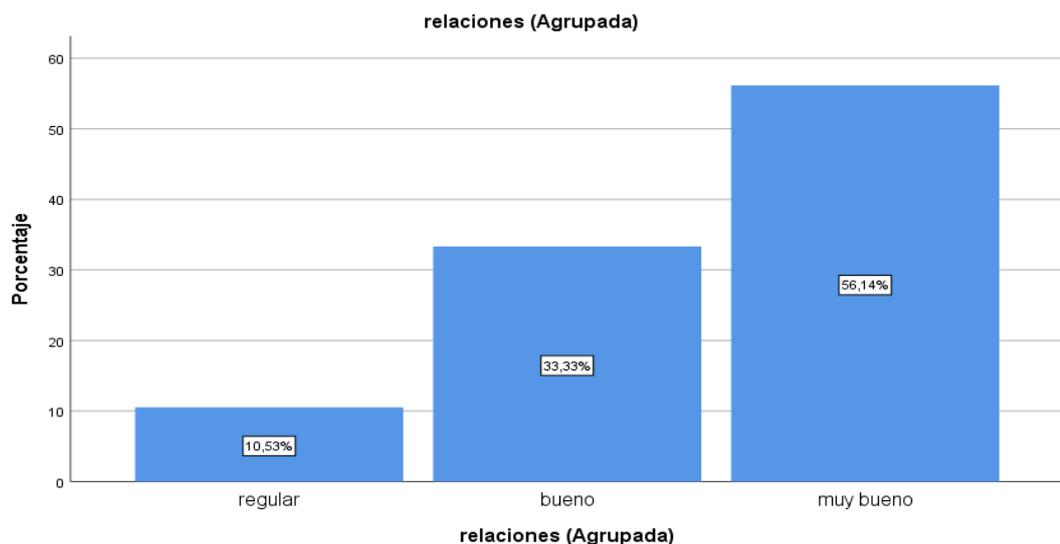
Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 10 que el valor de significancia de Chi Cuadrado es 0,157 y es superior a 0,05.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Nula (H0) y se concluye que entre el nivel de desempeño docente: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones y la Motivación de los estudiantes, no existe una relación significativa.

Figura 7: Desempeño Docente: Relaciones Interpersonales



Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia en la Figura 7 que el 10,53% de los estudiantes considera que el desempeño del docente: Relaciones Interpersonales es REGULAR, el 33,33% considera que es BUENO y el 56,14% considera que es MUY BUENO.

Por lo tanto, los estudiantes consideran que Relaciones Interpersonales del docente es MUY BUENO.

Tabla 10: Desempeño Docente: Relaciones Interpersonales y Motivación de los Estudiantes

Tabla cruzada: Desempeño Docente: Relaciones Interpersonales y Motivación de los Estudiantes

		Motivación del estudiante (Agrupada)		Total	
		Bueno	Muy bueno		
Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones	Regular	Recuento	1	6	7
		% dentro de responsabilidad (Agrupada)	14,3%	85,7%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	50,0%	10,9%	12,3%
	Bueno	Recuento	1	18	19
		% dentro de responsabilidad (Agrupada)	5,3%	94,7%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	50,0%	32,7%	33,3%
	Muy bueno	Recuento	0	31	31
		% dentro de responsabilidad (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	0,0%	56,4%	54,4%
Total	Recuento	2	55	57	
	% dentro de responsabilidad (Agrupada)	3,5%	96,5%	100,0%	
	% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 10 que el 14,3% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 85,7% MUY BUENA, a pesar de que el Desempeño Docente: Relaciones Interpersonales es REGULAR, mientras que 5,3% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 94,7% tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es BUENA y el 100% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es MUY BUENA.

Por lo tanto, la motivación del estudiante no necesariamente depende del desempeño del docente: Relaciones Interpersonales.

