



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

Desempeño docente en la motivación de estudiantes de la segunda especialidad de enfermería en neonatología de una universidad pública, Lima, 2020.

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia universitaria

AUTORA:

Br. Simpe Laura, Carmen Recilia ([ORCID: 0000-0002-8515-6199](https://orcid.org/0000-0002-8515-6199))

ASESORA:

Dra. Sánchez Aguirre, Flor de María ([ORCID: 0000-0001-6416-6817](https://orcid.org/0000-0001-6416-6817))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

La presente tesis la dedico a mi madre por su gran amor y compañía.

A mis profesores y compañeros Cesar, Carlos, Guísella y Mariela por compartir sus experiencias, motivación constante para lograr mis objetivos.

Agradecimiento:

A Dios, la Virgencita María, mi Señor Padre Roberto y hermanos Dante, Sharon que siempre me acompañan, iluminan y fortalecen los días de mi vida.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Resultados Descriptivos	23
4.2. Resultados Inferenciales	31
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40

REFERENCIAS	41
ANEXOS	49
Anexo 1 Matriz de consistencia	50
Anexo 2 Base de datos de prueba piloto	53
Anexo 3 Confiabilidad del Instrumento motivación	54
Anexo 4 Base de datos pre test y post test	55
Anexo 5 Constancia del trabajo de campo	57
Anexo 6 Instrumento: Cuestionario para medir la motivación	58
Anexo 7 Juicio de Expertos	60
Anexo 8 Validación de Instrumento	61

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Análisis descriptivo pre test y post test del Nivel de Motivación	23
Tabla 2 Análisis descriptivo pre test y post test del Nivel de Motivación extrínseca.	25
Tabla 3 Análisis descriptivo pre test y post test del Nivel de Motivación intrínseca.	28
Tabla 4 Análisis de Normalidad con la Prueba de Shapiro-Wilk	31
Tabla 5 Comparación de Rangos de Wilcoxon de la variable motivación	32
Tabla 6 Estadísticos de la prueba inferencial de la variable motivación	32
Tabla 7 Comparación de Rangos de Wilcoxon de la dimensión motivación extrínseca.	33
Tabla 8 Estadísticos de la prueba inferencial de la dimensión motivación extrínseca.	34
Tabla 9 Comparación de Rangos de Wilcoxon de la dimensión motivación Intrínseca.	35
Tabla 10 Estadísticos de la prueba inferencial de la dimensión motivación Intrínseca.	35

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Modelo básico de la Motivación	13
Figura 2 Jerarquización de necesidades de Maslow	14
Figura 3 Distribución de Rangos entre pre test y post test Motivación	24
Figura 4 Diagrama de cajas pre test y post test Motivación	25
Figura 5 Rangos entre el pre test y post test de la dimensión motivación extrínseca.	27
Figura 6 Diagrama de cajas pre test y post test de la dimensión motivación extrínseca	28
Figura 7 Rangos entre el pre test y post test de la dimensión motivación intrínseca.	29
Figura 8 Diagrama de cajas pre test y post test de la dimensión motivación intrínseca.	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar los efectos del desempeño docente en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de una universidad pública, Lima, 2020.

El investigación desarrollada fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, de diseño pre experimental corte longitudinal, método hipotético deductivo; la muestra tipo censo fue de 14 estudiantes; la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario con 32 ítems con escala de valoración tipo Likert y aplicada a la variable dependiente motivación en dos momentos: pre test y post test, entre ellos se aplico el programa de intervención desempeño docente; los resultados fueron procesados con un programa estadístico SPSS versión 25 obteniéndose información descriptiva e inferencial con la prueba de Wilcoxon.

Los resultados evidenciaron que hay una contribución entre el desempeño docente y la motivación de los estudiantes (obteniéndose el resultado $Z = -2,646$ con tendencia de cola a la izquierda y de significancia es $0,008 < 0,05$) para continuar sus estudios académicos y lograr su especialización.

Palabras clave: motivación, desempeño docente, estímulo, satisfacción, relaciones interpersonales.

Abstract

The main objective of the present research work was to determine the effects of teaching performance on the motivation of the students of the third cycle of the second nursing specialty in Neonatology of a public university, Lima, 2020.

The research developed was of an applied type, explanatory level, quantitative approach, pre-experimental design, longitudinal cut, hypothetical deductive method; the census sample was of 14 students; the data collection technique was the survey and the instrument was a questionnaire with 32 items with a Likert-type assessment scale and applied to the dependent variable motivation in two moments: pre-test and post-test, among them the performance intervention program was applied teacher; the results were processed with a statistical program SPSS version 25 obtaining descriptive and inferential information with the Wilcoxon test.

The results showed that there is a contribution between the teaching performance and the motivation of the students (obtaining the result $Z = -2.646$ with a tendency towards the left tail and of significance is $0.008 < 0.05$) to continue their academic studies and achieve their specialization.

Keywords: motivation, teaching performance, stimulation, satisfaction, interpersonal relationships.

I. Introducción

El desempeño docente en la motivación del estudiante, son puntos críticos relevantes, comparten la misión de la futura formación del estudiante competente; la función formativa del docente continúa a pesar del estado de Emergencia Sanitaria, producto de la pandemia del Coronavirus 19; el desempeño docente se adapta y demuestra disposición en el manejo de las TIC, fortaleciéndose y realizando mejora continua de sí mismo; la educación ahora es en aulas virtuales para brindar la enseñanza a la masa estudiantil a través de recursos digitales que utilice el docente para crear y facilitar el aprendizaje, por lo que deben ser innovadores y originales. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2015.

El Espacio Europeo de Educación Superior, valora al docente, por su calidad educativa elevada; Finlandia además exige a los docentes realizar investigaciones, esto es innovación en la educación, en todos los niveles sobre los demás países; los docentes, plantean un plan de perfeccionamiento en el desempeño de preparar personas con gran potencial, para liderar el desarrollo de la sociedad. (European Commission, 2009)

El Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe promueve compromiso de la labor social docente en cualquier ámbito o modalidad, el programa apunta el desempeño profesional del maestro a la conjugación de los aspectos cognitivo, procedimental y actitudinal del estudiante para convertirse en futuro profesional competente.

A nivel nacional todas las universidades realizan educación virtual, convirtiéndose en la alternativa de seguridad para todos; el docente alcanza espacio y tiempo, programando, ejecutando su función formativa en forma regular, para que los estudiantes, profesionales continúen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dicha modalidad, da mayor acceso al aprendizaje, lo que mejora criterios de bienestar, calidad, equidad y seguridad para todos, sin olvidar la motivación que debe tener el estudiante, profesional siendo vital para el aprendizaje.

Para (Mifflin, 2017) los profesionales de enfermería que laboran en forma asistencia, buscan mejorar la competitividad en sus aéreas laborales,

motivo que los hace retornar a las aulas universitarias para lograr el grado de especialistas, luego de cursar los estudios académicos respectivos, muchos logran el grado deseado, sin embargo antes de cumplir los sueños anhelados, surgen los desalientos u otros factores que se señalan como: académicos (desempeño docente); institucionales (administrativos); personales (motivación) y socioeconómicos que desfavorece la realización de sus metas. (Barrientos, 2010)

Tales circunstancias motiva a plantear el siguiente problema general: ¿En qué medida la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020? También se detallan los problemas específicos siendo el primero: ¿En qué medida la aplicación desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima, 2020? segundo: ¿En qué medida la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación extrínseca de los estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de una Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020?

La justificación teórica que presenta el estudio se plantea desde de un enfoque pedagógico humanístico. Según (Valverde, 2017) son tres los elementos principales (singularidad, autonomía y apertura) para asegurar la educación personalizada del educando, en cualquier modalidad y es así las estudiantes de la segunda especialidad de enfermería podrán adquirir y desarrollar conocimientos, competencias y fortalecer aptitudes a favor de la sociedad. Más adelante ellas también ejercerán su función docente con las nuevas estudiantes que valorarán su desempeño docente continuando un ciclo de educativo formativo.

Mientras la justificación práctica de la investigación permitirá conocer si el desempeño docente de la enfermera asistencial experimentada con sus años de servicio, se relaciona con la motivación inherente de las nuevas estudiantes de enfermería en neonatología es decir, a mejor desempeño

docente en todas sus facetas: el que hacer formativo, saber comunicarse como docente; actuar como líder y poseer cualidades personales donde el docente despierta mejor, mayor motivación a las estudiantes para cumplir sus metas.

La justificación metodológica para la presente investigación, es que cuenta con un enfoque cuantitativo; método hipotético – deductivo; tipo aplicada, diseño pre experimental, correlacional; nivel explicativo, inferencial. Para medir las variables se aplicará la técnica de encuesta mientras que el instrumento será un cuestionario que serán validados por la prueba de expertos en la materia.

También el trabajo nos permitirá conocer los efectos del desempeño docente en la motivación de las estudiantes de enfermería en neonatología y así tomar medidas correctivas de la problemática encontrada con el fin de mejorar la calidad educativa y captar más alumnos en el desarrollo de la especialidad de dicha institución.

Los objetivos a plantear serán: como objetivo general: Determinar los efectos del desempeño docente en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020; mientras los objetivos específicos son: primero: Determinar los efectos del desempeño docente en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima 2020. Segundo: Determinar los efectos del desempeño docente en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020.

Luego de definir los problemas, se planteó los objetivos y finalmente se construyeron las hipótesis, señalando como hipótesis general: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020. Como hipótesis específicas Primero: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor

de San Marcos, Lima, 2020. Segundo: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El desempeño docente es el impulsor generador en la formación del estudiante, sin embargo hoy en día surge el contraste de que el docente logró también su desarrollo personal-integral y la mejor manera de fortalecerse, atreves de cómo los estudiantes lo evalúan, es decir a quienes a vertido sus enseñanzas y han percibido sus actitudes.

Los Trabajos internacionales hacen referencia a investigaciones como: Vallejos, (2020) realizó una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica; estudió del desempeño docente en la capacitación a estudiantes de investigación; determinaron que es indispensable un enlace del docente en el proceso enseñanza aprendizaje del estudiante; el desarrollo de la investigación como materia académica es necesaria, vital en todas las carreras profesionales para lograr profesionales competentes, con conocimientos científico que son pilares para el progreso de la sociedad.

También (Astráin, 2018) analizó la motivación del docente como elemento clave en la calidad educativa; el desempeño docente juega un rol transformador en el curso de la enseñanza aprendizaje del estudiante, aquí el docente motivado innova diversas estrategias, con materiales, equipos y tecnología según el contexto en que viven, para que sus estudiantes capten y construyan sus propios conocimientos, reconociendo a la motivación como piedra angular del docente para lograr el progreso de las competencias en sus estudiante.

Así mismo (Vergara, 2018) en su investigación: “Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios” determinó que la satisfacción académica de los estudiantes universitarios es otorgado por los factores motivacionales del desempeño docente; también se percibe lo contrario cuando los factores motivacionales logran la autonomía del aprendizaje del estudiante habrá

disminución de la satisfacción y del desempeño. Se concluye que los factores motivacionales influyen directa e indirectamente en la satisfacción y desempeño académico de los estudiantes. Las características motivacionales del docente favorecen a una enseñanza satisfactoria que encamina a la autonomía del aprendizaje. Para (Pajares, 1992) cuando analizo al docente que manifestaba sus experiencias propias como parte de las estrategias educativas, notó el refuerzo de la enseñanza vertida, creaba una conexión entre los constructos teóricos desarrollados en aula con la experiencia compartida, motivando más a los estudiantes a continuar estudiando.

Del mismo modo tenemos a (Guzmán, 2016) en su investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica planteo de ¿qué y cómo evaluar el desempeño docente? Se discriminaron alternativas que mejoren el aprendizaje, destacando puntos cruciales para que el estudiante tenga un pensamiento crítico, reflexivo; entre esas alternativas resaltaron los aspectos didácticos y motivación del docente que son la base para la continuidad del aprendizaje y la formación del futuro profesional.

También (Rivera, 2014) en su investigación de la motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico, de enfoque cuantitativo y tipo básico, señala que la motivación da energía vital del estudiante para un buen rendimiento académico, se determinó que la motivación intrínseca favorece el desarrollo de la autoestima y autorrealización personal en la adecuación de sus conocimientos adquiridos; mientras que la motivación extrínseca es valorada por la influencia del desempeño docente en la construcción del pensamiento analítico, crítico para el óptimo rendimiento académico y si ambas motivaciones están presentes en el estudiante, el rendimiento académico será excelente.

Entre las investigaciones en el ámbito nacional tenemos a (Valenzuela, 2016) con su trabajo de Desempeño docente y la motivación en los estudiantes de enfermería, de enfoque cuantitativo diseño correlacional, se determinó que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la motivación de las estudiantes en el proceso educativo siendo ambos protagonistas necesarios para el desarrollo del estudiante en una vida profesional con excelencia.

Así mismo (Salas, 2017) en su investigación de enfoque cuantitativo y tipo básico sobre el Desempeño docente y motivación de los estudiantes del primer ciclo de educación primaria; se determinó que el desempeño docente a

través de las estrategias, los materiales didácticos y las capacidades pedagógicas mantiene una relación significativa va de moderada a buena asociación, para que la motivación del estudiante se conserve y preserve en su desarrollo académico.

