

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

### Maestría en Educación Superior



**RELACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE CON EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA 2018**

Tesis presentada por la Bachiller:  
**Mena Puell, Michelle Angie**

Para optar el Grado Académico de:  
**Maestro en Educación Superior**

Asesora:  
**Dra. Beltrán Molina, Rosa Patricia**

**Arequipa - Perú**

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. José Villanueva Vizcarra  
Director de la Escuela de Postgrado

DE : Dra. Tatiana Cateriano Chávez  
Docente Dictaminadora

GRADUANDO: MICHELLE ANGIE MENA PUELL

MAESTRIA : EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TITULO : RELACION DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE CON EL  
NIVEL DE MOTIVACION DEL ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE  
ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA.  
AREQUIPA 2018

RESULTADO : APROBADO

FECHA: 11 de octubre del 2019

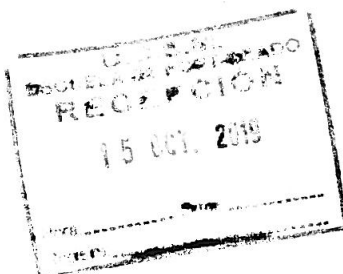
---

Habiendo revisado el Borrador de Tesis de la señorita graduanda; se observa que su Informe de Investigación cumple con el formato exigido por la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María y ha manejado bien las partes del mismo, más se sugiere mejorar la redacción de algunos puntos como: resumen, introducción, antecedentes, conclusiones, propuesta.

Por lo señalado, se considera APROBADO EL BORRADOR DE TESIS, pase a sustentar su investigación una vez corregidos los puntos antes mencionados.



Dra. Tatiana Cateriano Chávez  
Profesora Escuela Postgrado UCSM



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA  
ESCUELA DE POST GRADO  
'Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad'.

Arequipa, 2019 setiembre 11

Señor Doctor:

**José Villanueva Vizcarra.**

**Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM**

Presente. -

De mi mayor consideración:

Saludándolo cordialmente hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre el borrador de Tesis:

RELACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE CON EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA 2018

Presentado por el Bachiller MENA PUELL, Michelle Angie, para optar el Grado académico de Maestro en Educación Superior.

Se otorga DICTAMEN APROBATORIO, para continuar con los trámites pertinentes.

Aprovecho la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**DRA. ROSA PATRICIA BELTRÁN MOLINA.**  
DOCENTE DE LA EPG  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Universidad Católica De Santa María  
*In Scientia et Fide est Fortitudo Nostra*



**DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 16 de octubre del 2019

Señor Doctor:  
Dr. José A. Villanueva Salas  
**Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM**  
Presente. -


De mi mayor consideración:

Con el saludo correspondiente, deseándole éxitos en su gestión; presento a Ud. el dictamen del Borrador de Tesis intitulado:

**“RELACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE CON EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE ODONTOLÓGÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA 2018”.**

Presentado por la Bachiller MICHELE ANGIE MENA PUELL, para optar el Grado académico de Maestro en Educación Superior.

Habiendo levantado las observaciones en anterior dictamen de fecha 14.10.2019 se eleva el informe de APROBACIÓN Y CONFORMIDAD a la secretaria, procediendo el maestrista a la sustentación de su tesis en acto público. Sin otro particular, le reitero las muestras de mi estima y consideración personal.

  
**Dra. Rocio J. Siu Antezana**  
DOCENTE - UCSM



A mis padres y mi hermana que confían y  
me apoyan en todo momento, dándome  
soporte incondicional en buenos y malos



*La batalla más difícil la tengo todos los días conmigo mismo.*

## ÍNDICE GENERAL.

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION .....	1
HIPOTESIS .....	3
OBJETIVOS .....	3
CAPITULO I: Marco teórico .....	4
La experiencia .....	4
Los docente .....	4
Cualificación personal .....	6
Estudios de Posgrado .....	7
Grado Académico de Bachiller .....	7
Grado Académico de Maestro .....	7
Grado Académico de Doctor .....	8
Título Profesional .....	8
Título de segunda especialidad .....	8
Motivación .....	9
Principios de la motivación .....	10
Teorías de motivación .....	10
Jerarquía de necesidades.....	10
Teoría bifactorial .....	11
Teoría de la evaluación cognoscitiva.....	12
Teoría del establecimiento de metas.....	13
Teoría del flujo.....	14
Teoría de la motivación intrínseca.....	15
Teoría de McClelland.....	16
Motivación en educación .....	18

Ambición por los títulos.....	19
Análisis de antecedentes investigativos .....	21
Antecedentes locales .....	21
Antecedentes nacionales .....	22
Antecedentes internacionales .....	23
<b>CAPITULO II: Metodología.....</b>	<b>25</b>
Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.....	25
Técnica.....	25
Instrumento .....	25
Baremo .....	25
Cuadro de Coherencias .....	27
Campo de verificación.....	27
Ubicación espacial.....	27
Ubicación temporal.....	28
Unidades de estudio.....	28
Estrategia de recolección de datos.....	29
Organización.....	29
Validación de instrumentos.....	30
Estrategia para manejar resultados.....	30
 <b>CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSION</b>	
Resultados .....	31
En cuanto a los años de experiencia docente .....	31
En cuanto al Grado Académico .....	33
En cuanto al Título profesional .....	38
En cuanto al nivel de motivación .....	41

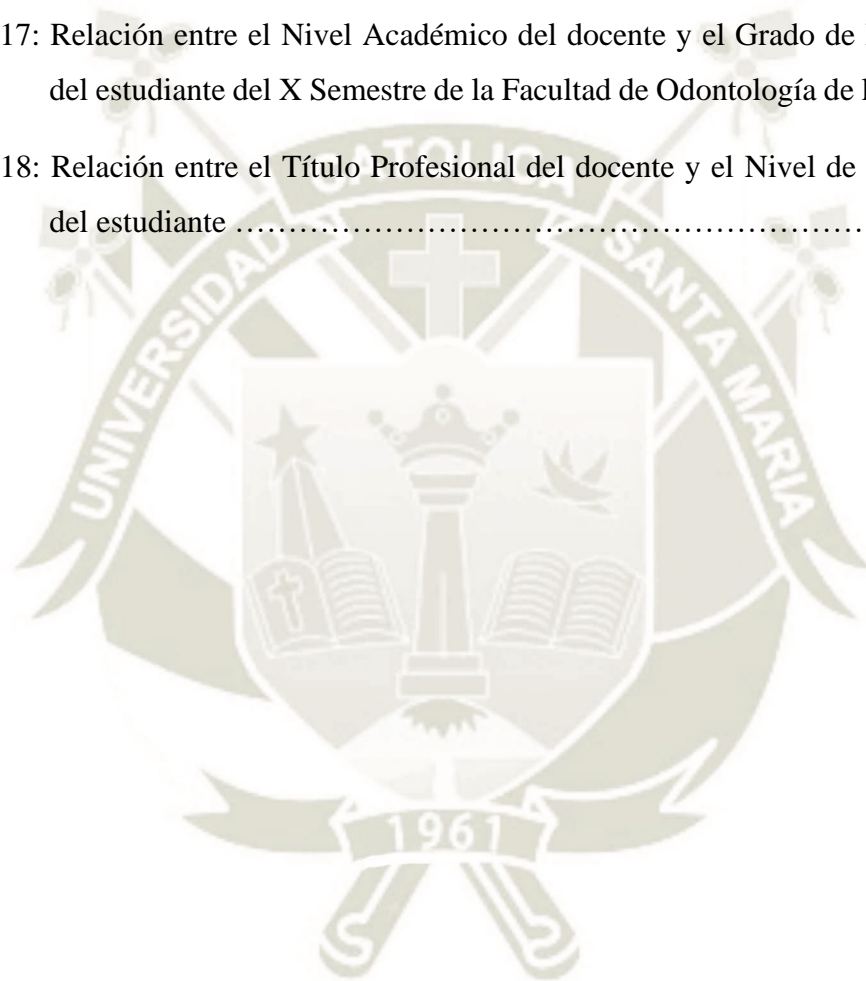
En cuanto a la relación entre variables .....	56
Discusión.....	62
Conclusiones.....	64
Recomendaciones .....	65
Propuesta.....	66
Referencia bibliográfica .....	69
ANEXOS.....	71



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Años de experiencia profesional de los docentes de la Facultad de Odontología .....	31
Tabla 2: Distribución del Grado Académico en docentes de la Facultad de Odontología	33
Tabla 3: Denominación del Grado Académico de Maestría en docentes de la Facultad de Odontología .....	34
Tabla 4: Denominación de los Doctorados de los docentes de la Facultad de Odontología .....	36
Tabla 5: Denominación de los Postdoctorados de los docentes de la Facultad de Odontología .....	37
Tabla 6: Distribución del Título Profesional en Docentes de la Facultad de Odontología.....	38
Tabla 7: Denominación del Título Profesional en los docentes de la Facultad de Odontología .....	39
Tabla 8: Nivel de Motivación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	41
Tabla 9: Nivel de Motivación por indicadores en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	42
Tabla 10: Distribución del nivel de Motivación por afiliación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	44
Tabla 11: Nivel de Motivación por afiliación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	46
Tabla 12: Distribución del nivel de Motivación por el logro en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	48
Tabla 13: Nivel de Motivación por el logro en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	50

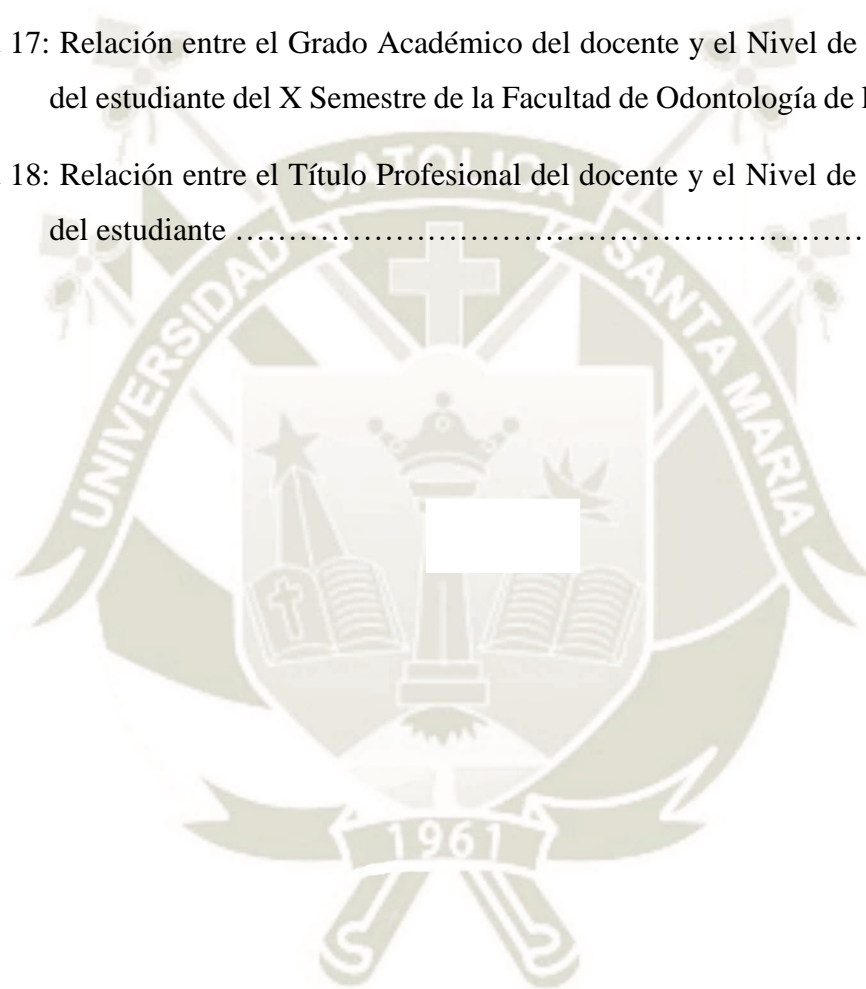
Tabla 14: Distribución del nivel de Motivación por el poder en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	52
Tabla 15: Nivel de Motivación por el poder en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	54
Tabla 16: Relación entre la experiencia laboral del docente y el Nivel de Motivación del estudiante del X semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM ....	56
Tabla 17: Relación entre el Nivel Académico del docente y el Grado de Motivación del estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM ...	58
Tabla 18: Relación entre el Título Profesional del docente y el Nivel de Motivación del estudiante .....	60



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Años de experiencia profesional de los docentes de la Facultad de Odontología .....	31
Figura 2: Distribución del Grado Académico en docentes de la Facultad de Odontología.....	33
Figura 3: Denominación del Grado Académico de Maestría en docentes de la Facultad de Odontología .....	34
Figura 4: Denominación de los Doctorados de los docentes de la Facultad de Odontología.....	36
Figura 5: Denominación de los Postdoctorados de los docentes de la Facultad de Odontología .....	37
Figura 6: Distribución del Título Profesional en Docentes de la Facultad de Odontología.....	38
Figura 7: Denominación del Título Profesional en los docentes de la Facultad de Odontología .....	39
Figura 8: Nivel de Motivación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	41
Figura 9: Nivel de Motivación por indicadores en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	42
Figura 10: Distribución del nivel de Motivación por afiliación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	44
Figura 11: Nivel de Motivación por afiliación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	46
Figura 12: Distribución del nivel de Motivación por el logro en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	48
Figura 13: Nivel de Motivación por el logro en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	50

Figura 14: Distribución del nivel de Motivación por el poder en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	52
Figura 15: Nivel de Motivación por el poder en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología .....	54
Figura 16: Relación entre la experiencia laboral del docente y el Nivel de Motivación del estudiante del X semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM ...	56
Figura 17: Relación entre el Grado Académico del docente y el Nivel de Motivación del estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM ...	58
Figura 18: Relación entre el Título Profesional del docente y el Nivel de Motivación del estudiante .....	60



## RESUMEN

La presente investigación tiene por objeto evaluar la relación entre la experiencia profesional de 23 docentes con el nivel de motivación de 23 estudiantes que cursa el décimo semestre de la Facultad de Odontología en la Universidad Católica de Santa María de la ciudad de Arequipa en el 2018.

Corresponde a un estudio comunicacional, observacional, prospectivo, transversal, descriptivo, de diseño no experimental y de nivel relacional donde la experiencia profesional del docente, así como el nivel de motivación del estudiante fueron medidas por una misma técnica, el cuestionario y operativizadas por diferentes formularios debidamente validados.

Teniendo en cuenta el carácter categórico de las variables, estas fueron tratadas estadísticamente mediante frecuencias numéricas y porcentuales. La relación entre las variables fue analizada mediante la prueba estadística Chi cuadrado.

Los resultados obtenidos mostraron que los años de experiencia docente se encuentra mayoritariamente entre 10 y 19 años en los docentes, así como el nivel académico profesional mayoritario es el doctorado, también observamos que la mayor parte de los docentes cuentan con segunda especialidad. Los estudiantes mostraron motivación fundamentalmente buena siguiendo con motivación regular.

La prueba Chi cuadrado indico no haber relación estadística significativa entre la experiencia profesional del docente y el nivel de motivación del estudiante, con lo que se aceptó la hipótesis nula con un nivel de significación de 0.05.