Tabla 11: Prueba de chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,701a	2	0,157
Razón de verosimilitud	3,752	2	0,153
Asociación lineal por lineal	3,530	1	0,060
N de casos válidos	57		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

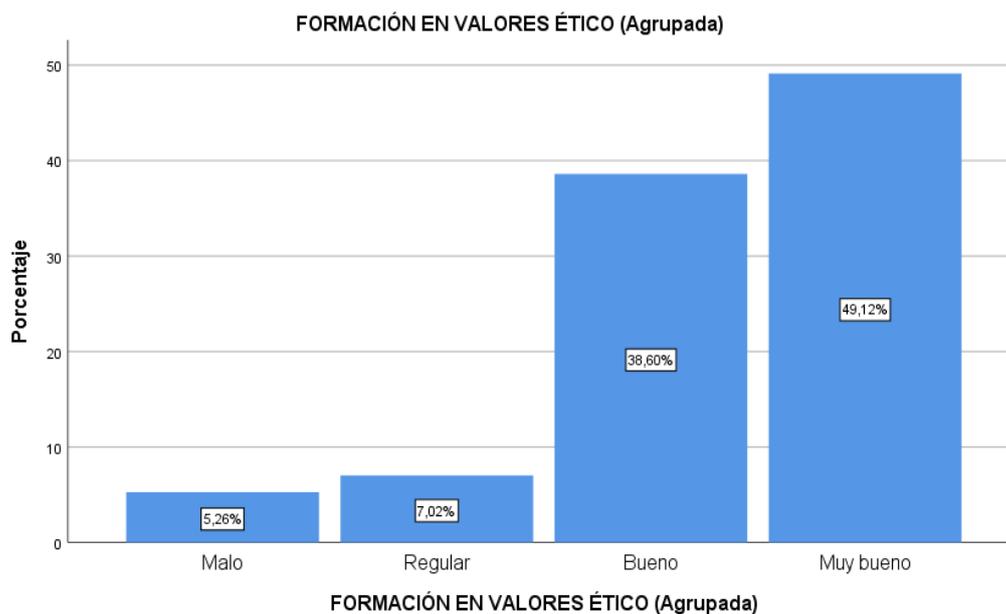
Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 11 que el valor de significancia de Chi Cuadrado es 0,157 y es superior a 0,05.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Nula (H0) y se concluye que entre el nivel de desempeño docente: Relaciones Interpersonales y la Motivación de los estudiantes, no existe una relación significativa.

Figura 8: Desempeño Docente: Formación en Valores Éticos



Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia en la Figura 8 que el 5,26% de los estudiantes considera que el desempeño del docente: Formación en Valores Éticos es MALO, el 7,02% considera que es REGULAR, el 38,60% considera que es BUENO y el 49,12% considera que es MUY BUENO.

Por lo tanto, los estudiantes consideran que la Formación en Valores del docente es MUY BUENO.

Tabla 12: Desempeño Docente: Formación en Valores Éticos y Motivación de los Estudiantes

			Motivación del estudiante		Total
			Bueno	Muy bueno	
FORMACIÓN EN VALORES ÉTICO	Malo	Recuento	0	3	3
		% dentro de FORMACIÓN EN VALORES ÉTICO	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	0,0%	5,5%	5,3%
	Regular	Recuento	1	3	4
		% dentro de FORMACIÓN EN VALORES ÉTICO	25,0%	75,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	50,0%	5,5%	7,0%
	Bueno	Recuento	1	21	22
		% dentro de FORMACIÓN EN VALORES ÉTICO (Agrupada)	4,5%	95,5%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	50,0%	38,2%	38,6%
	Muy bueno	Recuento	0	28	28
		% dentro de FORMACIÓN EN VALORES ÉTICO (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de motivación del estudiante	0,0%	50,9%	49,1%
Total	Recuento	2	55	57	
	% dentro de FORMACIÓN EN VALORES ÉTICO (Agrupada)	3,5%	96,5%	100,0%	
	% dentro de motivación del estudiante (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 12 que el 100% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el Desempeño Docente: Formación en Valores Éticos es MALO, mientras que 25% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el

75% tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es REGULAR, el 4,5% de los estudiantes tiene una motivación BUENA y el 94,5% tiene una motivación MUY BUENA a pesar de que el desempeño del docente es BUENA y el 100% de los estudiantes tiene una motivación MUY BUENA, a pesar de que el desempeño del docente es MUY BUENA.