También (Bazo, 2019) en su trabajo del Desempeño Docente y el aprendizaje con los estudiantes de la escuela académica profesional de educación primaria, de enfoque cuantitativo y tipo básico, los estadígrafos demostraron que la relación significancia va de bueno a muy bueno, entre los indicadores de la variable aprendizaje (cognitivo, procedimental y actitudinal) con el desempeño docente. (Montenegro, 2003, p. 137), define que: “El desempeño docente en el cumplimiento de sus funciones, asocia factores propios del docente, alumno y el entorno para el desarrollo de su función formativa”; el desempeño docente se ejerce en diferentes contexto socio-cultural, con la transformación de ambientes (físicos o virtuales) unidos a estrategias, técnicas, equipos o materiales que favorecen un ambiente ameno y cálido del proceso enseñanza aprendizaje, generando un pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes con el progreso gradual de las competencias que arroja como resultado una mejor calidad educativa.

El aporte de Cahuana, (2018) en su investigación de Motivación académica y autoconcepto académico en universitarios; de enfoque cuantitativo, tipo correlacional; los resultados estadísticos determinaron que existe de una correlación directa, moderada y significativa es decir a mayor autoconcepto académico en los universitarios, mejor motivación académica en el desempeño académico lo que se evidencia en un mayor y mejor rendimiento académico.

El trabajo de (Ángeles, 2020) de enfoque cuantitativo y tipo correlacional sobre la Motivación y aprendizaje significativo en estudiantes de educación superior, se determino que luego de aplicar los instrumentos a una población censal estadísticamente, no existe relación entre la motivación y el aprendizaje significativo (experiencias previas, nuevos conocimientos e integración de conocimientos) por lo que recomendaron a los docentes de esa institución, impulsara actividades que incrementen estrategias de trabajo y despierte la motivación intrínseca, autorrealización y autonomía de los estudiantes para su desarrollo en el ámbito académico.

El desempeño docente en pleno siglo XXI implica retos en la enseñanza, por lo que debe ser innovador en su función pedagógica, complementada con la TICs, siendo un profesional que decide, investiga, da resolución a problemas con una postura cooperativa, ética y humanista, así mismo busca la mejora continua de su profesión a través de capacitaciones, para estar en la vanguardia de su función formativa demostrando siempre competencia y alcanzar la eficacia, con calidad en el proceso enseñanza – aprendizaje (Surco, 2018). El desarrollo de la enseñanza es compleja y multifactorial, siendo las intervenciones del docente dinámicas, versátiles según las circunstancias sociales, ya que su bagaje de conocimientos favorece la mejora en el pensamiento crítico y reflexivo, variables que no deben faltar del proceso enseñanza – aprendizaje; lo hacen más calificado para emitir juicio y tomar decisiones en su área, pero nunca dejando de lado que el dialogo debe ser abierto, constante con los estudiantes. La motivación, la empatía se relaciona con la seguridad desde su timbre de voz del docente, ganando la apertura de los estudiantes cuando hay inquietudes o dificultades sobre el nuevo aprendizaje; la visión orientada en las fortalezas y talentos de los estudiantes, utilizando de su creatividad, curiosidad para un aprendizaje mas autónomo y en otros casos colaborativo, no olvidando las actitudes y valores finalmente el docente como intermediario de la cultura, siendo su primera arma a utilizar la lectura, existe una compleja y rica visión que deben realizar los estudiantes en su formación. (Muñoz, Conejeros y Contreras 2016)

La base teórica del desempeño docente continúa siendo la función formativa que ha evolucionado desde sus orígenes, hoy en pleno siglo XXI se adapta al apoyo de las TIC, trasciende clases sociales, fronteras, tiempo, pues el cumplimiento del proceso educativo que desarrolla el docente, inicia con el planeamiento, organización, ejecución y evaluación del programa curricular para lograr que el proceso enseñanza – aprendizaje sea desarrollado (Steve, Cuenca y O'hara 2006). La interacción que existe entre el docente – estudiante se sustenta en la teoría sociocultural de Vygostky, asocia que es necesario el interactuar de las personas, a través del lenguaje permitiendo el progreso del desarrollo cognitivo y otras funciones mayores para fortalecer la inteligencia de cada individuo, no solo llegando a las metas establecidas en la función académica sino, integrarse como nuevos profesionales competentes a

la sociedad, que satisfagan las exigencias del nuevo mundo globalizado, la responsabilidad encomendada al docente es ardua, los docentes comprometidos motivados siguen siendo los impulsores, facilitadores de las nuevas generaciones de profesionales. (Garritz, & Padilla, 2014); (Antón, 2010)

La asignación del pago remunerativo que percibe el docente es por el cumplimiento de su labor de experto que realiza, esta compensación económica de las institución donde eligió laborar sean del sector público o privado, le otorgan, otros atributos como asignaciones, capacitación, evaluación, dando como resultado mejora de su calidad profesional; es necesario que su clima organizacional del docente debe ser grato y acorde con sus valores que él posee; también gana reconocimiento público, prestigio institucional, satisfacción profesional haciendo de ellos docentes comprometidos, motivados, satisfechos en realizar el desempeño docente que refleje una labor atractiva, seductora para los nuevos jóvenes que decidan estudiar y desarrollarse en la docencia y cuando hayan terminado su tiempo de servicio serán recordados como actores estelares y corresponsables de realizar cambios a los nuevos profesionales con capacidades, destrezas, habilidades que incursionan y asegurando su desarrollo al mercado laboral nacional e internacional. (Torres, Zegarra, 2014) (UNESCO 2007)

Las dimensiones de la labor docente según (Zabalza, 2002) están consignados como: primero, las competencias pedagógicas se refiere al manejo de la planeación, organización, ejecución y evaluación de la malla curricular académica brindados a los estudiantes por un periodo de tiempo; a continuación tenemos las estrategias metodológicas o didácticas que van de la mano a fomentar el aprendizaje del estudiante asociando métodos, técnicas, recursos materiales o el desarrollo de la tecnología, con modalidad virtual hoy en día, para la construcción de pensamientos crítico, reflexivo del estudiante y el desempeño de las futuras competencias profesionales en formación; y por último tenemos la motivación que irradia el docente, sea el horizonte que anhela llegar el estudiante a través del desarrollo satisfactorio del curso, que son otorgado por sesiones académicas programadas y valorar el crecimiento potencial que va adquiriendo él mismo. Es así que el desempeño docente es cumplido con desarrollo profesional, responsabilidad, valores éticos siendo un

modelo de visión a aspirar el estudiante. (López, Ruiz, 2005)

El docente es un impulsor, facilitador en los avances de la autonomía de los estudiantes, siendo necesario identificar y ahondar las dificultades, peculiaridades del aprendizaje que se da en cada uno de ellos, dándole un tiempo esperado, sin embargo hay que valorar el progreso cognitivo que desarrollan, como lo sustenta (Jean,1985) a través del constructivismo refiere que es necesario la interacción social para crear un ambiente empático de confianza y respeto mutuo para un aprendizaje con su propia disposición, a través de la asimilación y acomodación de las experiencias del docente por medio de una enseñanza indirecta, va dejando al estudiante cometer sus propios errores, pero rescatar la bueno y continuar alentándolo a la solución de sus problemas cognitivos que encontró. El docente resulta ser un facilitador en el procesamiento cognitivo del estudiante, así el estudiante convirtió lo adquirido en un aprendizaje significativo, construyendo nuevos estudios más complicados y profundos, logrando el desarrollo de nuevas competencias (García, 2000).

También surgen los llamados Modelos de Evaluación Desempeño docente, se realizan para mejorar las estrategias de capacitación y elevar el nivel de calidad de educativa. I) Modelo Centrado en el perfil del maestro, se describe particulares, cualidades de cada docente, por ejm. Logro de sus funciones, competencias trazadas en el proceso enseñanza - aprendizaje (Gálvez & Milla, 2018). ii) Modelo Centrado en los resultados obtenidos, las evaluaciones de cada estudiante, siendo el único responsable de la evaluación y resultados de los estudiantes es el docente, sin embargo los resultados estarán condicionados a múltiples circunstancias que pase el estudiante. La labor docente se acompaña de actitudes y comportamientos, durante el desarrollo de las clases, para que el estudiante logre los objetivos académicos trazados; un tercer actor es quien emitirá un informe según sus perspectivas y experiencias previas, de la actuación de otro docente, siendo criticado este modelo (Gálvez & Milla, 2018).

Uno de los procesos considerados en la docencia de la educación superior y universitaria, es la evaluación a los docentes ya que es necesaria para poder determinar las exigencias de calidad en el mundo competitivo y

globalizado del siglo XXI, así mismo rendir cuentas de gasto públicos (Van Vaugh, 1998). La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya - España en el 2001, comenzó que la evaluación de la docencia pasa por una serie de momentos, como son: Autoevaluación del profesor; Evaluación por responsables académicos; Evaluación por colegas y Evaluación del aprendizaje por los estudiantes. Ante esta gran gama de posibilidades, Marsh, H., al terminar su investigación después de 30 años (1987 - 2007) concluyó: a nivel mundial se considera a los estudiantes como una fuente evaluadora confiable y válida de la eficacia del desempeño docente, por lo que la recomienda para los propósitos de mejorar la enseñanza, la toma de decisiones sobre el personal académico y salvaguardar el control de la calidad educativa. (Cortez, Campo y Moreno, 2014)

La Benemérita Universidad Autónoma Puebla (BUAP) desde el 2002 innovo el Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA) y se generó la necesidad de saber cómo llegaban los profesores a los estudiantes, con el fin de favorecer la reestructuración continua en la calidad de enseñanza a todos los estudiantes de universidad e instituciones superiores, se puso en marcha el Modelo Universitario Minerva (MUM) donde los profesores sean evaluados por los estudiantes, de diferentes facultades y ciclos, llegando a delimitar siete dimensiones para la evaluación del docente, siendo estas: Evaluación y resultados del aprendizaje; Estrategias y Recursos; Planeación, mediación; ejes Transversales; escenarios de aprendizaje e interacción con el estudiante; segunda lengua y manejo de las TIC; según los resultados; dicho modelo continua ejecutándose actualmente en todas las universidades del país azteca, hoy en día todas las dimensiones mencionadas por los estudiantes determinar el desempeño exitoso del docente. (PIEVA, 2007)

En nuestro país la evaluación del desempeño docente de las universidades nacionales y particulares se realiza al término del dictado del curso atreves de una encuesta.

La variable dependiente MOTIVACIÓN, Según Trechera, (como citó Cahuana, 2020) palabra que deriva del latín “motus” significa movimiento que induce a la persona para realizar con satisfacción un trabajo. En algunas casas de estudio superior o universidades aún se mantienen algunas posturas

obtusos que trabajan con la pedagogía tradicional, sin dar la importancia a la motivación, donde la enseñanza es vertical y exigen a los estudiantes aprendan conceptos memoristas, generando indiferencia y hasta hostigamiento por lo que deberían aprender, pues bien eso tiene que cambiar, los que participan en la educación tienen que estar motivados en no solo ingresar a la universidad, sino que cada día se sientan deseos, ganas de estudiar y lograr competencias en el desarrollo de su profesión. En el trabajo de investigación se analizan y plantean algunos conceptos relevantes para el tema tratado, así que comienzo compartiendo la percepción de diferentes autores así como:

Para (Pintrich y Schunk, 2006), señalaron que: “la motivación es el proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene” (citado por Boza y Toscano, 2012, p.126).

De igual manera Thorndike, (2011) indicó que la persona se activa para lograr aquellos hechos que causaron satisfacción o son satisfactorios; Prada R. (1998) hace referencia a la iniciativa de las personas para conseguir sus metas. Entonces se afirma que es un proceso que inicia con un impulso que tiene que direccionarse, mantenerse para que el proceder de la persona llegue al objetivo trazado.

Mientras (Naranjo, 2009), lo define como: el impulso e ímpetu que activa la conducta y/o la orientan para lograr un objetivo o meta. A nivel educativo, la motivación se considera: “la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma independiente” (citado por Núñez, Fajardo y Quimbayo, 2010, p. 261).

La motivación surge en el hombre desde que nace siendo imprescindible que está sea una disposición positiva, la tengamos en todo lo que nos genera interés, también para ir logrando el aprendizaje de forma espontánea y llegar al fin esperado (Huilcapi, Jácome y Castro, 2017) coincidieron en decir que la motivación implica posturas que rigen las conductas de las personas en su centro de labores, logrando satisfacer ciertas privaciones, por lo que se organizan en tres categorías, la primera pertenece a la razón y emoción; la siguiente en el egocéntrico o altruista y el último grupo es de la atracción o rechazo. Para (Fischman, 2017) “Es la energía que dirige el comportamiento hacia algo agradable para alcanzar, como es un resultado anhelado”

explicando que la motivación es un impulso de toda persona realiza para lograr estar satisfecho con lo que se traza como meta.

