

**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Escuela de Posgrado**

Tesis

**“LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA
FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE
FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”**

Para optar el grado académico de:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR: TREJO LEVY, JESÚS EDSON
Código ORCID: 0000-0002-6297-6346

Lima - Perú
2022

Tesis

“La motivación docente y su influencia en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022”

Línea de investigación

Educación Superior

Sublínea de investigación

Procesos cognitivos. Psicología del aprendizaje. Psicología Educativa

Asesora:

Dra. Rosario Pilar Ramos Vera

Código ORCID: 0000-0002-0712-524X

DEDICATORIA

Esta tesis de investigación está dedicada a Dios Todo poderoso, ya que sin él no somos nada, a mis padres que siempre me han apoyado en todo momento, y han estado conmigo incondicionalmente en mi crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

Al final de esta tesis de investigación agradezco a todos mis familiares, ya que cada uno con su ánimo alentador, haya sumado para poder terminar esta tesis, a la vez agradezco a la Universidad Norbert Wiener y sus docentes que han cumplido un rol importante en mi desarrollo como docente.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	v
Índice de tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	 8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	17

2.3 Formulación de hipótesis	30
2.3.1 Hipótesis general	30
2.3.2 Hipótesis específicas	30
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	31
3.1. Método de investigación	31
3.2. Enfoque investigativo	31
3.3. Tipo de investigación	32
3.4. Diseño de la investigación	32
3.5. Población, muestra y muestreo	32
3.6. Variables y Operacionalización	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.7.1. Técnica	38
3.7.2. Descripción	38
3.7.3. Validación	42
3.7.4. Confiabilidad	43
3.8. Procesamiento y análisis de datos	44
3.9. Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	46
4.1 Resultados	46
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	46
4.1.2. Prueba de hipótesis	52
4.1.3. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	59
5.2 Recomendaciones	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra (sujeto de aplicación)	34
Tabla 2 Matriz operacional de la variable Motivación Docente	36
Tabla 3 Matriz operacional de la variable Formación Integral	37
Tabla 4 Validación	41
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento	42
Tabla 6 Análisis descriptivo de resultados	45
Tabla 7 Influencia de la motivación docente en la formación integral	48
Tabla 8 Influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral	49
Tabla 9 Influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral	50
Tabla 10 Influencia de la Motivación Trascendente en la formación integral	51
Tabla 11 Motivación Intrínseca y la formación integral	53
Tabla 12 Motivación Extrínseca y la formación integral	54
Tabla 13 Motivación Trascendente y formación integral	55
Tabla 14 Motivación docente en la formación integral	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelos de desempeño docente	23
Figura 2 Edad	46
Figura 3 Sexo	47
Figura 4 Motivación docente en la formación integral	48
Figura 5 Motivación Intrínseca en la formación integral	49
Figura 6 Motivación Extrínseca en la formación integral	50
Figura 7 Motivación Trascendente en la formación integral	51

RESUMEN

La presente tesis, tuvo por objetivo determinar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022. Metodología, cuantitativo, hipotético - deductivo, tipo aplicada, no experimental, correlacional causal y transversal, con una población de 285, la muestra calculada fue 164 estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima. El instrumento fue un cuestionario de 40 preguntas donde su confiabilidad se estableció con “Alfa de Cronbach” y el valor observado fue de 0,979. Para procesar datos, se empleó el “SPSS v-25” y con esta herramienta se realizó el análisis de las dimensiones de las variables motivación docente y formación integral de los estudiantes, luego se calculó las pruebas de regresión lineal para estudios correlacionales causales y con los valores observados de la correlación lineal de Pearson se contrastó las hipótesis. Los resultados del estudio revelan en cuanto a la Influencia de la motivación docente en la formación integral, del 100% de evaluados un 9,1% es “Malo”, un 17,1% es “Regular”, un 15,9% es “Bueno” y un 10,4% es “Muy Bueno”. El estudio llegó a la conclusión que existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva moderada y directa. ($r=0,626$ $p=0,000$).

Palabras Clave: Motivación, Docente, Formación Integral, Estudiante, Instituto.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the influence of teaching motivation in the comprehensive training of pharmacy students at a Higher Institute of Lima, 2022.

Methodology, quantitative, hypothetical - deductive, applied type, non-experimental, causal and transversal correlational, with a population of 285, the calculated sample was 164 pharmacy students from a Higher Institute in Lima. The instrument was a questionnaire of 40 questions where its reliability was established with "Cronbach's Alpha" and the observed value was 0.979. To process data, SPSS v-25 was used and with this tool the analysis of the dimensions of the variables teacher motivation and comprehensive training of students was carried out, then linear regression tests were calculated for causal correlational studies and with the values observed from Pearson's linear correlation, the hypotheses were contrasted. The results of the study reveal regarding the Influence of teacher motivation in comprehensive training, of 100% of those evaluated, 9.1% are "Bad", 17.1% are "Fair", 15.9% are "Good" and 10.4% is "Very Good". The study concluded that there is an influence of teacher motivation in the comprehensive training of pharmacy students at a Higher Institute in Lima; and this influence is moderate and direct positive. ($r=0.626$ $p=0.000$).

Keywords: Motivation, Teacher, Comprehensive Training, Student, Institute.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “La motivación docente y su influencia en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022” pretende ser de utilidad para futuras investigaciones y generar evidencia relevante en cuanto al problema de la motivación docente en la formación integral.

Este trabajo consta de cinco (05) capítulos:

En el Primer capítulo, está el planteamiento del problema, el problema general y los específicos, el objetivo general y los específicos, justificación y se describió la limitación; Segundo capítulo, está la teoría que sustenta el presente trabajo de tesis, la hipótesis general y los específicos; Tercer capítulo, está la metodología, el método, enfoque, tipo, diseño, población y muestra, las variables y su operacionalización, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento, análisis de datos y los aspectos éticos; Cuarto capítulo, están los resultados (en tablas y Figuras) con su respectiva interpretación, los resultados de la prueba de hipótesis con sus respectivas interpretaciones y al final de este capítulo se expone la discusión de los resultados con respecto al planteamiento del problema y los antecedentes; Quinto capítulo, están las conclusiones y recomendaciones, que respondió a los objetivos planteados en el presente trabajo de tesis y las recomendaciones que van dirigidas a la comunidad científica y a futuras investigaciones. En último lugar, se listan las referencias y los anexos.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La educación en el mundo ha significado para las sociedades uno de los principales aspectos para obtener niveles de desarrollo social y financiero. Ganga *et al.* (2018) afirma que cuando se observan las razones centrales que han permitido a los países de todo el mundo no quedarse estancados y adheridos sólo al crecimiento, sino que también vislumbran, logran y disfrutan del desarrollo; aparece un elemento central, el factor educación, en ese contexto donde la educación a nivel mundial representa una fuente vital para que la humanidad obtenga bienestar Arias (2020), sostiene que a nivel mundial las sociedades que han logrado niveles de crecimiento han tenido procesos formativos rigurosos, donde destacan cobertura y calidad en el caso de los Institutos de educación superior –IES.

Al respecto Martínez *et al.* (2020) refiere que cobertura es tratar de llegar a la mayor cantidad de personas de la población; de hecho, la educación debe ser un compromiso, y en este aspecto el mismo autor refiere que el interés debe partir del Gobierno y se debe complementar con el mercado (con la gestión privada). Respecto a calidad en la educación, el mismo autor refiere que todos los actores involucrados deben comprometerse en especial “los docentes son los grandes pilares de la educación de calidad” y es aquí precisamente donde se quiere intervenir con la propuesta de investigación.

Para Orozco *et al.* (2020) las IES solo buscan obtener reconocimiento gubernamental y de la comunidad académica, a través de procesos de acreditación, que la destaquen por tener calidad en los programas y en el desarrollo organizacional y en ese contexto del problema, Kapur (2019), resalta que en las instituciones de educación superior (IES) los docentes son quienes realizan un aporte significativo en la formación integral de los estudiantes, en el logro de las metas y objetivos educativos y en la promoción del crecimiento y desarrollo efectivo de los estudiantes. Las responsabilidades laborales de los profesores no solo se limitan a impartir conocimientos e información a los estudiantes en términos de conceptos académicos, sino que también necesitan inculcarles los rasgos de la moral y la ética. Además, es vital adquirir una comprensión de las categorías de recursos de motivación y desarrollo profesional docente.

La intervención motivacional del docente juega un papel muy importante en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Según Díaz (2021), a través de este proceso “se estimula, dirige y mantiene el comportamiento, el interés y las perspectivas dentro del aula de clases y sobre todas las actividades educativas que debe desarrollar el estudiante” (p.7). Es por ello, que la actitud motivacional del docente se convierte en la directa responsable del éxito

educativo al conducir al desempeño de sus funciones con perseverancia, iniciativa, compromiso y autonomía, además de ser uno de los factores determinantes en la formación integral de los estudiantes.

En el contexto actual en que vivimos, Villafuerte *et al.* (2020) sostiene que la experiencia ha demostrado que el papel docente va más allá de lo pedagógico. Algunos estudios exploratorios anticipan que en este escenario de pandemia el docente no solo debe ser motivador y guía académico, sino también deberá “asumir la contención afectiva, ser promotor de resiliencia, asesor emocional y oyente activo; asumiendo, el papel de guardián de la esperanza de la evolución de la educación” (p.149).

Un estudio realizado en Chile por Vergara (2018), afirma que los factores motivacionales de docentes y estudiantes constituyen un modelo de relaciones que facilitan la explicación de la forma en que se configuran la formación integral.

Otro estudio realizado en Colombia por Franco (2021), llegó a reconocer que la motivación docente va encaminada a los: i) Factores extrínsecos, que son aspectos externos los que van a mejorar las condiciones de vida de los docentes, como por ejemplo mayores ingresos; y ii) Factores intrínsecos, que son aspectos relacionados a la “visión sensible y llena de humanidad que tiene el docente en su práctica” en esta parte la motivación parte desde lo interior del ser y es la vocación lo que le lleva a dar sin condiciones.

Diversos estudios realizados en Perú por: Gallardo (2017) advierte sobre docentes con niveles de motivación muy preocupantes, el autor expone situaciones en instituciones a nivel nacional donde prima el incumplimiento del horario indicado, no se cumple con lo planificado, los docentes no se relacionan con los estudiantes y piensan que su función es

solo impartir conocimiento. El estudio realizado por Alfaro *et al.* (2018) revela que la motivación extrínseca existente en los docentes de una universidad privada de Lima, poseen 54,66% de aceptación. El estudio realizado por Zapata y Auqui (2019), revela que “la motivación trascendente del docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes y por defecto con su formación integral” (p.81).

Ante esta realidad observada, resulta relevante estudiar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia para efectos de generar evidencia relevante en cuanto al problema con la formación integral y también ser un trabajo que puede ser considerado como antecedente para futuras investigaciones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿La motivación docente influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿La motivación Intrínseca influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?

¿La motivación Extrínseca influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?

¿La motivación Trascendente influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Determinar la influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Determinar la influencia de la motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente estudio se justificó desde los fundamentos teóricos de:

Llanga *et al.* (2019) quien refiere que “la motivación observada desde un punto etimológico es la combinación de dos palabras, motivo y acción. Por lo mismo se entiende que, es el motivo o razón que se toma para realizar ciertas acciones con el fin de llegar a una meta” (p. 3).

Acodesi (2005), quien refiere que “la formación integral es el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas

y cada una de las dimensiones del ser humano, a fin de lograr su realización plena en la sociedad” (p.15).

En ese contexto, ante el déficit de artículos publicados que busque determinar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes, la presente investigación apoyará con evidencias objetivas a cerrar esa brecha de conocimiento, además de ser un trabajo que puede ser considerado como antecedente para futuras investigaciones.

1.4.2 Metodológica

El estudio se justifica metodológicamente porque fue elaborada con rigor científico, dentro de la investigación correlacional causal que buscó determinar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022; y con un diseño robusto, utilizó un instrumento con alto nivel de confiabilidad y consistencia, de tal modo que se aseguró la validez de las mediciones.

1.4.3 Práctica

En el contexto actual, estudiar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia, resultó necesario para generar evidencia relevante en cuanto al problema con la formación integral de los que serán futuros farmacéuticos, también servirá de base para que los Institutos superiores adopte medidas que conduzcan a resolver el problema.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones fueron con la población encuestada, los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, matriculados en el periodo académico 2022-I, muchos de ellos continuaban con las clases virtuales y por esta razón, la encuesta se realizó en diferentes momentos, y fue por medio del Whatsapp que se envió un link del google form.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales:

Criado del Rey (2017), en su investigación sobre “*Las características motivacionales vivenciadas por los docentes en el ejercicio de su praxis educativa y las diferencias significativas en función de una serie de variables independientes.*” Metodológicamente, fue cuantitativa, no experimental de diseño transversal. La población fue de 4,086 maestros, muestra = 369. El instrumento un cuestionario (WTMST). Los resultados, 4.28 para la media en motivación intrínseca con altos índices para los docentes más jóvenes, el género (femenino y masculino) no resultó ser fuente de significación, en la regulación externa, las variables estudiadas tampoco resultaron ser significativas. Por último, la variable desmotivación obtuvo un media $M=2.28$ en los constructos docentes mayores. Conclusión, el estudio confirma diferencias significativas de todas las variables

salvo en la edad, donde los docentes jóvenes revelan mayores índices de desmotivación.

Rojas (2017), en su investigación: *“La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior.”* Caso estudio: Docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial IUTI sede Guacara. Metodológicamente, fue cuantitativa, no experimental de diseño transversal. Población = 130 docentes y la muestra calculada fue de 39, utilizo como instrumento un cuestionario. Los resultados, el 59% del personal encuestado, considera que el ambiente de trabajo no es adecuado, lo que influye en el desempeño del trabajo, un 77% el salario no está acorde a las funciones que realizan, el 85% no reciben incentivos que lo mantenga motivado a realizar sus actividades, un 59% consideran que realizan su labor con responsabilidad, más no tienen sentido de pertenencia hacia la institución, el 77% señalan que los métodos y técnicas no permite el crecimiento y desarrollo de los trabajadores, el 77% no satisfechos con oportunidades de ascensos y el 59% de los encuestados no se sienten motivados con su institución. El estudio concluyó que, “el personal docente no está satisfecho de acuerdo con sus necesidades básicas, esto se debe a la remuneración que ellos reciben, que no está acorde a las exigencias que la Universidad tiene con ellos”, también las capacitaciones no existen material que permitan a los docentes optimizar la calidad de su servicio y avanzar profesionalmente.