### **Palabras Claves:**

Experiencia profesional, Experiencia docente, Grado académico, Nivel profesional, Motivación, Docente universitario, Estudiante universitario.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to evaluate the relationship between the professional experience of 23 teachers and the level of motivation of 23 students in the tenth semester of the Faculty of Dentistry at the Catholic University of Santa María in the city of Arequipa in 2018.

Corresponds to a communicational, observational, prospective, cross-sectional, descriptive and relational study where the professional experience of the teacher, as well as the level of motivation of the student were measured by the same technique, the questionnaire and operated by different forms duly validated.

Taking into account the categorical nature of the variables, these were treated statistically using numerical and percentage frequencies. The relationship between the variables was analyzed using the Chi-square statistical test.

The results obtained showed a majority work experience of 10 to 14 years and 15 to 19 years in teachers, as well as a professional academic level consisting of a doctorate, as well as most of the teachers have a second specialty. The students showed fundamentally good motivation following with regular motivation.

The Chi-square test indicated no significant statistical relationship between the professional experience of the teacher and the level of motivation of the student, which accepted the null hypothesis with a significance level of 0.05.

### **Key words:**

Professional experience, Teaching experience, Academic degree, Professional level, Motivation, University teacher, University student.

## INTRODUCCION.

La experiencia profesional del docente comprende el conjunto de desempeños efectivos inherentes a la función docente que transcurren desde el ingreso a la docencia universitaria hasta la actualidad implicando el desarrollo de acciones formativas, evaluativas, entre otras.

Con respecto a experiencia profesional del docente tomaremos en cuenta los años de experiencia en docencia y el nivel académico profesional que constituye el grado de formación y capacitación del docente en lo que respecta a las dos líneas de superación universitaria: la línea académica que se inicia con el bachiller que pasando por la maestría y el doctorado llega al postdoctorado; y la línea de superación profesional que implica a los estudios de primera, segunda, tercera o más especialidades, conducentes a la obtención de título y post título.

La motivación en el campo de la educación universitaria implica el nivel de interés por aprender, desarrollando fundamentalmente en el seno de la inteligencia emocional, esta condición psicológica del estudiante involucra no solo aspectos afectivos si no también volitivos que se traducen en esfuerzos por lograr los objetivos y metas educacionales. Hablar de la motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje es responder al resorte impulsatriz base de los grandes emprendimientos: la motivación pre-aprendizaje, la motivación procesal y la motivación en tanto satisfacción o consolidación afectivo-intelectual al culminar un proceso cognitivo, así como también el interés personal y profesional, etc. La motivación es personal, nace y se desarrolla en uno mismo. Sin embargo, se puede ver afectada positiva o negativamente por factores externos como lo son: los padres, los familiares, los amigos, la sociedad, los docentes, entre otros.

Basada en las premisas anteriormente mencionadas, la presente investigación busca evaluar la relación entre la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante, con el fin de encontrar o no algún tipo de vinculación en este sentido.

Esta investigación será trascendente debido al aporte de nuevos conocimientos que puedan derivarse de la relación de la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación que genera en su alumnado. Teniendo en consideración que en la experiencia del docente los años de servicio laborando como docente universitario; en el nivel académico y

profesional se considera los títulos obtenidos tanto sea el título profesional de Cirujano Dentista y Post títulos realizados.

Dado que, a más experiencia profesional en su campo de trabajo genera un desenvolvimiento más eficaz, en esta investigación se busca descubrir si sucede lo mismo en el campo de la educación universitaria. Hace unos años atrás la enseñanza era diversa, porque los docentes eran autoritarios y el aprendizaje era generalmente memorístico. Nuevos estudios han demostrado nuevos métodos de enseñanza que logran mejores resultados con aprendizajes de mejor calidad.

Se considera que el tema es novedoso, porque en la búsqueda de los antecedentes investigativos no se ha encontrado ninguno que estudie la relación entre las dos variables mencionadas, sino que trabajan las variables con otros enfoques. La investigación es factible porque se cuenta con las unidades de estudio en número y proporción estadística requerida, con instrumentos concordados con las variables, presupuesto, tiempo, recursos y conocimiento metodológico para orientar adecuadamente la investigación.

Al describir el problema lo ubicamos en el área de las Ciencias Sociales, en la especialidad de Educación Superior Universitaria en la línea de la Experiencia Laboral.

Referente a su taxonomía encontramos que tiene un abordaje cualitativo, es comunicacional y observacional por la técnica de recolección de datos, prospectivo por el dato de datos que se planificó recoger, transversal por el número de mediciones de las variables, descriptivo por el número de muestras, con diseño no experimental, de nivel relacional donde la experiencia laboral y el nivel académico profesional del docente, así como el grado de motivación del estudiante fueron estudiadas por una misma técnica, el cuestionario y operativizadas por formularios diferentes debidamente validados.

La recolección de datos de la presente investigación se realizó en varias visitas a la clínica odontológica por motivo de la disponibilidad de tiempo de los docentes y los estudiantes.

La presente tesis está estructurada en 3 capítulos: en el Capítulo I se desarrolla el marco teórico de las variables de interés, el análisis de antecedentes investigativos. En el Capítulo II se presenta la metodología. En el Capítulo III se da cuenta de los resultados y la discusión. Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la propuesta, la bibliografía y los anexos.

## HIPÓTESIS

**Dado que,** La motivación es un factor muy importante en el aprendizaje y que ésta depende no sólo de factores endógenos sino también de factores vinculados al docente:

**Hipótesis alterna:** Es probable que, exista relación directa de la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante de la Facultad de Odontología de la UCSM.

**Hipótesis nula:** Es probable que, no exista relación directa de la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante de la Facultad de Odontología de la UCSM.

## OBJETIVOS

- Determinar la experiencia profesional del docente de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María.
- Determinar el nivel de motivación del estudiante de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María.
- Relacionar la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María.

## CAPITULO I

### Marco Teórico

#### CONCEPTOS BASICOS

##### Experiencia Profesional

###### La experiencia

La palabra experiencia nació del latín *experientia* (prueba, ensayo), nombre derivado del verbo *experiri* (experimentar, probar). Experiencia según el diccionario de la lengua española (2018) es: “Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo”

Entonces la experiencia es una forma de conocimiento que nos genera habilidad derivada de la observación y de la participación. La experiencia profesional del docente comprende el conjunto de desempeños efectivos inherentes a la función docente que transcurren desde el ingreso a la docencia universitaria hasta la actualidad implicando el desarrollo de acciones formativas, evaluativas, entre otras.

###### El docente

Docente es la persona que comparte y enseña conocimientos. Es el profesional dedicado a la enseñanza, transmite conocimientos y ayuda a la estimulación para alcanzar nuevos. Siendo una de sus funciones principales es facilitar el aprendizaje de contenidos a sus alumnos para que ellos puedan entenderlo a cabalidad y se pueda generar un aprendizaje significativo.

La Ley Universitaria N° 30220 en el Artículo 79, menciona que los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

La Ley Universitaria N° 30220 en el Artículo 82, indica los requisitos para la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer:

- El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.
- El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.

- El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.

Sobre los deberes de docente La Ley Universitaria N° 30220 en el Artículo 87, señala que deben cumplir con lo siguiente:

- Respetar y hacer respetar el Estado social, democrático y constitucional de derecho.
- Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
- Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde, en el caso de los docentes orientados a la investigación.
- Perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.
- Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico.
- Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
- Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fija el Estatuto y cuando le sean requeridos.
- Respetar y hacer respetar las normas internas de la universidad.
- Observar conducta digna.
- Los otros que dispongan las normas internas y demás normas dictadas por los órganos competentes.

La Ley Universitaria N° 30220 en el Artículo 82 La Ley Universitaria N° 30220 en el Artículo 88. Señala los derechos que gozan los docentes:

- Ejercicio de la libertad de cátedra en el marco de la Constitución Política del Perú y la presente Ley.
- Elegir y ser elegido en las instancias de dirección institucional o consulta según corresponda.
- La promoción en la carrera docente.
- Participar en proyectos de investigación en el sistema de Instituciones Universitarias Públicas según sus competencias.
- Participar en actividades generadoras de recursos directamente recaudados según sus competencias y las necesidades de la Institución Universitaria Pública.
- Recibir facilidades de los organismos del Estado para acceder a estudios de especialización o posgrado acreditados.
- Tener licencias con o sin goce de haber con reserva de plaza, en el sistema universitario.

- Tener licencia, a su solicitud en el caso de mandato legislativo, municipal o regional, y forzosa en el caso de ser nombrado Ministro o Viceministro de Estado, Presidente de región, conservando la categoría y clase docente.
- Tener año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones por cada siete (7) años de servicios.
- Gozar las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año.
- Gozar de incentivos a la excelencia académica, los que se determinan en el Estatuto.
- Los derechos y beneficios previsionales conforme a ley.
- Los otros que dispongan los órganos competentes.

### **Cualificación Profesional**

Es el conjunto de aptitudes y competencias adquiridas de la experiencia profesional. Estas competencias deben estar dirigidas hacia una familia profesional, eso quiere decir que deben tener cierta afinidad entre ellas. La cualificación profesional se puede obtener de diferentes maneras, como lo son cursos que tienen diversas significancias según sean cursos de capacitación o de carácter académico, los cursos de capacitación como lo son diplomados, congresos, charlas, debates entre otros que son registrados por la SUNEDU como sí lo son los grados académicos y títulos profesionales otorgados a nombre de la nación mediante una Universidad Licenciada; también se obtiene a través de la experiencia ganada con el paso del tiempo desempeñando un cargo o función a fin a la carrera profesional obtenida. Por ejemplo, en la presente investigación se les pidió a los docentes que marcaran su experiencia profesional desempeñándose como docentes puesto que nos interesa saber la relación de procesos relacionados con docente - estudiante y no relacionados a su práctica profesional como cirujanos dentistas, podría darse el caso de profesionales con ya varios años de experiencia, muy capaces en determinadas especialidades, y poseer el grado académico de Maestro, sin embargo, la teoría aprendida en la universidad debe ser perfeccionada en la práctica, la profesión docente es muy amplia, es una ciencia social y por lo tanto es subjetiva, existen muchas formas de aprendizaje en cada persona, el docente debe entender y darse cuenta cual es la técnica de enseñanza que debe emplear para lograr que el estudiante logre un aprendizaje de calidad, para que el docente pueda identificar los distintos tipos de alumnos debe interactuar con muchos en un determinado tiempo. En otras palabras, Puede ser un Endodoncista titulado hace 7 años, trabajando en un hospital de referencia con alta disponibilidad de pacientes referidos de toda la región por la complejidad de sus casos, toda

esa experiencia deriva en la rapidez, fluidez y éxito con el que realiza los tratamientos, sin embargo, cuando se encuentra frente a un grupo de estudiantes la situación podría ser completamente diferente. En la clínica odontológica las clases son teórico prácticas con predominio de las segundas, el estudiante no solo aprende de la teoría aprendida en los cursos de preclínica sino también de la observación del desempeño de sus docentes.

### **Estudios de posgrado**

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2014, art. 43) señala: “Los estudios de posgrado conducen a Diplomados, Maestrías y Doctorados.” Los cuales se diferencian de la siguiente forma:

**Diplomados.** Son de corta duración con un mínimo de 24 créditos en áreas específicas, pueden realizarse de manera presencial, semipresencial o a distancia. La obtención de dicho certificado que acredite la realización del diplomado en determinada especialidad le dará al profesional mayor destreza en ese campo, sin embargo, como en el caso de la odontología, un profesional que posea diplomado en ortodoncia podrá realizar determinados procedimientos ortodónticos limitándose solamente a los casos menos complejos, en el caso de existir una complicación en el desarrollo o término del tratamiento y el paciente se sienta afectado conduciendo su reclamo por la vía judicial el perito se encargará de determinar si fue pertinente o no el desarrollo del cirujano dentista frente al caso tratado, examinando el caso, su habilitación, los temas llevados el desarrollo del diplomado, la constante capacitación profesional, etc., en caso contrario el profesional será sancionado según lo indique la ley.

**Grado Académico de Bachiller.** Es el primer grado académico que se obtiene al culminar de una carrera universitaria. Para su obtención es necesario culminar exitosamente el plan curricular y elaborar un trabajo de investigación, según la nueva ley universitaria, porque antes de ella existía el bachillerato automático, el cual tenía solo como requisito solo haber culminado exitosamente el plan curricular de la carrera universitaria.

**Grado Académico de Maestro.** Se profundiza la especialidad profesional o se basa en la investigación, tiene carácter académico. Para su obtención se debe poseer el grado académico de bachiller. Los estudios de la maestría deben tener como mínimo cuarenta y ocho créditos cursados en no menos de dos semestres académicos de estudio. Debe ser como mínimo bilingüe ya sea de una lengua nativa o extranjera. Al culminar, para la obtención a

nombre de la nación de Maestro debe ser aprobado un trabajo de investigación por tres jurados dictaminadores de tesis.

**Grado Académico de Doctorado.** Al igual que las maestrías son estudios de carácter académico. Están basados en la investigación. Solo se pueden realizar de manera presencial. Se debe poseer como prerequisite el grado académico de maestro. Su plan curricular debe tener una duración mínima de sesenta y cuatro créditos desarrollados en seis semestres. Debe tener conocimientos como mínimo de tres idiomas que podrían ser: la lengua natal y otras dos lenguas nativas o extranjeras. Al culminar, para la obtención del grado académico de doctor se debe aprobar una tesis de investigación sustentada ante cinco jurados.

El doctorado es el mayor grado académico a nombre de la nación, sin embargo, hay la existencia de pos doctorados. Estos no se encuentran registrados en la SUNEDU

**Título profesional.** Es la licenciatura, considerada como una autorización a nombre de la nación para desempeñar determinada carrera profesional. Tiene como prerequisite el grado de bachiller y podrá ser otorgarlo exclusivamente por la misma universidad donde se obtuvo dicho grado.

**Título de segunda especialidad.** Se debe poseer antes título profesional o una licenciatura semejante. También deben haber cursado y aprobados un mínimo de cuarenta créditos que corresponden a dos semestres.

La SUNEDU (2014, art.44) indica: “Las universidades otorgan los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y los títulos profesionales que correspondan, a nombre de la Nación.” Los cuales solo podrán ser otorgados por universidades poseedoras de acreditación reconocida.

Por lo tanto, el nivel académico profesional es la agrupación de diversos niveles de formación ya sean de pregrado y posgrado de una forma secuencial como lo indica la ley universitaria de nuestro país.

Alcanzar un mayor nivel académico profesional, es solo el inicio de una escalera cuesta arriba, que va buscando el perfeccionamiento personal y del propio docente en general, Ganando experiencia, afrontando diversas situaciones, para que de tal manera poder desarrollar su labor docente de modo exitoso para ambas partes, proporcionando satisfacción personal y profesional.

## Motivación

### Concepto

La palabra motivación deriva del latín *motivus* que significa movimiento y el sufijo *ción* que significa acción y efecto. Por lo tanto, se refiere a la acción de movernos y lo que nos genera movimiento.

Cuando hablamos de motivación nos referimos a un estado interno como: las fuerzas, las ganas, el estímulo que mueve a cada individuo a satisfacer una necesidad, a lograr una propia meta o a desarrollar de determinada acción, esta acción puede tener un resultado positivo o negativo, siendo este resultado fuertemente influenciado por la motivación ya antes mencionada.