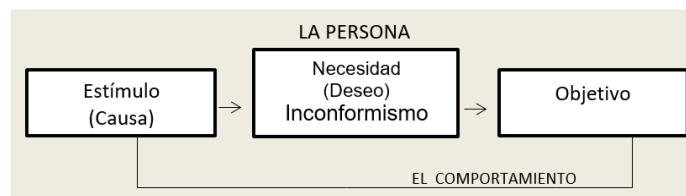
Según (Peña y Villón, 2018) presentan a la motivación como el origen de las insatisfacciones de necesidades personales, los que llevan a trazarse actitudes en función a las metas programadas, no obstante, dichas insatisfacciones se cubrirán; la persona se planteará nuevas privaciones haciendo que el círculo vuelve a repetirse. Antiguamente la motivación era aquella fuerza que estimula a efectuar y lograr la satisfacción de necesidades o también para protegerse de situaciones de peligro. Es por ello que la motivación es un proceso diferentes etapas: primero la anticipación; continua la activación y dirección; sigue la conducta activa y retroalimentación; finalmente el resultado. Sin embargo existe también una clasificación de la motivación, donde es catalogada en: a) Motivación intrínseca, se refiere aquella fuerza propia o interna que impulsa a la persona a realizar una determina tarea; b) motivación externa o extrínseca, se atribuye a circunstancias externas que estimulan al ser humano a reaccionar ante con un comportamiento diferente. (Soriano, 2001).

Así como la motivación tiene múltiples definiciones, su basal está constituida por factores que generan una respuesta, provocando, manteniendo y dirigiendo la conducta hacia un objetivo; por lo tanto originaron conductas, de tipo cognitivo, fisiológicos, psicológicos y sociales. (Arias, 2004).

Así mismo la motivación difiere de persona a persona, ya que sus necesidades son distintas y producen distintos patrones de comportamiento. Las personas tienen diversas capacidades para llegar a lograr sus objetivos; cada persona tiene valores sociales que los acompañan, sin embargo con el tiempo, pueden cambiar estos últimos, haciendo que la motivación sea una sucesión compleja de eventos dinámicos en la conducta de las personas (Chiavenato, 2001). Aquí se postulan tres premisas del comportamiento humano como son: i) El comportamiento es Influencia de la herencia, donde el entorno, actúa de manera determinante en la conducta de los individuos, también llamados los factores externos e internos. ii) El comportamiento es motivado al trazarse ciertas finalidades o metas; su comportamiento no es azar ni fortuito, sino a cumplir un objetivo en el desarrollo de su vida. iii) El

comportamiento está orientado hacia objetivos, inquietudes que generan “impulso”, “deseo”, una “necesidad”, lo que justifica su comportamiento.

Entonces el comportamiento no es espontáneo, siempre existe un motivo sobreentendido que lo justifique, sin embargo el resultado u objetivo, puede variar según el aliciente, apuro y el conocimiento de cada persona. (Chiavenato, 2001). Figura 1. Modelo básico de motivación



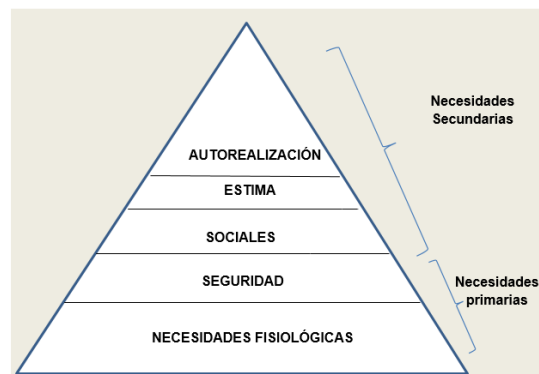
Fuente: Cahuana G. (2018) también presentado por Chiavenato (2001) y rescató su gráfico de Leavitt (1964)

Para (Woolfolk, 2014) presenta cinco enfoques sobre la motivación: i) Enfoque conductual, siendo la fuente de motivación un aliciente externo, se precisan de reforzadores positivos o negativos como son: incentivos, recompensas y castigos, censuras; principal representante Teórico Skinner. ii) Enfoque humanista, donde motivar significa activar los recursos propios de cada persona, que despierta el sentido de competencia, autoestima, autonomía, autorrealización y determinación como también lo menciona en la Teoría de Maslow – a través de la Jerarquización de necesidades por medio de una pirámide; mientras la Teoría de Autodeterminación Deci y Ryan también tienen gran influencia. iii) Enfoque cognitivo, aquí los teóricos creen que el comportamiento, se rigen por nuestros pensamientos, y no por haber sido recompensados o castigados por sus hechos ocurridos anteriormente. iv) Enfoque cognitivo - social, se destaca la teoría del Determinismo, la motivación interactúa con otros factores siendo el producto el interactuar recíproco de dos fuerzas, ambientales cognitivos, personales y emocionales siendo manteniendo sus metas, expectativas, intenciones y autoeficacia, sus representantes son Teóricos Locke, Latham y Bandura. v) Enfoque sociocultural, consiste en que las personas participen en actividades conservando su propia identidad y reforzando relaciones interpersonales en la sociedad.

Teoría de Maslow: construye una pirámide donde organiza y priorizó las

necesidades en cinco categorías siendo: a) Necesidades fisiológicas, van de la mano con las necesidades elementales de la persona, como: nutrición, vestido, apetito sexual, etc.; b) Necesidades de seguridad, se considera la convicción de estar cuidado o alejado de eventos de peligro a la persona; c) Necesidades sociales, comprendida por el interactuar de las personas; d) Necesidades de estima, aquí se valora la autonomía y el afecto de las causas externas; e) Necesidades de autosuperación o autorrealización, es donde la persona estampa sus propios trabajos, potencializa su ingenio y es reconocido por ello. (Huilcapi, Jácome, & Castro, 2017).

Figura 2 Jerarquización de las necesidades de Maslow



Fuente:(Cahuana, 2018, p 20) también es presentado por (Chiavenato, 2001)

Teoría Bifactorial de Hezberg o Teoría de motivación e Higiene, por Frederick Hezberg plantea que cada persona realiza un trabajo básico y es bueno haciéndolo, convirtiéndose en un trabajo exitoso, no obstante puede a veces fracasar. Hezberg analiza a las personas donde concluye que ellos quieren su trabajo porque están motivados a hacerlo; depende de dos factores: (Robbins, 2004) i) Factores Higiénicos: El entorno físico o ambiental es lo que rodea al individuo cuando realiza un trabajo, siendo los que refuerzan la motivación, relaciones en los trabajadores así como son las condiciones o beneficios laborales, el pago mensual, dispuestos por la empresa o instituciones. Aplicados al área educativa es decir infraestructura físicas o el aula virtual con una buena conectividad asociadas a las estrategias didácticas favorece el proceso de enseñanza aprendizaje para que el estudiante desde casa continúe motivado en sus estudios, satisfecho de aprender y no perder el año; la palabra higiene denota prevenir, ya que cuando son adecuados las

personas se sienten satisfechas o simplemente se prevé malestar e incomodidad de las personas (Robbins, 2004; Chiavenato, 2001). ii) Factores Motivacionales, se enfoca el contenido, las actividades y los deberes que realiza cada persona logrando, una satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia. La persona expresa sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, por la ejecución de labor o tareas realizadas, constituyendo desafíos con gran trascendencia en el trabajo, elevando su satisfacción. En el ámbito educativo el estudiante se sentirá satisfecho realizando el cumplimiento de sus trabajos grupales o personales sin ningún contratiempo ganando reconocimiento, merito y trazándose nuevas metas elevando su autoestima y fortaleciendo su crecimiento estudiantil para ser un excelente profesional; sin embargo: “Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional” (Chiavenato, 2001).

Teoría de Alderfer Tiene sus cimientos en la Teoría de Maslow, al principio fue censurado pero organizó las necesidades en tres grupos como son: a) Existencia, pertenece al bienestar de la persona, logrando satisfacción de las necesidades básicas a través de los factores externos, se refiere a las necesidades fisiológicas y de seguridad como lo diría Maslow b) Relaciones interpersonales, abarca las necesidades sociales y su aprobación; c) Crecimiento personal, se logra cuando la persona alcanza sus objetivos recibe reconocimiento, eleva su autoestima y favorece su autorrealización; sin embargo, no hay orden de complacencia de las necesidades, lo importante es cubrirlas (Araya & Pedreros, 2013; Naranjo, 2009).

Otra de gran trascendencia es la Teoría de la Autodeterminación, por (Decy & Ryan, 2017) incluye a diferentes tipos de motivación, un de ellas habla de las necesidades psicológicas básicas de las personas (competencia, autonomía y relación) y el ambiente donde se desenvuelve. La Teoría de la Autodeterminación destaca las consecuencias positivas o negativas del tipo de motivación que tuvo la persona, en el desarrollo de la personalidad o conducta. (Tomas y Gutiérrez, 2019).

Los investigadores Edward Deci y Richard Ryan postulan que hay dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca; donde la motivación intrínseca es aquella que impulsa a la persona a realizar actividades que favorecen el crecimiento

personal obteniéndose satisfacción, mientras que la motivación extrínseca es producto originados por estímulos externos donde la persona espera tener una respuesta a través de una evaluación como es obtener un galardón o también lo contrario como sería un castigo.

Entonces las dimensiones de la motivación; según Fischman, (2017) serán: la motivación intrínseca involucra la satisfacción por una actividad que se realiza en sí misma, destacan 3 motivadores como son: la autonomía, determinación (la competencia, pertinencia y trascendencia); logros (realizados en el aprendizaje, novedades); Mientras que el aspecto motivación extrínseca ocurre al realizar una actividad y de conseguir un resultado como es una recompensa, también se destacan los motivadores como son el incentivos (reconocimiento, castigo); logros (notas de exámenes, trofeos) y lo que dicen o como te motivan otras personas (los profesores).

La motivación es primordial para un aprendizaje exitoso de todo estudiante; es aquí donde la motivación intrínseca genera un resultado, porque la persona disfruta aprendiendo de una manera gentil, es decir aprender con satisfacción o agrado. La neurociencias como disciplina científica trata de explicar la regulación de las reacciones neuronales y la respuesta de las personas en sus comportamientos, por ello las motivaciones son impulsos que conducen al estudiante al aprendizaje, siendo importantes pero a veces insuficiente; sin embargo el ambiente o entorno debe ser agradable para estimular, motivar al cerebro y surja el deseo aprender. Cabe mencionar que durante el proceso formativo es vital que los estudiantes se tracen metas, se planteen nuevos retos, busquen desafíos y así puedan estimularse, motivarse cada día más y obtener mejores resultados en lo personal y lo académico, así mismo es esencial que el entorno donde vive sea adecuado; mientras que la motivación extrínseca, muy difícil ya que dichos resultados serán más llamativos o condicionados a obtener una lauros o galardones, siendo el impulso que genero la motivación externa, mientras una estimulación interna, como la autonomía, determinación, constancia y persistencia prevalecen hasta lograrlo el objetivo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación:

El enfoque que se plantea para la investigación es de tipo Cuantitativo, donde se registraron los datos (variables cuantitativas o cualitativas) detallados y recolectados objetivamente, que luego fueron sometidos a métodos estadísticos, donde arrojaron resultados solo aplicables para la institución. (Fernández, Hernández y Baptista, 2018)

3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación Aplicada para (Hernández et al, 2018) es aquellas donde la variable independiente produce un efecto a la variable dependiente (causa) siendo ellas los problemas identificados por el investigador.

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es pre experimental, mientras que el nivel elegido para la investigación es el explicativo inferencial, según Hernández et al. (2018) consideraron que las investigaciones donde se establecen una relación de causa - efecto, donde la variable independiente es la causa y la variable dependiente es el efecto luego de la aplicación de un programa de intervención.

Mientras que el método a seguir es el Hipotético Deductivo siendo este parte del modelo del método científico.

Esquema:



Dónde:

G : Único grupo que se aplica la prueba (estudiantes)

- O1 : Medición o respuesta que da el grupo (pre test motivación)
 X : Ese el estímulo o Tratamiento (Desempeño Docente)
 O2 : Medición o respuesta que da el grupo (post test motivación)

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Motivación

Definición conceptual

Para (Fischman, 2017), la motivación es la potencia que dirige el comportamiento del hombre hacia algo agradable de alcanzar, un resultado soñado, satisfactorio, comprendiéndose también como la iniciativa espontánea del hombre para quedar satisfecho cuando realizado lo ideado, así mismo se considera diversos horizontes internos o motivación Intrínseca y otros externos o motivación extrínseca.

Definición operacional

La variable motivación se está presentando en dos dimensiones, para la medición se estableció utilizar la escala de Likert del 1 al 5. Siendo sus valores; nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) con un total de 32 ítems la variable, este procedimiento facilitó la aplicación del instrumento. (Ángeles, 2019) adaptado por Simpe (2020)

Operacionalización de la variable Dependiente Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición o Valores	Rango
Motivación Extrínseca	Incentivos	1 - 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja (10-23)
	Premios			Mediana (24-37)
	Tus profesores			Alta (38-50)
Motivación Intrínseca	Autonomía	11 - 32	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja (22 -52)
	Determinación			Mediana (53-80)
	Logros			Alta (81-110)

Elaborado por Ángeles 2019, adaptado por Simpe 2020.

3.2.2. Desempeño docente

Definición conceptual: Corresponde a la acción de trasladar un conocimiento a otro persona o grupo humano, asimismo incumbe a la disposición personal y la responsabilidad social que este emana. (Martínez & Lavín, 2017).