Vergara (2018), en su tesis “*Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y el desempeño académico de estudiantes universitarios chilenos, evaluando el rol mediador de los factores motivacionales de los estudiantes*”. El diseño de investigación fue cuantitativo, transversal y no experimental. Población y muestra 825 participantes. Instrumento “análisis de senderos multinivel” (Kaplan, 2000). Los resultados exponen que el modelo centrado en la motivación explica el desempeño académico, en específico las variaciones con la satisfacción académica, en las correlaciones bivariadas se tiene: “satisfacción académica se relacionó positivamente con la percepción de apoyo a la autonomía ($r = .58, p < .05$), la motivación académica autónoma ($r = .71, p < .01$), el desempeño académico percibido ($r = .47, p < .01$), la autoeficacia percibida para la interacción y creación de un clima positivo de aula ($r = .47, p < .01$) y la motivación autónoma para la enseñanza ($r = .17, p < .01$)” (p.72). El estudio llegó a la conclusión que la motivación docente influye de forma directa en la formación integral, los valores observados indican que la motivación docente presenta una mayor influencia cuando se produce la intervención de la motivación de los estudiantes.

Franco *et al.* (2018) en su investigación sobre “*La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa.*” El diseño de investigación fue cuantitativo, transversal y no experimental. Población y muestra fue de 484 personas. El instrumento fue un cuestionario que aplicó a 51 colegios del Medellín-Colombia. Los resultados revelan que el factor que más influye en la motivación docente es la vocación y esta es el factor intrínseco más notable, el 10% creen que la

profesión es valorada socialmente, el 55.1% de los docentes, respecto a la relación existente entre la variable experiencia y las oportunidades laborales, el 40.3% cree que esta relación es aceptable, respecto a la variable reconocimiento social, el 32% encuentran que la profesión docente les ha permitido parcialmente obtener este reconocimiento, y el 26.8% señalan lo contrario, el 68,59% de los docentes han tenido dificultades de socialización con sus colegas. Conclusión, “la vocación es la característica o factor intrínseco más relevante, que impulsa a las personas a adoptar esta actividad como parte de su proyecto de vida, es el factor motivante que determinar la decisión de convertirse en docentes” (p.165).

Llorent *et al.* (2019) en su estudio sobre “*Motivación docente durante la formación Universitaria.*” Estudio cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal, población 14,931 y muestra calculada 996, a quienes se aplicó el instrumento cuestionario. Los resultados del estudio revelan que, a medida que aumenta la motivación intrínseca, se produce una disminución en la motivación extrínseca, este aspecto es de gran importancia para el docente universitario, pues al establecer estrategias que desarrollen la motivación extrínseca, pueden obtenerse resultados a corto plazo, pero pueden ir en detrimento de la motivación intrínseca, por tanto, el desarrollo de la motivación intrínseca en el aprendizaje es de gran importancia Conclusión, el docente debe estar suficientemente motivado para ejercer su labor, favoreciendo en sus alumnos el gusto de aprender, solo si es así puede aplicar estrategias que motiven, en general se debe el desarrollo de la motivación docente en especial la de carácter intrínseco.

Luu (2020), en su tesis *“La motivación de los docentes y su influencia en la educación de calidad: un estudio en un centro de lenguas extranjeras en Vietnam.”* Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental de diseño transversal. La población y muestra fue de 42 participantes. El instrumento un cuestionario basado en elementos motivacionales intrínsecos y extrínsecos. Los resultados revelan que la motivación de los docentes fue relativamente alta con un valor promedio de 4.20. Los cinco principales motivadores de los docentes eran tanto intrínsecos como extrínsecos, incluidos “responsabilidad”, “salario”, “sentido de logro”, “potencial de crecimiento profesional” y “seguridad y estabilidad laboral”. La razón más importante que resultó intrínsecamente motivadora para los docentes fue la "responsabilidad". Según el porcentaje de respuesta, aproximadamente el 61,9% de los docentes están fuertemente motivados por este factor intrínseco. Este resultado apoya en parte la opinión de Maslow de que es probable que las personas prioricen la autonomía personal y la independencia como un importante factor estimulante. Los docentes continúan motivados por el otro factor, el “salario” o compensación económica, en el que el 50% de los docentes reportaron estar fuertemente motivados y el 45,2% reportaron estar motivados. El estudio llegó a la conclusión que los docentes están fuertemente motivados. Los factores intrínsecos, como la responsabilidad por el trabajo, la sensación de logro y el potencial de crecimiento profesional, junto con factores extrínsecos, como el salario y la seguridad laboral, son motivadores importantes para mejorar el desempeño de los docentes y en consecuencia una adecuada formación integral de los estudiantes.

2.1.2 Nacionales:

Gallardo (2017), en su estudio sobre *“La influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del colegio La Divina Providencia para proponer lineamientos técnicos de motivación para mejorar el desempeño laboral docente.”* Metodológicamente, de tipo cuantitativa, no experimental, correlacional-causal. Población y muestra fue de 31 trabajadores y se aplicó el instrumento “cuestionario de acuerdo a la teoría de Frederick Herzberg conformado por diez factores de motivación”. Los resultados muestran influencia entre las variables factores motivacionales sí ejercen influencia en el desempeño docente y por defecto en la formación integral, reconociendo que los factores motivacionales son más significativos en el desempeño docente, pero no implica que se prescindan de los factores higiénicos. El estudio llegó a la conclusión que los docentes evaluados y aprobados presentan un puntaje de por lo menos 3.0 en la variable desempeño docente.

Spencer (2017), en su estudio sobre *“El estilo motivacional del docente (apoyo a la autonomía vs control), tipos de motivación (autónoma/controlada), autoeficacia, compromiso agente y rendimiento en un grupo de universitarios en Lima.”* Estudio cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal.

Población y muestra fue de 165 estudiantes de dos universidades públicas de Lima metropolitana, a quienes se aplicó el instrumento cuestionario. Los resultados revelan, “relación entre estilo motivacional del docente, tipos de motivación, autoeficacia, compromiso agente, falta de compromiso agente y rendimiento académico”, coeficientes de correlación en tres niveles: leve ($r = .10 - .23$),

moderado ($r = .24 - .36$), fuerte ($r = .37$ a más), la motivación controlada y autónoma (intrínseca) presenta una relación negativa débil y significativa; la relación al compromiso y falta de compromiso agente, se encontró que la relación es negativa fuerte y significativa. Por tanto, al presentarse mayor puntuación para la primera variable, la segunda se verá disminuida o viceversa; la relación entre un estilo de apoyo a la autonomía y la motivación autónoma (Intrínseca) es positiva y significativa, aunque débil. Por otro lado, la relación entre el estilo de apoyo a la autonomía y la motivación controlada no fue significativa. La motivación autónoma (Intrínseca) se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento académico y la relación es negativa en el caso de la motivación controlada y el rendimiento académico. Conclusión, se resalta la importancia del docente en el aula, no solo para fomentar la capacidad de elección de sus estudiantes y su participación, sino también para promover la confianza en sus capacidades y por ende de su formación integral.

Mendoza (2018), en su estudio *“Relación entre desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en estudiantes del 5to. Grado de la Institución Educativa Emblemática Daniel Alcides Carrión”*. Fue una investigación científica básica, correlacional, transversal y no experimental. Población y muestra 160, a los cuales se aplicó el instrumento “Cuestionario de Evaluación Docente CED” y el “Cuestionario para la Evaluación de Metas Académicas CEMA”. Los resultados revelan que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre las variables desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en los estudiantes. El estudio

llegó a la conclusión que los análisis estadísticos efectuados permiten concluir que las tres variables en estudio están correlacionadas y presentan una alta correlación positiva y significativa en los en los valores observados del estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson. ($r > 0,75$).

Grajeda y Cangahuala (2019), en su estudio *“Relación entre la percepción que tiene el estudiante sobre la motivación académica del docente y su propia performance académica”*. Metodología: cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Población 1650 alumnos (1120 en instituciones públicas y 530 en privadas), muestra calculada 275 alumnos. El instrumento, para la primera variable fue medida con el Cuestionario desarrollado por Patiño, Laura y Rado (2009) y la segunda con los desempeños mostrados en los registros de estudiantes. Los resultados, motivación académica docente es alto involucrando al 97,5 %, ningún estudiante percibe un nivel bajo de motivación docente; Asimismo el nivel preponderante de rendimiento académico es el de logro, en el cual se ubican el 86,5 % de los estudiantes lo que nos indica que los estudiantes han logrado aprender en más del 70% del domino del tema pues sus notas oscilan entre 14 y 17, siendo el dominio temático entre 70 y 85 %; y no se hallaron significativas relaciones entre la performance académica y la motivación académica del docente percibida por los alumnos. El estudio llegó a la conclusión que, los estudiantes tienen una alta percepción de la motivación académica de los docentes, pero las correlaciones encontradas no han sido significativas, la relación entre performance académica en general y motivación docente muestran $p > 0.005$.

Seijas (2021), en su estudio *“Relación entre la motivación docente y el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín Lamas.”* Metodología: cuantitativa, no experimental, correlacional-causal.

Población y muestra fue de 103 participantes y se aplicó el instrumento dos (02) cuestionarios que están referidos a las variables de la investigación. Los resultados revelan que, en la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, los docentes no presentan una motivación adecuada ya que el 32% de los 103 estudiantes así lo confirman, esto debido a que consideran que las tareas no están claramente definidas ni lógicamente. El rendimiento académico de los estudiantes es regular en un 34%. El estudio llegó a la conclusión que la motivación del docente tiene influencia sobre los niveles de rendimiento y por ende de la formación integral de los estudiantes de turismo de la Facultad de Ciencias Económicas del UNSM-T. Los niveles de motivación del docente son bajos.

2.2 Bases teóricas.

Variable: Motivación Docente

2.2.1 Definición de la Motivación Docente

Llanga et al. (2019) quien refiere que la motivación observada desde un punto etimológico es la combinación de dos palabras, motivo y acción. mismo se entiende que, es el motivo o razón que se toma para realizar ciertas acciones con el fin de llegar a una meta “ (p,3).

Para Marichal (2018), El término motivación deriva del verbo latino moveré, cuyo significado es mover, por lo tanto, motivación es la necesidad de activar la conducta dirigiéndola hacia la meta propuesta. La motivación que puede cultivar el docente como facilitador será efectiva si está asociada al interés de los alumnos, lo cual se produce cuando estos toman conciencia del motivo y de la necesidad de aprender, Siempre que se esté motivado por algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo (Díaz *et al.*, 2015).

2.2.2 Teorías sobre la variable Motivación Docente

Maslow propuso la Teoría de la Motivación Humana el cual deriva de las ciencias sociales, esta teoría se convirtió en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional. Maslow (1943) señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y

estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción).

Para Llanga *et al.* (2019) esta teoría propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación, de acuerdo a este modelo, cuando un hombre satisface sus necesidades surgen otros que van a cambiar su comportamiento, porque solo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, surgirá una nueva necesidad.

David McClelland propuso la Teoría de que las necesidades provienen del desarrollo temprano de la personalidad, según Dalton *et al.* (2007) esta teoría sostiene que a través del contacto cultural se adquiere un esquema de tres necesidades básicas: logro, poder y afiliación. Desde su punto de vista constituyen los motivos primarios de la conducta.

En la necesidad de afiliación, las personas con una elevada motivación de afiliación tienen fuertes deseos de pertenecer a grupos sociales. También buscan gustar a las demás, por lo que tienden a aceptar las opiniones y preferencias del resto. En la necesidad de logro, sienten impulsos intensos de alcanzar metas que comportan un elevado nivel de desafío, y no se oponen a tomar riesgos por tal de conseguirlo, siempre que sea de forma calculada. En general prefieren trabajar solas que en compañía de otras personas y les gusta recibir retroalimentación sobre las tareas que desempeñan. En la necesidad de Poder, valoran mucho el reconocimiento social y

buscan controlar a otras personas e influir en su comportamiento, frecuentemente por motivos egoístas.

2.2.3 Evolución histórica

2.2.3.1 Principales autores de la Motivación Docente

Para Michaelowa (2002), “es la energía o el impulso que mueve a las personas, tanto emocional como conductualmente, para lograr ciertas metas. En el contexto de la enseñanza, la motivación del docente se refiere a la 'voluntad, impulso o deseo de participar en una buena enseñanza” (p.5). También Hassaskhah (2016), lo definió “como una fuerza psicológica que permite la acción y subyace en la participación de los docentes en cada actividad docente” (p.859).

Para Carson y Chase (2009), la motivación de los docentes es esencial para mejorar las prácticas efectivas en el aula, además, se ha demostrado que las formas en que los docentes se motivan a sí mismos están relacionadas con su capacidad para motivar a los alumnos y que los docentes motivados constituyen un componente crucial de la calidad educativa.

Han y Yin (2016), sostiene que los altos niveles de motivación de los docentes están asociados con varios factores educativos, incluidas las reformas educativas positivas, las prácticas docentes de alta calidad, la mejora del bienestar y el estado motivacional del estudiante.

2.2.4 Motivación docente en la formación Integral

Según Astráin (2019), el “docente es una pieza clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, contribuye al logro de la calidad educativa. Más allá de su

formación, la motivación del mismo configura un elemento muy importante que actúa como motor primario” (p. 54). En ese contexto, Bernardo y Javaloyes (2015), refiere que “la motivación deriva del término valor, de tal manera que nos motiva aquello que consideramos valioso de manera personal” (p. 83). También se puede entender como “una simpatía hacia un objetivo que impulsa a realizar el esfuerzo necesario para alcanzarlo” (Mañú y Goyarrola, 2011, p. 52). En cualquier caso, “la motivación supone tomar en cuenta algo considerado como importante para la persona, sobre lo que esta se apoya y en función de ello se impulsa a actuar”. Aunque la motivación en sí misma no fomenta la acción, sí supone un empuje hacia la misma, es decir, la motivación “no será en ningún caso la panacea, pero sí puede mejorar la eficacia del trabajo que se desempeña” (Sánchez, 2016, p.136).

2.2.4.1 Concepto de la motivación docente en la formación integral

Sáenz (2016), refieren que es más imprescindible la motivación del docente que la del alumno. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza. Así lo creen los expertos de la Universidad Internacional de Andalucía. La motivación observada desde un punto etimológico es la combinación de dos palabras, motivo y acción.

Para Pereira (2009), La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y lo laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. Sin embargo, aunque la motivación que genere el docente sea fundamental para incentivar el interés del alumno, no se debe

entender como algo únicamente externo al estudiante o exclusivamente aportado por el profesor, sino que lo puede desarrollar también el propio alumno (Núñez, 2009).

2.2.4.2 Características de motivación docente

Para Espinoza *et al.* (2017) el docente de estos tiempos debe reunir una serie de cualidades y características personales y profesionales muy singulares que lo identifican y distinguen. A la hora de calificar el desempeño profesoral es definitiva la competencia demostrada, entendida como "un conjunto de elementos: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, que se integran en cada sujeto según sus características personales (capacidades, rasgos, motivos, valores, entre otros.) y sus experiencias profesionales, y que se ponen de manifiesto a la hora de abordar o resolver situaciones que se plantean en contextos laborales" (De Miguel, 2005).