La motivación tiene gran importancia en el desarrollo del ser humano y está asociada a la perseverancia, el esfuerzo y objetivos trazados nos ayudará a lograr exitosamente muchas tareas, situaciones, dificultades. Una vida sin motivación es considerada monótona, sin ambiciones, sin objetivos, sin metas y por lo tanto sin razón para ser. De ahí deriva la importancia de la motivación.

Desde antiguos tiempos, cada época hace destacar la influencia de los mejores, de aquellos que con sus ganas de sobresalir o de no quedarse atascado en la conformidad y limitaciones de conocimiento; decidieron hacer el cambio y así lo hicieron.

Gracias a ellos y ese tipo de mentalidad es que el conocimiento humano crece para el bien de la humanidad, tanto científicamente, artísticamente, económicamente, tecnológicamente, filosóficamente entre otras.

Las adecuadas distribuciones de estos estímulos lograrán que la persona pueda realizar determinada acción de forma exitosa y podrá permanecer en ella hasta alcanzar su culminación.

Para poder poner en acción la motivación es necesario que exista alguna necesidad de cualquier nivel, ésta puede ser eidética, relativa, de placer o de lujo. (Gutiérrez, 2016)

Chiavenato la describe como: “El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Gutiérrez (2017). p. 87

Según Stoner la motivación es: “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Gutiérrez (2017). p. 87

### **Principios de la motivación**

Según Gaviria y Fernández (2006) La motivación consiste principalmente en:

- Aquello que impulsa la conducta humana.
- Aquello que dirige o guía a tal conducta.
- Cómo esta conducta es mantenida o sostenida.

### **Teorías fundamentales de la motivación**

La motivación ha sido estudiada por muchos autores en el paso del tiempo, tomando gran fuerza desde mediados del siglo XX.

#### **Jerarquía de necesidades.**

Huertas y montero (2003) citado por Budiel Y. (2014, p. 51) mencionan que la Jerarquía de Necesidades de Maslow es un primer intento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su incidencia sobre la conducta. Las necesidades del ser humano, según esta teoría, pueden agruparse en cinco categorías: necesidades fisiológicas (tendientes a garantizar la existencia del individuo y la especie: hambre, sed, sueño, sexo...), necesidades de seguridad (protección contra amenazas o riesgos, reales o imaginarios), necesidades sociales o de afiliación (pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto), necesidades psicológicas o del ego (estimación propia y de otros) y necesidades de autorrealización (desarrollo pleno de la personalidad). Tales necesidades están organizadas jerárquicamente en forma de "pirámide", con las fisiológicas en la base y las de autorrealización en el vértice. El individuo tiende a satisfacerlas en orden ascendente, de tal manera que organizará su conducta alrededor de la satisfacción de las necesidades de menor orden que estén insatisfechas (las necesidades satisfechas, en otras palabras, no motivan). Cuando las necesidades que en un momento son motivadoras comienzan a ser satisfechas de manera regular, el individuo comienza a estar motivado por las necesidades del siguiente orden.

En la universidad los diversos tipos de necesidades son cubiertas con variados incentivos, tales como: las necesidades fisiológicas son satisfechas, en la mayoría de los casos por los padres o apoderados que asumen la educación, vivienda y alimentación de los hijos; las necesidades de protección se ven satisfechas con la seguridad que proporciona la universidad, también con el seguro de salud y los departamentos médicos existentes a disposición del estudiante; las necesidades sociales o de afiliación son satisfechas con armónicas relaciones amicales y de compañerismo en su entorno estudiantil; las necesidades psicológicas o del ego se verán satisfechas con un adecuado reconocimiento de sus logros, ya sea por sus compañeros pero más importante por parte del maestro; y las necesidades de autorrealización con la asignación de trabajos desafiantes que estén de acorde con la capacidad del estudiante para que se esfuerce y pueda lograr el resultado deseado y así sentirse más capaz de lo que pensaba por lo tanto va en busca de nuevos desafíos.

En el mundo laboral de los docentes las necesidades fisiológicas se ven cubiertas con beneficios socioeconómicos como aumentos salariales que ayudan a tener una mejor calidad de vida; las necesidades de seguridad pueden ser cubiertas con estabilidad laboral o protección contra enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; las necesidades sociales o de afiliación son cubiertas con trabajo en equipo donde existan relaciones interpersonales solidarias y empáticas con sus colegas y compañeros de trabajo; las necesidades psicológicas con reconocimientos y ascensos, las necesidades de autorrealización con la designación de un trabajo nuevo o diferente que no necesariamente está relacionado con su área de trabajo regular, pero no por eso es incapaz de realizar.

### **Teoría bifactorial.**

Lucas (2007) citado por Budiel Y. (2014, p. 53) indica que la Teoría de la Motivación-Higiene desarrollada por F. Herzberg, también conocida como Teoría de los dos Factores o Teoría Motivación Higiene establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo:

**Factores extrínsecos higiénicos o preventivos.** Evitan la insatisfacción, pero no producen motivación satisfacción. Son: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización.

**Factores intrínsecos motivacionales.** Estos factores sí producen satisfacción, si y solo si los factores extrínsecos funcionan de manera adecuada. De tal manera el individuo se sentirá insatisfecho si no hay una adecuada fluidez de ambos factores. Los factores intrínsecos son: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí.

Si se tiene solamente los factores extrínsecos, el trabajador no se sentirá satisfecho, por ende, tampoco estará motivado. Si operan los factores motivacionales, pero no los higiénicos, el trabajador estará insatisfecho (están bloqueados los efectos de los factores motivacionales). Sólo habrá motivación cuando ambas clases de factores estén funcionando adecuadamente.

#### **Teoría de la evaluación cognoscitiva.**

Reeve (2002) indica que la Teoría de la Evaluación Cognoscitiva de E. Deci, R. Ryan. R. de Charm, busca determinar la influencia de las recompensas sobre la motivación intrínseca. Básicamente plantea que cuando una persona realiza una actividad impulsado por motivación intrínseca y recibe alguna recompensa (motivador extrínseco) esto provoca una disminución de la motivación intrínseca inicial. La explicación más común del fenómeno señala que al agregar compensaciones externas (recompensas), el individuo empieza a percibir que su conducta es controlada desde afuera, por otros (los otorgantes de la recompensa). Esto afecta negativamente su autodeterminación y resiente su motivación intrínseca.

No todas las recompensas tienen el mismo efecto sobre la motivación intrínseca:

**Las recompensas tangibles.** (dinero o cualquier otro premio material, por ejemplo) disminuyen la motivación intrínseca, mientras que las **recompensas intangibles** (un elogio, verbigracia) no la afectan.

**Las recompensas esperadas** (anunciadas con antelación) disminuyen la motivación intrínseca, mientras que las **recompensas inesperadas** no la afectan.

Así, una recompensa tangible y esperada afecta fuertemente la motivación intrínseca. Una recompensa intangible e inesperada no la afectaría.

Toda recompensa tiene dos efectos:

**Controlador de la conducta.** (moldea el comportamiento en la dirección deseada por el otorgante de la recompensa, afectando así la autodeterminación del individuo). Si una recompensa tiene un efecto poco controlador (promueve la autodeterminación) hace que la motivación intrínseca aumente. Esto no ocurre si la recompensa tiene un alto efecto controlador (niega la autodeterminación).

**Informativo sobre su competencia.** (le comunica a la persona su nivel de habilidad para la realización de la tarea). Si la información hace que el individuo se perciba como muy competente, se estimula la motivación intrínseca. Lo contrario ocurre si la información hace énfasis en las fallas y transmite una idea de baja competencia.

#### **Teoría del establecimiento de metas.**

Perrenoud (2004) nos muestra la Teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke, destaca el papel motivador de las metas específicas en el comportamiento del individuo. Una meta es cualquier cosa que un individuo se esfuerce por alcanzar. En igualdad de las demás condiciones (capacidad, conocimiento de la tarea, atractivo de las recompensas, disponibilidad de recursos), un trabajador con metas claras tendrá un mejor desempeño que otro que no las tenga o cuyas metas sean difusas. Para que las metas puedan obrar como incentivos de la motivación deben tener cierto grado de dificultad (metas con muy baja o demasiada dificultad no operan como motivadoras), deben ser específicas (señalar clara y precisamente qué es lo que se desea lograr). Las metas específicas y difíciles despiertan deseos de alcanzarla (intensidad de la motivación), orientan la conducta en un determinado sentido (dirección) y estimulan la persistencia a lo largo del tiempo, hasta que se logra la meta.

Además, tiene que haber retroalimentación, es decir, el individuo debe tener la posibilidad de conocer sus progresos en su camino a la meta. Pero no basta con metas específicas y desafiantes, y con la posibilidad de retroalimentación. La influencia de esas metas sobre el desempeño está moderado por otros factores:

- El compromiso con la meta (grado de aceptación, ya sea porque el individuo participó en su fijación o porque quien la asignó es percibida como creíble y digna de confianza).
- La eficacia personal (vale decir, la percepción que tenga el individuo sobre su propia capacidad para alcanzar la meta)
- El tipo de tareas (las metas grupales generan menos entusiasmo porque los resultados no dependen del individuo solamente sino de la actuación de otros que él no controla)
- La cultura nacional (el tipo de valores y motivaciones estimulados por la cultura de la sociedad).

### **Teoría de flujo.**

Robins (2004) nos dice que la Teoría del flujo de Mihaly Csikszentmihalyi, es un intento de explicación de lo que sucede cuando la realización de una actividad provoca en el individuo una sensación tan placentera que las persona la realizará, incluso aunque tenga un alto grado de dificultad, por el puro placer de hacerlo. Ese estado de concentración absoluta y placentera se denomina flujo y cuando se experimenta, la gente queda profundamente absorta en lo que está haciendo, dedica una atención exclusiva a la tarea y su conciencia se funde con sus actos. La atención queda tan concentrada que la persona pierde la noción de tiempo y espacio.

La experiencia del flujo tiene una motivación enteramente intrínseca, y ocurre independientemente de la meta (esta se puede alcanzar, pero no porque la intención del actor sea su logro). El individuo solamente se concentra en lo que hace por el placer que obtiene con tal ejecución. La experiencia del flujo requiere de la existencia de una tarea que tenga una buena dosis de desafío, que reclame la puesta en práctica de las competencias y habilidades del individuo. La experiencia del flujo, en consecuencia, es más intensa cuando el desafío es mayor y las competencias necesarias para abordarlos son mayores.

La relación entre desafío de la tarea y competencias del individuo, además de producir la experiencia del flujo (cuando hay elevadas competencias para tareas altamente desafiantes), puede producir otros resultados cuando desafíos y competencias no se corresponden. Así, Una baja competencia (pocas habilidades) frente a tareas moderadamente desafiantes produce preocupación. Una baja competencia frente a tareas muy desafiantes

provoca ansiedad. Una elevada competencia frente a tareas escasamente desafiantes causa aburrimiento. Y, finalmente, una baja competencia frente a tareas escasamente desafiantes conduce a la apatía.

### **Teoría de la motivación intrínseca.**

Rodriguez (2007) explica sobre la Teoría de la Motivación Intrínseca de K. Thomas, parte del hecho de que las organizaciones actuales no buscan la “sumisión” del trabajador, sino su compromiso y su iniciativa. Por lo tanto, no son suficientes las recompensas externas con las que antes se “compraba” esa sumisión. El nuevo estilo de trabajo supone que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo, que los trabajadores buscan recompensas intrínsecas con la mera ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que “hacer lo que se debe hacer” provoca que la gente se sienta bien.

Estas circunstancias hacen que el trabajador busque en su labor el logro de un propósito valioso, para alcanzar el cual reclama autodirección. Esta autodirección exige más iniciativa y compromiso, lo que depende de satisfacciones más profundas que aquellas ofrecidas por las recompensas externas. La autodirección, en consecuencia, ofrece la posibilidad de que el trabajador obtenga cuatro grandes recompensas intrínsecas:

- Autonomía (libertad de elegir las tareas que conducen a la meta y de escoger la forma como tales tareas van a ser realizadas)
- Competencia (percepción de que se tiene la capacidad y la destreza necesaria para realizar la tarea)
- Sentido o significado (convicción de que las tareas conducen a una meta o propósito que es altamente valorado por el individuo)
- Progreso (posibilidad de informarse sobre el avance del trabajador hacia el logro del propósito).

La combinación de estos cuatro elementos provoca un estado de motivación intrínseca (derivado de la propia ejecución de la tarea) que a su vez genera un alto desempeño (logro de objetivos organizacionales) y una elevada satisfacción (logro de objetivos personales)

### **Teoría de McClelland.**

Eprenger (2005) afirma “Casi todo comportamiento humano consciente es motivado o causado”. Una de las funciones de un docente es identificar tanto las necesidades como impulsos de sus estudiantes para enfocar la enseñanza según el tipo de aprendizaje que posean pudiendo desempeñarse mejor ambas partes que resultara de la capacitación del docente. La motivación está ligada al esfuerzo.

Debemos destacar que esta teoría ha sido utilizada en la presente investigación como base para la elaboración del formulario tomado a los estudiantes ya que el ambiente de las unidades de estudio consideradas en la presente investigación es diferente al resto de carreras universitarias: los primeros tres años, llamado pre clínica, donde se llevan mayoritariamente cursos teóricos con prácticas una o dos veces por semana, dichas prácticas son desarrolladas en laboratorios especializados para odontología con modelos inertes que tienen una disponibilidad constante. El ambiente cambia en los dos últimos años de la carrera profesional, donde se desarrollan las prácticas en la Clínica Odontológica, es en ese momento que el estudiante puede darse cuenta de cómo se desarrolla la vida profesional de un Cirujano Dentista con diferentes especialidades, es ahí donde la carrera comienza su rama Social, la interacción con pacientes los cuales no siempre están a la disposición del estudiante si no que muchas veces es todo lo contrario; eso sucede porque el alumno solo quiere cumplir el record (número mínimo de atenciones odontológicas que se deben cumplir para poder aprobar cada curso) y por esa razón intenta acomodarse a horarios que no le corresponden. El periodo de la Clínica es muy decisivo para el alumno, si bien es cierto empezar a tratar pacientes es una experiencia de constante aprendizaje muy emocionante e interesante, pero al mismo tiempo es para muchos estresante. Debido a diversas situaciones que se puedan generar en ese entorno el estudiante; primero, debe sentirse capaz de sí mismo y de sus conocimientos teóricos aprendidos años anteriores; segundo, debe sentir confianza en los compañeros de trabajo de su entorno saber, que lo apoyaran y que él también está dispuesto a apoyarlos para así llevar un compañerismo muy fluido y satisfactorio ; y tercero, debe saber que lo respalda un docente especialista que ante cualquier contrariedad contara con su apoyo y enseñanza ante casos de mayor dificultad. Con estos puntos, elementalmente, el alumno debe sentir que satisface sus necesidades individuales que varían de acuerdo a la persona.

El tema motivacional debe empezar entendiendo las necesidades del estudiante, sus impulsos motivacionales. Cada uno busca ese impulso de manera diferente, ya que cada uno vive en un contexto diferente.