Definición operacional: La variable operacional está constituida por tres dimensiones mientras que para la medición se establecerá mediante el empleo de la escala de Likert del 1 al 5. Siendo sus valores; nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) con un total de 18 ítems. Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Es el grupo de sujetos, objetos, o sucesos, que ayuda como referencia para un estudio de investigación, cumpliendo con los criterios prefijados de inclusión y exclusión. (Arias, 2016) Para el estudio la población está constituida por 14 estudiantes, todas de sexo femenino, cuyas edades oscilan entre 23 – 30 años cursando el III ciclo la segunda especialidad de enfermería en Neonatología, del Post grado de la Facultad de Enfermería pertenecientes a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Criterios de selección:

- **Criterios Inclusión:** Participaran todos los licenciados (as) de Enfermería que cursen el III Ciclo de la Segunda especialidad de Enfermería en Neonatología de la UNMSM.
- **Criterios de Exclusión:** No pueden participar bachilleres de Enfermería.

Muestra: Es un subgrupo significativo de la población en estudio cuando esta es grande; para efectos de la investigación, no es necesaria la muestra, ya que la población en su totalidad será captada, considerándose una muestra censal, ya que todos los sujetos de la población son manejables, (Hernández, 2018).

Tipo de muestreo (Hernández, Fernández y Baptista, 2018), señalaron: “muestra no probabilística intencional, se basa en el planteamiento del problema y características específicas de la investigación.” Para el estudio de investigación el tipo de muestreo no probabilístico, la muestra es población tipo censo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica: Para el trabajo se empleó la técnica de Encuesta cuya estrategia es utilizada para pesquisar datos a través de interrogantes dirigidas un grupo de personas (López, 2015), así mismo se utilizara un cuestionario para recolectar información de las variables de estudio.

3.4.2. Instrumento: (Hernández, Fernández y Baptista, 2018), es el medio que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene pensadas, mientras que Cuestionario Según (Brace, 2018) es el conjunto de interrogantes preparadas delicadamente, sobre los tópicos que son relevantes en una investigación y son contestados por la población o su muestra del estudio emprendido. Para la investigación se utilizo un cuestionarios que se apoyaran en la escala de Likert considera dimensiones e indicadores fue aplicado dos veces (pre test y post test). También se considero que el Ficha técnica del Instrumento y el Anexo 6 Instrumento: Cuestionario para medir la motivación.

Ficha técnica de Instrumento

- **Instrumento de variable:** Motivación
- **Técnica de Investigación:** Encuesta
- **Nombre:** Cuestionario para evaluar la motivación que presentan los estudiantes de la segunda especialidad de enfermería de Neonatología, la cual consta de 32 ítems
- **Autor:** Carmen Rosa Angeles Ñiquen en 2019; adaptado por Carmen Recilia Simpe Laura el 2020.
- **Ciudad:** Lima – Perú
- **Objetivo de la encuesta:** Recopilar información sobre la motivación de los estudiantes de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología del III ciclo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2020.
- **Duración:** 30 minutos

- **Aplicación:** Personal- virtual
- **Contenido:** El instrumento es un cuestionario personal que contiene 32 ítems de respuesta múltiple según la escala tipo de Likert.
- **Escala de medición:** Tipo Likert

1.	Nunca
2.	Casi Nunca
3.	A veces
4.	Casi siempre
5.	Siempre

3.4.2.1 Validez:

Es la precisión que dio el instrumento y por el cual se obtuvo una medición significativa (Quispe, 2015). Para la investigación la validación fue emitida por un juicio de expertos puntualizaron la conformidad por medio de claridad, pertinencia y relevancia en los ítems del cuestionario. Los expertos dieron por veredicto que el instrumento era aplicable. La confiabilidad y validez del instrumento fue consideraran en los anexos. Anexo 8: Juicio de Expertos. Anexo 9 Validación del instrumento.

3.4.2.2. Confiabilidad:

Es la certeza con la que se mide un instrumento y destacando la consistencia de sus resultados que se obtuvieron al aplicarlo (Aragón, 2015). Cabe resaltar que (Warrens, 2015) menciona que el coeficiente alfa de Cronbach “es una estimación de la confiabilidad entre la correlación de las variables que forman parte de una escala” (p. 128) Se utilizó el programa SPSS versión 25 donde se aplico la prueba de Alfa de Cronbach a cada ítem del instrumento de motivación, siendo empleado dicho coeficiente para probar la confiabilidad en el Anexo 3 y fue necesario registrar en el Anexo 2 la base de datos de la Prueba piloto, siendo esta resultante de 14 estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en neonatología de otra universidad pública; cabe recordar que los trámites administrativos se realizaron de antemano es decir solicitar el consentimiento de las autoridades de la

universidad para la aplicación de los cuestionarios (han sido validados) y aceptado por las autoridades de la universidad para aplicarlos a los estudiantes. Anexo 5 Constancia del trabajo de campo, así mismo se coloca en el Anexo 4 Base de datos del pre test y post test.

3.6. Método de análisis de datos

Incluye el método estadígrafos para procesamiento y análisis de datos, tanto a nivel descriptivo como inferencial.

Los resultados producto de la aplicación de los instrumentos son sometidos al análisis estadístico, siendo esta etapa la más trascendente de todo el proceso, (Hurtado, 2000) considera que el análisis estadístico es una asociación de métodos para facilitar al investigador, el conocimiento de lo que en el inicio definió en cada objetivo. Luego del análisis con la obtención de resultados se procede a utilizar el programa SPSS versión 25; con el análisis descriptivo, donde se lograron las gráficas o tablas, mientras en el análisis estadístico inferencial se estima parámetros y se prueba hipótesis; También (Hernández et, al 2018) planteo tres situaciones de análisis paramétricos: primero la distribución poblacional con variable dependiente normal: la distribución del universo normal; segundo la medición de las variables se da por intervalos o razón y por ultimo cuando hay más de dos poblaciones, ellas son de una varianza homogénea .

3.7. Aspectos éticos

Toda investigación debe cumplir con el Código de Ética de la Universidad César Vallejo en la Resolución Rectoral N° 0089-2019-UCV estableciendo cuatro indicadores indispensables: i) beneficencia (hacer el bien común); ii) maleficencia (no causar daño a ningún participante del estudio); iii) autonomía (participación espontánea, junto con el consentimiento informado); iv) justicia (los resultados y recomendaciones de la investigación serán comunicados para el proceso de mejora continua).

También se complementan otros aspectos éticos como: i) Originalidad: El proyecto es propio, original y veraz, tampoco se ha realizado en ninguna otra

universidad; ii) Referenciación: la normativa APA sexta edición, está vigente, facilita las citas permite parafrasear estudios, precedentes y reflexiones iii) Anonimato: se garantiza la reserva de datos personales de los participantes; iv) Veracidad: Se destaca la originalidad de realidad virtual en la captación de la información y posterior tabulación estadística sin recurrir a registros falsos.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Después de la aplicación del instrumento de la variable dependiente Motivación con sus dimensiones seguidos del pre test y post test, se presentan siguientes resultados.

4.1.1 Descripción pre test y post test de la variable dependiente motivación

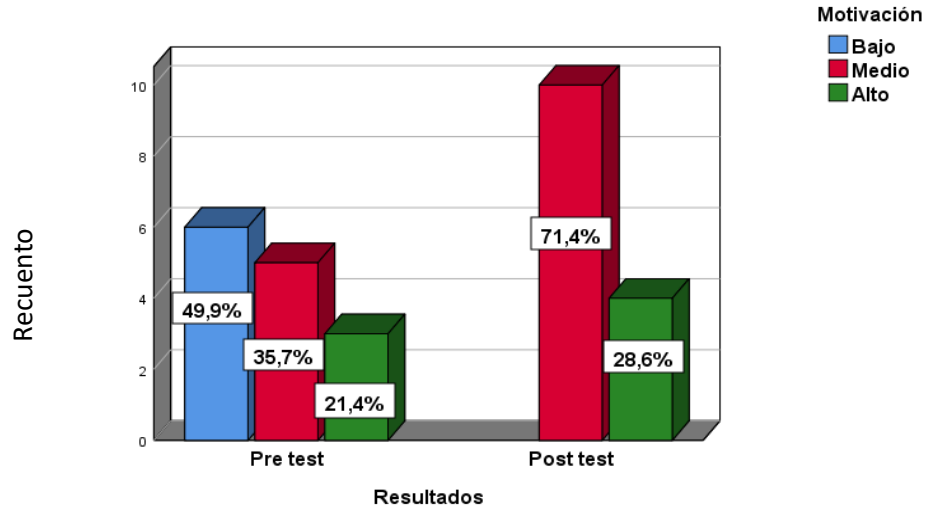
Tabla 1

Análisis descriptivo del pre test y post test del nivel de motivación

		Resultados		
		Pre - test	Post test	
Motivación	Bajo	Recuento	6	0
		% dentro de Resultados	42,9%	0,0%
	Medio	Recuento	5	10
		% dentro de Resultados	35,7%	71,4%
	Alto	Recuento	3	4
		% dentro de Resultados	21,4%	28,6%
Total		Recuento	14	14
		% dentro de Resultados	100,0%	100,0%

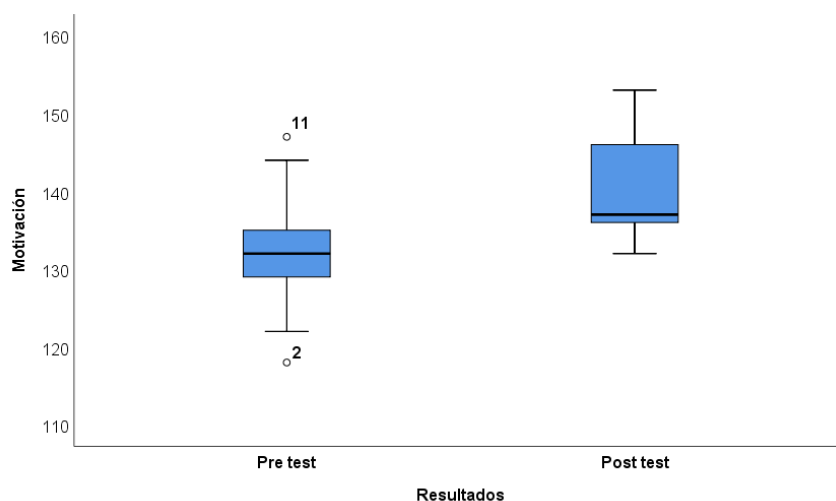
Nota: Resultados del cuestionario de la variable motivación, aplicada a los estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de Enfermería en Neonatología.

Figura 3. Distribución de rangos del pre test y post test del nivel de motivación



Según los resultados descriptivos de la tabla 1 y figura 1 acerca del nivel de motivación con el pre test antes de la aplicación del desempeño docente, se observa que el 42,9% de los estudiantes percibe un nivel bajo, el 35,7% un nivel medio y el 21,4% un nivel alto. Luego de la aplicación del desempeño docente con su programa educativo, los resultados del post test indicaron que ningún estudiante posee un nivel bajo, el 71,4% posee un nivel medio y el 28,6% un nivel alto. Por lo cual se deduce que la aplicación del desempeño docente contribuyó en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

Figura 4 Diagrama de cajas del pre test y post test



En la figura 4 se aprecia que los resultados de la motivación en el análisis pre test se encuentran más dispersos que la motivación en el post test. Así mismo, la variabilidad de la motivación en el pre test es menor que los resultados post test. Además, la motivación pre test poseen una distribución simétrica y la motivación post test una distribución asimétrica positiva.

4.1.2 Descripción pre test y post test de la dimensión motivación extrínseca

Tabla 2

Análisis descriptivo pre test y post test del nivel de motivación extrínseca

	Nivel	Resultados		
		Pre test	Post test	
Motivación extrínseca	Bajo	Recuento	10	3
		% dentro de Resultados	71,4%	21,4%
	Medio	Recuento	1	8
		% dentro de Resultados	7,1%	57,1%
	Alto	Recuento	3	3
		% dentro de Resultados	21,4%	21,4%
Total	Recuento	14	14	
	% dentro de Resultados	100,0%	100,0%	

Nota: Resultados del cuestionario de la dimensión motivación extrínseca por niveles, aplicada a los estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de Enfermería en Neonatología.

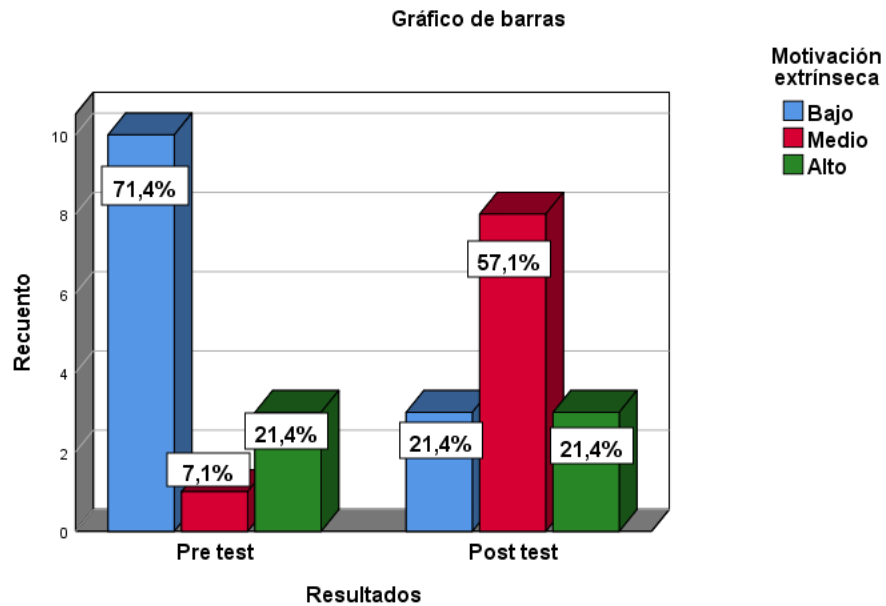


Figura 5. Rangos del pre test y post test de la dimensión motivación extrínseca de estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de Enfermería en Neonatología.