Según Blanco (2001) entre las funciones que caracterizan al docente se encuentran: i) Función docente metodológica: actividades encaminadas a la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. ii) Función investigativa: actividades encaminadas al análisis crítico, la problematización y la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional en los diferentes contextos de actuación del maestro. iii) Función orientadora: actividades encaminadas a la ayuda para el auto conocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo. Por su contenido, esta función incide directamente en el cumplimiento de la tarea educativa, aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción.

2.2.4.3 Modelos de Motivación Docente

Montenegro (2007), refiere que el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de funciones, de acuerdo con factores asociados al docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

No existe un modelo único, de cómo está siendo abordada la motivación del docente. Silva *et al.* (2012) refieren que la motivación que subyace a la formación de docentes está fuertemente influida por las perspectivas clásicas de la motivación, en concreto, por la distinción intrínseco/extrínseco (Cameron y Pierce, 1994).

Figura 1

Modelos de desempeño docente

Modelos	Dimensiones del desempeño
Lombardi (1999)	Práctica laboral
	Práctica enseñante
	Práctica social
	Práctica institucional
Valdés (2000)	Capacidades pedagógicas
	Emocionalidad
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
	Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad
	Resultados de su labor educativo
McBer (2000)	Profesionalismo
	Pensamiento
	Planificación y fijación de expectativas
	Liderazgo
	Relaciones con los demás
OECD (2001)	Conocimiento del contenido
	Conocimiento del aprendiz
	Motivación del aprendizaje
	Conocimiento del aprendizaje
	Conocimiento sobre los recursos y tecnologías del currículo
	Conocimientos sobre la colaboración
Rivero (2002)	Capacidad de reflexionar
	Personal
	Pedagógica
	Institucional
Marco de la buena enseñanza (2003)	Social
	Preparación de la enseñanza
	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Responsabilidades profesionales

Nota: Figura de los diferentes modelos de desempeño docente, fue tomada de Gallardo (2017).

2.2.4.4 Dimensiones

Para Zapata y Auqui (2019), las dimensiones de la motivación docente son:

Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Motivación Trascendente

Respecto a la Motivación intrínseca, Dolan y Martín (2004), sostiene que “la motivación intrínseca surge del placer, interés, la satisfacción de la curiosidad, la auto-expresión o el desafío personal ante el trabajo” (p. 186). La motivación

intrínseca brota en un momento en que el sujeto se siente autosuficiente y capaz de cumplir con las funciones. Silvero (2007), recoge bien estas ideas y habla del síndrome de burnout, señalando que este se puede desencadenar a causa de:

Una baja motivación intrínseca, como consecuencia del desarrollo de bajas creencias de eficacia y del rechazo de metas que impliquen desafío y posibilidad de mejora y formación. El profesor, al considerar que no es capaz de realizar su trabajo, no se implica en el logro de objetivos, no recibe la recompensa del éxito y no se siente motivado (p. 132).

Respecto a la Motivación Extrínseca, Astráin (2019), sostiene que esta motivación extrínseca toma como motivo que impulsa a la acción algo externo al individuo (dinero, recompensas materiales, etc.). La motivación extrínseca en los docentes se produce cuando la persona se dedica a una tarea de enseñanza por razones que se encuentran fuera de ella. Los factores extrínsecos, que influyen son aquellos estímulos que provienen de afuera (premios o castigos). Estos se relacionan más con el contexto laboral; y son el salario, las relaciones laborales entre compañeros o supervisores, entre otras. Esto deriva en diferentes formas de gestión motivacional (bonos, comisiones, jornadas de confraternidad, etc) que pueden ser usadas para desarrollar en mayor medida en el área de recursos humanos, para promover una mayor productividad por parte del personal, así como afianzar su compromiso con la misma. El desarrollo de estos factores es de suma importancia ya que aumenta la percepción del trabajador sobre el papel que desempeña en su entorno laboral (García, 2008).

Respecto a la Motivación Trascendente, Astráin (2019), sostiene que “va más allá y toma como motivo el sentimiento de pertenencia y vínculo de adhesión del individuo con la organización en la que realiza su tarea” (p.54). La motivación trascendente es más difícil de lograr.

Sin embargo, tanto la motivación extrínseca como la intrínseca son igualmente importantes y se debe contribuir a su logro. Como señala Núñez (2019), las teorías motivacionales afirman que las personas nos movemos continuamente entre estos dos tipos de motivación y que, concretamente, la tarea docente provoca, de manera general, una alta motivación intrínseca. Es por esto que “la fuente más básica de motivación para los maestros es su deseo de tener éxito y sus objetivos inmateriales como los sentimientos” (p.54).

2.2.4.5 Instrumento para medir la motivación docente

En la literatura revisada para el presente trabajo de tesis, los instrumentos que utilizaron para medir la variable motivación docente, fueron:

Gallardo (2017), en su tesis de maestría sobre “Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria” aplicó un Cuestionario de 27 ítems en la escala de Likert de 7 puntos para evaluar la motivación docente.

Criado del Rey (2017), en su tesis de doctorado “Estudio de la motivación docente en infantil, primaria y secundaria en un medio urbano” aplicó un cuestionario de 15 ítems en la escala de Likert de 7 puntos para evaluar la motivación docente.

Variable: Formación Integral

2.2.5 Definición de la variable formación integral

Acodesi (2005), refiere que “la formación integral es el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano, a fin de lograr su realización plena en la sociedad” (p.15).

“La formación integral implica una perspectiva de aprendizaje intencionada, tendiente al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural” (Ruiz, 2008, p. 47).

Desde este enfoque la educación como conductora formativa del individuo debe estar centrado en el estudiante para que haga uso de todas sus potencialidades y despliegue su personalidad, desde una perspectiva integral. En ese contexto, se concuerda con Ruiz cuando expresa:

En la formación integral, el aprendizaje de las profesiones implica no sólo la adquisición de los conocimientos específicos y las técnicas adecuadas para el ejercicio profesional, sino también requiere la internalización de valores, actitudes y formas de comportamiento que contribuyan a que el estudiante participe en la transformación y el mejoramiento de las condiciones sociales (Ruiz, 2008, 49).

Méndez (2018), “hablar de formación integral en la educación superior es importante tener en claro la concepción que hay del ser humano” (p.33), en ese contexto, el mismo autor sostiene que la formación se da en toda la vida y la etapa universitaria es determinantes porque “aportará al proceso formativo no solo por medio de la ejecución del currículo que se practique, sino también a través de las experiencias que se viven en el contexto universitario” (Escobar *et al*, 2010).

Para Méndez (2018), “conceptualizar la formación integral implica responder a las siguientes interrogaciones: ¿qué tiene el hombre de integral?, ¿cómo se logra esta formación? y ¿qué es un sujeto social?” (p.44) y en ese contexto el mismo autor se sostiene de la teoría vygotskiana, quien refiere que “el hombre integral es un sujeto social que se desarrolla desde el plano interpsicológico al intrapsicológico, y así de forma dialéctica” (p.44). Vygotski, conceptualiza la verdadera dirección del proceso de desarrollo va de lo social y cultural a lo individual, y lo social no se deduce del comportamiento individual; por el contrario, primero es lo social y luego el individuo como resultante” (Vygotski, 2014).

Orozco (1999), una formación integral debe fortalecer la capacidad humana. En ese sentido, los procesos y contenidos de la enseñanza deben vincularse al pasado, al significado cultural, ético y estético. El mismo autor, señala: “La formación integral va más allá de la capacidad profesional, aunque no la excluye. Es un enfoque o forma de educar. La educación que brinda la universidad es integral en la medida en que enfoque a la persona del estudiante como una totalidad, y que no lo considere únicamente en su potencial cognoscitivo o en su capacidad para el quehacer técnico o profesional” (p.27).

2.2.6 Dimensión de la formación integral

Cabas y Cabas (2016), las dimensiones de la formación integral son: Curricular, Sociológica, Ética.

Respecto a la dimensión Curricular, UNESCO (2009), refiere que son todas las actividades, experiencias, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el docente, consideradas por el con el propósito de alcanzar los fines de la educación. Para Botón (2013), “tanto lo curricular como lo didáctico relacionan el mundo educativo con el mundo de la vida, con unos fines específicos para formar un tipo de hombre y mujer que harán que esa sociedad sea diferente a otras” (p.149).

Respecto a la dimensión Sociológica, Cabas y Cabas (2016), refiere que “el estudiante no solo quiere conocimientos, desea más un modelo que a veces está representado por el docente que debe ser capaz de transmitir no solo su conocimiento sino también su experiencia de vida, casos de la vida real, cuáles son los problemas de la sociedad, del mundo y formas de actuar en determinadas situaciones.” (p.103).

Respecto a la dimensión Ética, Cabas y Cabas (2016), refiere que “un profesional formado en todas sus dimensiones, integralmente no solo tiene conocimientos que aplica, sino que lo hace dentro de los principios y valores” (p. 105).

2.2.7 Instrumentos para medir y evaluar la formación integral

Cabas y Cabas (2016), en su tesis de Maestría “Formación integral en el programa de ingeniería de sistemas de la corporación universitaria latinoamericana (CUL)”, utilizó para medir la variable “Formación Integral” un cuestionario estructurado de respuestas cerradas con opciones de respuesta a través de una escala de Lickert de 5

puntos, de forma tal que se facilite el proceso de codificación y tabulación de los resultados. Este instrumento está conformado por 19 ítems,

2.2.8 La formación integral y el enfoque por competencias

Tobón (2013), sostiene que “la formación integral con base en competencias necesita que los estudiantes trabajen de forma colaborativa, apoyándose mutuamente y complementando sus capacidades, valores y conocimientos. Para ello, es preciso que entre los mismos estudiantes se ayuden a lograr las metas y se favorezca la resolución de dificultades” (p.50). El mismo autor, considera al enfoque por competencias en la formación integral, como el elemento estructural clave para la formación de los estudiantes, tomando como base la socioformación. En ese contexto, la formación de personas con competencias no es responsabilidad solamente de las instituciones educativas, sino también de la sociedad, del Estado, del sector laboral-empresarial, de la familia y de la persona humana, siendo estos los seis (06) ejes necesarios para formar personas integrales e idóneas.

Asimismo, la formación integral en los últimos años ha dado lugar a nuevos modelos de aprendizaje, los cuales presentan características diferenciadoras relacionadas con las condiciones socioculturales actuales, al respecto Mesén (2019), sostiene que el estudio y la comprensión de los elementos básicos permiten al docente, acercarse de mejor manera, a las metas planteadas y, por ende, al éxito académico esperado. De la mano con las nociones básicas de las teorías de aprendizaje, los procesos cognitivistas y constructivistas son muy importantes ya que crear conocimiento por medio de acciones y resolución de problemas ayuda a interiorizar, de mejor manera.

Los grupos docentes, “deben afrontar como uno de sus principales retos buscar nuevas maneras de alcanzar los objetivos de aprendizaje, abriendo las puertas a teorías de aprendizaje cada vez más inclusivas y acordes con las poblaciones estudiantiles actuales” (p.200).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Existe influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Existe influencia de la motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

El método de la investigación fue hipotético – deductivo, porque la hipótesis fue sometida a verificación refutando o ratificando el pronunciamiento hipotético inicial, según Alan y Cortez (2018), este método “explica provisionalmente un problema, la misma que mediante procesos de deducción, determina las consecuencias básicas de la propia hipótesis” (p.24),

3.2 Enfoque investigativo

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque utilizó la recolección de datos y el proceso de investigación fue secuencial y probatorio. Hernández y Mendoza (2018), refiere que “plantear el problema significa afinar, precisar y estructurar la idea de investigación, lo cual involucra mayor formalización y delimitación en el caso del enfoque cuantitativo” (p.40)

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada. Porque pretende resolver el problema, con enfoque cuantitativo. Según Lozada (2014), “La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad. Este tipo de estudios presenta un gran valor agregado por la utilización del conocimiento que proviene de la investigación básica” (p.35).

3.4 Diseño de investigación

La presente investigación utilizó un diseño metodológico no experimental de nivel Correlacional causal, con corte transversal.

Respecto al nivel correlacional causal, Hernández y Mendoza (2018) “la causalidad va en el sentido del tratamiento o tratamientos (variable o variables independientes) hacia el efecto o efectos (variable o variables dependientes)” (p.179).

Respecto al diseño transversal, el mismo autor, sostiene que “Los diseños transaccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.176).

3.5 Población, Muestra y Muestreo

3.5.1 La población:

El presente trabajo de tesis se desarrolló sobre una población de 285 participantes, que fueron estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, en el año 2022.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la “Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

3.5.2 La muestra:

Respecto a la muestra, Hernández *et al.* (2014), sostiene que “es en esencia, un subgrupo de la población, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población y todas las muestras deben ser representativas” (p. 208), en tal sentido, se calculó la muestra haciendo uso de la “fórmula para población finita”.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 N + Z^2 pq}$$

Donde:

Tamaño de la población (N) = 285

Nivel de confianza (Z) = 95%

Precisión o error (e) = 5%

Probabilidad de éxito (p) = 50%

Probabilidad de fracaso (q) = 50%

Reemplazando datos se tiene:

DATOS	
Población N =	285
Prevalencia p =	0.50
Precisión d =	0.05
Nivel de confianza α =	0.95
Proporción de pérdidas =	0.05
VALORES CALCULADOS	
q = 1-p =	0.50
Zα Bilateral =	1.96
Zα unilateral =	1.64
TAMAÑO MUESTRAL MÍNIMO:	Test Bilateral
Tamaño de muestra n=	164

$$n = 164$$

3.5.3 Muestreo.

El presente trabajo utilizó el método de muestreo No probabilístico intencional o por conveniencia, y los elementos de la muestra fueron seleccionados siguiendo los “Criterios de Inclusión y Exclusión”; y procurando la representatividad de la muestra.

En ese contexto, se solicitó a los estudiantes de farmacia formar parte del estudio y la muestra de los estudiantes quedó conformada por quienes decidieron participar, sin establecer previamente un número específico.

La cantidad de estudiantes que formaron parte del estudio por ciclo académico, pueden ser vistos en la siguiente tabla:

Tabla 1

Muestra (sujeto de aplicación)

Ciclo Académico	Muestra
1	18
2	59
3	18
4	31
5	13
6	25
Total	164

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

Estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima que estén matriculados en el periodo 2022-I

Estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima que estén dispuestos a participar en la presente investigación

Estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima que acepten el documento “Formato de consentimiento informado”, de manera libre y voluntaria.

Criterios de exclusión:

Estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima que no estén matriculados en el periodo 2022-I

Estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima que no estén dispuestos a participar en la presente investigación.

Estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima que no acepten lo estipulado en el documento “Formato de consentimiento informado”, de manera libre y voluntaria.