Esquema Motivacional de McClelland: Presenta tres impulsos motivacionales dominantes, que reflejan elementos de la cultura en que crecieron los individuos (familia, educación, religión y libros):

- Afiliación (impulso por relacionarse con otros eficazmente)
- Logro (impulso por superar retos, avanzar, crecer)
- Poder (impulso por influir en las personas y las situaciones)

#### ***Motivación por afiliación***

Es el impulso por relacionarse con otros en un medio social. La diferencia con los que se orientan hacia el logro es que los que están motivados por afiliación trabajan con un mayor grado de eficacia cuando se les felicita por sus actitudes favorables y su cooperación, más que por una evaluación detallada de su conducta en el trabajo. Tienden a escoger a amigos como asistentes en lugar de fijarse únicamente en las capacidades técnicas.

#### ***Motivación por logro***

La motivación para el logro explica el impulso por superar los retos a fin de alcanzar metas. Para McClelland, el logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen.

Características que definen a los que se orientan hacia el logro:

- Trabajan con mayor eficacia cuando perciben que recibirán reconocimiento por sus esfuerzos.
- Trabajan con mayor eficacia cuando hay un riesgo moderado de fracaso.
- Trabajan con mayor eficacia cuando reciben retroalimentación específica de su desempeño.

- Como gerentes, tienden a confiar en los empleados, a compartir y recibir ideas, a fijar metas superiores y a esperar que sus subordinados también estén orientados al logro

### ***Motivación por poder***

Es el impulso por influir en las personas y en las situaciones. Características:

- Desean crear impacto en sus organizaciones.
- Están dispuestos a correr riesgos para lograr dicho impacto.
- Es posible que utilicen ese poder en forma constructiva o destructiva.
- Los trabajadores motivados por el poder son excelentes si sus impulsos van dirigidos hacia el poder institucional, que busca influir en las personas para bien de la organización, y no del poder personal. Serán líderes exitosos.

### **Motivación en educación**

Gutiérrez (2017 p.84) indica que como seres humanos que pertenecemos a una sociedad nos preguntamos qué tipo de calidades se imparte en las universidades, colegios, institutos y academias, ya que de eso depende el futuro de la sociedad.

Y es así que algunas de las instituciones educativas, Tamayo (2012 p.31) nos dice; se presentan de un modo impecable, ofreciendo al futuro alumnado, la conquista de un status mejor, el ideal de un posicionamiento social de nivel, el éxito de una carrera universitaria y un liderazgo profesional en el mercado.

El público demandante podría ser muy fácilmente influenciado y embelesado como si se tratase de una propaganda confiable del mercado o de un admirable partido político. La mayoría de las instituciones de educación superior en nuestro país utilizan el marketing de manera engañosa, es por eso que debemos diferenciar a cada una. Los estudiantes ingresan con una gran perspectiva a la institución, fuertemente motivados y con las ganas de esforzarse, de esto se aprovechan las universidades que solo ven su propio beneficio, olvidándose que esa motivación debería ser su impulso para mejorar su calidad de enseñanza.

Gutiérrez (2017 p.84) dice que cada institución debe y necesita preparar adecuadamente aquellas motivaciones que se va a impartir, para que el alumnado pueda alcanzar las metas del éxito en la vida. A pesar de ello es lamentable que un gran número de dádivas y motivaciones responden a una forma de mirar la vida con una gran carga materialista y con una falta de sutileza en los valores trascendentes, que son fundamentales para el correcto; perfeccionamiento de la persona.

### **La ambición por los títulos**

El tiempo ha pasado y los objetivos de antes ya no son los de ahora, por ejemplo: Antes los jóvenes buscaban tener una carrera general y al ser finalizada empezar a trabajar y tener una familia. Ahora los jóvenes que egresan de los colegios normalmente desean ser universitarios o estudiar una carrera en un instituto de educación superior y poseer varios títulos para sentirse realizados y parte de la sociedad actual que se ha vuelto tan competitiva debido a su sobrepoblación, podríamos usar la frase de Darwin “Supervivencia del más fuerte” que en este sentido lo interpretaríamos como el que este más capacitado será quien logre mejor trabajo y también mejorar su autoestima como seres competentes al desenvolverse dentro de la sociedad, pero nunca olvidando la familia. Siendo así el nuevo estereotipo de persona exitosa en nuestra sociedad.

La autoestima según Duque es la clave del éxito para comprendernos y comprender a los demás, es la confianza y el respeto por uno mismo, es la admiración ante la propia valía.

Por tal motivo al subir la demanda, la oferta subió junto con las motivaciones para estudiar y entregar títulos que se han multiplicado. Perdiendo en muchas ocasiones el verdadero sentido de seguir una carrera universitaria o seguir una especialización, dándole mayor importancia a la diploma o certificado que al propio acto de aprender. Buscan hacer cursos de capacitación, diplomados, maestrías, doctorados, especialidades y más, para hacer más “gordo” su currículum, coloquialmente hablando, con el único objetivo de lucirlo y poder encajar en esta la sociedad que hace más caso a simples papeles que el conocimiento per se que deberíamos tener.

Debemos esclarecer, el aumento del nivel académico profesional es muy bueno y favorable para la sociedad. Genera profesionales de gran calidad que sean capaces de afrontar retos y dar resultados positivos, por lo que no debemos conformarnos a un aprendizaje mediocre, estudiando lo necesario y sin esfuerzo para aprobar con la mínima

nota requerida. La educación debería ser más exigente y no existir tanta competencia desleal por parte de algunas universidades que solo por atraer más personas ponen el mínimo de dificultad para que los estudiantes puedan terminar de manera rápida y fácil.

Según Manuel Tamayo P. Para acertar en la conveniencia de estos estudios de especialización es necesario conocer bien a las personas y las necesidades sociales más importantes. Los estudios deben ser motivados por los factores que determinan el auténtico progreso de las personas para el bien de la sociedad y no por ambiciones egoístas de status, posicionamiento social o privilegios personales, que no significan progreso, ni siquiera para las personas que ingresan a estos sistemas de capacitación. (Duque)

Una primera consideración nos hace ver que los cartones o títulos no pueden ser para todos, no son una necesidad para la mayoría y en algunos casos sería poco conveniente. En un ejército no todos pueden ser generales, nos dice Gutiérrez (2017 p.86)

Consideremos que es más ventajoso aquella persona por lo que es como ser humano que por lo que hace. Varios títulos profesionales o un alto grado académico no garantizan la capacidad de una persona. Más valioso es la calidad humana, los valores y virtudes de la persona que los títulos que obtiene. La aspiración de obtener un mayor nivel académico profesional debe estar dirigido a servir de una manera desinteresado a los demás. Siendo necesario enseñar al alumnado que primero deben hallarse conociendo su realidad, sus posibilidades y sus limitaciones para que puedan situarse en ella sin perder tiempo con falsos intentos o siguiendo engaños de metas quiméricas.

Según Manuel Tamayo P. También es fácil encontrar instituciones educativas temerosas en tomar el “toro por las astas” para evitar romper el consenso social (profesores y familias) que ponen como prioridad la competitividad académica, aunque se diga que los valores para formar a la persona ocupan el primer lugar. Se está afirmando algo que en la realidad no se cumple. Estas enfermedades de los sectores educativos son como un cáncer generalizado que se ha extendido en nuestra sociedad y que tendrá consecuencias devastadoras si no se corrige a tiempo.

## **Análisis de antecedentes investigativos**

### **Antecedentes Locales.**

*GUTIÉRREZ CÁCERESS, Úrsula Alejandra. 2016. "Correlación entre la motivación y el grado de adquisición de las aptitudes en la lengua inglesa en los alumnos del curso intermedio del instituto de idiomas de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, llega a las siguientes conclusiones:*

PRIMERA: La mayoría de los estudiantes del curso intermedio de la lengua Inglesa del Instituto de idiomas de la Universidad Católica se encuentran en un nivel medio-alto de motivación. Respecto a la automotivación la mayoría de los alumnos presentan un nivel medio, en relación a la socialización universitaria los alumnos presentan un nivel medio-alto, en el auto-control emocional presentan un nivel medio y en la organización presentan un nivel medio-alto.

SEGUNDO: En el grado de adquisición de las aptitudes de la lengua ingles de los estudiantes del instituto de idiomas de la Universidad Católica; se encuentran en un nivel medio-alto. En la habilidad de escuchar la mayoría de estudiantes presentan un nivel medio- alto. En la habilidad de leer, en su mayoría presentan un nivel alto en el dominio y comprensión lectora. Respecto a la habilidad de escribir, los estudiantes presentan en su mayoría un nivel medio demostrando una capacidad moderada en la composición escrita. Mientras que en la habilidad de hablar, la mayoría de los alumnos presentan un nivel medio-alto demostrando habilidades lexicales y/o lingüísticos.

TERCERA: Entre los indicadores de la motivación y en el grado de la adquisición de las aptitudes en la lengua inglesa de los estudiantes del Instituto de Idiomas de la Universidad Católica de Santa María; existe una correlación positiva media y alta. La hipótesis ha sido comprobada, ya que existe una correlación positiva media y alta entre la motivación y las aptitudes en la lengua inglesa.

*BUDIEL SALGUERO, Yerlin Melissa 2011. Relación entre nivel de motivación y logro de competencias en los estudiantes del ix semestre de la clínica odontológica de la UCSM. Arequipa, llega a las siguientes conclusiones:*

PRIMERA: De los resultados antes señalados podemos deducir que los estudiantes presentan conductas motivadas de nivel regular a bueno en la motivación por afiliación. Casi la totalidad de los estudiantes tienen un sentimiento de autoconfianza, pudiendo encontrar varias soluciones a problemas que se les presenten; esforzándose mucho más para superar estas dificultades. Así, como los estudiantes se encuentran muy motivados en la consecución de sus objetivos; así como la satisfacción de lograr algunos cambios significativos en la clínica.

SEGUNDA: En cuanto al logro de competencias podemos deducir que existe un mayor número de estudiantes que demuestran seguridad al momento de realizar sus prácticas en clínica. Pero al mismo tiempo tienen indicadores mayoritarios en cuanto a la ansiedad ante el error, que influye en el logro de Competencias a pesar de ello el estudiante logra sus objetivos.

TERCERA: Este estudio ha demostrado que el NIVEL de motivación en los estudiantes es Bueno por la satisfacción que se percibe; así como el logro de competencias de los estudiantes es MAYORITARIO por la seguridad y calidad del servicio que brindan; estadísticamente existe RELACIÓN entre el nivel motivación y logro de competencias; además la correlación encontrada es BUENA en los estudiantes de odontología de clínica de la UCSM, durante el año 2011.

Lográndose los objetivos y totalmente validada la hipótesis de la presente investigación.

### **Antecedentes Nacionales.**

*LAGUNA AGUIRRE, Jenny Liliana 2016. Respuesta de afrontamiento y nivel académico profesional docente en instituciones educativas, Trujillo – 2016, llega a las siguientes conclusiones:*

No existe relación entre respuesta de afrontamiento y nivel académico profesional docente en instituciones educativas de Trujillo, evidenciándose  $\chi^2 = 4.877$  ( $p > 0.05$ ). Con relación a la respuesta de afrontamiento por aproximación cognitiva se observó mediante la prueba Chi cuadrado que no existe relación ( $p > 0.05$ ) con el nivel académico profesional docente. Respecto a la relación respuesta de afrontamiento por aproximación conductual y el nivel académico profesional docente se observó que no existe relación significativa,

encontrándose en la búsqueda de guía y apoyo  $\chi^2 = 2.958$  ( $p > 0.05$ ). En solución de problemas  $\chi^2 = 2.113$  ( $p > 0.05$ ) se encontró relación entre respuestas de afrontamiento por evitación cognitiva y el nivel académico profesional docente, existiendo una relación en la evitación cognitiva  $\chi^2 = 14.139$  ( $p < 0.05$ ) y en aceptación - resignación  $\chi^2 = 17.296$  ( $p < 0.05$ ). Existe relación entre las respuestas de afrontamiento por evitación conductual y el nivel académico profesional en solo el indicador descarga emocional  $\chi^2 = 9.457$  ( $p < 0.05$ ).

*FERNANDEZ-ARATA, José Manuel 2008. Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú, llega a las siguientes conclusiones:*

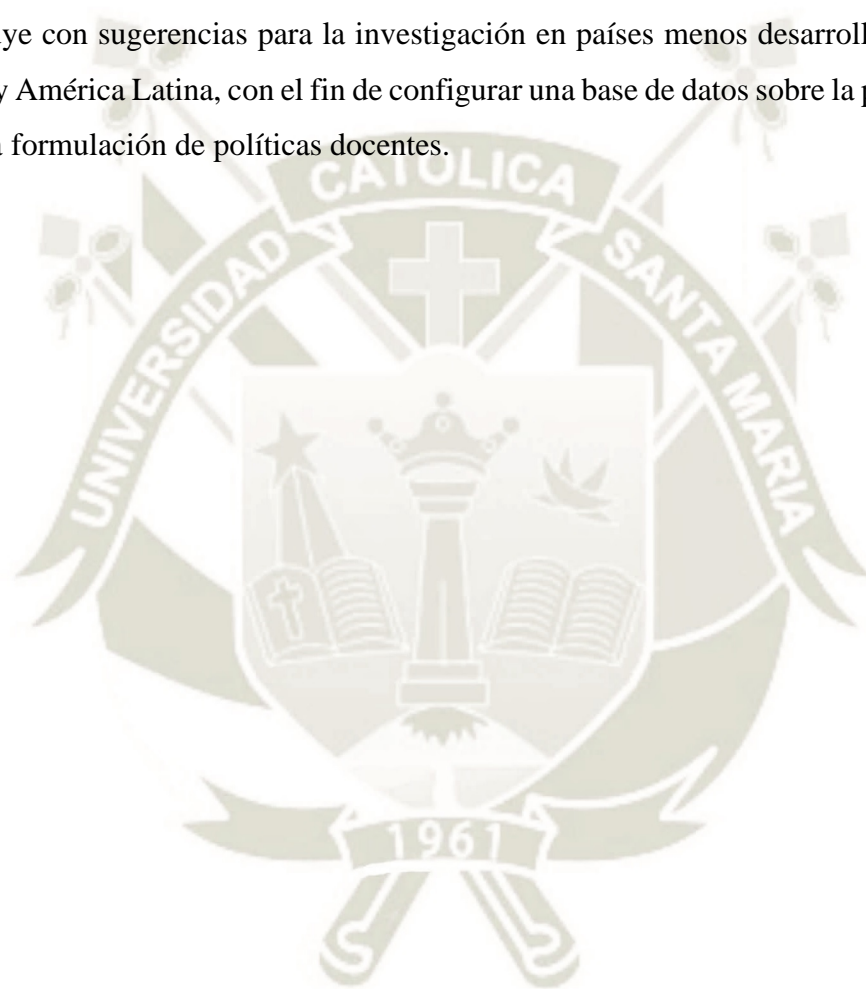
1. Los reactivos utilizados en la presente investigación demostraron poseer adecuados rasgos psicométricos en lo que se refiere a validez y confiabilidad, de modo tal que los resultados obtenidos pueden ser considerados válidos, además de que esos reactivos quedan a la disposición de futuros investigadores acerca de la temática.
2. La orientación a la meta de aprendizaje se relaciona positivamente con el uso de estrategias de aprendizaje, la autoeficacia percibida y el desempeño docente. Contrariamente a la que teóricamente se plantea, la meta de rendimiento se relaciona positivamente con el uso de estrategias de aprendizaje, mientras que no se encontró relaciones con autoeficacia percibida ni con desempeño docente.
3. Asimismo, cuando se probó el modelo a través del uso de ecuaciones estructurales, se encontró que las estrategias de aprendizaje y la autoeficacia percibida constituyen variables mediadoras entre las prácticas de aprendizaje del maestro y el desempeño docente.