Según los resultados descriptivos de la tabla 2 y figura 2 acerca del nivel de la dimensión motivación extrínseca en el pre test antes de la aplicación del desempeño docente se observa que el 71,4% de los estudiantes posee un nivel bajo, el 7,1% un nivel medio y el 21,4% un nivel alto. Luego de la aplicación del desempeño docente con su programa educativo, se obtuvo los siguientes resultados en el post test: 21,4% de los estudiantes posee un nivel bajo, el 57,1% posee un nivel medio y el 21,4% un nivel alto. Por lo cual se deduce que la aplicación del desempeño docente contribuyó en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, 2020.

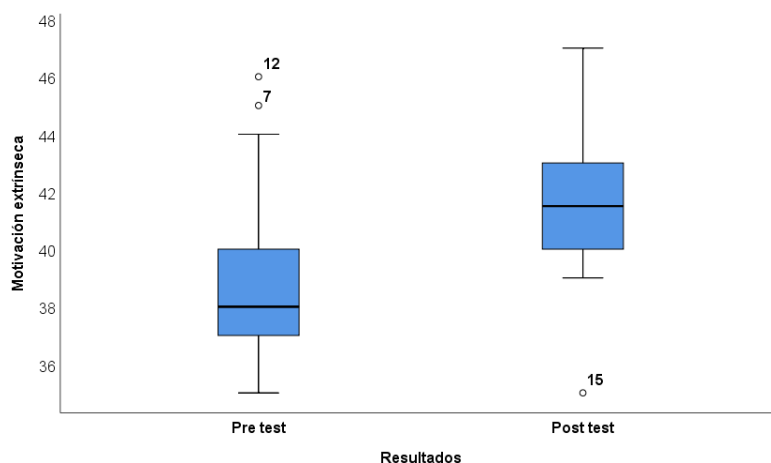


Figura 6 Diagrama de cajas se aprecia que los resultados de la motivación extrínseca en el análisis pre test se encuentran más dispersos que la motivación extrínseca en el post test. Así mismo, la variabilidad de la motivación extrínseca es pre test es similar que los resultados post test. Además, la motivación extrínseca pre test posee una distribución asimétrica positiva y la motivación extrínseca post test una distribución simétrica.

4.1.3 Descripción pre test y post test de la dimensión motivación intrínseca

Tabla 3

Análisis descriptivo pre test y post test del nivel de motivación intrínseca

			Resultados	
			Pre test	Post test
Motivación intrínseca	Bajo	Recuento	4	0
		% dentro de Resultados	28,6%	0,0%
	Medio	Recuento	8	9
		% dentro de Resultados	57,1%	64,3%
	Alto	Recuento	2	5
		% dentro de Resultados	14,3%	35,7%
Total	Recuento	14	14	
	% dentro de Resultados	100,0%	100,0%	

Nota: Resultados del cuestionario de la dimensión motivación intrínseca por niveles, aplicada a los estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de Enfermería en Neonatología.

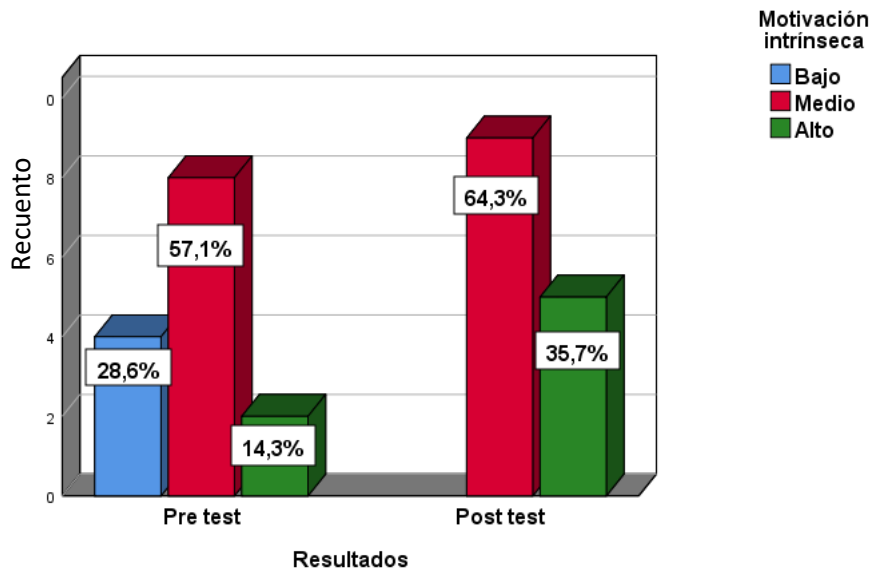


Figura 7. Rangos entre pre test y post test de la dimensión motivación intrínseca a los estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de Enfermería en Neonatología.

Según los resultados descriptivos de la tabla 3 y figura 3 acerca del nivel de la dimensión motivación intrínseca en el pre test sin la aplicación del desempeño docente se observa que el 28,6% de los estudiantes posee un nivel bajo, el 57,1% un nivel medio y el 14,3% un nivel alto. Luego de la aplicación del desempeño docente con su programa educativo, se registraron los siguientes resultados en el post test, ningún estudiante posee un nivel bajo, el 64,3% posee un nivel medio y el 35,7% un nivel alto. Por lo cual se deduce que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

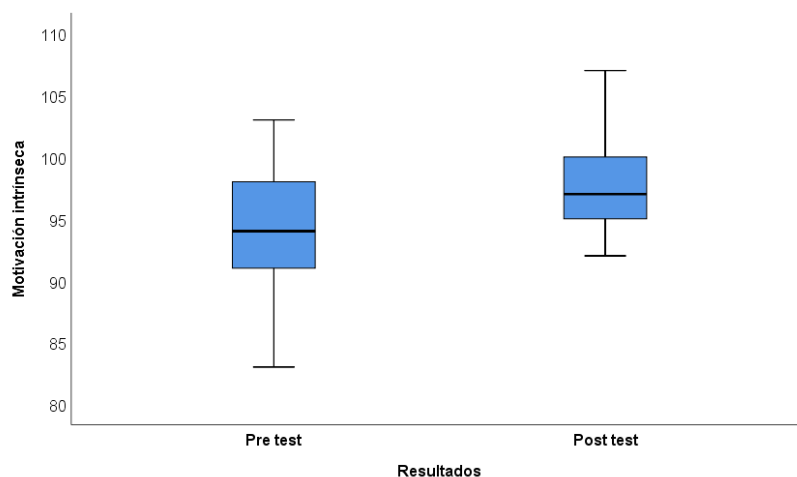


Figura 8 El Diagrama de cajas se aprecia los resultados de la motivación intrínseca en el análisis pre test se encuentran más dispersos que la motivación intrínseca en el post test. Así mismo, la variabilidad de la motivación extrínseca es pre test es mayor que los resultados post test. Además, tanto la motivación intrínseca pre test como la motivación intrínseca post test poseen una distribución simétrica.

Prueba de normalidad

La normalidad de la variable motivación del pre test y el pos test, se realizó mediante la prueba de Shapiro Wilk, ya que la muestra es menor a treinta datos. Es por ello que, teniendo como hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_a), se plantea la siguiente condición para demostrar la normalidad:

H_0 : Los datos de la variable motivación poseen una distribución normal.

H_a : Los datos de la variable motivación poseen una distribución normal.

Para ello, se consideró la regla de decisión: $p < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .; $p > 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Utilizando el SPSS V.25, presenta los siguientes resultados:

Tabla 4

Análisis de normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación pre test	,798	14	,005
Motivación post test	,576	14	,000
Motivación extrínseca pre test	,599	14	,000
Motivación extrínseca post test	,821	14	,009
Motivación intrínseca pre test	,821	14	,009
Motivación intrínseca post test	,639	14	,000

Nota: Resultados de la prueba de normalidad con el test de Shapiro-Wilk.

De la tabla anterior, se observó que el valor p de significancia tanto el pre test (0,005) y el post test (0,000) de la variable motivación es menor a 0,05 de nivel de significancia. De manera similar, los valores p de significancia de las dimensiones en el pre y el post test fueron menores a 0,05. Por lo tanto, se aplicó una prueba no paramétrica, dado que los datos no presentaron una distribución normal, por ello se utilizó la prueba de hipótesis de Wilcoxon la cual compara el rango medio de dos muestras relacionadas, para determinar si existen diferencias entre ellas.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Resultados inferenciales de la hipótesis general

Ho: La aplicación del desempeño docente no contribuye en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

Ha: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

Tabla 5

Comparación de rangos de Wilcoxon de la variable motivación

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Motivación pre test -	Rangos	7	4,00	28,00
Motivación post test	negativos			
	Rangos positivos	0	,00	,00
	Empates	7		
	Total	14		

Tabla 6

Estadísticos de la prueba inferencial de la variable motivación

Motivación pre test - Motivación post test	
Z	-2,646
Sig. asintótica(bilateral)	,008

Nota: Resultados del análisis inferencial de la variable motivación mediante el test de Wilcoxon.

De las tablas 5 y 6, se observa la diferencia de rangos del post test menos el pre test. De estos resultados se demuestra que después de la aplicación del desempeño docente en la motivación existe una mejora en 7 estudiantes a los que se le aplicó la prueba y 7 no varían en su desempeño. Para la contrastación de la hipótesis se usó el test de Wilcoxon, obteniéndose el resultado $Z = -2,646$ con tendencia de cola a la izquierda. Así mismo se halló que el valor de significancia es $0,008 < 0,05$ concluyéndose que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la

segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, 2020.

4.2.2 Resultados inferenciales de la hipótesis específica 1

Ho: La aplicación del desempeño docente no contribuye en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

Ha: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

Tabla 7

Comparación de rangos de Wilcoxon de la dimensión motivación extrínseca.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Motivación extrínseca pre test - Motivación extrínseca post test	Rangos negativos	7	4,00	28,00
	Rangos positivos	0	,00	,00
	Empates	7		
	Total	14		

Tabla 8

Estadísticos de la prueba inferencial de la dimensión motivación extrínseca

	Motivación extrínseca pre test - Motivación extrínseca post test
Z	-2,530
Sig. asintótica(bilateral)	,011

Nota: Resultados del análisis inferencial de la dimensión motivación extrínseca mediante el test de Wilcoxon.

De las tablas 7 y 8, se observa la diferencia de los rangos del post test menos el pre test. De estos resultados se demuestra que después de la aplicación del desempeño docente en la motivación extrínseca existe una mejora en 7 estudiantes a los que se les aplicó la prueba y 7 no varían en su desempeño. Para la contrastación de la hipótesis se usó el test de Wilcoxon, obteniéndose el resultado $Z = -2,530$ con tendencia de cola a la izquierda. Así mismo se halló que el valor de significancia es $0,011 < 0,05$ concluyéndose que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, 2020.

4.2.3 Resultados inferenciales de la hipótesis específica 2

Ho: La aplicación del desempeño docente no contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

Ha: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.

Tabla 9

Comparación de rangos de Wilcoxon de la dimensión motivación intrínseca

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Motivación intrínseca pre test - Motivación intrínseca post test	Rangos negativos	7	4,00	28,00
	Rangos positivos	0	,00	,00
	Empates	7		
	Total	14		

Tabla 10

Estadísticos de la prueba inferencial de la dimensión motivación intrínseca

Motivación intrínseca pre test - Motivación intrínseca post test	
Z	-2,646
Sig. asintótica(bilateral)	,008

Nota: Resultados del análisis inferencial de la dimensión motivación intrínseca mediante el test de Wilcoxon.

De las tablas 9 y 10, se observa la diferencia de los rangos del post test menos el pre test. De estos resultados se demuestra que después de la aplicación del desempeño docente en la motivación intrínseca existe una mejora en 7 estudiantes, a los que se le aplicó la prueba y 7 no varían en su desempeño. Para la contrastación de la hipótesis se usó el test de Wilcoxon, obteniéndose el resultado $Z = -2,646$ con tendencia de cola a la izquierda. Así mismo se halló que el valor de significancia es $0,008 < 0,05$ concluyéndose que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, 2020.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados estadísticos descriptivos de la variable motivación, luego de la aplicación variable desempeño docente con su programa educativo se observó una diferencia significativa entre la aplicación del pre test con el post test, donde: el pre test mostro 42.9% de los estudiantes tuvieron un nivel bajo, mientras el post test ya no hubo ningún estudiante que tuvo un nivel bajo; también se observó que en el pre test mostro 35.7% con nivel medio, aquí se destaca que luego del post test se logro el 71.4% finalmente el pre test presenta 21.4% llegaron a tener un nivel alto que también luego del post test se incremento en 28.6% en dicho nivel. Estos resultados se comparan con el estudio de Acuña W. (2018) donde el grado de asociación acorde al Rho de Spearman fue: 0,321 siendo relación directa y positiva, con un valor de significación $< 0,05$. Entonces a mayor nivel de desempeño docente, mayor el nivel de motivación académica en los estudiantes. También se destaca el estudio de (Reyes y Valdivieso, 2018) donde se obtuvo como resultado que existe una correlación perfecta y positiva entre el desempeño docente y la satisfacción del estudiante, es decir donde mejore el desempeño docente mayor la satisfacción del estudiante. De las investigaciones comparadas con el presente estudio, se describe que existe una semejanza con los resultados actuales donde aplicación del desempeño docente contribuyo en la motivación de las estudiantes.