3.6 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Motivación Docente

Definición Operacional: Es la opinión de los estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima respecto a motivación Intrínseca, motivación Extrínseca y motivación Trascendente del docente.

Tabla 2

Matriz operacional de la variable Motivación Docente

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Motivación Intrínseca	1. Motivación por el trabajo 2. Cree que los estudiantes aprenden 3. Interés por la tarea. 4. Preparación de clases 5. Incrementar competencia. 6. Satisfacción. 7. Placer al dar clases. 8. Autonomía. 9. Éxito de sus estudiantes.	Ordinal	Escala de Likert de 5 puntos donde: 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre
Motivación Extrínseca	10. Competencia 11. Descuento 12. Recompensa 13. Trabajo por imposición de sus jefes 14. Agradar a sus jefes. 15. Busca buenas calificaciones. 16. Opinión a su favor.	Ordinal	
Motivación Trascendente	17. Impactar positivamente 18. Identificación 19. Necesidades de los demás. 20. Resultados 21. Intereses 22. Necesidades no demandadas. 23. Beneficio	Ordinal	

Variable dependiente: Formación Integral

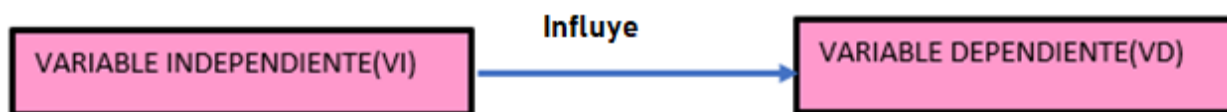
Definición Operacional: Es la opinión de los estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima respecto a la dimensión Curricular, Sociológica y Ética de los docentes.

Tabla 3

Matriz operacional de la variable Formación Integral

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Curricular	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil Cognitivo ▪ Perfil Actitudinal ▪ Perfil Procedimental ▪ Gestión del currículo 	Ordinal	Escala de Likert de 5 puntos donde: 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre
Sociológica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones Interpersonales ▪ Relaciones con el contexto 	Ordinal	
Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil Axiológico: Principios, valores, formas de comportamiento 	Ordinal	

Modelo Lineal del estudio



Variable independiente: Motivación Docente Variable dependiente: Formación Integral

El modelo matemático de la presente tesis, está definitivo por la dependencia lineal de la Formación Integral respecto a la Motivación Docente.

Modelo Lineal: $y = \beta_1 + \beta_2x + e$

En el que:

y: Formación Integral que viene a ser la “variable dependiente”

x: Motivación Docente que viene a ser la “variable independiente” (regresores).

e: son los residuos y,

β_i : son los coeficientes estimado.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Fue la encuesta para obtener información. Según Arias (2006), “la encuesta es una estrategia oral o escrita cuyo propósito es obtener información, acerca de un grupo o muestra de individuos” (p.32).

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario en formato estructurado de cuarenta (40) preguntas cerradas con datos específicos para medir las variables: motivación docente y formación integral.

Las primeras 23 preguntas son para obtener información de la variable motivación docente y las preguntas del 24 al 40 son para obtener información de la variable formación Integral.

Acciones realizadas para controlar los sesgos en la muestra:

Para evitar el sesgo, se trabajó con una amplia muestra representativa de 164 participantes de una población de 285 (más del 50%) y se seleccionó a los participantes siguiendo los “Criterios de Inclusión y Exclusión”. Procurando la representatividad de la muestra por cada ciclo de estudio, no se excluyó a ninguno de los ciclos de estudio. Según Del Pino *et al* (2011), “la mejor prevención del sesgo de selección es fijar adecuadamente la población de referencia y trabajar con muestras representativas de dicha población” (p.29).

También, la encuesta fue elaborada en el programa “Google Forms” y este permitió configurar el cuestionario para evitar el sesgo. Los encuestados no podían modificar las respuestas y solo podían llenar una sola vez. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sugiere, “para reducir riesgo de los sesgos, utilizar cuestionarios con un diseño web que no permita al respondiente regresar a ver sus primeras respuestas” (p.289).

El instrumento cuestionario puede ser visto en el Anexo 2: Instrumento.

3.7.2.1. Ficha técnica de Motivación Docente

FICHA TÉCNICA

DATOS GENERALES:

Nombre del Instrumento: Cuestionario.

Autoras: Zapata y Auqui

Año: 2019

Administración: Individual/colectiva

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Encuestados: Estudiantes de la especialidad de Ingles-Frances de la UNE, La Cantuta.

Significación: Evalúa las características de la motivación Docente

Objetivo del Instrumento: Medir a nivel de Motivación docente, Motivación Intrínseca del docente, Motivación extrínseca del docente y Motivación trascendente del docente.

Ítems: 23

Dimensiones que evalúa:

Motivación Intrínseca del docente.

Motivación extrínseca del docente.

Motivación trascendente del docente.

Tipificación: Baremos para la forma individual o en grupo

Utilidad Diagnostica: Usos Educativos

Descripción:

Esta prueba estuvo compuesta por 23 ítems, distribuidos en sus tres dimensiones, donde se evaluaron, motivación trascendente, motivación intrínseca y motivación extrínseca. Así mismo el valor de los ítems fueron tomados de la escala de Likert y siendo los siguientes: Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos).

Nota: La tabla expone los datos generales de la ficha técnica que fue aplicado a los estudiantes que fueron encuestados. Adaptado de Zapata y Auqui (2019).

3.7.2.2. Ficha técnica de Formación Integral

FICHA TÉCNICA

DATOS GENERALES:

Nombre del Instrumento: Cuestionario.

Autoras: Cabas y Cabas

Año: 2016

Administración: Individual/colectiva

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Encuestados: Estudiantes del Programa Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Latinoamericana.

Significación: Evaluar la formación integral Estudiantes, docentes y administrativos del Programa Ingeniería de Sistemas de la Corporación Universitaria Latinoamericana.

Objetivo del Instrumento: según la variable formación integral es medir a nivel de formación curricular, sociológica, ética y tecnológica.

Ítems: 33

Dimensiones que evalúa:

Curricular.

Sociológica.

Ética.

Tecnológica

Utilidad Diagnostica: Usos Educativos

Descripción:

Esta prueba estuvo compuesta por 33 ítems, distribuidos en sus 4 dimensiones, donde se evaluaron, formación integral curricular, sociológica, integral ética y tecnológica. Así mismo el valor de los ítems fueron tomados de la escala de Likert y siendo los siguientes: Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), algunas veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y Siempre (5 puntos).

Nota: La tabla expone los datos generales de la ficha técnica que fue aplicado a los estudiantes que fueron encuestados. Adaptado de Cabas y Cabas (2016).

3.7.3 Validación

Con la validez del instrumento se buscó determinar hasta donde los ítems que hacen parte del instrumento representaron adecuadamente las características de las variables. Según Arispe *et al.* (2020), “la validez de contenido se expresa mediante el Juicio de Expertos quienes se encargan de juzgar aspectos como: congruencia, relevancia, claridad. Se pueden utilizar los siguientes métodos: Consenso grupal, Método Delphi, Agregados individuales” (p. 79).

En ese contexto, el presente estudio de tesis sometió el instrumento a juicio de cinco (05) expertos para evaluar la validez de contenido, donde cada uno de ellos evaluó de manera íntegra las apreciaciones referidas a la congruencia de los ítems, en términos de pertinencia, relevancia y claridad.

Los expertos llegaron a un 100% en la evaluación del instrumento, no hubo ninguna observación y todos marcaron “aplicable” en los certificados de validación. Se llegó al consenso grupal, donde todos coincidieron en que el instrumento era apropiado para medir las variables y se logró el acuerdo máximo entre los jueces en los contenidos evaluados.

Los certificados que validan el contenido del instrumento pueden ser visto en Anexo 3: Validez del Instrumento.

Tabla 4*Validación*

N°	DATOS PERSONALES	DNI	CARACTERÍSTICA	RESOLUCIÓN
1	Dra. Patricia María Ramos Vera	10752275	Doctora en educación	Aplicable
2	Mg. Myriam Felicitas Montoya	08357597	Docente Universitario	Aplicable
3	Mg. Augusto César Mescua Figueroa	09929084	Metodólogo, Educador	Aplicable
4	Mg. Patricia Raquel Zobeida Rivera Castañeda de Horna.	09753394	Docente Universitario	Aplicable
5	Mg. Raúl Eduardo Rodríguez Salazar	09892148	Educador	Aplicable

3.7.4 La confiabilidad

El valor obtenido del alfa de Crombach fue de 0,979 que significa un grado de confiabilidad muy fuerte, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno, lo cual significará un menor error de medición” (p.200, 207).

Tabla 5*Confiabilidad del instrumento*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,979	,981	40

Los detalles de la confiabilidad del instrumento pueden ser visto en el anexo 4.

Confiabilidad del instrumento

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Previo al procesamiento de los datos se tuvo que enviar la encuesta de forma virtual, a través de la plataforma Google Forms, los Google cuestionarios, a los estudiantes de farmacia del Instituto Superior de Lima. Luego de finalizar el periodo de las encuestas, se descargó la base de datos de la plataforma Google Forms a un archivo Excel. Luego, se exportó el archivo Excel al SPSS, para establecer las escalas de medición, las escalas valorativas y poder calcular los valores de cada una de las dimensiones de las variables y de esta manera procesar el análisis de contingencia que respondan a los objetivos del estudio.

Asimismo, en el SPSS, para el análisis a nivel inferencial se efectuó las pruebas de regresión lineal simple para estudios correlacionales- causales, se utilizó el estadístico de correlación lineal de Pearson para el contraste de las hipótesis.

Se utilizó el estadístico de correlación lineal de Pearson, porque el estudio estaba orientado a determinar la influencia de una variable sobre otra y la estimación del comportamiento de la variable “y” (formación integral) es un modelo de regresión lineal simple.

$$\text{Modelo Lineal: } y = \beta_1 + \beta_2x + e$$

Donde la variable “x” fue denotada como variable independiente o predictora y la variable “y” como dependiente.

y: Formación Integral que viene a ser la variable dependiente

x: Motivación Docente que viene a ser la variable independiente

e: son residuos y

β_i : son los coeficientes estimado.

3.9 Aspectos éticos

De acuerdo con el Informe de Belmont, la investigación se relaciona con tres (03) principios básicos generalmente aceptados en nuestra cultura tradicional, que son especialmente pertinentes para la ética de la investigación que implica a los seres humanos: el principio de respeto, la participación voluntaria, y a los encuestados se les entregó el documento “Formato de consentimiento informado”, para que de manera voluntaria y con conocimiento acepten participar. Dicho documento puede ser visto en el Anexo 4: Formato de consentimiento informado.

Asimismo, el presente estudio de tesis fue sometido al detector de plagio académico, el programa Turnitin y fue aceptado con valores menores al 20% de similitud.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Podemos observar de los alumnos encuestados:

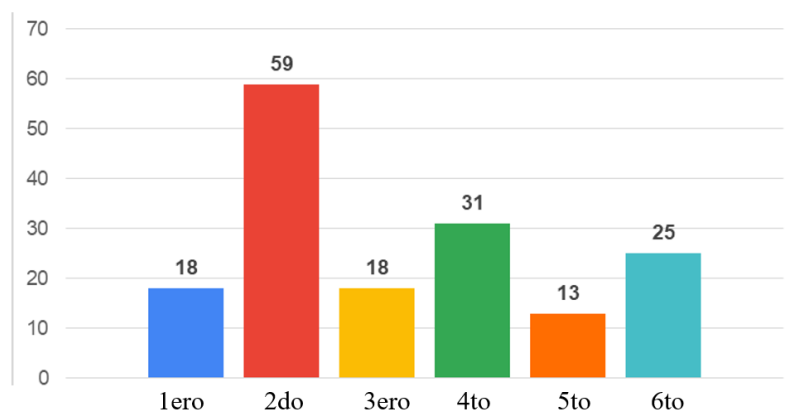
Tabla 6

Análisis descriptivo de resultados

Ciclo	Cant.
1er. Ciclo:	18
2do. Ciclo:	59
3er. Ciclo:	18
4to. Ciclo:	31
5to. Ciclo:	13
6to. Ciclo:	25
Total	164

Figura 2

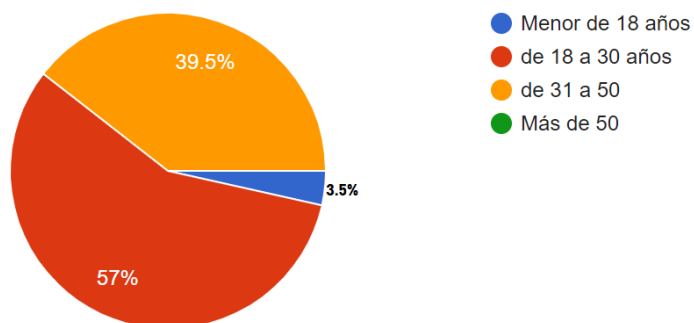
Análisis descriptivo de resultados



Interpretación: En la tabla 6 y el Figura 2, se puede apreciar que del 100% de evaluados, 59 son del segundo, 31 son del cuarto ciclo, 25 son del sexto ciclo, 18 son del primer ciclo, 18 son del tercer ciclo y 13 son del quinto ciclo.

Figura 3

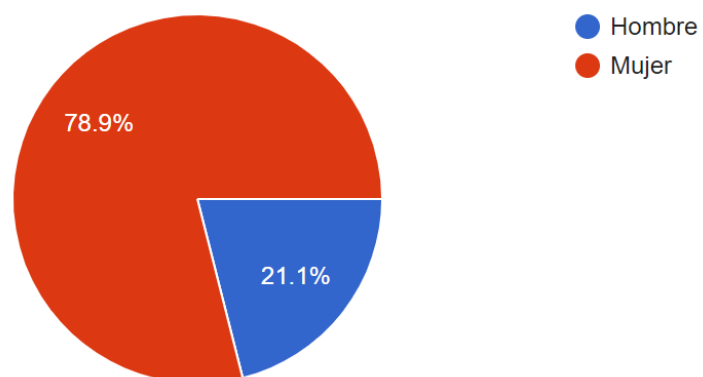
Edad



Interpretación: En el Figura 3, se puede apreciar que del 100% de evaluados en cuanto a edades, un 57% están entre 18 a 30 años, un 39.5% están entre 31 a 50 años y un 3.5% son menores de 18 años.

Figura 4

Sexo



Interpretación: En el Figura 4, se puede apreciar que del 100% de evaluados, un 78.9% son mujeres y un 21.1% son hombres.

ANÁLISIS DE CONTINGENCIA

A continuación, se presenta el análisis de las dimensiones de las variables motivación docente y formación integral de los estudiantes, identificada en cuatro escalas: “Malo”, “Regular”, “Bueno” y “Muy Bueno”.