Por lo tanto, la motivación del estudiante no necesariamente depende del desempeño del docente: Formación en Valores Éticos.

Tabla 13: Prueba de chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,654 ^a	3	0,084
Razón de verosimilitud	4,694	3	0,196
Asociación lineal por lineal	2,016	1	0,156
N de casos válidos	57		
a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.			

Fuente: Construcción propia

Análisis e Interpretación:

Se aprecia tanto en la Tabla 13 que el valor de significancia de Chi Cuadrado es 0,084 y es superior a 0,05.

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y se concluye que entre el nivel de desempeño docente: Formación en valores Éticos y la Motivación de los estudiantes, no existe una relación significativa.

Baremo: Conversión de escala a niveles

Escala	Nivel
Siempre	Alto
Casi siempre	Moderado
A veces	Regular
Nunca	Bajo

8. Análisis y discusión

Al analizar los resultados (Figura 1) se comprueba que el 94,74% de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación, son mujeres y sólo el 5,26 son varones.

Al analizar la Tabla 1 se comprueba que el promedio de edad de los estudiantes que responde al objetivo general de esta investigación, es de 20,98 años, con una desviación estándar de 1,856.

Al analizar los resultados de ambas variables (Tabla 2 y Figura N° 2) se comprueba que el desempeño docente es considerada MUY BUENA por el 57,89% de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación.

Al analizar el Figura 3 se comprueba que la motivación de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación, es MUY BUENA en un 96,49%.

Al analizar los resultados de ambas variables: Desempeño Docente y Motivación del Estudiante, mediante una tabla cruzada, Tabla 4 se comprueba que el desempeño docente no influye significativamente en la motivación de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación. Mientras que la prueba de hipótesis con el chi cuadrado confirma lo mismo, que no existe relación significativa entre ambas variables, pues el valor es menor a 0,05, pues es de 0,196 (Tabla 5).

Lo que corresponde a los objetivos específicos, también hemos encontrado lo mismo, que detallamos a continuación:

Al analizar los resultados del Figura 4 Dominio Tecnológico, se comprueba que el desempeño docente es considerada MUY BUENA por el 43,86% de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación.

No existe una relación significativa entre el desempeño docente: DOMINIO TECNOLÓGICO y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. (Tabla 6 y Tabla 7).

Al analizar los resultados del Gráfico N° 5 DOMINIO CIENTÍFICO, se comprueba que el desempeño docente es considerada MUY BUENA por el 50,88% de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación.

No existe una relación significativa entre el desempeño docente: DOMINIO CIENTÍFICO y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. (Tabla 8 y Tabla 9).

Al analizar los resultados del Figura N° 6 RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, se comprueba que el desempeño docente es considerada MUY BUENA por el 56,14% de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación.

No existe una relación significativa entre el desempeño docente: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. (Tabla 10 y Tabla 11).

Al analizar los resultados del Gráfico N° 7 RELACIONES INTERPERSONALES, se comprueba que el desempeño docente es considerada MUY BUENA por el 56,14% de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación.

No existe una relación significativa entre el desempeño docente: RELACIONES INTERPERSONALES y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. (Tabla 12 y Tabla 13).

Al analizar los resultados del Figura 7 FORMACIÓN DE VALORES ÉTICOS, se comprueba que el desempeño docente es considerada MUY BUENA por el 49,12% de los estudiantes de obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018, que responde al objetivo general de esta investigación.

No existe una relación significativa entre el desempeño docente: FORMACIÓN DE VALORES ÉTICOS y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. (Tabla 14 y Tabla 15).

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

Se determinó que la relación entre las variables desempeño docente y motivación fue baja en estudiantes de Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca.