En relación a los resultados Inferenciales de la hipótesis general se realiza la contrastación con el test de Wilcoxon, obteniéndose el resultado $Z = -2,646$, mientras que el valor de significancia es $0,008 < 0,05$ se concluye que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación de las estudiantes; en contrastación de la investigación de (Reyes y Valdivieso, 2018) donde el valor de correlación Rho de Spearman ($r=0,999$), se concluye que existe una correlación positiva perfecta entre el desempeño docente y la satisfacción con los estudiantes. De manera similar el estudio de Acuña (2018) refleja el grado de asociación con Rho de Spearman: 0,321 mostrando relación

positiva y directa, con un valor de significación menor a 0,05. Entonces a mayor nivel de desempeño docente mayor será el nivel de motivación académica.

Los resultados descriptivos de la dimensión motivación extrínseca del pre test son: de niveles bajo 71.4% y nivel medio 7.1% siendo la variable de desempeño docente una influencia significativa que genera variación de porcentajes reflejados en los resultados del post test, donde: el nivel bajo llegó 21.4% y nivel medio subió a 57.1%; cabe resaltar que se mantiene tanto en el pre test como el post test un 21.4% de nivel alto, dichos resultados se asemejan a una investigación de Cahuana M. (2018) quien describe que existe una correlación directa moderada y significativa entre el autoconcepto académico y la dimensión motivación extrínseca en universitarios. Del mismo modo, un estudio de Chandi K., y Osorio J. (2015) donde un resultado, señala a la motivación extrínseca como generador e impulsor en los estudiantes (72,1%) para alcanzar aprendizaje deseado y a la vez llegar a producir competitividad entre ellos mismos. De los estudios citados, comparados con el actual, se deduce que la aplicación del desempeño contribuyó en la motivación extrínseca de las estudiantes para continuar con sus estudios de la especialidad.

En relación a la sección inferencial de la primera hipótesis específica de la motivación extrínseca se utilizó el test de Wilcoxon, obteniéndose el resultado $Z = -2,530$ con tendencia de cola a la izquierda, mientras el valor de significancia fue $0,011 < 0,05$ concluyendo que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación extrínseca de las estudiantes; también Cahuana M. (2018) describe el coeficiente Tau C de Kendall de .445, siendo esta correlación, directa, moderada y significativa ($\text{sig} = .000$). Indicando que, a mayor autoconcepto académico, mayor motivación extrínseca; en otra investigación de Chandi K., y Osorio J. (2015) tenemos a la motivación por resultado o motivación extrínseca con un resultado de media de 15,6 sobre 43, lo que implica una motivación alta con respecto a la media de la escala (señalan dos escalas: una es un alto nivel de ambición y la segunda alto nivel de ansiedad facilitadora) en conclusión los estudiantes están motivados a lograr un aprendizaje, sus consecuencias y la competitividad que se generaría entre ellos. De las investigaciones revisadas se puede determinar que la

motivación extrínseca resulta hacia donde se dirige el estudiante y la repercusión que esta generaría en su status académico.

De acuerdo a los resultados descriptivos obtenidos de la dimensión motivación intrínseca del pre test se registro, que el 28.6% de los estudiantes presentó un nivel bajo, 57.1% un nivel medio y 14.3% un nivel alto, pero luego de la aplicación de la variable desempeño docente se denota una diferencia entre los resultados del post test, donde no hay presencia de nivel bajo, 64,3% posee un nivel medio y el 35,7% un nivel alto; estos resultados coinciden con una investigación de Cahuana M. (2020) entre autoconcepto académico y la motivación intrínseca que señala que existe una correlación directa y significativa. Con el trabajo de Tello A. (2017) se reconoce que existe una correlación alta y de dirección positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del docente. De ambas investigaciones semejantes a la actual, se deduce que la aplicación del desempeño docente contribuyó en la motivación intrínseca de las estudiantes para la culminación satisfactoria en sus estudios de la especialidad por lo que es considerada como correlación directa y significativa.

En relación a la sección inferencial de la segunda hipótesis específica de la motivación intrínseca se concluye que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes; Para la contrastación de la hipótesis se usó el test de Wilcoxon, obteniéndose el resultado $Z = -2,646$ con tendencia de cola a la izquierda, mientras que el valor de significancia es $0,008 < 0,05$ dando como resultado la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes. Según Tamariz, (2018) refiere que existe una correlación de rho de Spearman de 0,684 y una significancia estadística de $p=0,000$. Mostrando una correlación moderada y positiva entre las competencias del docente y la motivación intrínseca que tiene el estudiante. También Valverde Ch.(2016) determino que existe una correlación entre las variables de competencia docente y motivación intrínseca, siendo el Rho de Spearman de 0.570 lo que significa que existe una moderada relación positiva, con un nivel de significación estadística ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Considerando los escenarios de investigación se puede apreciar un mayor coeficiente de correlación en la presente investigación, ya que los resultados del post test

tuvieron cambios significativos luego de la aplicación de la variable independiente.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó efectos progresivos del desempeño docente en la motivación de los estudiantes, ya que en el post test llegaron a un nivel medio de 71.4 % y un nivel alto 28.6 %. Así mismo se halló el nivel de significancia es $0.008 < 0.05$, concluyéndose que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación en las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de una universidad pública, Lima, 2020.

Segunda:

Se determinó los efectos graduales del desempeño docente en la dimensión motivación extrínseca de las estudiantes y en el post test llegaron tener el nivel bajo 21.4% y nivel medio subió a 57.1%; donde se describe que existe una correlación directa moderada y significativa, concluyendo que la aplicación de la variable desempeño docente contribuye en la motivación de los estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020.

Tercera:

Se determinó los efectos continuos del desempeño docente, en la dimensión motivación intrínseca de las estudiantes, luego de ser evaluados en el post test, llegaron a tener un nivel alto de 35.7% y nivel medio de 64.3% y destaca que no hay presencia de nivel bajo, así mismo el valor de significancia fue $0.008 < 0.05$ dando como resultado que la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los docentes a que continúen promoviendo diversas estrategias de estudio, alentándoles e incentivándoles a lograr sus metas por efecto del desempeño docente. De igual manera se recomienda a los docentes a fortalecer las metodologías y técnicas del proceso enseñanza - aprendizajes virtuales, potencializando el cumplimiento de la malla curricular. A partir de ello, realizar encuestas virtuales de cuan motivadas están los estudiantes periódicamente.

Segunda:

Se recomienda a los docentes no utilizar estímulos que condicionen respuestas falsas o de corto efecto, más bien siempre impulsar al estudiante a que se identifique con lo que quiere ser y estudiar haciéndolo con gusto y se apasione de lo que estudia, cumpliendo en el desarrollo de las asignaturas satisfactoriamente.

Tercero:

Se recomienda a los docentes teóricos como de los practica a realizar encuestas para evaluar el manejo del uso de los recursos virtuales en la enseñanza, para fomentar la creatividad, crear su aprendizaje al realizar las tareas, talleres o laboratorios a fin de conocer la motivación que ellos sienten, siendo esta esencial en los estudiantes generando un aprendizaje autónomo y significativo en el desarrollo de sus asignaturas.

REFERENCIAS

- Acuña, W. (2018) El desempeño docente y la motivación académica en los estudiantes de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas 2018. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Alfaro, U., Cárdenas, L., y Pastrana F. (2018) Motivaciones existentes de los docentes de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada de lima metropolitana para el desarrollo de investigaciones en el 2018-2. *Universidad Tecnológica del Perú*.
http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1646/TrabajodeInvestigacion_Maestria_2018.pdf
- Ángeles, C. (2020) Motivación y el aprendizaje significativo de los estudiantes de educación superior del Centro de Asesoría San Marcos, Lima 2019. *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle.net/20.500.12692/45651>
- Antón, M. (2010) Aportaciones de la teoría sociocultural al estudio de la adquisición del español como segunda lengua. *Indiana University-Purdue University – Indianápolis*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3897521.pdf>
- Antaramian, S. (2017) The importance of very high life satisfaction for student' academic success. *Cogent Education* 4(1) 1307622
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2017.1307622> :
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1307622>
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2013. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/14301/13574>

- Arias, F., Heredia, V. y Espinosa R. (2004). "Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño". 3ª. Edición. México: Editorial Trillas.
- Arias F. (2016) Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. 6ª Edición. República Bolivariana de Venezuela.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>.
- Astráin, S. (2018) Calidad Educativa: Motivación docente como elemento clave. *Universidad de Navarra, Pamplona*. <https://hdl.handle.net/10171/58269>
- Barrientos, Z. (2010) Deserción estudiantil en posgrados Semipresencial de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), Costa Rica: ¿Deserción o retraso? UNED Research Journal / Cuadernos de Investigación UNED, *Universidad Estatal a Distancia San José, Costa Rica*.
<https://www.redalyc.org/pdf/5156/515651984002.pdf>
- Bazo, C., & Gonzales, J. (2016). Research methods in education. Work document.
https://www.researchgate.net/publication/318642663_compilacion_de_metodos_de_investigacion
- Brace, I. (2018). Questionnaire design: how to plan, structure and write survey material for effective market research. En *Choice Reviews Online* (4a ed.). <https://www.goodreads.com/book/show>
- Cahuana, G. (2019) Motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40028>
- Calderón, J., Díaz, J. y Razzetto, J. (2019) El uso del feedback por parte de los docentes y su contribución en la motivación de los estudiantes del programa de humanidades en una universidad privada de Lima en el periodo Verano 2019. Universidad Tecnológica del Perú.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2186>
- Calduch R. (2014) Métodos y técnicas de Investigación Internacional. 2ª Edición Universidad Complutense de Madrid.

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Técnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

- Carranza, R., & Apaza, E. (2015). Autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes talento de una universidad privada de Tarapoto. *Propósitos y Representaciones*, 3(1), 233-263. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/72>
- Cortés, E., Campos, M., & Moreno, M., (2014). Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062014000200002>
- Cuenca, R., y Ohara (2006) Hacia una propuesta del buen desempeño docente. Consejo nacional de educación. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/725/2/cuenca_dscursosynocios.pdf
- Chiavenato, A. (2001) "Administración de Recursos Humanos". 5ª Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Deci, E., y Ryan, R (1985). Intrinsic motivation and self determination in human behaviour. New York: Plenum Press.
- Deci y Ryan (2017) revista de perspectivas de la psicología 2017 <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>
- European commission, education and training (2009) *The Bologna Process - Towards the European Higher Education Area*. <http://ec.europa.eu/education-/higher-education/doc1290en.htm>
- Fischman, D. & Matos, L. (2017) Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa. (1era ed.). Lima: Planeta Perú S.A.C.
- García B., Pinedo V. (2000) Evaluar la docencia en línea: Retos y Complejidades Universidad Nacional Autónoma de México <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331427215004.pdf>
- Garritz, A. & Padilla K. (2014). Creencias epistemológicas de profesores investigadores de la educación superior. Educación Química, *Universidad Nacional Autónoma de México* <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v25n4/v25n4a1.pdf>

- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. Autoevaluación Recuperado de (via Definición ABC) <http://www.definicionabc.com/social/autoevaluacion.php>
- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1: para Ingeniería y Ciencias*. Pontificia Universidad Católica del Perú <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14786/15355>
- Guzmán C. (2016) ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje 2016. *Universidad San Ignacio de Loyola*. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124/392>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. https://www.academia.edu/38885436/Hernández_Fernández_y_Baptista_2014_Metodología_de_la_Investigación
- Huilcapi, M., Jácome, G. y Castro, G. (2017) *Motivación: Teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Universidad técnica de Babahoyo. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- López, D.; Ruiz, J. (2005) *La evaluación de la docencia universitaria. Dimensiones y variables más relevantes*. *Revista de Investigación educativa*. <https://revistas.um.es/rie/article/view/98341>
- López P. (2015) *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. |Edición Digital Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccaa_a2016_cap2-3.pdf
- Lobato, L. (2019) *Relación entre motivación para el aprendizaje y rendimiento académico de estudiantes de ingeniería y arquitectura del curso de nivelación de física de una universidad privada de lima*. *Universidad Peruana Cayetano Heredia*
- Ludeña, E. (2019) *Uso de las Tics y desempeño docente en la facultad de ciencias de la empresa de la Universidad Continental*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/6168>

Martínez, S. y Lavín. J. (2017) Aproximación del concepto Desempeño, revisión conceptual sobre su delimitación. *Docente. San Luis de Potosí México*

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Maslow, A.(1991) Motivación y personalidad. Ed. Díaz de Santos S.A. 1991

Mifflin M. (2017) La deserción en el postgrado: estudio comparativo entre maestrías de una universidad pública y privada. *Universidad Tecnológica de Panamá.*

<https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1681>

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Cooperativa Editorial Magisterio

Muñoz, C., Conejeros, M., Contreras, C. & Valenzuela, J. (2016) La relación educador-educando: Algunas perspectivas actuales. *Estudios pedagógicos*

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000300007>

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), pp.153-170.