### **Antecedentes Internacionales.**

*Beatrice Avalos, Paula Cavada, Marcela Pardo, Carmen Sotomayor. La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. Chile.*

Presenta una revisión de la literatura internacional (estudios analíticos e investigaciones empíricas) sobre la profesión docente, su ejercicio y el modo como los docentes enfrentan

los cambios y reformas en los sistemas educacionales. Sobre la base de un marco conceptual centrado en la identidad profesional, se analizan posturas sobre profesión, identidad, agencia y autoeficacia de los docentes y el modo como los conocimientos, emociones, creencias y significaciones configuran su identidad. Los estudios examinados sobre la vida de trabajo de los docentes, el efecto de estas condiciones incluyendo el de las reformas, además de la capacidad y posibilidad de mediar en las reformas, arroja un cuadro sobre el ejercicio profesional y la configuración de la identidad profesional, de luces y sombras. El artículo concluye con sugerencias para la investigación en países menos desarrollados, incluyendo Chile y América Latina, con el fin de configurar una base de datos sobre la profesión docente para la formulación de políticas docentes.



## CAPITULO II

### Metodología

#### Técnicas, Instrumentos Y Materiales De Verificación

##### **Técnica.**

Se empleó la técnica del “Cuestionario” para recoger información de las variables: Experiencia profesional del docente y el nivel de motivación generado en el estudiante.

##### **Instrumento.**

El instrumento utilizado es el formulario que ha sido diseñado teniendo en cuenta las variables y sus indicadores.

Se emplearán dos formularios, uno para recoger información de la experiencia profesional docente (Anexo 2), y otro para recoger información de la motivación en el estudiante (Anexo 3)

El instrumento para la variable de experiencia profesional fue de elaboración propia, de manera tal que el docente debe marcar con un aspa su experiencia docente en años, así como también sus grados académicos y títulos profesionales obtenidos, teniendo en cuenta en estos dos últimos mencionar en qué áreas fueron desarrollados.

El instrumento para la variable de motivación está diseñada a base de la teoría de la motivación de McClelland, comprobando el grado de motivación según 3 apartados: afiliación, logro y poder.

##### ***Ponderación:***

Nunca	1 punto
Rara vez	2 puntos
De vez en cuando	3 puntos
Frecuentemente	4 puntos
Siempre	5 puntos

##### ***Baremo:***

Se suma la puntuación más alta y se compara con la escala vigesimal. Luego se realiza una regla de tres simple para determinar la puntuación.

- **Muy bueno (54 – 60 puntos):** Es una persona con excelente motivación y cree firmemente en sus habilidades para superar dificultades, solucionar problemas y triunfar ante la adversidad. De 18 a 20 en escala vigesimal.
- **Bueno (45 – 51 puntos):** La mayor parte del tiempo confía en su habilidad para lidiar con las situaciones y problemas que se encuentre. Como la mayoría de las personas, puedes sentir buena motivación más con ciertos factores que con otros. De 15 a 17 en escala vigesimal.
- **Regular (33 – 42 puntos):** Su motivación es regular, podría ser mayor. Quizá se sienta un poco ansioso o este experimentando incertidumbre a la hora de enfrentarse a sus circunstancias. De 11 a 14 en escala vigesimal.
- **Deficiente (0 – 30 puntos):** Su motivación parece estar bastante baja en el presente. De 0 a 10 en escala vigesimal.

#### Escala del coeficiente de correlación de Karl Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Cuadro de coherencias.**

Variables	Indicadores /subindicadores	Técnica / instrumento	Items
Experiencia Profesional	Años de Experiencia Docente	Cuestionario / Formulario de preguntas para el docente	1
	▪ Menos de 4 años		
	▪ Entre 5 y 9 años		
	▪ Entre 10 y 14 años		
	▪ Entre 15 y 19 años		
	▪ Entre 20 a 24 años		
	▪ Entre 25 y 29 años		
	▪ De 30 a más años		
	Grado Académico		2
	▪ Bachiller		
	▪ Maestría		
	▪ Doctorado		
▪ Post Doctorado			
Título Profesional	3		
▪ Título de Primera Especialidad			
▪ Título de Segunda Especialidad			
▪ Título de Tercera Especialidad a más			
Nivel de Motivación	Motivación por afiliación	Cuestionario / Formulario de preguntas para el docente	1, 2, 3, 4
	▪ Relaciones interpersonales		
	▪ Seguimiento de las instrucciones		
	▪ Trabajo colaborativo		
	▪ Ayuda a los demás		
	Motivación por logro		5, 6, 7, 8
	▪ Deseo de excelencia		
	▪ Cumplimiento de las metas		
	▪ Aceptación de responsabilidades		
	▪ Necesidad de retroalimentación		
	Motivación por poder		9, 10, 11, 12
	▪ Autonomía		
▪ Necesidad de prestigio			
▪ Importancia de sus ideas			
▪ Mentalidad política			

**Material de verificación.**

Los materiales empleados en la recolección de datos son de escritorio y tecnológicos.

**Campo de verificación**

**Ubicación espacial.**

La siguiente investigación se desarrollará en el ámbito general de Arequipa Urbana y en ámbito específico de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María, ubicada en la Urb. San José S/N Umacollo.

### **Ubicación temporal.**

La siguiente investigación se organizó de la siguiente manera: el 2018 se realizó la recolección de los datos, en el transcurso del 2019 se realizó el estudio, tratamiento y análisis de los resultados.

### **Unidades de estudio.**

Universo

### **Universo Cualitativo.**

#### ***Criterios de inclusión del docente***

- Odontólogo
- Adscrito al Departamento Académico de Odontología de la Facultad de Odontología
- Que enseñe de modo efectivo en el X Semestre de dicha facultad.
- Que acepten ser unidad de estudio efectiva.

#### ***Criterios de exclusión del docente***

- Docentes de otras profesiones.
- Docentes que no enseñen en el X Semestre.
- Docentes que no quieran colaborar con la investigación

#### ***Criterios de inclusión del estudiante***

- Estudiante con matrícula regular
- Pertenecientes al X Semestre
- Que acepten ser unidad de estudio efectiva

#### ***Criterios de exclusión del estudiante***

- Estudiantes con matrícula irregular o extemporánea
- Estudiantes de otros semestres.
- Estudiantes de matrícula regular que no quieran participar o no asistan.

### Universo Cuantitativo.

- Número de docentes: 23

<b>DISTRIBUCION DE LOS DOCENTES POR GENERO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Varones</b>	13	57
<b>Mujeres</b>	10	43
<b>TOTAL</b>	23	100

Fuente: Oficina de Informática, UCSM, agosto 2018

- Número de alumnos: 23

<b>DISTRIBUCION DE LOS ESTUDIANTES POR GENERO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Varones</b>	6	26
<b>Mujeres</b>	17	74
<b>TOTAL</b>	23	100

Fuente: Oficina de Informática, UCSM, agosto 2018

### Muestra.

Se trabaja con el universo.

### Estrategia de recolección de datos

#### Organización

Para la recolección de datos se dialogará facultad de odontología de la Universidad Católica de Santa María, a fin de solicitar autorización para la aplicación de los instrumentos y poder establecer fechas y horas de ejecución.

La duración de la recolección de datos tendrá una extensión de 4 semanas aproximadamente.

Se empleará cuestionarios validados por expertos, el cual previamente fue probado mediante pruebas piloto.

Después de la recolección de datos, se procederá a la sistematización para su correspondiente análisis e interpretación.

### **Validación de los instrumentos**

La validación de ambos instrumentos se da por juicio de 3 expertos:

El Doctor Larry Rosado Linares, Ex decano de la Facultad de Odontología, Maestro en Educación Superior, Doctor en Odontología y con un Post doctorado en Epistemología, ha validado ambos formularios (Anexo 4), observando una mejor redacción de los ítems 7, 11 y 12.

El Maestro Carlos Barriga Zegarra, Docente de Investigación en la Escuela de Post grado de la UCSM, con Maestría en Educación Superior, ha validado ambos instrumentos (Anexo 5) sin observaciones, después de haber realizado las correcciones del anterior experto.

La doctora Patricia Beltrán Molina, Doctora en Educación, ha validado ambos instrumentos (Anexo 6). Sin observaciones, considerando también las correcciones de anteriores expertos.

### **Estrategia para manejar resultados**

Se asignó a cada docente un código que permitió corroborar su formulario llenado con el registro de Grados y Títulos de la SUNEDU, dicho código es de manejo personal, para respetar las características propias de anonimato del formulario.

El plan de procesamiento de resultados es de tipo computarizado. La operación del procedimiento se clasifica por la matriz de datos, se tabula en tablas de doble entrada con gráficos de sectores y de barra.

El plan de análisis es de tipo Cuantitativo trivariado. El tratamiento estadístico de las tres variables; son de tipo y escala ordinal, serán analizados con la prueba de Chi cuadrado de tabla cruzada.

**CAPITULO III**  
**Resultados y Discusión.**

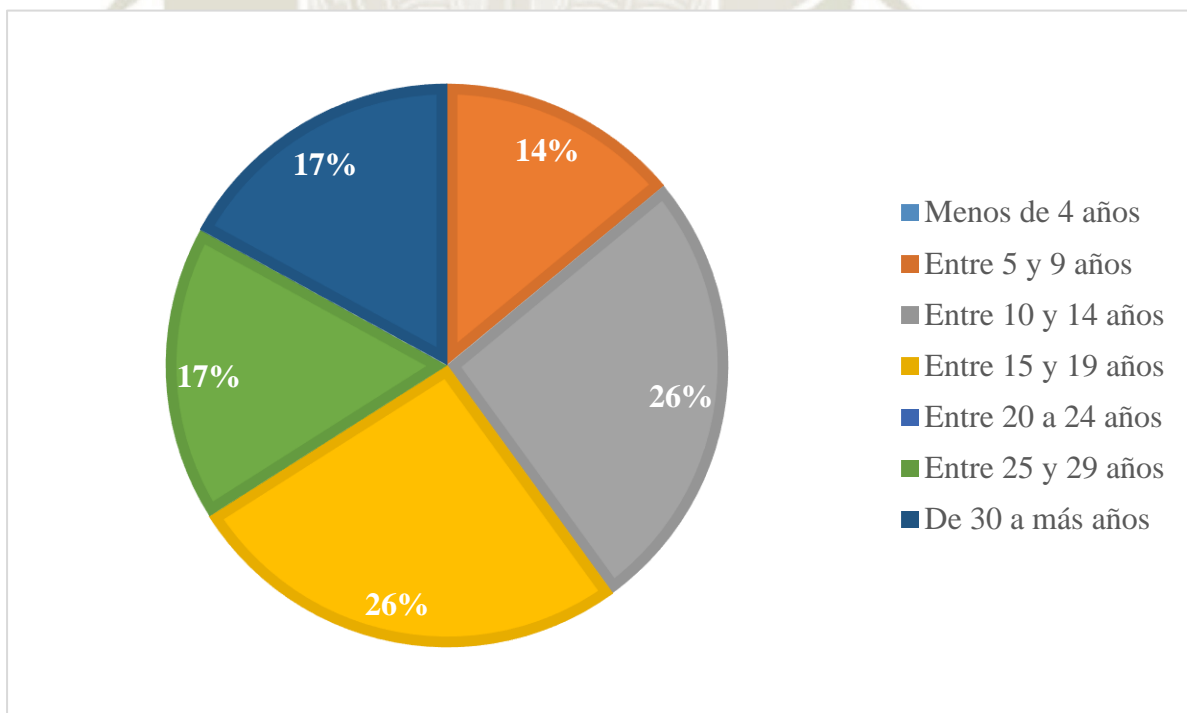
**A. En cuanto a los años de experiencia profesional**

**TABLA 1**

**Años de experiencia profesional de los docentes de la Facultad de Odontología**

AÑOS DE EXPERIENCIA	f	%
Menos de 4 años	0	0
Entre 5 y 9 años	3	14
Entre 10 y 14 años	6	26
Entre 15 y 19 años	6	26
Entre 20 a 24 años	0	0
Entre 25 y 29 años	4	17
De 30 a más años	4	17
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

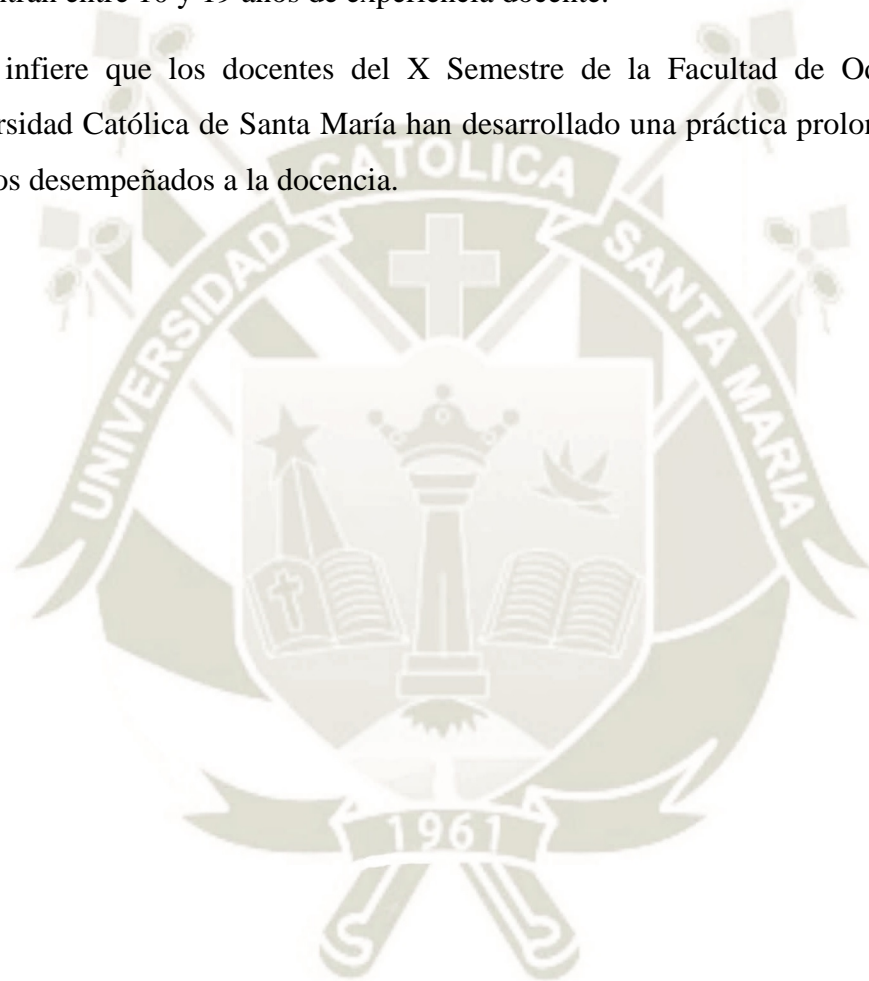


**Figura1.** Años de Experiencia Profesional  
FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 1 y figura 1 predominaron los docentes cuyos años de experiencia profesional fueron de 10 a 14 años y de 15 a 19 años, con el 26 % en cada caso. De otro lado la menor frecuencia corresponde a docentes cuya cantidad de años de experiencia profesional fue de 5 a 9 años con el 14% no habiéndose registrado experiencias laborales iguales o menores de a 4 años.