Tabla 7

Influencia de la motivación docente en la formación integral

		V_Formación_Integral (Agrupada)				Total	
		Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno		
V_Motivación_Docente (Agrupada)	Malo	Recuento	15	6	0	0	21
		% del total	9,1%	3,7%	0,0%	0,0%	12,8%
	Regular	Recuento	11	28	14	8	61
		% del total	6,7%	17,1%	8,5%	4,9%	37,2%
	Bueno	Recuento	0	21	26	7	54
		% del total	0,0%	12,8%	15,9%	4,3%	32,9%
	Muy Bueno	Recuento	0	3	8	17	28
		% del total	0,0%	1,8%	4,9%	10,4%	17,1%
Total	Recuento	26	58	48	32	164	
	% del total	15,9%	35,4%	29,3%	19,5%	100,0%	

Interpretación: En la tabla 7, en cuanto a la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, del 100% de encuestados un 9,1% refiere que es “Malo”, un 17,1% refiere que es “Regular”, un 15,9% refiere que es “Bueno” y un 10,4% que es “Muy Bueno”.

Tabla 8*Motivación Intrínseca en la formación integral*

		V Formación Integral (Agrupada)				Total	
		Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno		
Motivación_Intrinseca (Agrupada)	Malo	Recuento	18	9	6	5	38
		% del total	11,0%	5,5%	3,7%	3,0%	23,2%
	Regular	Recuento	4	18	4	0	26
		% del total	2,4%	11,0%	2,4%	0,0%	15,9%
	Bueno	Recuento	4	24	29	10	67
		% del total	2,4%	14,6%	17,7%	6,1%	40,9%
	Muy Bueno	Recuento	0	7	9	17	33
		% del total	0,0%	4,3%	5,5%	10,4%	20,1%
Total		Recuento	26	58	48	32	164
		% del total	15,9%	35,4%	29,3%	19,5%	100,0%

Interpretación: Tabla 8, en cuanto a la Influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, del 100% de encuestados, un 11% refieren que es “Malo”, un 11% refiere que es “Regular”, un 17,7% refiere que es “Bueno” y un 10,4% refiere que es “Muy Bueno”.

Tabla 9*Motivación Extrínseca en la formación integral*

		V_Formación_Integral (Agrupada)				Total	
		Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno		
Motivación_Extrinseca (Agrupada)	Malo	Recuento	5	13	4	5	27
		% del total	3,0%	7,9%	2,4%	3,0%	16,5%
	Regular	Recuento	18	22	21	6	67
		% del total	11,0%	13,4%	12,8%	3,7%	40,9%
	Bueno	Recuento	3	20	15	6	44
		% del total	1,8%	12,2%	9,1%	3,7%	26,8%
	Muy Bueno	Recuento	0	3	8	15	26
		% del total	0,0%	1,8%	4,9%	9,1%	15,9%
Total		Recuento	26	58	48	32	164
		% del total	15,9%	35,4%	29,3%	19,5%	100,0%

Interpretación: En la tabla 9, en cuanto a la Influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, se puede apreciar que del 100% de encuestados, un 11% indican que es

“Malo”, un 11% indican que es “Regular”, un 17,7% indican que es “Bueno” y un 10,4% indican que es “Muy Bueno”.

Tabla 10

Influencia de la Motivación Trascendente en la formación integral

		V_Formación_Integral (Agrupada)						
		Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Total		
Motivación_Trascendente (Agrupada)	Malo	Recuento	15	7	2	0	24	
		% del total	9,1%	4,3%	1,2%	0,0%	14,6%	
	Regular	Recuento	10	35	6	3	54	
		% del total	6,1%	21,3%	3,7%	1,8%	32,9%	
	Bueno	Recuento	0	15	30	3	48	
		% del total	0,0%	9,1%	18,3%	1,8%	29,3%	
	Muy Bueno	Recuento	1	1	10	26	38	
		% del total	0,6%	0,6%	6,1%	15,9%	23,2%	
	Total		Recuento	26	58	48	32	164
			% del total	15,9%	35,4%	29,3%	19,5%	100,0%

Interpretación: En la tabla 10, en cuanto a la Influencia de la motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, se puede apreciar que del 100% de evaluados, un 9,1% indican que es “Malo”, un 21,3% indican que es “Regular”, un 18,3% indican que es “Bueno” y un 15,9% indican que es “Muy Bueno”.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación lineal de Pearson, porque el estudio estaba orientado a determinar la influencia de una variable sobre otra y la estimación del comportamiento de la variable “y” (formación integral) es un modelo de regresión lineal simple.

$$\text{Modelo de Regresión Lineal Simple: } y = \beta_1 + \beta_2x + e$$

Donde la variable “x” fue denotada como variable independiente o predictora y la variable “y” como dependiente.

y: Formación Integral que viene a ser la variable dependiente

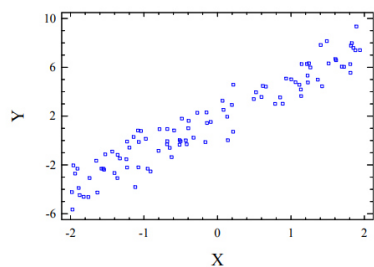
x: Motivación Docente que viene a ser la variable independiente

e: son residuos y

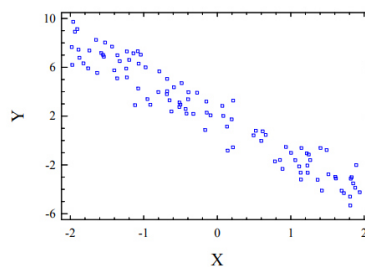
β_1 y β_2 : son los coeficientes de regresión (β_1 = intercepto β_2 =pendiente) y los Los datos tienen un aspecto recto, tal como se puede ver la siguiente imagen:

Figura 5

Influencias



Influencia Positiva



Influencia Negativa

Nota: figura tomado de Mondragón (2014).

Hipótesis 1.

H₀: No Existe influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

H₁: Existe influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Significancia establecida: 0,05 (5%)

Prueba Estadística: r de Pearson

Tabla 11

Pearson de la motivación Intrínseca y la formación integral

		Motivación_Intrinseca (Agrupada)	V_Formación_Integral (Agrupada)
Motivación_Intrinseca (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,492**
	Sig. (bilateral)		,000
V_Formación_Integral (Agrupada)	N	164	164
	Correlación de Pearson	,492**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	164	164

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

Interpretación: los valores observados de la tabla 11, p valor fue $0,000 < 0.05$

determinado como significancia, a razón de ello se rechaza el H₀ (hipótesis nula)

El valor observado $r=0,492$ de la motivación intrínseca y la formación integral, muestra un grado de correlación “positiva moderada directa”.

Conclusión: con un 99% de confianza, se puede afirmar que existe influencia de la Motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es “positiva moderada y directa”. ($r=0,492$ $p=0,000$).

Hipótesis 2.

H₀: No Existe influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

H₁: Existe influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Tabla 12

Pearson de la motivación Extrínseca y la formación integral

		Motivación_Extrínseca (Agrupada)	V_Formación_Integral (Agrupada)
Motivación_Extrínseca (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,362**
	Sig. (bilateral)		,000
V_Formación_Integral (Agrupada)	N	164	164
	Correlación de Pearson	,362**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	164	164

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

Interpretación: los valores observados de la tabla 12, p valor fue $0,000 < 0.05$ determinado como significancia, a razón de ello se rechaza el H₀ (hipótesis nula)

El valor observado $r=0,362$ de la motivación extrínseca y la formación integral muestra un grado de correlación “positiva baja directa”.

Conclusión: con un 99% de confianza, se puede afirmar que existe influencia de la motivación extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, y esta influencia es positiva baja y directa ($r=0,362$ $p=0,000$).

Hipótesis 3.

H₀: No Existe influencia de la motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

H₁: Existe influencia de la motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Tabla 13

Pearson de la motivación Trascendente y formación integral

		Motivación_Trascendente (Agrupada)	V_Formación_Integral (Agrupada)
Motivación_Trascendente (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,741**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	164	164
V_Formación_Integral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,741**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	164	164

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

Interpretación: los valores observados de la tabla 13, p valor fue $0,000 < 0.05$ determinado como significancia, a razón de ello se rechaza el H₀ (hipótesis nula)

El valor observado $r=0,741$ de la motivación trascendente y formación integral, que nos muestra un grado de correlación positiva alta directa.

Conclusión: con un 99% de confianza, se puede afirmar que existe influencia de la Motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva alta y directa ($r=0,741$ $p=0,000$).

Prueba de Hipótesis general

H₀: No Existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022

H₁: Existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022

Tabla 14

Pearson de la motivación docente en la formación integral

		V_Motivación_D ocente (Agrupada)	V_Formación_Int egral (Agrupada)
V_Motivación_Docente (Agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,626** ,000
	N	164	164
V_Formación_Integral (Agrupada)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,626** ,000	1
	N	164	164

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

Interpretación: los valores observados de la tabla 14, p valor fue $0,000 < 0.05$ determinado como significancia, a razón de ello se rechaza el H₀ (hipótesis nula)

El valor observado $r=0,626$ de la motivación docente en la formación integral, que nos indica un grado de correlación positiva moderada directa.

Conclusión: con un 99% de confianza, se puede afirmar que existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva moderada y directa ($r=0,626$ $p=0,000$).

4.1.3 Discusión de resultados

Los resultados de la presente tesis, desarrollado en un Instituto Superior de Lima, en el año 2022, concuerdan con la literatura citada y se especifica de la siguiente manera:

Existe influencia de la Motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva moderada y directa ($r=0,492$ $p=0,000$). Estos resultados concuerdan con los estudios de Franco *et al* (2018), quien encontró influencia positiva de la motivación docente es la vocación, refiere que la vocación es el factor intrínseco más relevante, que impulsa a las personas a adoptar esta actividad, incluso es el factor motivador que determina la decisión de convertirse en docentes. También, el estudio de Llorent *et al* (2019), coincide con los resultados encontrados, el autor sostiene que la motivación intrínseca del docente influye en el proceso formativo y en general en las estrategias que motiven, se debe al desarrollo de la motivación docente en especial la de carácter intrínseco.

Existe influencia de la Motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, y esta influencia es positiva baja y directa ($r=0,362$ $p=0,000$). Estos resultados concuerdan con los estudios de Alfaro (2018), quien revela que la motivación extrínseca existentes en los docentes de una universidad privada de Lima, poseen 54,66% de aceptación. También el estudio de Luu (2020), encontró influencia positiva en la motivación extrínseca como el “salario” o compensación

económica.

Existe influencia de la Motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva alta y directa ($r=0,741$ $p=0,000$). Estos resultados concuerdan con los estudios de Zapata y Auqui (2019), quien expone “que la motivación trascendente del docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes” y por defecto con su formación integral $p < 0.05$ y correlación positiva media.

En general, existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022; y esta influencia es positiva moderada y directa ($r=0,626$ $p=0,000$), esta afirmación son similares a los de Vergara (2018), quien encontró que los factores motivacionales docentes influyen de forma directa en la formación y el desempeño de los estudiantes, observándose que la motivación docente presenta una mayor influencia cuando se produce la intervención de la motivación de los estudiantes.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. Existe influencia de la Motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva moderada y directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también ($r=0,492$ $p=0,000$).

Segunda. Existe influencia de la Motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, y esta influencia es positiva baja y directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también ($r=0,362$ $p=0,000$).

Tercera. Existe influencia de la Motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva alta y directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también ($r=0,741$ $p=0,000$).

Cuarta. En general, existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima; y esta influencia es positiva moderada y directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también ($r=0,626$ $p=0,000$).

5.2 Recomendaciones

Para futuras investigaciones, se considera atractivo extender el estudio e investigar sobre:

Primera. Los factores de motivación intrínseca de docentes y la relación en el desempeño laboral; para efectos de determinar su influencia en los factores éticos del estudiante.

Segunda. Los factores de motivación extrínseca y rendimiento profesional de docentes de Instituciones Superiores Públicas y Privadas; para efectos de resolver los factores más conocidos o atributos más representativos de los docentes motivados intrínsecamente.

Tercera. Los factores de motivación trascendente y ejecución laboral de docentes de Universidades, tanto públicas como privadas; para efectos de indicar los factores más

destacados de los docentes motivados intrínsecamente.

Cuarta. Los factores de motivación y performance integral de docentes; para efectos de determinar los factores más influyentes o las características más representativas de los docentes motivados intrínsecamente.

REFERENCIAS

Arias, J. (2020). Estudio bibliométrico de la eficiencia del gasto público en educación.

Revista CEA, 6(11), 127-144. <https://doi.org/10.22430/24223182.1588>

Alemán Marichal, B., Navarro de Armas, O., Suárez Díaz, R., Izquierdo Barceló, Y., y

Encinas Alemán, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1163-1171. Recuperado de

<http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/2307>

Astráin, S. (2019). *Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave*. [Tesis Maestría].

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>

Alan, D., y Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Machala

– Ecuador: *Ediciones UTMACH*

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>

Alfaro et al (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 2018-02*”.

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1646/Ursula%20Alfaro_Luis%20Cardenas_Fabiola%20Pastrana_Nelly%20Schult_Pedro%20Sotillo_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Acodesi. (2005). *La formación integral y sus dimensiones*. Bogotá: Autor

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*.

Sexta Edición. Caracas: *Editorial Episteme*.

https://books.google.com.co/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de

Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A. y Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*.

Universidad Internacional del Ecuador. Disponible en:

<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Blanco, P. A. (2001). *Introducción a la Sociología de la Educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Bernardo, J. y Javaloyes, J. J. (2015). *Motivar para educar. Ideas para educadores: docentes y familias*. Madrid: Narcea Ediciones.

- Cameron, J. y Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-analysis. *Review of Educational Research*, vol 64 (3), 363-423.
- Carson, R y Chase, M (2009). Un examen de la motivación del profesorado de educación física desde un marco teórico de autodeterminación. *Pedagogía de la Educación Física y el Deporte*, 14, 335 – 353.
- Criado del Rey, J. (2017). *Estudio de la motivación docente en infantil, primaria y secundaria en un medio urbano*. [Tesis Doctoral].
http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/744/Estudio_de_la_motivacion_docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabas y Cabas (2016). *Formación integral en el programa de ingeniería de sistemas de la Corporación Universitaria Latinoamericana*. Universidad de la Costa.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/395/32711454-72156246.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Miguel, M. (2005). Cambio de paradigma metodológico en la Educación Superior Exigencias que conlleva. *Cuadernos de Integración Europea*, 2 - Septiembre, 16-27. <http://www.cuadernosie.info>.
- Dalton, M., Hoyle, D., y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3ª ed.). México. Thompson. 621p.
- Díaz R. (2018). *La motivación del docente universitario para ejercer su labor y formarse continuamente*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13938/D%C3>

%8DAZ_CASTILLO_LA_MOTIVACION_DEL_DOCENTE_UNIVERSITARI
 A_EJERCER_SU_LABOR_Y_FORMARSE_CONTINUAMENTE.pdf?sequence
 =1&isAllowed=y

Díaz Rodríguez E, Rivero Hernández Y, Tauler Villa E., et al. Caracterización de la motivación por la asignatura de matemática en los estudiantes de la carrera de Optometría y Óptica. *Rev Electrónica. Dr. Zoilo E. Marinello Vidaurreta* [Internet]. 2015, 40(2). Disponible en:
<http://revzoilomarinellosldcu/index.php/zmv/article/view/101>

Díaz, J. (2021). “*Motivación docente en tiempos de Pandemia*”.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/12938/1/motivaci%C3%B3n-docente-tiempos-pandemia.pdf>

Dolan S. y Martín I. (2004). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Gestión 2000.