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Nipaporn Chalermnirundorn (2018) Teacher Motivation: A Factor Affecting Persistency in Profession . Faculty of Education, Rangsit University.

<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/126108>

Núñez, M., Fajardo E., y Quimbayo, J. (2010) El docente como motivador. Percepciones como estudiantes de la facultad de Ciencias de la Salud Tolima- Colombia. *Salud Uninorte Barranquilla.*

<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v26n2/v26n2a09.pdf>

Núñez, J. C. (2009). Motivación, aprendizaje y rendimiento académico. Actas Do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogía. *Universidade Do Minho, Braga, Portugal.* Recuperado de

<https://doi.org/978-972-8746-71-1>

- Pajares, M. F. (1992). Teachers' Beliefs and Educational Research: Cleaning Up a Messy Construct. *Review of Educational Research*, 62(3), 307–332. <https://doi.org/10.3102/00346543062003307>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. doi:10.29394/scientific.issn.2542.2987.2018.3.7.9.177-192
- Piaget, J. (1985). Inteligencia y conocimiento evolutivo. EEUU: Merscer
- PIEVA (2007) Benemérita universidad autónoma de puebla http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/pieva/programas_de_evaluacion
- Pintrich, P.R., A (1991) Manual for the use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ), Ann Arbor: Universidad de Michigan, Technical Report No.91-B-004 / (1991).
- Pintrich P., & Schunk D. (2006) Motivación en contextos educativos: Teoría, investigación y aplicaciones. Madrid: Pearson Educación.
- Prada, E. (2013) Consciencia, concientización y educación ambiental. Revista: Departamento de Humanidades de la universidad santo tomas de Bucaramanga <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5894306>
- Quispe, J. V. (2015). *Orientaciones para elaborar un trabajo de investigación*. Lima: Impress Color
- Reyes, B. y Valdivieso, V. (2018) Desempeño docente y la satisfacción de estudiantes de la escuela académico profesional de obstetricia de una universidad privada 2018. *Universidad privada Norbert Wiener*.
- Rivera, G. (2014) La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela. <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcst9n1>
- Robbins, S. (2004). "Comportamiento Organizacional". 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

- Salas, J. (2017) Desempeño docente y motivación de los estudiantes del primer ciclo de la especialidad de educación primaria de la facultad de educación de la UNJFSC de huacho
- SEP (2017) Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación del desempeño docente.
http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2017/ba/EAMI/EAMI_DOC_ENTE_EB_2017.pdf.
- Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Revista de Relaciones Laborales, 9, pp. 163-184.
- Surco, D. (2018) Gestión académica y desempeño docente según estudiantes de una universidad privada en Lima. Revista Industrial Producción y gestión. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i1.14914>
- Thorndike, S. (2008). Retribución de personal. Málaga: Publicaciones Editorial Vértice. S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Retribuci%C3%B3n_de_personal.html?hl=es&id=Hbq_kXSc4Z8C&redir_esc=y
- Tomas, J. y Gutiérrez, M. (2019) Aportaciones de la teoría de la autodeterminación a la predicción de la satisfacción escolar en estudiantes universitarios. Universidad de Valencia. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.328191>
- Torres E.; Zegarra S. (2014) Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas Puno 2014 Perú. Revista en Investigación en Comunicación y Desarrollo 6(2).5-14
<https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001>
- UNESCO (2007) Evaluación del desempeño docente y la carrera profesional docente. UNESCO
<https://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf%20p.124>
- UNESCO (2004). Conferencia Internacional de Educación 47a reunión: *Una educación de calidad para todos los jóvenes: desafíos, tendencias y prioridades*. Ginebra.
- VALDES, HÉCTOR. (2006). Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México.

<https://www.youtube.com/watch?v=TVHRsltkW4>

- Vallejo López, A. (2020). El papel del docente universitario en la formación de estudiantes investigadores desde la etapa inicial. *Educación Médica Superior*. <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1579>
- Velarde , J. (2017) Motivación y percepción del desempeño docente en estudiantes del III ciclo de las carreras técnicas en Salud. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7746>
- Vergara, J. (2018) *Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios. Universidad de Concepción Chile*. <https://www.researchgate.net/publication/332100627>
- Warrens, M. (2015). Some Relationships Between Cronbach's Alpha and the Spearman-Brown Formula. *Journal of Classification*, 32(1), 127-137. <http://doi.org/10.1007/s00357-015-9168-0>
- WOOLFOLK, ANITA E. (1996). *Psicología de la educación*. 6ª ed. México: Ediciones Programas Educativos.
- Zabalza, M. (2002) *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid - España: Narcea. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=91163>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿En qué medida la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar los efectos del desempeño docente en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivos específicos 1</p> <p>Determinar los efectos del desempeño docente en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis Específica 1</p> <p>H1: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación intrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.</p>	<p>Variable Dependiente: Motivación</p>				
			<p>Dimensión</p>	<p>Indicador</p>	<p>Ítem</p>	<p>Escala de medición o valores</p>	<p>Nivel y Rango</p>
			<p>Motivación Extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Premios - Los profesores 	<p>2</p> <p>4</p> <p>4</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi Siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Nivel= Alto, medio y bajo.</p> <p>Escala= Nominal</p> <p>Escala Likert:</p> <p>1=Totalmente desacuerdo</p> <p>2= Desacuerdo</p> <p>3= Ni de acuerdo Ni desacuerdo</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5=Totalmente de acuerdo</p>
			<p>Motivación Intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Determinación - Logros 	<p>6</p> <p>10</p> <p>6</p>		

<p>¿En qué medida la aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación extrínseca de los estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de una Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar los efectos del desempeño docente en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.</p>	<p>Hipótesis Específica 2</p> <p>H2: La aplicación del desempeño docente contribuye en la motivación extrínseca de las estudiantes del tercer ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2020.</p>	
---	---	--	--

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Método hipotético deductivo</p> <p>Tipo: Investigación Aplicada</p> <p>Diseño: Pre experimental</p>	<p>Población:</p> <p>La población para el estudio estará conformada por los bachilleres o licenciados(as) de enfermería que cursan el III ciclo de la segunda especialidad de Enfermería en Neonatología de la UNMSM 2020. Cuyas edades oscilan entre 23 y 30 años, abarcando estudiantes femeninas del mismo sexo</p> <p>Muestra: Población tipo censo.</p>	<p>Técnica:</p> <p>A la presente investigación se aplicará la técnica de la encuesta, dirigido a profesionales bachilleres o licenciados de enfermería.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Mientras que el instrumento se aplicará un cuestionario con 32 ítems que serán resueltos bajo la aplicación de la escala de Likert.</p>	<p>Método de Análisis de Datos:</p> <p>El análisis de datos se empleará el formulario de google drive y de manera complementaria se empleará el paquete estadístico SPSS versión 21, donde serán declarados los resultados del pre y pos test para ser tratados con estadística inferencial.</p> <p>Los resultados serán presentados en tablas cruzadas y gráficos.</p>

ANEXO 2

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

Ítems / Estudiantes	MOTIVACIÓN																																	
	Motivación Extrínseca										Motivación Intrínseca																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4		
2	2	4	3	1	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	5	4	5	3	2	1	3	4	3	3	3		
3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	3	5	3	3	5	4	3	4	4	4		
4	3	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4		
5	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4		
6	4	4	1	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4		
7	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	
8	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	1	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4		
9	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3		
10	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4		
11	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	
12	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3		
13	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4		
14	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4		

ANEXO 3

Confiabilidad del Instrumento Motivación

Para el análisis de confiabilidad, se realizó el análisis mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, sometiéndose a una prueba piloto a una muestra de 14 estudiantes, la cual determinó un valor de confiabilidad de 0,870 para el instrumento de la variable motivación. Con esto, se concluye que el instrumento posee una confiabilidad muy alta.

Tabla 11

Análisis de confiabilidad para el instrumento de la variable motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	32

Nota: Confiabilidad de la variable motivación

Anexo 2: del SPSS V. 25 para el análisis de confiabilidad

The screenshot displays the SPSS Reliability Analysis output window. The main window title is "Fiabilidad" and the data source is "[ConjuntoDatos0]". The scale is set to "ALL VARIABLES".

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	32

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

The status bar at the bottom indicates "IBM SPSS Statistics Processor está listo" and "Unicode.ON".

ANEXO 4

BASE DE DATOS DEL PRE TEST

Ítems/ Estudiantes	MOTIVACIÓN																																
	Motivación Extrínseca										Motivación Intrínseca																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
2	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	
3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	5	3	5	4	
5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	
6	5	5	3	2	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	
7	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	
9	4	5	3	3	4	3	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	
10	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	
11	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
13	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	
14	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
15	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	

BASE DE DATOS POST TEST

Ítems/ Estudiantes	MOTIVACIÓN																															
	Motivación extrínseco										Motivación intrínseco																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
6	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
7	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
9	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
13	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
14	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5

Anexo 5 Constancia del trabajo de campo



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE MEDICINA

**Vicedecanato de Investigación y
Posgrado**

Programa de Segunda Especialización en Enfermería



Oficio N°001-FM-VDIyPG-SSE-PSEE-2021

Lima, 7 de enero del 2021

Señor Doctor

Carlos Ventura Orbegoso

UCV filial Lima

ASUNTO: FACILIDADES RECOLECCIÓN DE DATOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a su vez en respuesta a la solicitud de brindar facilidades para la recolección de datos de la Lic. SIMPE LAURA, CARMEN RECILIA; estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: "Desempeño docente en la motivación de estudiantes de la segunda especialidad de enfermería en neonatología de una Universidad pública, Lima, 2020"

Se expone, se brindarán las facilidades requeridas, debiendo de la misma manera buscar la aprobación del comité de Ética de la Facultad; a si también una vez concluida la investigación solicitamos se brinde la información sobre los resultados obtenidos en la investigación en mención.

Es propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de estima y aprecio

personal. Atentamente,



Firmado
digitalmente por
ACUACHE
QUISPE Yissella
Betzabeth FAU
20148092282 soft

Anexo 6: Instrumento
Cuestionario para medir la Motivación

Instrucciones:

Estimado estudiante del 3er ciclo de la segunda especialidad de enfermería en Neonatología, con el objetivo de obtener información sobre la motivación para realizar sus estudios en relación al desarrollo del desempeño docente del ciclo en curso, se están presentando una serie de preguntas o afirmaciones para evaluar su nivel de motivación; por favor lea detenidamente cada afirmación que se encuentran en los recuadros y marque con un aspa (X) en el casillero de la alternativa que corresponda a su situación, responda con sinceridad todo el cuestionario; a su vez comunicarle que es anónimo y se agradece de antemano por su participación.

Lea atentamente cada ítem y señale con un “X” la puntuación que mejor describa su situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Nunca	casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Motivación Extrínseca					
INCENTIVOS					
1. Intento ser buen(a) estudiante porque así me desarrollaré más profesionalmente en la especialidad, siendo reconocido, llamado para trabajar en otras instituciones.					
2. Cuando termino de trabajar y me pongo a estudiar, me olvido del cansancio y pienso que tendré más oportunidades para ganar económicamente más.					
PREMIOS					
3. Cuando desarrollan las clases virtuales me gusta participar porque el profesor me distingue sobre los demás.					

4. Desarrollo las tareas, trabajos personales porque me gusta cómo el profesor(a) me motiva en las clases, me hace más reflexivo y así ganaré la beca para el intercambio estudiantil.					
5. Estudio para tener mi título de sub especialidad.					
6. Estudio, reviso y aplico la teoría dictada por el profesor(a) en mi trabajo ganando el reconocimiento de mis superiores.					
LOS PROFESORES					
7. El profesor(a) me felicita como el mejor estudiante al dar resolución a casos clínicos complejos.					
8. El profesor(a) piensan mal de mí, cuando no realizo las tareas dejadas pero no sabe que tengo otros problemas familiares.					
9. El profesor(a) solicita mi apoyo (estudiante) para que le ayude con un trabajo porque sabe que soy capaz de resolverlos y hablará bien de mí con sus colegas.					
10. El profesor(a) me motiva mas cuando utiliza materiales variado, amenos, divertidos para realizar los talleres en clase.					
Motivación Intrínseca					
AUTONOMÍA					
11. Me siento bien conmigo mismo cuando decidí regresar a estudiar otra vez a la universidad.					
12. Aplicó lo aprendido en clases para resolver problemas similares que se presenten en mi trabajo y darles resolución inmediata.					
13. Siento satisfacción cada vez que resuelvo las tareas de mayor complejidad.					
14. Me siento satisfecho cuando tengo buenas notas porque mi esfuerzo es bueno y me motiva más a estudiar.					
15. Me siente bien cuando comparto con los demás lo aprendido en clases y así seré mejor persona en la vida.					
16. Estoy atenta en clases, participo cuando preguntan y me demuestro a mi mismo que puedo ser cada vez mejorar.					
DETERMINACIÓN					
17. Estudio no solo para sacar buenas notas sino para aprender a tomar decisiones correctas sin ayuda de nadie.					
18. Estudio para saber más y cometer menos errores en mi vida profesional.					
19. Estudio porque me gusta hacer bien todo y me divierto aprendiendo.					
20. A pesar de estar cansado después de trabajar, estudio para ser mejor profesional.					
21. Cuando me comprometí para estudiar, asumí toda la responsabilidad que esto genera.					
22. Si no puedo resolver las tareas busco a alguien que me ayude y no me siento avergonzado.					
23. Estudio porque me gusta superar obstáculos, siento que mejoro día a día.					
	No		Depende		Si
24. Si pudiera escoger entre estudiar y no estudiar ¿Estudiarías?					
25. Estudio para poder resolver problemas en su trabajo, así poder enseñar a los demás a que lo resuelvan.					
26. Me siento mal cuando no he estudiado lo suficiente para el examen y los resultado son desfavorables.					
	No		Depende		Si

LOGROS					
27. ¿Te gustaría, ahora mismo, hacer otras cosas, en lugar de estudiar?					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
28. Mi idea de estudiar y saber más, es compartir lo que he aprendido en clases con mis colegas.					
29. Estudio para comprender mejor el mundo que me rodea y así poder actuar mejor en él.					
30. Me animo a estudiar más cuando comprendo todo lo explican en clases y reviso mas información.					
31. Cuando no comprendo algo, vuelvo a las repetirlo las veces que sea necesario, hasta que lo comprenda.					
32. Cada día de clases es un nuevo reto, disfruto participar en cada sesión a pesar de estar cansado de salir del trabajo.					