De la estadística aplicada se puede expresar que más del 50% de los docentes se encuentran entre 10 y 19 años de experiencia docente.

Se infiere que los docentes del X Semestre de la Facultad de Odontología de la Universidad Católica de Santa María han desarrollado una práctica prolongada referente a los años desempeñados a la docencia.

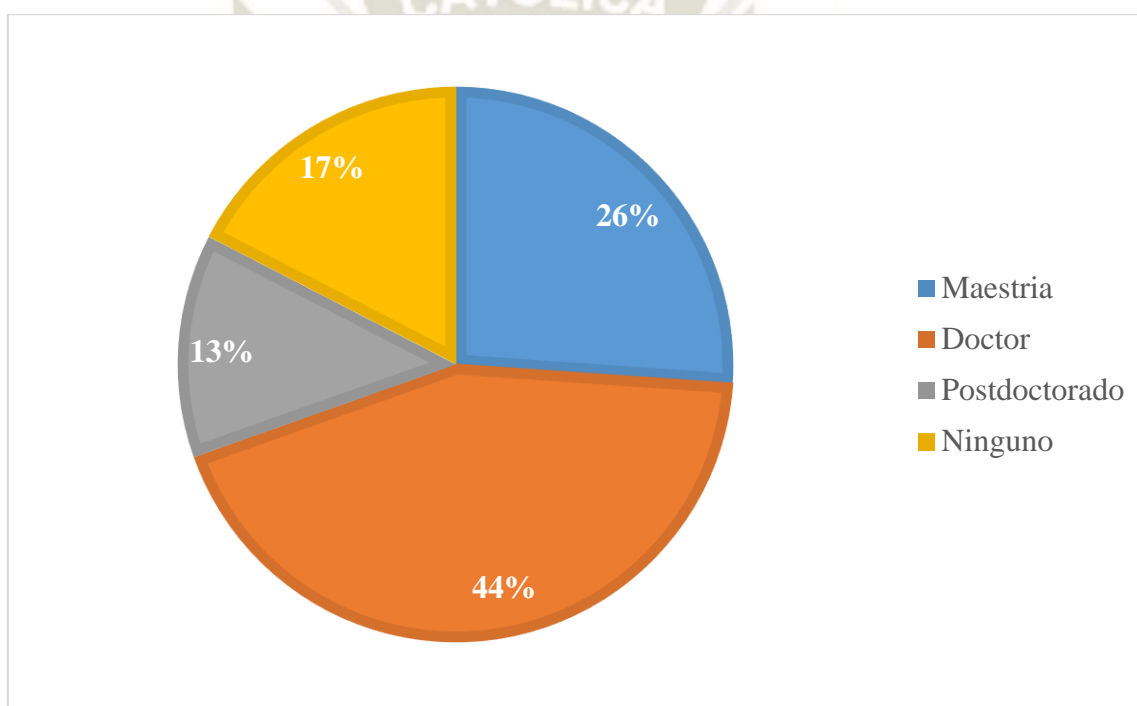


**TABLA 2**

**Distribución del Grado Académico en docentes de la Facultad de Odontología**

GRADO ACADÉMICO	f	%
Maestro	6	26
Doctor	10	44
Postdoctorado	3	13
Ninguno	4	17
TOTAL	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 2.** Grado Académico

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 2 y figura 2 predominaron los docentes con grado académico de Doctor con el 44%, seguido por el grado de Maestro con el 26% y luego los docentes que cuentan con Postdoctorado con el 13%

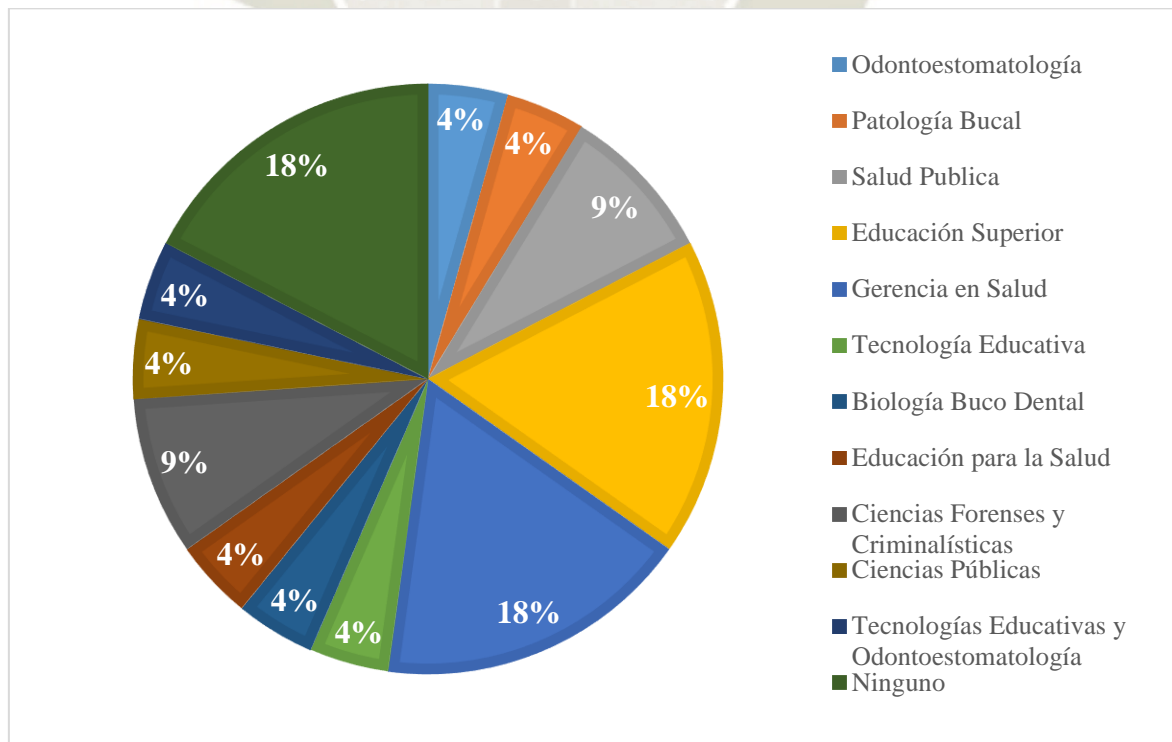
De los resultados obtenidos podemos deducir que casi la mitad de los docentes poseen el grado académico de doctor. También existen varios docentes que no poseen los grados académicos de maestría, doctorado o posdoctorado.

**TABLA 3**

**Denominación del Grado Académico de Maestría en docentes de la Facultad de Odontología**

MAESTRIAS	f	%
Odontoestomatología	1	4
Patología Bucal	1	4
Salud Publica	2	9
Educación Superior	4	18
Gerencia en Salud	4	18
Tecnología Educativa	1	4
Biología Buco Dental	1	4
Educación para la Salud	1	4
Ciencias Forenses y Criminalísticas	2	9
Ciencias Públicas	1	4
Tecnologías Educativas y Odontoestomatología	1	4
Ninguno	4	18
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 3. Maestrías**

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 3 y figura 3 en cuanto a la denominación del grado académico de Maestro predominaron los docentes con maestría en Educación Superior y Gerencia en salud con el 18% en cada caso. Sin embargo, llama la atención que con igual porcentaje ningún docente tenga este grado académico. También podemos observar que los docentes de la Facultad de Odontología poseen maestrías no solo en el área de las ciencias de la salud, sino también en diversas áreas como lo son la educación, administración.

De los resultados obtenidos podemos deducir que la maestría en Educación superior es una de las más frecuentes elegidas por los docentes de la facultad.

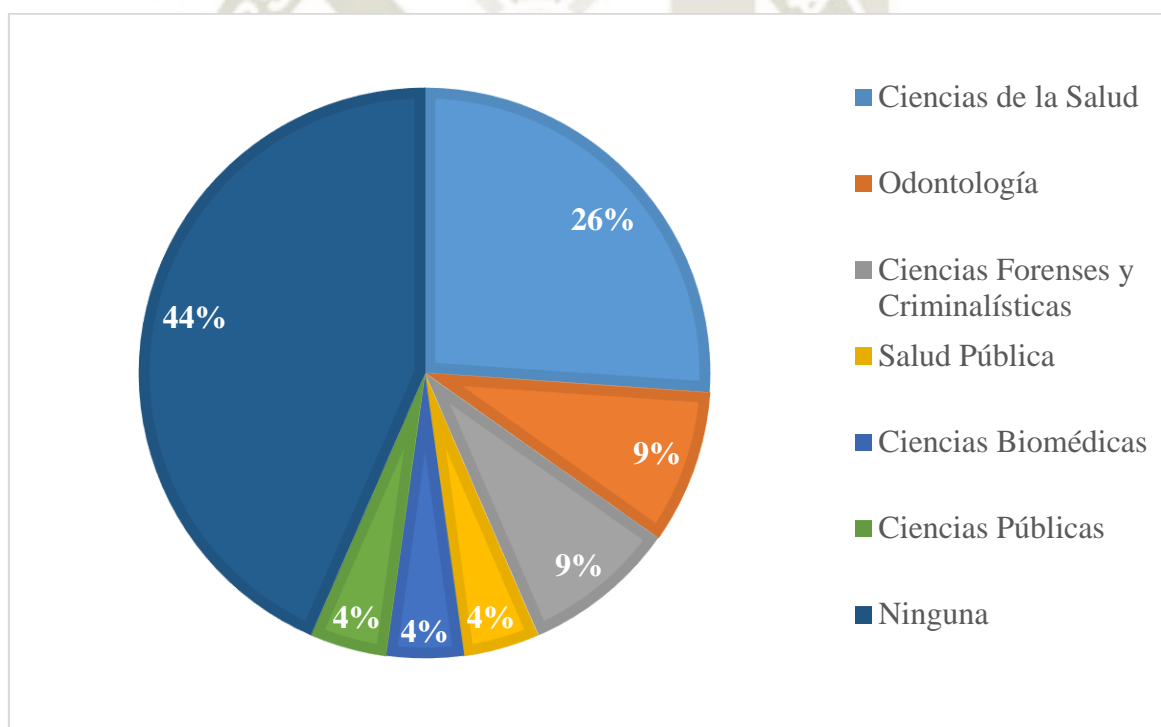


**TABLA 4**

**Denominación de los Doctorados de los docentes de la Facultad de Odontología**

DOCTORADOS	f	%
Ciencias de la Salud	6	26
Odontología	2	9
Ciencias Forenses y Criminalísticas	2	9
Salud Pública	1	4
Ciencias Biomédicas	1	4
Ciencias Públicas	1	4
Ninguna	10	44
TOTAL	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 4.** Doctorados

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 4 y figura 4 predominan los docentes con Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Salud, con el 26%, siendo menos frecuente los docentes con doctorados en Salud Pública, Ciencias Biomédicas y Ciencias Públicas con el 4% en cada caso.

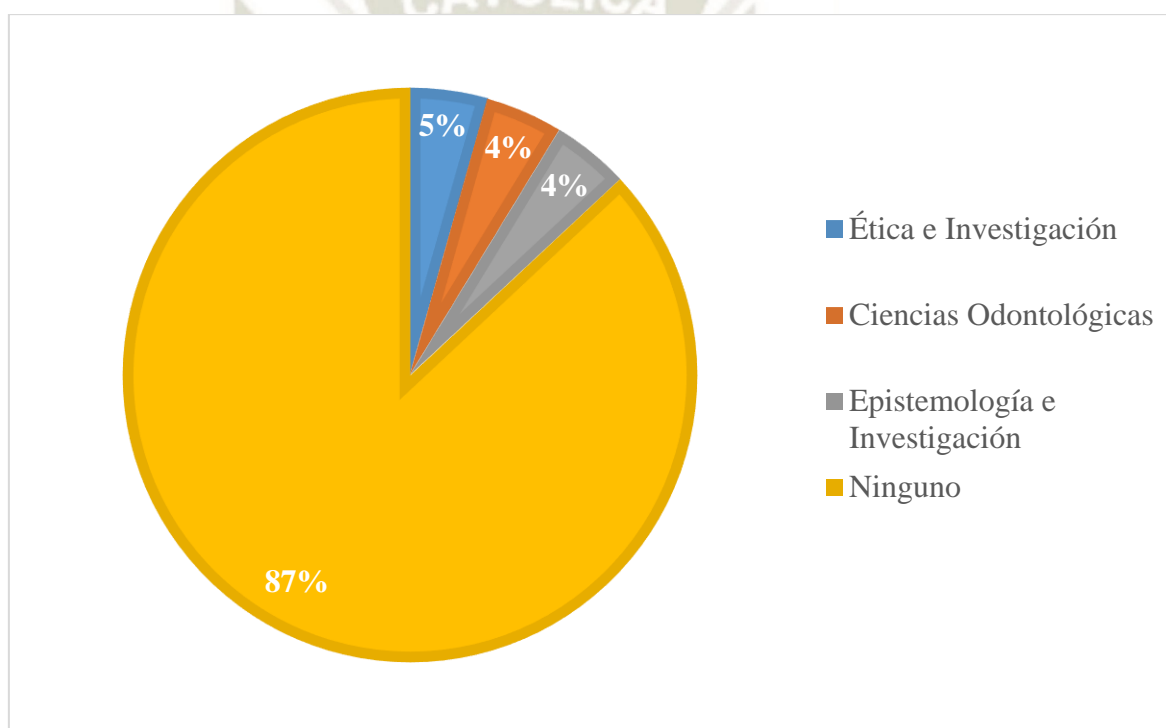
De los resultados obtenidos podemos deducir que existen pocos cirujanos dentistas que posean doctorado en Odontología y hay predominio del doctorado en ciencias de la salud.

**TABLA 5**

**Denominación de los Postdoctorados de los docentes de la Facultad de Odontología**

POSTDOCTORADOS	f	%
Ética e Investigación	1	4
Ciencias Odontológicas	1	4
Epistemología e Investigación	1	4
Ninguno	20	87
TOTAL	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 5.** Postdoctorados

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta a Postdoctorados según la tabla 5 y figura 5 tan solo el 7% de los docentes poseen este grado académico, cuyas denominaciones corresponden a Epistemología e investigación, Ética e investigación y Ciencias Odontológicas. De modo que el predominio corresponde a la no tenencia de esta condición Académica.

De los resultados obtenidos podemos deducir que la mayoría de los docentes de la facultad de odontología no poseen el grado académico de posdoctor.