Se identificaron los niveles del desempeño docente describiendo que el 10,53% de los estudiantes considera que el desempeño del docente es regular, el 31,56% considera que es bueno y el 57,89% considera que es muy bueno. Por lo tanto, los estudiantes consideran que la actuación del docente es muy buena.

Se identificaron los niveles de motivación describiendo que el 3,51% de los estudiantes tiene una motivación buena y el 96,49% tiene una motivación muy buena. Por lo tanto, los estudiantes consideran que la actuación del docente es muy buena.

Se estableció la relación mediante el estadístico Chi Cuadrado calculando el valor de significancia de X^2 de 0,287 y es superior a 0,05. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y se concluye que entre el nivel de desempeño docente: Dominio Tecnológico y la Motivación de los estudiantes, es baja

9.2 Recomendaciones

Se debe mejorar el desempeño del docente en lo que corresponde al Dominio Tecnológico, pues se comprueba que solo el 43,86% de los estudiantes lo consideran muy buena.

Asimismo, se debe mejorar el desempeño del docente en lo que corresponde al Dominio Científico, pues se comprueba que solo el 50,88% de los estudiantes lo consideran muy buena.

Del mismo modo el docente debe mejorar el desempeño del docente en lo que corresponde a responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones, pues se comprueba que solo el 56,14% de los estudiantes lo consideran MUY BUENA. También se debe mejorar el desempeño del docente en lo que corresponde a las Relaciones Interpersonales, pues solo el 56,14% de los estudiantes lo consideran MUY BUENA.

Por último, también se debe mejorar el desempeño del docente en lo que corresponde Formación en valores éticos, pues solo el 49,12% de los estudiantes lo consideran MUY BUENA.

10. Referencias bibliográficas

- Abarca, S. (1995). *Psicología de la motivación*. San José, C.R.: Editorial Universidad Estatal a Distancia
- Adell, J. (2010) *Tendencias en educación en la sociedad de la tecnología de la información*. España. Consultada: 21 de mayo 2016.
<http://nti.uji.es/~jordi>
- Aguirre F. (2011) *desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña*. El Salvador
URL:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/298/1/Te%20Fidel%20C3%81ngel%20Aguirre%20Salinas.pdf>
- Álvarez, L., Soler, E., González-Pienda, J. A., Nuñez, J. C., y González, R. (2001). *Aprender a estudiar con hipertexto*. Madrid: CEPE.
- Ausubel, David. (1981). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Barreto, C. (2012) “*Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar*”. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. URL:
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Call%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Bellido, C. (2012): *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la Facultad de*

*Ingeniería Pesquera y de Alimentos. Universidad nacional del Callao.
Lima – Perú*

Campanario, J. M. (2002). *¿Cómo influye la motivación en el aprendizaje de las ciencias? Recuperado el 15 de marzo de 2005 en*
<http://www2.uah.es/imc/webens/127.html>

Cevallos, D. (2014). *La calidad educativa en la realidad universitaria peruana frente al contexto latinoamericano. Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*

Cisneros, B. (2016). *Evaluación del desempeño docente mediante el acompañamiento pedagógico en el nivel de educación primaria de las Ugels Arequipa Norte y Arequipa Sur. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.*

Cokley, K. (2000). *Examining the validity of the Academic Motivation Scale by comparing scale construction to selfdetermination theory. Psychological Reports, 86, 560-564.*

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill*

Maldonado, G. *El aprendizaje significativo de David Ausubel. Recuperado el 2 de marzo de 2005 en*
www.apuntesuniversitarios.com/EvaluacionAprendizaje/evaluapre.html

Maldonado, R. (2012) *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Universidad San Martín de Porres. Lima.*