Anexo 7 Juicio de expertos que validaron los instrumentos

Experto	Nombre y apellido	DNI	Aplicable
Metodóloga	Flor de María Sánchez Aguirre	09104533	Si
Metodólogo	Jesús Emilio Agustín	25861074	Si
Temático	Padilla Caballero		
Metodólogo	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	25601051	Si

Anexo 8 Validación de Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: MOTIVACIÓN EXTRINSECA		Si	no	si	no	si	no	
1	Mi vocación de servicio es reconocida profesionalmente.	X		X		X		
2	Pienso ser un especialista conocido y bien solicitado.	X		X		X		
3	Su participación en clase es motivada por el docente mediante una felicitación.	X		X		X		
4	Desarrollo las tareas personales porque me gusta cómo el profesor(a) me motiva en las clases, y me incentiva a ser más competente.	X		X		X		
5	Ostentó mi título para acceder a un mejor puesto de trabajo	X		X		X		
6	Aplicó mis conocimientos teóricos en mi trabajo, logrando el reconocimiento de mis superiores.	X		X		X		
7	Mi pensamiento crítico, reflexivo me ayuda en la resolución de casos clínicos más complejos y el profesor (a) reconocen mi esfuerzo.	X		X		X		
8	Mis preocupaciones familiares son más fuertes y no puedo cumplir mi labor como estudiante.	X		X		X		
9	El profesor(a) solicita el apoyo del estudiante con un trabajo porque sabe que es capaz de resolverlos.	X		X		X		
10	El profesor(a) motiva al estudiante cuando utiliza materiales variados, amenos, divertidos para realizar los talleres en clases.	X		X		X		
Dimensión: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
11	Siento gran satisfacción al regresar a la universidad, a realizar estudios de segunda especialización.	X		X		X		

12	Aplicó lo aprendido en clases para resolver problemas similares que se presenten en su trabajo y darles resolución inmediata.	X		X		X		
13	Me siento satisfecho cuando resuelvo las tareas de mayor complejidad.	X		X		X		
14	Siento satisfacción cuando tengo buenas notas porque mi esfuerzo es compensado.	X		X		X		
15	Siento satisfacción cuando comparto lo aprendido en clase.	X		X		X		
16	Estoy atento(a) en clases, participo cuando preguntan y me demuestro así mismo que puedo ser cada vez mejor.	X		X		X		
17	Estudio para aprender a tomar decisiones correctas sin ayuda de nadie.	X		X		X		
18	Estudio para tener más aciertos y cometer menos errores en la vida profesional.	X		X		X		
19	Estudio porque me gusta hacer todo bien y demuestro todo lo que he aprendido.	X		X		X		
20	Estudio para ser mejor profesional, a pesar de estar cansado después de trabajar.	X		X		X		
21	Cuando me comprometí a estudiar, asumo toda la responsabilidad que esto genera.	X		X		X		
22	Si no puede resolver las tareas busca a alguien que me ayude y no me siente avergonzado.	X		X		X		
23	Estudio para superar obstáculos para mejorar día a día.	X		X		X		
24	Si pudiera escoger entre estudiar y no estudiar ¿Estudiarías?	X		X		X		
25	Estudio para poder resolver problemas laborales, así poder enseñar a los demás a que lo resuelvan.	X		X		X		
26	Si los resultados de mis evaluaciones no son satisfactorios, sé que no me he esforzado suficiente.	X		X		X		
27	Me gustaría ahora mismo estar haciendo otras cosas en lugar de estar en clases.	X		X		X		
28	Estudio para aprender y a mejorar la calidad de vida de mis pacientes.	X		X		X		

29	Estudio para comprender mejor el mundo que me rodea y así poder actuar mejor en él.	X		X		X		
30	Me anima a estudiar más cuando comprendo todo lo explican en clases y reviso mas información.	X		X		X		
31	Cuando no comprende algo, vuelve a las repetirlo las veces que sea necesario, hasta que lo comprenda.	X		X		X		
32	Cada día de clases es un nuevo reto, disfruto cada sesión a pesar de estar cansado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Maestra o Doctora: Sánchez Aguirre Flor de María
 DNI: 09104533

Especialidad del validador: Metodólogo

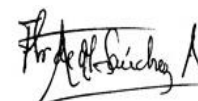
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima 10 de noviembre 2020

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia
 Cuando los ítems planteados son
 Suficientes para medir la dimensión.



 Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
 DOCENTE
 Investigador Renacyt: P0080206

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: MOTIVACION EXTRÍNSECA		Si	no	si	no	si	no	
1	Mi vocación de servicio es reconocida profesionalmente.	x		X		X		
2	Pienso ser un especialista conocido y bien solicitado.	X		X		X		
3	Su participación en clase es motivada por el docente mediante una felicitación.	X		X		X		
4	Desarrollo las tareas personales porque me gusta cómo el profesor(a) me motiva en las clases, y me incentiva a ser más competente.	X		X		X		
5	Ostentó mi título para acceder a un mejor puesto de trabajo	X		X		X		
6	Aplicó mis conocimientos teóricos en mi trabajo, logrando el reconocimiento de mis superiores.	X		X		X		
7	Mi pensamiento crítico, reflexivo me ayuda en la resolución de casos clínicos más complejos y el profesor (a) reconocen mi esfuerzo.	X		X		X		
8	Mis preocupaciones familiares son más fuertes y no puedo cumplir mi labor como estudiante.	X		X		X		
9	El profesor(a) solicita el apoyo del estudiante con un trabajo porque sabe que es capaz de resolverlos y hablara bien de él con sus colegas	X		X		X		
10	El profesor(a) motiva al estudiante cuando utiliza materiales variados, amenos, divertidos para realizar los talleres en clases.	X		X		X		
Dimensión: MOTIVACION INTRINSECA		X		X		X		
11	Siento gran satisfacción al regresar a la universidad, a realizar estudios de segunda especialización.	x		X		x		

12	Aplicó lo aprendido en clases para resolver problemas similares que se presenten en su trabajo y darles resolución inmediata.	X		X		X	
13	Me siento satisfecho cuando resuelve las tareas de mayor complejidad.	X		X		X	
14	Siento satisfacción cuando tengo buenas notas porque mi esfuerzo es compensado.	X		X		X	
15	Siento satisfacción cuando comparto lo aprendido en clase.	X		X		X	
16	Estoy atento(a) en clases, participo cuando preguntan y me demuestro así mismo que puedo ser cada vez mejor.	X		X		X	
17	Estudio para aprender a tomar decisiones correctas sin ayuda de nadie.	X		X		X	
18	Estudio para tener más aciertos y cometer menos errores en la vida profesional.	X		X		X	
19	Estudio porque me gusta hacer todo bien y demuestro todo lo que he aprendido.	X		X		X	
20	Estudio para ser mejor profesional, a pesar de estar cansado después de trabajar.	X		X		X	
21	Cuando me comprometí a estudiar, asumo toda la responsabilidad que esto genera.	X		X		X	
22	Si no puede resolver las tareas busca a alguien que me ayude y no me siente avergonzado.	X		X		X	
23	Estudio para superar obstáculos para mejorar día a día.	X		X		X	
24	Si pudiera escoger entre estudiar y no estudiar ¿Estudiarías?	X		X		X	
25	Estudio para poder resolver problemas laborales, así poder enseñar a los demás a que lo resuelvan.	x		X		X	
26	Si los resultados de mis evaluaciones no son satisfactorios, sé que no me he esforzado suficiente.	X		X		X	
27	Me gustaría ahora mismo estar haciendo otras cosas en lugar de estar en clases.	X		X		X	
28	Estudio para aprender y enseñar a mejorar en la vida.	X		X		X	

29	Estudio para comprender mejor el mundo que me rodea y así poder actuar mejor en él.	X		X		X	
30	Me anima a estudiar más cuando comprendo todo lo explican en clases y reviso mas información.	X		X		X	
31	Cuando no comprende algo, vuelve a las repetirlo las veces que sea necesario, hasta que lo comprenda.	X		X		X	
32	Cada día de clases es un nuevo reto, disfruto cada sesión a pesar de estar cansado de salir del trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: PhD. Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín
DNI: 25861074

Especialidad del validador: Metodólogo / Temático

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima 10 de Diciembre 2020

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia
 Cuando los ítems planteados son
 Suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto Informante
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Habilidades/Competencias		1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
Dimensión: MOTIVACION EXTRINSECA		Si	no	si	no	si	no	
1	Mi vocación de servicio es reconocida profesionalmente.	X		X		X		
2	Pienso ser un especialista conocido y bien solicitado.	X		X		X		
3	Su participación en clase es motivada por el docente mediante una felicitación.	X		X		X		
4	Desarrollo las tareas personales porque me gusta cómo el profesor(a) me motiva en las clases, y me incentiva a ser más competente.	X		X		X		
5	Ostentó mi título para acceder a un mejor puesto de trabajo	X		X		X		
6	Aplicó mis conocimientos teóricos en mi trabajo, logrando el reconocimiento de mis superiores.	X		X		X		
7	Mi pensamiento crítico, reflexivo me ayuda en la resolución de casos clínicos más complejos y el profesor (a) reconocen mi esfuerzo.	X		X		X		
8	Mis preocupaciones familiares son más fuertes y no puedo cumplir mi labor como estudiante.	X		X		X		
9	El profesor(a) solicita el apoyo del estudiante con un trabajo porque sabe que es capaz de resolverlos y hablara bien de él con sus colegas	X		X		X		
10	El profesor(a) motiva al estudiante cuando utiliza materiales variados, amenos, divertidos para realizar los talleres en clases.	X		X		X		
Dimensión: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
11	Siento gran satisfacción al regresar a la universidad, a realizar estudios de segunda especialización.	X		X		X		
12	Aplicó lo aprendido en clases para resolver problemas similares que se presenten en su trabajo y darles resolución inmediata.	X		X		X		

13	Me siento satisfecho cuando resuelve las tareas de mayor complejidad.	X		X		X		
14	Siento satisfacción cuando tengo buenas notas porque mi esfuerzo es compensado.	X		X		X		
15	Siento satisfacción cuando comparto lo aprendido en clase.	X		X		X		
16	Estoy atento(a) en clases, participo cuando preguntan y me demuestro así mismo que puedo ser cada vez mejorar.	X		X		X		
17	Estudio para aprender a tomar decisiones correctas sin ayuda de nadie.	X		X		X		
18	Estudio para tener más aciertos y cometer menos errores en la vida profesional.	X		X		X		
19	Estudio porque me gusta hacer todo bien y demuestro todo lo que he aprendido.	X		X		X		
20	Estudio para ser mejor profesional, a pesar de estar cansado después de trabajar.	X		X		X		
21	Cuando me comprometí a estudiar, asumo toda la responsabilidad que esto genera.	X		X		X		
22	Si no puede resolver las tareas busca a alguien que me ayude y no me siente avergonzado.	X		X		X		
23	Estudio para superar obstáculos para mejorar día a día.	X		X		X		
24	Si pudiera escoger entre estudiar y no estudiar ¿Estudiarías?	X		X		X		
25	Estudio para poder resolver problemas laborales, así poder enseñar a los demás a que lo resuelvan.	X		X		X		
26	Si los resultados de mis evaluaciones no son satisfactorios, sé que no me he esforzado suficiente.	X		X		X		
27	Me gustaría ahora mismo estar haciendo otras cosas en lugar de estar en clases.	x		X		x		
28	Estudio para aprender y enseñar a mejorar en la vida.	X		X		X		
29	Estudio para comprender mejor el mundo que me rodea y así poder actuar mejor en él.	X		X		X		

30	Me anima a estudiar más cuando comprendo todo lo explican en clases y reviso mas información.	X		X		X		
31	Cuando no comprende algo, vuelve a las repetirlo las veces que sea necesario, hasta que lo comprenda.	X		X		X		
32	Cada día de clases es un nuevo reto, disfruto cada sesión a pesar de estar cansado de salir del trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Doctor: **Segundo Sigifredo Pérez Saavedra**

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Metodólogo

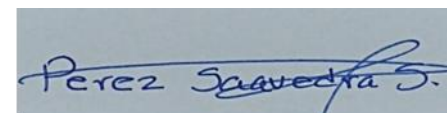
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o la dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia

Cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto Informante
 Especialidad

Lima 10 Diciembre 2020