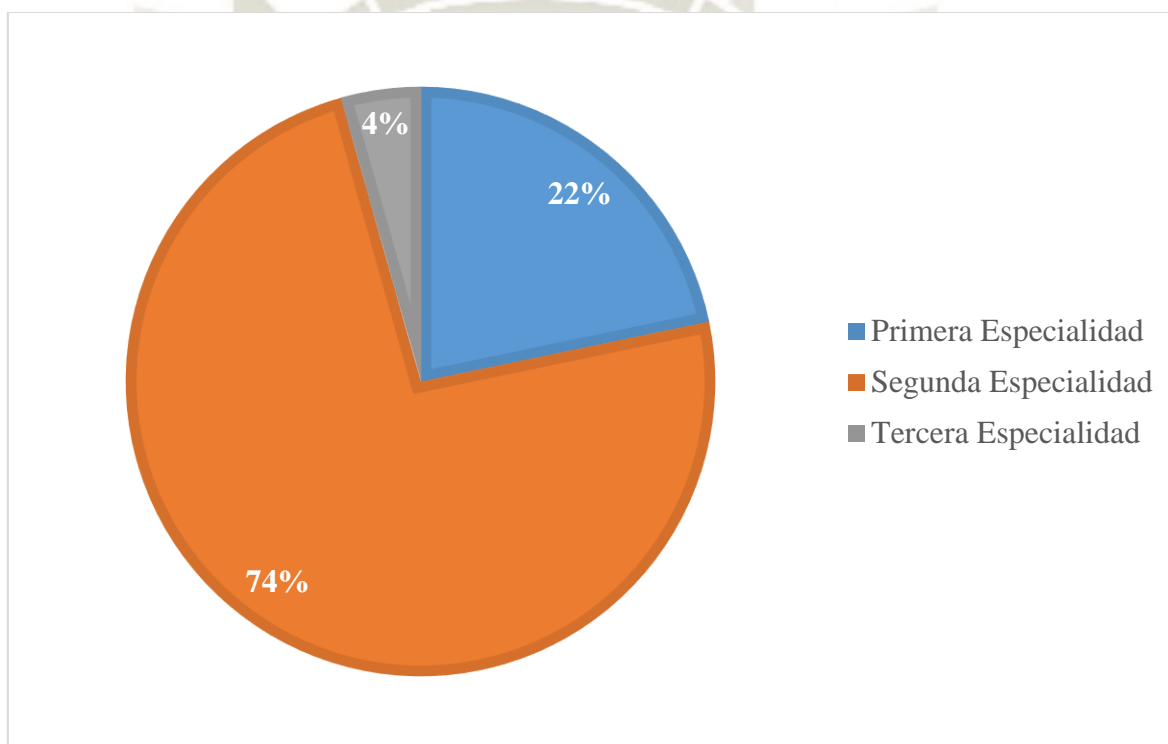
**B. En cuanto al Título profesional**

**TABLA 6**

**Distribución del Título Profesional en Docentes de la Facultad de Odontología**

TÍTULO PROFESIONAL	f	%
Primera Especialidad	5	22
Segunda Especialidad	17	74
Tercera Especialidad	1	4
TOTAL	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 6.** Título Profesional

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 6 y figura 6 en lo que respecta al Título Profesional predominaron los docentes que cuentan con segunda especialidad con el 74%. Siendo frecuentes los docentes con tercera especialidad cuyo registro porcentual es del 4%

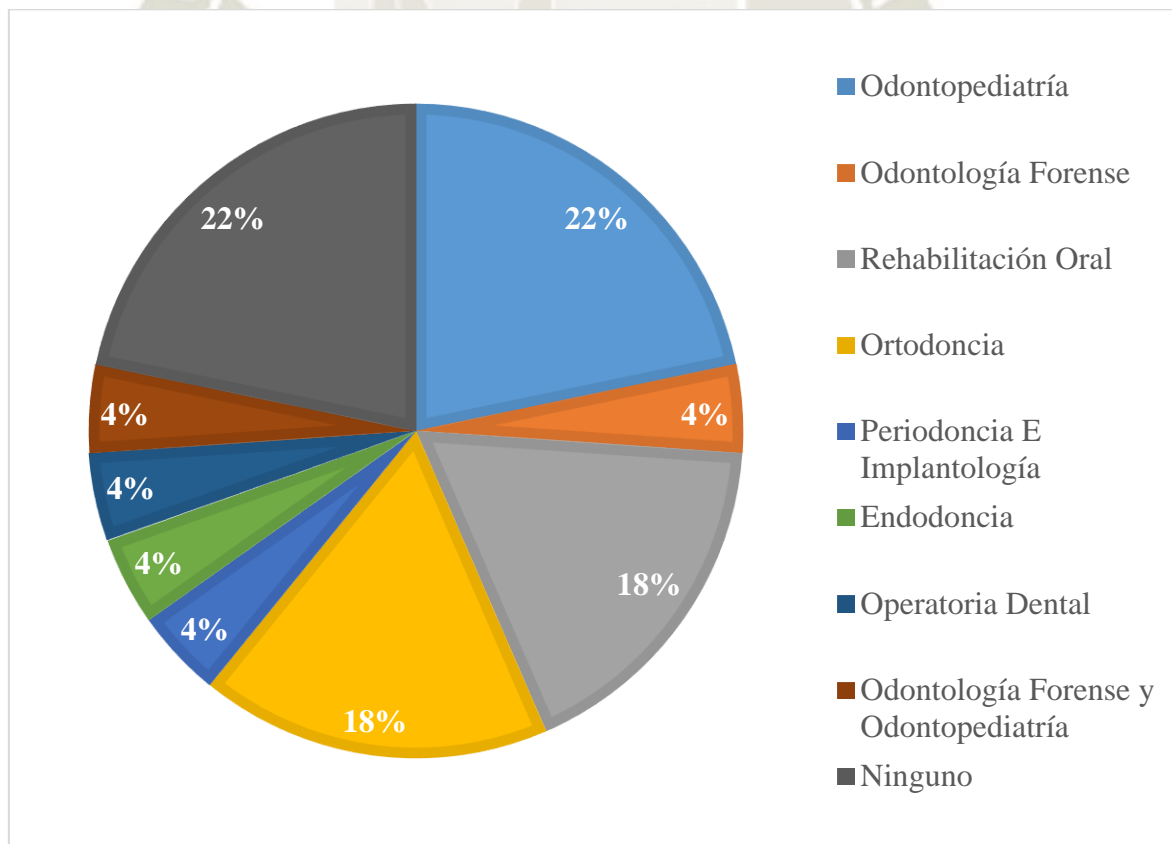
De los resultados obtenidos podemos deducir que la mayoría de los cirujanos dentistas que ejercen la docencia en el quinto año de la carrera de odontología son poseedores de segunda especialidad.

**TABLA 7**

**Denominación del Título Profesional en los docentes de la Facultad de Odontología**

TITULO PROFESIONAL	f	%
Odontopediatría	5	22
Odontología Forense	1	4
Rehabilitación Oral	4	18
Ortodoncia	4	18
Periodoncia E Implantología	1	4
Endodoncia	1	4
Operatoria Dental	1	4
Odontología Forense y Odontopediatría	1	4
Ninguno	5	22
TOTAL	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 7.** Denominación del Título Profesional  
FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 7 y figura 7 en lo que respecta a la denominación del Título profesional predominaron los docentes con el Título de Odontopediatría con el 22%, siendo menos frecuentes los docentes con títulos profesionales de segunda especialidad en periodoncia e implantología, endodoncia, operatoria dental, Odontología forense y Odontopediatría con el 4 % para cada uno. Este último caso el docente presenta títulos profesionales de segunda y tercera especialidad.

De los resultados obtenidos podemos deducir que la mayoría de los docentes con segunda especialidad son Odontopediatría. Otras especialidades menos frecuentes son la Rehabilitación oral y la Ortodoncia.



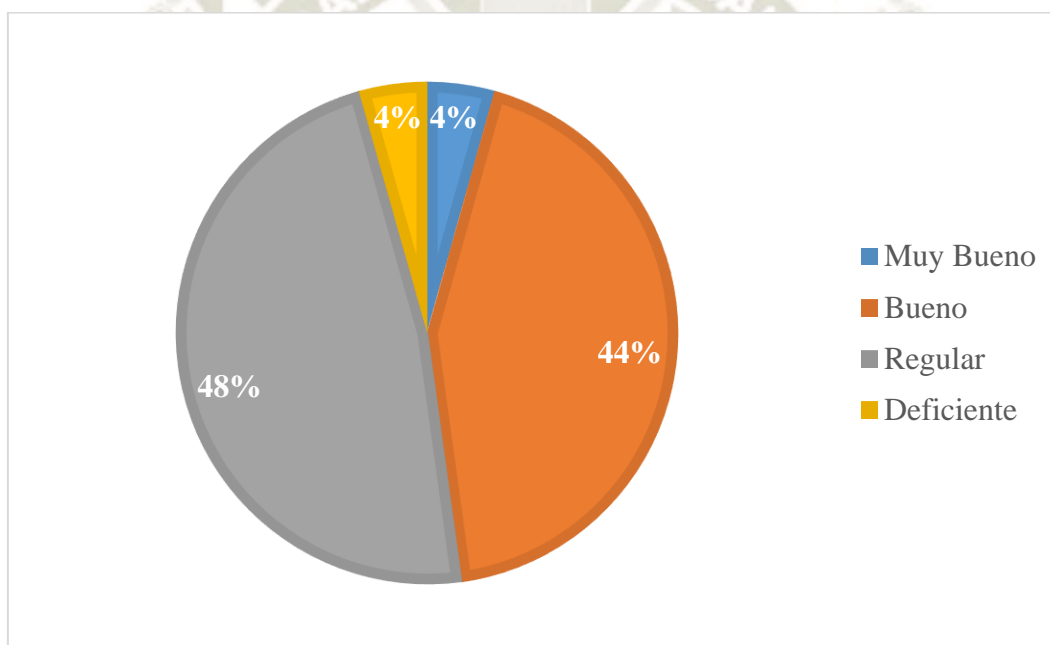
**C. En cuanto al nivel de motivación.**

**TABLA 8**

**Nivel de Motivación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología**

NIVEL DE MOTIVACIÓN	f	%
Muy Bueno	1	4
Bueno	9	44
Regular	12	48
Deficiente	1	4
TOTAL	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 8.** Nivel de Motivación

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta al nivel de motivación del estudiante según la tabla 11 y figura 11, predominaron los alumnos con motivaciones regular y buena con el 48% y el 44% respectivamente. Los nivel muy bueno y deficiente fueron registrados minoritariamente en un 4%

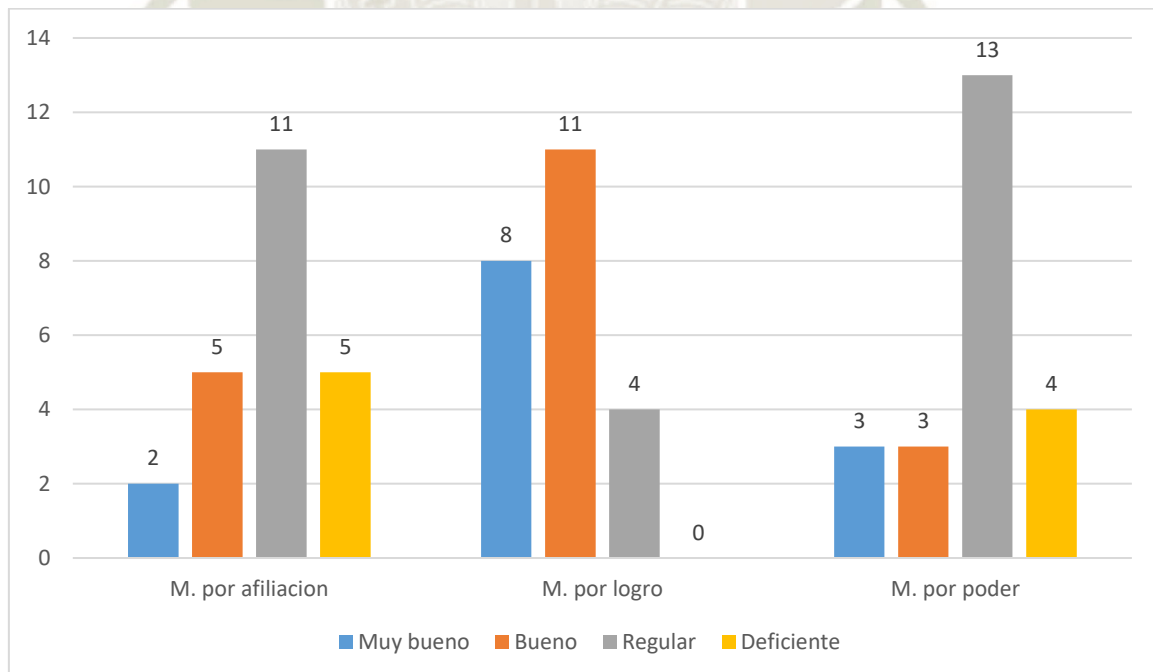
De los resultados obtenidos podemos deducir que los estudiantes del quinto año de la facultad de odontología tienen un nivel de motivación predominantemente Regular según la escala de McClelland.

**TABLA 9**

**Nivel de Motivación por indicadores en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología**

INDICADORES	NIVEL DE MOTIVACION								TOTAL	
	Muy Bueno		Bueno		Regular		Deficiente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación por afiliación	2	9	5	22	11	48	5	22	23	100
Motivación por logro	8	35	11	48	4	17	0	0	23	100
Motivación por poder	3	13	3	13	13	57	4	17	23	100
Media Aritmética	4	17	6	26	9	39	3	13	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

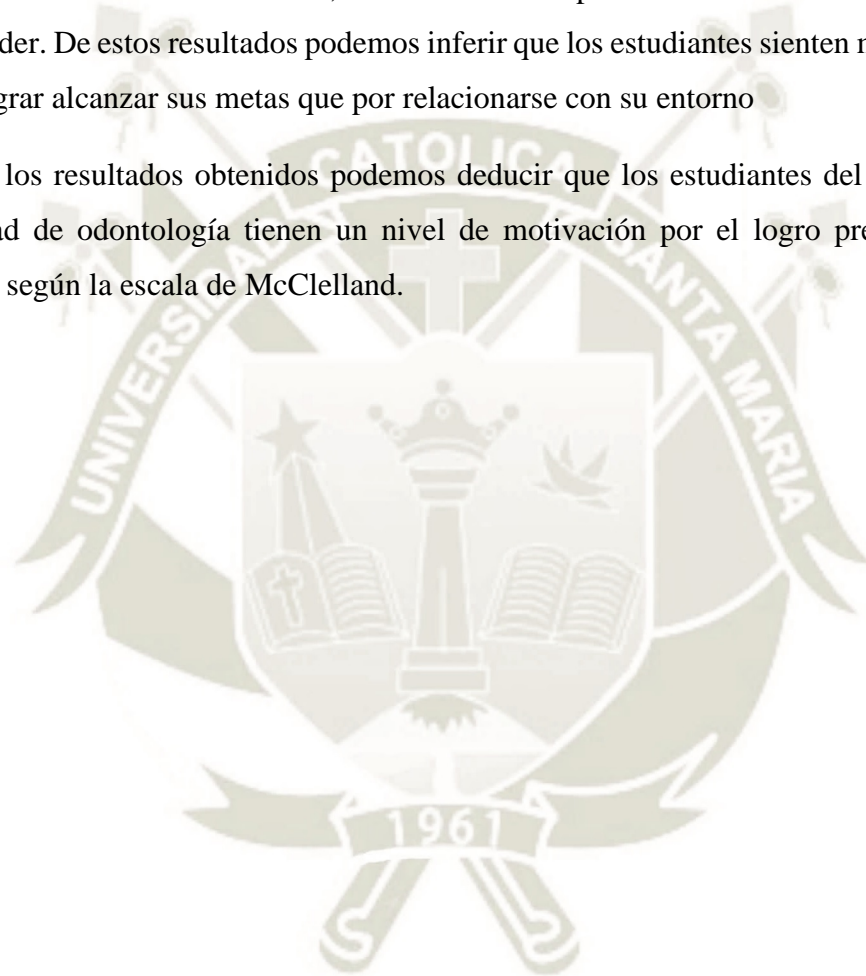


**Figura 9.** Nivel de Motivación  
FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta al nivel de motivación del estudiante según la tabla 9 y figura 9, predominaron los alumnos con motivaciones regular en la relacionada con la afiliación y el poder con el 48 y 57% respectivamente y con el predominio de buena relacionada a la motivación por el logro con el 48%.