- Montico,S. (2004) *Ciencia, Docencia y Tecnología*, Vol 15, Iss 29, Pp 105-112
(2004) [References] <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14502904>
- Montenegro, A.I. (2003) *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Núñez, J., Martín, J., Navarro, J., Grijalbo, F. (2005). *Validación de la Escala de Motivación Educativa (eme) en Paraguay*. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(40), 391-398.
- Núñez, J. L., Martín-Albo, J., & Navarro, J. G. (2005). *Validación de la versión española de la Échelle de Motivation en Éducation*. *Psicothema*, 17(2), 344-349.
- Orellana G.; Ramón M. &Bossio S. (2009), “*Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación*”. Recuperado de:http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP_EJE2_Peru%20%20Orellana,%20Llulluy,%20Bossio.pdf
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A., y Guerrero, C. (2008). *Perspectiva histórica de la psicología de la motivación*. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 26(2), 145-170.
- Pila, J. (2012) *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de i-ii nivel de inglés*. Ecuador. URL:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>
- Polanco, A. (2005). *La motivación en estudiantes universitarios*. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. 5(2), 1-13.

- Roque J. (2016). *Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Provincia de Ilo. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.*
- Salinas, J. (1995). *Organización escolar y redes: Los nuevos escenarios del aprendizaje. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.*
- Sánchez, A. (2013) *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ingeniería Química Universidad Sánchez, A. (2013) José Faustino Sánchez Carrión. Lima. URL:*
<http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20QUIMICA%20Y%20METALURGICA.pdf?sequence=1>
- Unesco (2015) *Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) Perú; 2015.*
- Vallerand, R. Pelletier, L. Blais, M. Brière, N. Senécal, C., & Vallières, E. (1992). *The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. Educational and Psychological Measurement, 52, 1003-1017. Recuperado de:*
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1429570&pid=S0034-9690200600020000600018&lng=pt
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México URL: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>*
- Zarate, D. (2011) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor d San Marcos. Lima. URL:*

http://www.academia.edu/7366875/UNIVERSIDAD_NACIONAL_MAYOR_DE_SAN_MARCOS

11. Anexos y apéndice.

Anexo 1:

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales

Edad:..... Sexo:.....

De las siguientes preguntas, lea y responda tomando en cuenta el desempeño del docente según su criterio utilizando la siguiente escala:

Escalas: nunca (1), Algunas veces (2); Frecuentemente (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

DOMINIO TECNOLÓGICO	1	2	3	4	5
1.El docente presenta y expone con claridad el silabo completo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases.					
2.Desarrolla contenidos del área académica de acuerdo con la organización del silabo.					
3.El docente prepara sus clases con anticipación.					
4.Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo.					
5.El docente nos deja tarea de lo que vimos en clase y promueve la investigación.					
6.Promueve habilidades del pensamiento (análisis, creatividad, valorización crítica y solución de problemas)					
7.El desarrollo del área académica de parte del docente te permite desarrollar las capacidades del área.					
8.El docente utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.					

9.El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje.					
10.El docente utiliza formas de evaluación adecuadas con lo establecido al inicio del área académica.					
11.El docente aplica evaluaciones que se relacionan con el contenido del área académica.					
12.El docente identifica los conocimientos previos de los alumnos y fomenta la autoevaluación.					
13.El docente es justo en las calificaciones que me asigna					
14.El docente refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.					
DOMINIO CIENTÍFICO					
15.El docente muestra un sólido dominio y actualización de conocimientos del área académica que enseña.					
16.El docente explica con propiedad los términos técnicos del área académica a los estudiantes.					
17.El docente expresa con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.					
18.El docente responde a las preguntas, dudas o inquietudes de los estudiantes en forma clara y precisa.					
19.El docente realiza actividades y/o visitas de estudio que facilita la comprensión del área académica de los estudiantes.					
20.El docente emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada y relevante					

21.El docente relaciona el área académica con los contenidos de otras áreas académicas					
22.Es exigente con sus alumnos y solicita calidad en todas las actividades de enseñanza-aprendizaje.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
23.El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.					
24.El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas, bibliografía, etc.) a los estudiantes.					
25.El docente informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a los estudiantes.					
26.El docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo programado.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
27.El docente es respetuoso, acepta ideas diferentes a las suyas y muestra buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.					
28.El docente acepta las sugerencias de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación del área académica.					
29.El docente propicia un ambiente favorable de comunicación para el aprendizaje.					
30.El docente proyecta actitudes positivas hacia la universidad, la vida y la responsabilidad social.					