Del Pino, R., Frías, A., y Palomino, P. (2011). *Metodología de la investigación*. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/216016065_El_control_de_sesgos_en_la_investigacion_cuantitativa_enfermera

Escobar M, Franco Z, Duque J. (2010). La formación integral en la educación superior. Significado para los docentes como actores de la vida universitaria. *Rev Eleuthera*, 4, 69-90

- Fernet, C., Senecal, C., Guay, F., Marsh, H., y Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 256-279.
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. Instituto Tecnológico Metropolitano -ITM-, Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 64, pp. 151-179, 2021. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rdebtm5rn9sJ:https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200007/html/+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Franco, J., Vélez, F., y López H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*. 39. 151-172. https://www.researchgate.net/publication/334466394_La_motivacion_docente_y_su_repercusion_en_la_calidad_educativa_estudio_de_caso
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima. Disponible en: <https://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grajeda, A., y Cangahuala, S. (2019). Percepción de la motivación académica docente y rendimiento académico en estudiantes de sexto de primaria de un distrito limeño. *Revista de investigación en psicología*, 22(1), 79-94. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/16583>

- Ganga, F., Reyes, J., Rojas, C., Estay, J., Cabezas, C., y Vargas, S. (2018). Educación y Calidad: Análisis comparado del desempeño estudiantil en contextos vulnerables en una provincia de Chile. *Rev Espacios*, 39(52). Disponible en:
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p36.pdf>
- Hassaskhah, J. (2016). Re análisis de la gestión motivacional del profesor de lengua extranjera desde una perspectiva dinámica. *Rev Infancia y Aprendizaje*, 39, 858-891.
- Han, J. y Yin, H. (2016). Motivación docente: Definición, desarrollo de la investigación e implicaciones para los docentes. *Rev Educación Cogente*, 3, 1 – 18.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill, Interamericana Editores, S.A. México D.F. 2014.
- Hernández R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: McGraw-Hill Interamericana editores SA de CV.
Disponible en:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Núñez, A. (2008). *Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Espinoza et al. (2017). Características del docente del siglo XXI. OLIMPIA. *Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*. 14(43).
<https://dialnet.unirioja.es>

- Maslow, AH (1943). *Una teoría de motivación humana*. *Revisión psicológica*, 50 (4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Martínez, R., Sánchez, I., González, D., y Llamas, J. (2020). Strategies for attention to diversity: Perceptions of secondary school teaching staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11).
<https://doi.org/10.3390/ijerph17113840>
- Mañú, J., y Goyarrola, I. (2011). Antropología y Educación: reflexiones sobre el docente competente. *Antrópica. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 3(3), núm. 5, enero-junio 2017, pp. 215-220. <https://antropica.com.mx> › article › download
- Mendoza, C. (2018). *Desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en estudiantes del 5to. Grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chaupimarca – Pasco*.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1621/1/T026_04056585_M.pdf
- Méndez, J. (2018). *Significado de la formación integral para docentes de enfermería de una universidad privada de Lima*.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6380/Significado_MendezNina_Julio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mesén, L. (2019). Teorías de aprendizaje y su relación en la educación ambiental costarricense. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 14(1).
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fPh7O_fLGR4J:https://

www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/11854/16115/+&cd=18&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Michaelowa, K. (2002). *Satisfacción laboral de los docentes, rendimiento de los estudiantes y costo de la educación primaria en el África subsahariana francófona* (No. 188).

Documento de debate de HWWA Hamburgo: Instituto de Economía Internacional de Hamburgo.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos* (2ª ed.). Bogotá. Magisterio. 84p.

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Ibero Americana, Corporación Universitaria Iberoamericana.

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA/link/5caff51a6fdcc1d498e1ff0/download

Núñez, J. C. (2009). *Motivación, aprendizaje y rendimiento académico. Actas Do X*

Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia. Universidade Do Minho, 41–67. Recuperado de <https://doi.org/978-972-8746-71-1>

Luu, Hung. (2020). La motivación de los docentes y su influencia en la educación de calidad: un estudio en un centro de lenguas extranjeras en Vietnam. *Revista científica de la Universidad de Can Tho*. 12. 10.22144/ctu.jen.2020.020.

https://www.researchgate.net/publication/348656448_Teachers'_motivation_and_i

ts_influence_on_quality_education_A_study_at_a_center_for_foreign_languages
_in_Vietnam

Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria.*

Universidad Tecnológica Indo américa. 2014.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Llanga et al. (2019). “La motivación como factor en el aprendizaje”, *Revista Atlante:*

Cuadernos de Educación y Desarrollo. En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>

Llorent et al. (2019). Motivación de maestros de infantil y primaria durante la formación

inicial universitaria. *Revista de Humanidades*, 38 (2019). p.37-64.

<https://revistas.uned.es/index.php/rdh/article/view/20887/20573>

Sánchez, E. (2016). Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación. *Revista*

Interuniversitaria de Pedagogía Social, (16), 135. Recuperado de

https://doi.org/10.7179/psri_2009.16.10

Sáenz-López, P. (12 de julio de 2016). “La motivación del docente es más importante que la

del alumno”. *El Mundo*.

<https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo,

didáctica y evaluación (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE.

https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion

https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion

- Seijas Díaz, M. J. G., Rengifo Amasifen, M. R. R., Torres Reátegui, M. W., Torres Silva, M. C., & Martell Alfaro, M. K. P. (2021). La motivación docente y su relación con el desempeño académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo en la Universidad Nacional de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 584-592. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.259
- Silvero, M. (2007). *Estrés y desmotivación docente: el síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria*. *Estudios sobre Educación*, (12), 115-138.
- Silva-Peña, I., Navarrete, P. y Zúñiga, M. J. (2012). Motivación escolar: La percepción de profesores en ejercicio y estudiantes de pedagogía. *Informe Grupo Focal Fondecyt 1120351*. Temuco: Universidad Católica de Temuco.
- Spencer, L. (2017). *Estilo motivacional del docente, tipos de motivación, autoeficacia, compromiso agente y rendimiento en matemáticas en universitarios*. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9311/Spencer_Rojas_Estilo_motivacional_docente1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orozco, E., Jaya, A., Ramos, F., y Guerra, R. (2020). Restos de la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 34(2), artículo e2268. <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/2268>
- Pereira, M. L. (27 de junio de 2009). Motivación: Perspectivas Teóricas. *Educación*, 1. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/510-Texto%20del%20art%C3%ADculo-784-2-10-20120803.pdf

Polaino-Lorente, A. y Doménech, E. (1997). *La motivación del profesorado universitario*.

Documento de trabajo inédito.

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [26 de febrero de 2022].

Rojas Y. (2017) Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Superior. Disponible en:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4337/yrojas.pdf?sequence=3>

Ruiz, L. (2008). Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes. *Revista Universidad de Sonora*.

Kapur, R. (2019). *La Motivación Docente: Un Factor Clave para la Mejora Escolar*.

https://www.researchgate.net/publication/333641946_Teacher_Motivation_A_Key_Factor_for_School_Improvement

Villafuerte, J., Bello, J., Cevallos, Y. y Bermello, J. (2020). Rol de los docentes ante la crisis del covid-19, una mirada desde el enfoque humano. *REFCaLE: Revista*

Electrónica Formación y Calidad Educativa, 8(1). Recuperado de:

<http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214>

Vergara, J. (2018). *Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios*. Universidad de Concepción,

Chile. http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/236321/Tesis%20Doctorado_Jorge%20Vergara.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vergara J. (2018). *Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios.*

http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/236321/Tesis%20Doctorado_Jorge%20Vergara.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vygotski, L. (2014). *Pensamiento y habla.* Buenos Aires-Argentina: 1ª. Ed.: Colihue.

Zapata, A. y Auqui, F. (2019). *Motivación docente y rendimiento académico en los estudiantes de la especialidad de Inglés-Francés de la UNE, La Cantuta.*

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3907/TESIS%20-%20ZAPATA%20ARONE%20-%20AUQUI%20%c3%93RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema General	Objetivo General.	Hipótesis General		<p>1 Tipo de Investigación: El tipo de investigación será aplicada.</p> <p>2 Método y diseño de la Investigación: 2.1 El método de la investigación será hipotético – deductivo. 2.2 Diseño metodológico no experimental y el nivel correlacional-causal de corte transversal.</p> <p>3 Población Muestra: 3.1 Población. 285 3.2 Muestra. 164 estudiantes de Farmacia de un Instituto Superior de Lima.</p> <p>4. Técnica: Encuesta</p> <p>5. Instrumento: Cuestionario</p>
¿La motivación docente influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?	Determinar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022	Existe influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022	<p>Variable independiente: Motivación Docente</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>1.1 Motivación Intrínseca 1.2 Motivación Extrínseca 1.3 Motivación Trascendente</p>	
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	<p>Variable dependiente: Formación Integral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>1.1 Curricular 1.2 Sociológica 1.3 Ética</p>	
¿La motivación Intrínseca influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?	Determinar la influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022	Existe influencia de la motivación Intrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022		
¿La motivación Extrínseca influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?	Determinar la influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022	Existe influencia de la motivación Extrínseca en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022		
¿La motivación Trascendente influye en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022?	Determinar la influencia de la motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022	Existe influencia de la motivación Trascendente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022		

ANEXO 2: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

Estimado (a)

Se está realizando un estudio sobre la motivación docente y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN INTEGRAL de los estudiantes de farmacia de un instituto superior de Lima, en el año, con el objetivo de recoger datos para el presente estudio le agradeceré colaborar con la realización del presente cuestionario. En caso estar dispuesto (a) a colaborar le informamos que la realización del cuestionario es totalmente voluntario y anónimo.

DATOS GENERALES

1. En la actualidad estás en el Ciclo: _____
2. Edad: _____ años
3. Sexo: Hombre Mujer
4. INDICACIONES: marque con una X sobre el número que contiene la opción que corresponde a su opinión:

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

N°	DIMENSIONES / ítems	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
	Variable 1: Motivación docente					
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
	Indicador: Autoeficacia					
1	El docente se siente motivado al realizar su trabajo					
2	El docente cree que sus alumnos aprenden con su forma de enseñar					
3	El docente se interesa realmente en lo que hace y no en otras cosas.					
4	El docente se automotiva cuando prepara sus clases.					
5	El docente desea aumentar su competencia profesional.					
6	El docente se siente contento con lo que hace.					
7	El docente siente satisfacción al dar clases.					
8	El docente actúa con iniciativa y autonomía.					
9	El docente se siente orgulloso cuando sus alumnos obtienen el éxito.					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
	Indicador: Actitudes					
10	El docente hace su trabajo para competir con los otros docentes de su especialidad.					
11	El docente cumple con dictar las clases para que no le descuenten su sueldo.					
12	El docente realiza su trabajo con el fin de obtener recompensa.					
13	El docente realiza su trabajo por imposición de sus jefes.					
14	El docente hace su trabajo para agradar a sus jefes.					
15	El docente se esfuerza con el fin de obtener buenas calificaciones en la encuesta de evaluación docente.					

16	El docente pone a prueba su nivel de competencia cuando realiza su trabajo a fin de obtener buena reputación.				
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE				
	Indicador: nivel de satisfacción que produce en otras personas				
17	El docente desea impactar positivamente en los demás con su trabajo.				
18	El docente considera que la institución tiene la finalidad de identificarse con sus miembros				
19	El docente desea realizar trabajos para satisfacer las necesidades de los demás.				
20	El docente busca resultados positivos en otras personas distintas de quien ejecuta la acción.				
21	El docente sobrepone los intereses generales antes que el interés personal.				
22	El docente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas.				
23	El docente se sacrifica por beneficiar a sus estudiantes.				
	Variable 2: Formación Integral				
	DIMENSIÓN 1: CURRICULAR				
	Indicador: Manejo de Información y conocimiento				
24	Usted tiene un amplio dominio de la información y el conocimiento propio de su área de formación que le permite comprender los contenidos de las asignaturas				
	Indicador: Naturaleza del conocimiento producido				
25	La información y el conocimiento que se genera en las diferentes asignaturas puede ser aplicado a las situaciones diarias de su contexto social y académico				
	Indicador: Disposición hacia el aprendizaje				
26	Manifiesta disposición permanente para participar en el proceso de aprendizaje en las diferentes asignaturas.				
27	Presenta una productividad significativa en relación con los aportes que hace en el desarrollo de las actividades de su formación				
	Indicador: Habilidades y experticia				
28	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido desarrollar habilidades para participar en la resolución de problemas de su área de competencia.				
29	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido el desarrollo de habilidades que le permiten hacer aportes para resolver problemas puntuales de su comunidad.				
	Indicador: Naturaleza del currículo				
30	Las experiencias de aprendizaje del plan de estudio del programa académico donde se está formando, se han correspondido con sus necesidades, intereses y expectativas				
	Indicador: Alcance del currículo				
31	Las asignaturas del plan de estudio han contribuido a desarrollar competencias para aplicar conceptos y procedimientos propios de su área de formación a situaciones de su vida diaria.				
32	Las asignaturas del plan de estudios contribuyen a desarrollar competencias técnicas propias del campo de acción de los profesionales en Farmacia.				
	DIMENSIÓN 2: SOCIOLÓGICA				
	Indicador: Estrategias de relación con sus compañeros				

33	Se aplican estrategias en el programa de formación que orientan el fortalecimiento de la convivencia y las relaciones interpersonales.					
34	Se aplican estrategias basadas en procesos de cooperación como el trabajo en equipo para mejorar la convivencia en el ambiente académico.					
	Indicador: Estrategias de relación con el contexto					
35	Desde el Programa Académico se aplican estrategias orientadas a fortalecer las relaciones con el contexto de forma tal que se posibilite el acercamiento de la comunidad al Instituto Superior de Lima y viceversa.					
36	Las estrategias de aprendizaje consideran las vivencias y experiencias que el estudiante obtiene diariamente en su ámbito familiar, en el Instituto o centro laboral.					
37	El proceso formativo del Programa Académico ha contribuido a que Usted como estudiante se empodere y pueda comprender las oportunidades de desarrollo personal y laboral que garanticen el éxito en su vida.					
	DIMENSIÓN 3: ÉTICA					
	Indicador: Principios, valores, formas de comportamiento					
38	En el Programa Académico se impulsan experiencias de aprendizaje que orienten la formación con amor, respeto, tolerancia, disciplina y responsabilidad compartida, como valores que consolidan un perfil de integralidad.					
39	Desde las experiencias de aprendizaje en el aula se contribuye a la búsqueda de la calidad y excelencia como valores propios de la formación integral.					
40	Las experiencias de aprendizaje orientan la consolidación de la solidaridad, cooperación y compañerismo como valores asociados a la formación integral.					