31.El docente muestra un trato justo con todos los estudiantes.					
32.El docente se hace respetar y mantiene la debida disciplina en la universidad.					
33.El docente contribuye a la formación integral de los estudiantes					
34.El docente atiende a los reclamos de los estudiantes en relación a la forma en que califica las evaluaciones.					
FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS					
35.El docente muestra actitudes, valores y principios universales éticos.					
36.El docente promueve y estimula la práctica de valores ético – morales en clases en los estudiantes.					
37.Fomenta el uso correcto de la expresión oral y escrita.					
38.Logra que tomes conciencia de lo que haces, el ¿Por qué? y ¿Cómo lo haces?					

ESCALA	NIVEL
Nunca,	MALO
Algunas veces,	
Frecuentemente,	REGULAR
Casi siempre,	BUENO
Siempre.	

Anexo 2

CUESTIONARIO: MOTIVACION DEL ESTUDIANTE

Considere su motivación en valores del 1 al 7, considerando 1 como nada motivado hasta 7 en forma ascendente siendo 7 muy motivado.

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

13. Por la satisfacción que siento al superar cada uno de mis objetivos personales.							
14. Porque aprobar en la universidad me hace sentirme importante.							
15. Porque en el futuro quiero tener una “buena vida”.							
16. Por el placer de saber más sobre las asignaturas que me atraen.							
17. Porque me ayudará a elegir mejor mi orientación profesional.							
18. Por el placer que experimento al sentirme completamente absorbido por lo que ciertos autores han escrito.							
19. No sé por qué voy a la universidad y francamente, me trae sin cuidado.							
20. Por la satisfacción que siento cuando logro realizar actividades académicas difíciles							
21. Para demostrarme que soy una persona inteligente.							
22. Para tener un sueldo mejor en el futuro.							
23. Porque mis estudios me permiten continuar aprendiendo un montón de cosas que me interesan.							
24. Porque creo que unos pocos años más de estudios van a mejorar mi competencia como profesional.							
25. Porque me gusta “meterme de lleno” cuando							

leo diferentes temas interesantes.							
26. No lo sé; no consigo entender que hago en la universidad.							
27. Porque la universidad me permite sentir la satisfacción personal en la búsqueda de la perfección dentro de mis estudios.							
28. Porque quiero demostrarme que soy capaz de tener éxito en mis estudios							

ESCALA	NIVEL
Nunca,	BAJO
Algunas veces,	
Frecuentemente,	MEDIO
Casi siempre,	ALTO
Siempre.	

Anexo 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Desempeño docente y motivación en estudiantes de Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca- 2018			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES

<p>¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la UNAB– 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Existe relación significativa entre el desempeño docente: dominio tecnológico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el desempeño docente: dominio científico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el desempeño docente: responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la Universidad Nacional de Barranca (UNAB); 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación significativa entre el desempeño docente: dominio tecnológico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. • Establecer la relación significativa entre el desempeño docente: dominio científico y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. • Identificar la relación significativa entre el desempeño docente: responsabilidad en el desempeño de sus funciones y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. 	<p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la motivación en los estudiantes de Obstetricia de la UNAB– 2018</p>	<p>Variable X Desempeño docente</p> <p>Variable Y Motivación</p>
--	---	--	--

<p>¿Existe relación significativa entre el desempeño docente: relaciones interpersonales y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el desempeño docente: formación de valores éticos y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación significativa entre el desempeño docente: relaciones interpersonales y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. • Determinar la relación significativa entre el desempeño docente: formación de valores éticos y la motivación en los estudiantes de obstetricia de la UNAB– 2018. 		
--	---	--	--