Muchas Gracias.

ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA, EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Motivación docente							
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							
1	El docente se siente motivado al realizar su trabajo	x		x		x		
2	El docente cree que sus alumnos aprenden con su forma de enseñar	x		x		x		
3	El docente se interesa realmente en lo que hace y no en otras cosas.	x		x		x		
4	El docente se incentiva cuando prepara sus clases.	x		x		x		
5	El docente desea aumentar su competencia profesional.	x		x		x		
6	El docente se siente satisfecho con lo que hace.	x		x		x		
7	El docente siente placer al dar clases.	x		x		x		
8	El docente actúa con autonomía.	x		x		x		
9	El docente se siente orgulloso cuando sus alumnos obtienen el éxito.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
10	El docente hace su trabajo para competir con los otros docentes de su especialidad.	x		x		x		
11	El docente cumple con dictar las clases para que no le descuenten su sueldo.	x		x		x		
12	El docente realiza su trabajo con el fin de obtener recompensa.	x		x		x		
13	El docente realiza su trabajo por imposición de sus jefes.	x		x		x		
14	El docente hace su trabajo para agradar a sus jefes.	x		x		x		
15	El docente se esfuerza con el fin de obtener buenas calificaciones en la encuesta de evaluación docente.	x		x		x		
16	El docente pone a prueba su nivel de competencia cuando realiza su trabajo a fin de obtener buena reputación.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE							
17	El docente desea impactar positivamente en los demás con su trabajo.	x		x		x		

18	El docente considera que la institución tiene la finalidad de identificarse con sus miembros	x		x		x	
19	El docente desea realizar trabajos para satisfacer las necesidades de los demás.	x		x		x	
20	El docente busca resultados positivos en otras personas distintas de quien ejecuta la acción.	x		x		x	
21	El docente sobrepone los intereses generales antes que el interés personal.	x		x		x	
22	El docente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas.	x		x		x	
23	El docente se sacrifica por beneficiar a sus estudiantes.	x		x		x	
	Variable 2: Formación Integral						
	DIMENSIÓN 1: CURRICULAR	Si	No	Si	No	Si	No
24	Usted tiene un amplio dominio de la información y el conocimiento propio de su área de formación que le permite comprender los contenidos de las asignaturas	x		x		x	
25	La información y el conocimiento que se genera en las diferentes asignaturas puede ser aplicado a las situaciones diarias de su contexto social y académico	x		x		x	
26	Manifiesta disposición permanente para participar en el proceso de aprendizaje en las diferentes asignaturas.	x		x		x	
27	Presenta una productividad significativa en relación con los aportes que hace en el desarrollo de las actividades de su formación	x		x		x	
28	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido desarrollar habilidades para participar en la resolución de problemas de su área de competencia.	x		x		x	
29	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido el desarrollo de habilidades que le permiten hacer aportes para resolver problemas puntuales de su comunidad.	x		x		x	
30	Las experiencias de aprendizaje del plan de estudio del programa académico donde se está formando, se han correspondido con sus necesidades, intereses y expectativas	x		x		x	
31	Las asignaturas del plan de estudio han contribuido a desarrollar competencias para aplicar conceptos y procedimientos propios	x		x		x	

	de su área de formación a situaciones de su vida diaria.							
32	Las asignaturas del plan de estudios contribuyen a desarrollar competencias técnicas propias del campo de acción de los profesionales en Farmacia.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: SOCIOLOGICA								
33	Se aplican estrategias en el programa de formación que orientan el fortalecimiento de la convivencia y las relaciones interpersonales.	Si	No	Si	No	Si	No	
34	Se aplican estrategias basadas en procesos de cooperación como el trabajo en equipo para mejorar la convivencia en el ambiente académico.	x		x		x		
35	Desde el Programa Académico se aplican estrategias orientadas a fortalecer las relaciones con el contexto de forma tal que se posibilite el acercamiento de la comunidad al Instituto Superior de Lima y viceversa.	x		x		x		
36	Las estrategias de aprendizaje consideran las vivencias y experiencias que el estudiante obtiene diariamente en su ámbito familiar, en el Instituto o centro laboral.	x		x		x		
37	El proceso formativo del Programa Académico ha contribuido a que Usted como estudiante se empodere y pueda comprender las oportunidades de desarrollo personal y laboral que garanticen el éxito en su vida.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ÉTICA								
38	En el Programa Académico se impulsan experiencias de aprendizaje que orienten la formación con amor, respeto, tolerancia, disciplina y responsabilidad compartida, como valores que consolidan un perfil de integralidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
39	Desde las experiencias de aprendizaje en el aula se contribuye a la búsqueda de la calidad y excelencia como valores propios de la formación integral.	x		x		x		
40	Las experiencias de aprendizaje orientan la consolidación de la solidaridad, cooperación y compañerismo como valores asociados a la formación integral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Patricia María Ramos Vera
DNI: 10752275

Especialidad del validador: Doctora en educación

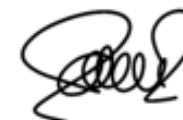
01 de marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso,
Exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes
Para medir la dimensión



Dra. Patricia María Ramos Vera
Firma del Experto

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA, EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Motivación docente							
	DIMENSION 1: MOTIVACION INTRINSECA							
1	El docente se siente motivado al realizar su trabajo	x		x		x		
2	El docente cree que sus alumnos aprenden con su forma de enseñanza	x		x		x		
3	El docente se interesa realmente en lo que hace y no en otras cosas.	x		x		x		
4	El docente se incentiva cuando prepara sus clases.	x		x		x		
5	El docente desea aumentar su competencia profesional.	x		x		x		
6	El docente se siente satisfecho con lo que hace.	x		x		x		
7	El docente siente placer al dar clases.	x		x		x		
8	El docente actúa con autonomía.	x		x		x		
9	El docente se siente orgulloso cuando sus alumnos obtienen el éxito.	x		x		x		
	DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRINSECA							
10	El docente hace su trabajo para competir con los otros docentes de su especialidad.	x		x		x		
11	El docente cumple con dictar las clases para que no le descuenten su sueldo.	x		x		x		
12	El docente realiza su trabajo con el fin de obtener recompensa.	x		x		x		
13	El docente realiza su trabajo por imposición de sus jefes.	x		x		x		
14	El docente hace su trabajo para agradar a sus jefes.	x		x		x		
15	El docente se esfuerza con el fin de obtener buenas calificaciones en la encuesta de evaluación docente.	x		x		x		
16	El docente pone a prueba su nivel de competencia cuando realiza su trabajo a fin de obtener buena reputación.	x		x		x		
	DIMENSION 3: MOTIVACION TRASCENDENTE							
17	El docente desea impactar positivamente en los demás con su trabajo.	x		x		x		
18	El docente considera que la institución tiene la finalidad de identificarse con sus miembros	x		x		x		

19	El docente desea realizar trabajos para satisfacer las necesidades de los demás.	x		x		x	
20	El docente busca resultados positivos en otras personas distintas de quien ejecuta la acción.	x		x		x	
21	El docente sobrepone los intereses generales antes que el interés personal.	x		x		x	
22	El docente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas.	x		x		x	
23	El docente se sacrifica por beneficiar a sus estudiantes.	x		x		x	
Variable 2: Formación Integral							
DIMENSION 1: CURRICULAR							
		Si	No	Si	No	Si	No
24	Usted tiene un amplio dominio de la información y el conocimiento propio de su área de formación que le permite comprender los contenidos de las asignaturas	x		x		x	
25	La información y el conocimiento que se genera en las diferentes asignaturas puede ser aplicado a las situaciones diarias de su contexto social y académico	x		x		x	
26	Manifiesta disposición permanente para participar en el proceso de aprendizaje en las diferentes asignaturas.	x		x		x	
27	Presenta una productividad significativa en relación con los aportes que hace en el desarrollo de las actividades de su formación	x		x		x	
28	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido desarrollar habilidades para participar en la resolución de problemas de su área de competencia.	x		x		x	
29	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido el desarrollo de habilidades que le permiten hacer aportes para resolver problemas puntuales de su comunidad.	x		x		x	
30	Las experiencias de aprendizaje del plan de estudio del programa académico donde se está formando, se han correspondido con sus necesidades, intereses y expectativas	x		x		x	
31	Las asignaturas del plan de estudio han contribuido a desarrollar competencias para aplicar conceptos y procedimientos propios de su área de formación a situaciones de su vida diaria.	x		x		x	
32	Las asignaturas del plan de estudios contribuyen a desarrollar competencias técnicas propias del campo de acción de los profesionales en Farmacia.	x		x		x	

	DIMENSIÓN 2: SOCIOLOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se aplican estrategias en el programa de formación que orientan el fortalecimiento de la convivencia y las relaciones interpersonales.	x		x		x		
34	Se aplican estrategias basadas en procesos de cooperación como el trabajo en equipo para mejorar la convivencia en el ambiente académico.	x		x		x		
35	Desde el Programa Académico se aplican estrategias orientadas a fortalecer las relaciones con el contexto de forma tal que se posibilite el acercamiento de la comunidad al Instituto Superior de Lima y viceversa.	x		x		x		
36	Las estrategias de aprendizaje consideran las vivencias y experiencias que el estudiante obtiene diariamente en su ámbito familiar, en el Instituto o centro laboral.	x		x		x		
37	El proceso formativo del Programa Académico ha contribuido a que Usted como estudiante se empodere y pueda comprender las oportunidades de desarrollo personal y laboral que garanticen el éxito en su vida.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ÉTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
38	En el Programa Académico se impulsan experiencias de aprendizaje que orienten la formación con amor, respeto, tolerancia, disciplina y responsabilidad compartida, como valores que consolidan un perfil de integralidad.	x		x		x		
39	Desde las experiencias de aprendizaje en el aula se contribuye a la búsqueda de la calidad y excelencia como valores propios de la formación integral.	x		x		x		
40	Las experiencias de aprendizaje orientan la consolidación de la solidaridad, cooperación y compañerismo como valores asociados a la formación integral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Myriam Felicitas Montoya Riveros DNI: 08357597

Especialidad del validador: Docencia universitaria

03 de marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA, EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Motivación docente							
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							
1	El docente se siente motivado al realizar su trabajo	X		X		X		
2	El docente cree que sus alumnos aprenden con su forma de enseñar	X		X		X		
3	El docente se interesa realmente en lo que hace y no en otras cosas.	X		X		X		
4	El docente se automotiva cuando prepara sus clases.	X		X		X		
5	El docente desea aumentar su competencia profesional.	X		X		X		
6	El docente se siente contento con lo que hace.	X		X		X		
7	El docente siente satisfacción al dar clases.	X		X		X		
8	El docente actúa con iniciativa y autonomía.	X		X		X		
9	El docente se siente orgulloso cuando sus alumnos obtienen el éxito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
10	El docente hace su trabajo para competir con los otros docentes de su especialidad.	X		X		X		
11	El docente cumple con dictar las clases para que no le descuenten su sueldo.	X		X		X		
12	El docente realiza su trabajo con el fin de obtener recompensa.	X		X		X		
13	El docente realiza su trabajo por imposición de sus jefes.	X		X		X		
14	El docente hace su trabajo para agradar a sus jefes.	X		X		X		
15	El docente se esfuerza con el fin de obtener buenas calificaciones en la encuesta de evaluación docente.	X		X		X		
16	El docente pone a prueba su nivel de competencia cuando realiza su trabajo a fin de obtener buena reputación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE							
17	El docente desea impactar positivamente en los demás con su trabajo.	X		X		X		

18	El docente considera que la institución tiene la finalidad de identificarse con sus miembros	X		X		X		
19	El docente desea realizar trabajos para satisfacer las necesidades de los demás.	X		X		X		
20	El docente busca resultados positivos en otras personas distintas de quien ejecuta la acción.	X		X		X		
21	El docente sobrepone los intereses generales antes que el interés personal.	X		X		X		
22	El docente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas.	X		X		X		
23	El docente se sacrifica por beneficiar a sus estudiantes.	X		X		X		
Variable 2: Formación Integral								
DIMENSION 1: CURRICULAR		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Usted tiene un amplio dominio de la información y el conocimiento propio de su área de formación que le permite comprender los contenidos de las asignaturas	X		X		X		
25	La información y el conocimiento que se genera en las diferentes asignaturas puede ser aplicado a las situaciones diarias de su contexto social y académico	X		X		X		
26	Manifiesta disposición permanente para participar en el proceso de aprendizaje en las diferentes asignaturas.	X		X		X		
27	Presenta una productividad significativa en relación con los aportes que hace en el desarrollo de las actividades de su formación	X		X		X		
28	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido desarrollar habilidades para participar en la resolución de problemas de su área de competencia.	X		X		X		
29	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido el desarrollo de habilidades que le permiten hacer aportes para resolver problemas puntuales de su comunidad.	X		X		X		
30	Las experiencias de aprendizaje del plan de estudio del programa académico donde se está formando, se han correspondido con sus necesidades, intereses y expectativas	X		X		X		
31	Las asignaturas del plan de estudio han contribuido a desarrollar competencias para aplicar conceptos y procedimientos propios	X		X		X		

	de su área de formación a situaciones de su vida diaria.						
32	Las asignaturas del plan de estudios contribuyen a desarrollar competencias técnicas propias del campo de acción de los profesionales en Farmacia.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: SOCIOLOGICA	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se aplican estrategias en el programa de formación que orientan el fortalecimiento de la convivencia y las relaciones interpersonales.	X		X		X	
34	Se aplican estrategias basadas en procesos de cooperación como el trabajo en equipo para mejorar la convivencia en el ambiente académico.	X		X		X	
35	Desde el Programa Académico se aplican estrategias orientadas a fortalecer las relaciones con el contexto de forma tal que se posibilite el acercamiento de la comunidad al Instituto Superior de Lima y viceversa.	X		X		X	
36	Las estrategias de aprendizaje consideran las vivencias y experiencias que el estudiante obtiene diariamente en su ámbito familiar, en el Instituto o centro laboral.	X		X		X	
37	El proceso formativo del Programa Académico ha contribuido a que Usted como estudiante se empodere y pueda comprender las oportunidades de desarrollo personal y laboral que garanticen el éxito en su vida.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: ÉTICA	Si	No	Si	No	Si	No
38	En el Programa Académico se impulsan experiencias de aprendizaje que orienten la formación con amor, respeto, tolerancia, disciplina y responsabilidad compartida, como valores que consolidan un perfil de integralidad.	X		X		X	
39	Desde las experiencias de aprendizaje en el aula se contribuye a la búsqueda de la calidad y excelencia como valores propios de la formación integral.	X		X		X	
40	Las experiencias de aprendizaje orientan la consolidación de la solidaridad, cooperación y compañerismo como valores asociados a la formación integral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Augusto César Mescua Figueroa
DNI: 09929084

Especialidad del validador: Metodólogo, especialista en Psicología Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de marzo del 2022.



Firma del Experto

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA, EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Motivación docente							
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							
1	El docente se siente motivado al realizar su trabajo	X		X		X		
2	El docente cree que sus alumnos aprenden con su forma de enseñanza	X		X		X		
3	El docente se interesa realmente en lo que hace y no en otras cosas.	X		X		X		
4	El docente se incentiva cuando prepara sus clases.	X		X		X		
5	El docente desea aumentar su competencia profesional.	X		X		X		
6	El docente se siente satisfecho con lo que hace.	X		X		X		
7	El docente siente placer al dar clases.	X		X		X		
8	El docente actúa con autonomía.	X		X		X		
9	El docente se siente orgulloso cuando sus alumnos obtienen el éxito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
10	El docente hace su trabajo para competir con los otros docentes de su especialidad.	X		X		X		
11	El docente cumple con dictar las clases para que no le descuenten su sueldo.	X		X		X		
12	El docente realiza su trabajo con el fin de obtener recompensa.	X		X		X		
13	El docente realiza su trabajo por imposición de sus jefes.	X		X		X		
14	El docente hace su trabajo para agradar a sus jefes.	X		X		X		
15	El docente se esfuerza con el fin de obtener buenas calificaciones en la encuesta de evaluación docente.	X		X		X		
16	El docente pone a prueba su nivel de competencia cuando realiza su trabajo a fin de obtener buena reputación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE							
17	El docente desea impactar positivamente en los demás con su trabajo.	X		X		X		

18	El docente considera que la institución tiene la finalidad de identificarse con sus miembros	X		X		X		
19	El docente desea realizar trabajos para satisfacer las necesidades de los demás.	X		X		X		
20	El docente busca resultados positivos en otras personas distintas de quien ejecuta la acción.	X		X		X		
21	El docente sobrepone los intereses generales antes que el interés personal.	X		X		X		
22	El docente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas.	X		X		X		
23	El docente se sacrifica por beneficiar a sus estudiantes.	X		X		X		
	Variable 2: Formación Integral							
	DIMENSIÓN 1: CURRICULAR	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Usted tiene un amplio dominio de la información y el conocimiento propio de su área de formación que le permite comprender los contenidos de las asignaturas	X		X		X		
25	La información y el conocimiento que se genera en las diferentes asignaturas puede ser aplicado a las situaciones diarias de su contexto social y académico	X		X		X		
26	Manifiesta disposición permanente para participar en el proceso de aprendizaje en las diferentes asignaturas.	X		X		X		
27	Presenta una productividad significativa en relación con los aportes que hace en el desarrollo de las actividades de su formación	X		X		X		
28	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido desarrollar habilidades para participar en la resolución de problemas de su área de competencia.	X		X		X		
29	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido el desarrollo de habilidades que le permiten hacer aportes para resolver problemas puntuales de su comunidad.	X		X		X		
30	Las experiencias de aprendizaje del plan de estudio del programa académico donde se está formando, se han correspondido con sus necesidades, intereses y expectativas	X		X		X		
31	Las asignaturas del plan de estudio han contribuido a desarrollar competencias para aplicar conceptos y procedimientos propios	X		X		X		

	de su área de formación a situaciones de su vida diaria.						
32	Las asignaturas del plan de estudios contribuyen a desarrollar competencias técnicas propias del campo de acción de los profesionales en Farmacia.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: SOCIOLOGICA	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se aplican estrategias en el programa de formación que orientan el fortalecimiento de la convivencia y las relaciones interpersonales.	X		X		X	
34	Se aplican estrategias basadas en procesos de cooperación como el trabajo en equipo para mejorar la convivencia en el ambiente académico.	X		X		X	
35	Desde el Programa Académico se aplican estrategias orientadas a fortalecer las relaciones con el contexto de forma tal que se posibilite el acercamiento de la comunidad al Instituto Superior de Lima y viceversa.	X		X		X	
36	Las estrategias de aprendizaje consideran las vivencias y experiencias que el estudiante obtiene diariamente en su ámbito familiar, en el Instituto o centro laboral.	X		X		X	
37	El proceso formativo del Programa Académico ha contribuido a que Usted como estudiante se empodere y pueda comprender las oportunidades de desarrollo personal y laboral que garanticen el éxito en su vida.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: ÉTICA	Si	No	Si	No	Si	No
38	En el Programa Académico se impulsan experiencias de aprendizaje que orienten la formación con amor, respeto, tolerancia, disciplina y responsabilidad compartida, como valores que consolidan un perfil de integralidad.	X		X		X	
39	Desde las experiencias de aprendizaje en el aula se contribuye a la búsqueda de la calidad y excelencia como valores propios de la formación integral.	X		X		X	
40	Las experiencias de aprendizaje orientan la consolidación de la solidaridad, cooperación y compañerismo como valores asociados a la formación integral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Patricia Raquel Zobeida Rivera Castañeda de Horna.
DNI: 09753394

Especialidad del validador: **Profesora de Educación Primaria, Magister en Docencia Universitaria.**

02 de marzo de 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA, EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Motivación docente							
	DIMENSION 1: MOTIVACION INTRINSECA							
1	El docente se siente motivado al realizar su trabajo	x		x		x		
2	El docente cree que sus alumnos aprenden con su forma de enseñanza	x		x		x		
3	El docente se interesa realmente en lo que hace y no en otras cosas.	x		x		x		
4	El docente se incentiva cuando prepara sus clases.	x		x		x		
5	El docente desea aumentar su competencia profesional.	x		x		x		
6	El docente se siente satisfecho con lo que hace.	x		x		x		
7	El docente siente placer al dar clases.	x		x		x		
8	El docente actúa con autonomía.	x		x		x		
9	El docente se siente orgulloso cuando sus alumnos obtienen el éxito.	x		x		x		
	DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRINSECA							
10	El docente hace su trabajo para competir con los otros docentes de su especialidad.	x		x		x		
11	El docente cumple con dictar las clases para que no le descuenten su sueldo.	x		x		x		
12	El docente realiza su trabajo con el fin de obtener recompensa.	x		x		x		
13	El docente realiza su trabajo por imposición de sus jefes.	x		x		x		
14	El docente hace su trabajo para agradar a sus jefes.	x		x		x		
15	El docente se esfuerza con el fin de obtener buenas calificaciones en la encuesta de evaluación docente.	x		x		x		
16	El docente pone a prueba su nivel de competencia cuando realiza su trabajo a fin de obtener buena reputación.	x		x		x		
	DIMENSION 3: MOTIVACION TRASCENDENTE							
17	El docente desea impactar positivamente en los demás con su trabajo.	x		x		x		

18	El docente considera que la institución tiene la finalidad de identificarse con sus miembros	x		x		x		
19	El docente desea realizar trabajos para satisfacer las necesidades de los demás.	x		x		x		
20	El docente busca resultados positivos en otras personas distintas de quien ejecuta la acción.	x		x		x		
21	El docente sobrepone los intereses generales antes que el interés personal.	x		x		x		
22	El docente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas.	x		x		x		
23	El docente se sacrifica por beneficiar a sus estudiantes.	x		x		x		
	Variable 2: Formación Integral	x		x		x		
	DIMENSION 1: CURRICULAR	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Usted tiene un amplio dominio de la información y el conocimiento propio de su área de formación que le permite comprender los contenidos de las asignaturas	x		x		x		
25	La información y el conocimiento que se genera en las diferentes asignaturas puede ser aplicado a las situaciones diarias de su contexto social y académico	x		x		x		
26	Manifiesta disposición permanente para participar en el proceso de aprendizaje en las diferentes asignaturas.	x		x		x		
27	Presenta una productividad significativa en relación con los aportes que hace en el desarrollo de las actividades de su formación	x		x		x		
28	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido desarrollar habilidades para participar en la resolución de problemas de su área de competencia.	x		x		x		
29	La formación en Instituto Superior de Lima, le ha permitido el desarrollo de habilidades que le permiten hacer aportes para resolver problemas puntuales de su comunidad.	x		x		x		
30	Las experiencias de aprendizaje del plan de estudio del programa académico donde se está formando, se han correspondido con sus necesidades, intereses y expectativas	x		x		x		
31	Las asignaturas del plan de estudio han contribuido a desarrollar competencias para aplicar conceptos y procedimientos propios	x		x		x		

	de su área de formación a situaciones de su vida diaria.							
32	Las asignaturas del plan de estudios contribuyen a desarrollar competencias técnicas propias del campo de acción de los profesionales en Farmacia.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: SOCIOLOGICA								
33	Se aplican estrategias en el programa de formación que orientan el fortalecimiento de la convivencia y las relaciones interpersonales.	Si	No	Si	No	Si	No	
34	Se aplican estrategias basadas en procesos de cooperación como el trabajo en equipo para mejorar la convivencia en el ambiente académico.	x		x		x		
35	Desde el Programa Académico se aplican estrategias orientadas a fortalecer las relaciones con el contexto de forma tal que se posibilite el acercamiento de la comunidad al Instituto Superior de Lima y viceversa.	x		x		x		
36	Las estrategias de aprendizaje consideran las vivencias y experiencias que el estudiante obtiene diariamente en su ámbito familiar, en el Instituto o centro laboral.	x		x		x		
37	El proceso formativo del Programa Académico ha contribuido a que Usted como estudiante se empodere y pueda comprender las oportunidades de desarrollo personal y laboral que garanticen el éxito en su vida.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ÉTICA								
38	En el Programa Académico se impulsan experiencias de aprendizaje que orienten la formación con amor, respeto, tolerancia, disciplina y responsabilidad compartida, como valores que consolidan un perfil de integralidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
39	Desde las experiencias de aprendizaje en el aula se contribuye a la búsqueda de la calidad y excelencia como valores propios de la formación integral.	x		x		x		
40	Las experiencias de aprendizaje orientan la consolidación de la solidaridad, cooperación y compañerismo como valores asociados a la formación integral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr/~~ Mg: ...RAÚL EDUARDO RODRIGUEZ SALAZAR

DNI:09892148.....

Especialidad del validador:EDUCADOR.....

...3....de...MARZO. De 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,979	,981	40

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	147,35	1432,450	,702	.	,979
P2	147,35	1431,608	,743	.	,979
P3	147,45	1430,050	,770	.	,979
P4	147,35	1419,713	,819	.	,978
P5	147,40	1433,095	,712	.	,979
P6	147,15	1422,871	,789	.	,979
P7	147,30	1432,958	,710	.	,979
P8	147,30	1430,116	,714	.	,979
P9	147,10	1436,095	,656	.	,979
P10	148,35	1412,029	,694	.	,979
P11	148,45	1444,050	,405	.	,980
P12	148,60	1418,568	,600	.	,979
P13	148,35	1442,661	,415	.	,980
P14	148,75	1421,566	,610	.	,979
P15	148,10	1437,358	,494	.	,980
P16	147,90	1438,516	,462	.	,980
P17	147,15	1420,766	,756	.	,979
P18	147,10	1432,832	,759	.	,979
P19	147,55	1416,050	,685	.	,979
P20	147,55	1406,155	,723	.	,979
P21	147,55	1410,050	,722	.	,979
P22	147,95	1418,576	,655	.	,979
P23	147,40	1406,884	,887	.	,978
P24	147,45	1422,892	,859	.	,978
P25	147,30	1420,221	,864	.	,978
P26	147,10	1424,411	,793	.	,979
P27	147,20	1414,168	,903	.	,978
P28	147,45	1416,366	,803	.	,978
P29	147,45	1410,997	,833	.	,978
P30	147,45	1410,576	,866	.	,978
P31	147,35	1416,450	,891	.	,978
P32	147,45	1396,576	,857	.	,978
P33	147,50	1412,579	,835	.	,978
P34	147,35	1414,134	,883	.	,978
P35	147,45	1416,155	,779	.	,979
P36	147,35	1410,134	,865	.	,978
P37	147,25	1422,829	,783	.	,979

P38	147,10	1415,779	,829	.	,978
P39	147,00	1419,684	,866	.	,978
P40	147,00	1425,053	,838	.	,978

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
151,30	1494,642	38,661	40

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,782	2,550	4,300	1,750	1,686	,197	40
Varianzas de elemento	1,691	1,116	2,642	1,526	2,368	,225	40

ANEXO 5: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación para la maestría de: “LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA, EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “La motivación docente y su influencia, en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022”

Nombre del investigador principal: Trejo Levy, Jesús Edson

Propósito del estudio: Determinar la influencia de la motivación docente en la formación integral de los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Participantes: Los estudiantes de farmacia de un Instituto Superior de Lima, 2022.

Participación: voluntaria

Beneficios por participar: no aplica

Inconvenientes y riesgos: ninguno

Costo por participar: no aplica

Remuneración por participar: no aplica

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo jesuslevy2@gmail.com y teléfono 965 306 068

Contacto con el Comité de Ética: Al correo comité.etica@uwiener.edu.pe

Dra. Yenny Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

ANEXO 6: CARTA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS**"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Lima, 22 de marzo del 2022

CARTA N° 012-EPG-UPNW

Lic. Jualfer Paredes Castillo
Director de Carreras- Instituto Carrión
Av. República de Chile N° 432 Santa Beatriz, Jesús María

Presente. -

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a egresado, **Trejo Levy Jesús Edson** con código de matrícula **N° 2018900172** de la **Maestría de Docencia Universitaria**, con la finalidad de aplicar los instrumentos de recolección de datos, para el proyecto de investigación titulado: **"LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA, EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE FARMACIA DE UN INSTITUTO SUPERIOR DE LIMA, 2022"**.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

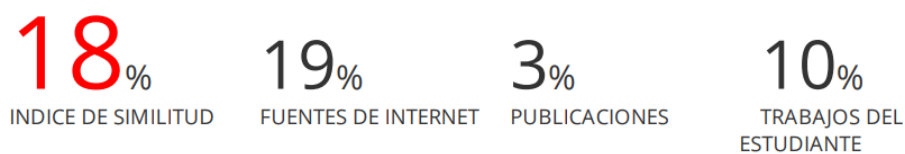
Atentamente,



M. Guillermo Alejandro Barbo Ibarra
Director (e) de la Escuela de Posgrado

ANEXO 7: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN**TESIS FINAL**

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%