Observamos también predomina la motivación buena únicamente relacionada con la motivación por el logro. También observamos que, en esta, no observamos estudiantes que presenten motivación deficiente, así como en los apartados de motivación por afiliación y por poder. De estos resultados podemos inferir que los estudiantes sienten mayor motivación por lograr alcanzar sus metas que por relacionarse con su entorno

De los resultados obtenidos podemos deducir que los estudiantes del quinto año de la facultad de odontología tienen un nivel de motivación por el logro predominantemente Buena según la escala de McClelland.

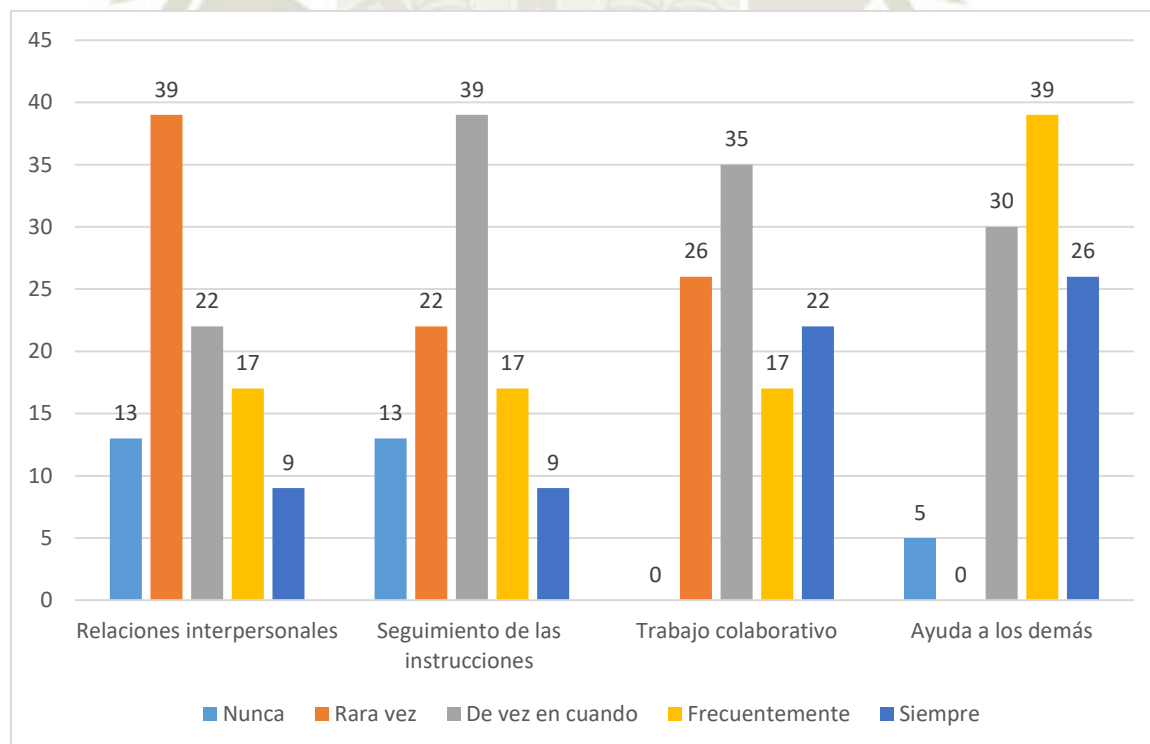


**TABLA 10**

**Motivación por afiliación**

	Nunca		Rara vez		De vez en cuando		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Relaciones interpersonales	3	13	9	39	5	22	4	17	2	9	23	100
Seguimiento de las instrucciones	3	13	5	22	9	39	4	17	2	9	23	100
Trabajo colaborativo	0	0	6	26	8	35	4	17	5	22	23	100
Ayuda a los demás	1	5	0	0	7	30	9	39	6	26	23	100
Media Aritmética	2	9	5	22	7	30	5	22	4	17	23	100

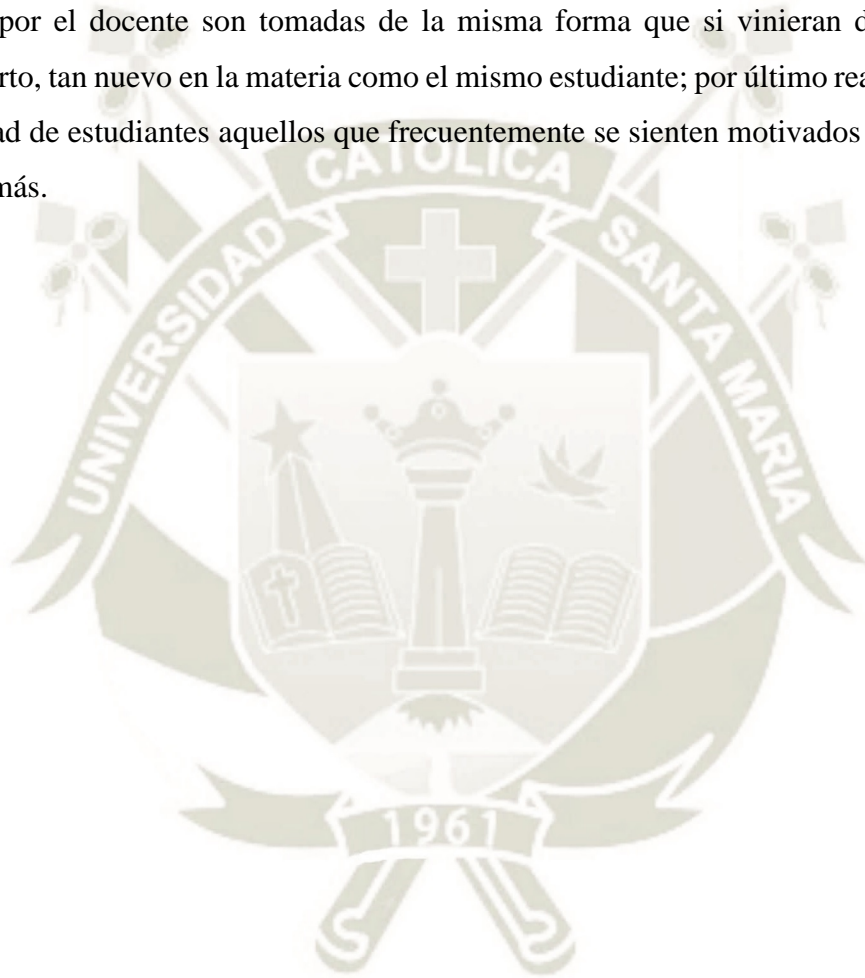
FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 10.** Distribución de la motivación por poder

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta a la distribución de las respuestas del nivel de motivación por afiliación del estudiante según la tabla 10 y figura 10, predominó que los estudiantes rara vez las relaciones con sus compañeros que la realización de una práctica perfecta; con la misma cantidad de estudiantes se observó que predominó la respuesta que de vez en cuando, al momento de realizar correctamente una práctica, de vez en cuando consideran de igual modo las instrucciones recibidas de su docente que las que pudiera darle su compañero para ayudarlo, con este resultado podemos darnos cuenta lastimosamente que las instrucciones dadas por el docente son tomadas de la misma forma que si vinieran de un compañero inexperto, tan nuevo en la materia como el mismo estudiante; por último realza con la misma cantidad de estudiantes aquellos que frecuentemente se sienten motivados cuando ayudan a los demás.

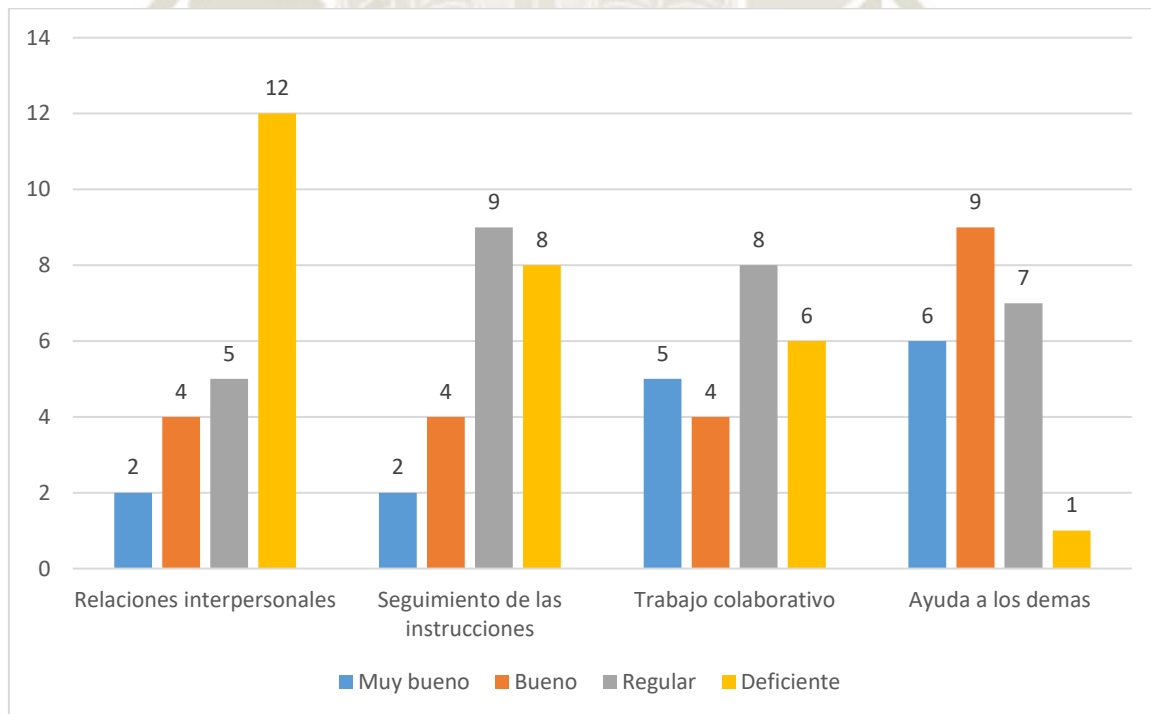


**TABLA 11**

**Nivel de motivación por afiliación en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología**

	Muy Bueno		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Relaciones interpersonales	2	9	4	17	5	22	12	52	23	100
Seguimiento de las instrucciones	2	9	4	17	9	39	8	35	23	100
Trabajo colaborativo	5	22	4	17	8	35	6	26	23	100
Ayuda a los demás	6	26	9	39	7	31	1	4	23	100
Media Aritmética	4	17	5	22	7	30	7	30	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 11.** Motivación por Afiliación  
FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta al nivel de motivación por afiliación del estudiante según la tabla 11 y figura 11, predominaron los estudiantes que se sienten motivación deficiente en relación a las relaciones interpersonales con un 52%. Con motivaciones regular referido al seguimiento de las instrucciones con 39% y con el mismo porcentaje presentan motivación buena respecto a la ayuda a los demás

De los resultados obtenidos podemos deducir que los estudiantes del quinto año de la facultad de odontología tienen un nivel de motivación por afiliación predominantemente Regular según la escala de McClelland.

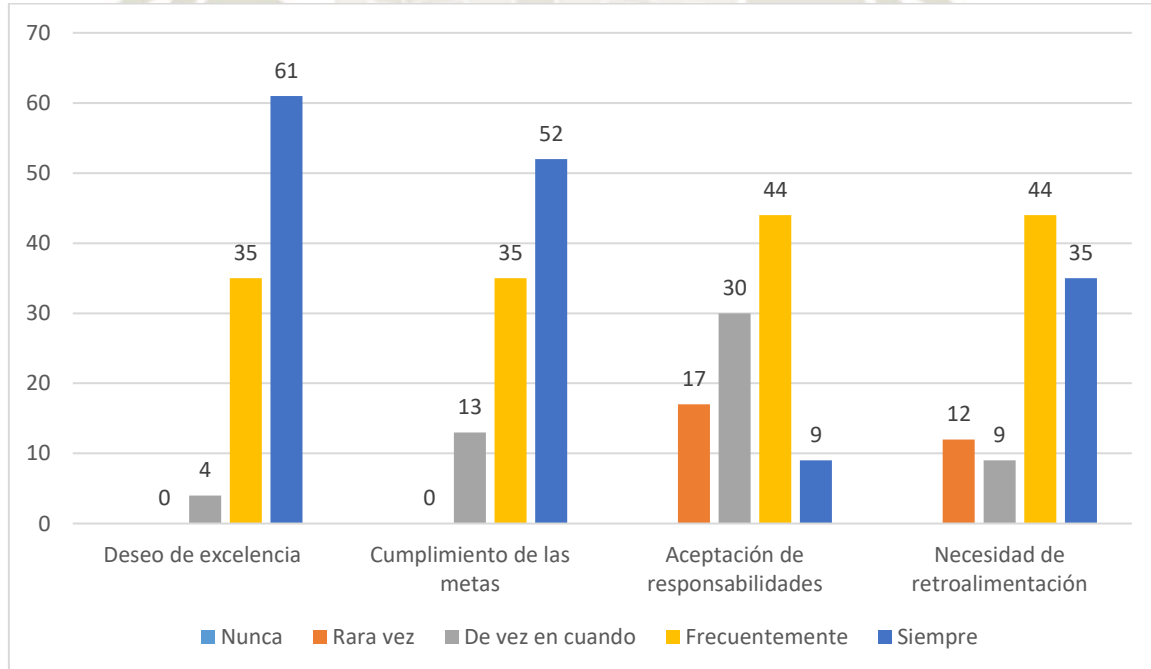


**TABLA 12**

**Motivación para el logro**

	Nunca		Rara vez		De vez en cuando		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deseo de excelencia	0	0	0	0	1	4	8	35	14	61	23	100
Cumplimiento de las metas	0	0	0	0	3	13	8	35	12	52	23	100
Aceptación de responsabilidades	0	0	4	17	7	30	10	44	2	9	23	100
Necesidad de retroalimentación	0	0	3	12	2	9	10	44	8	35	23	100
Media Aritmética	0	0	2	9	3	13	9	39	9	39	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



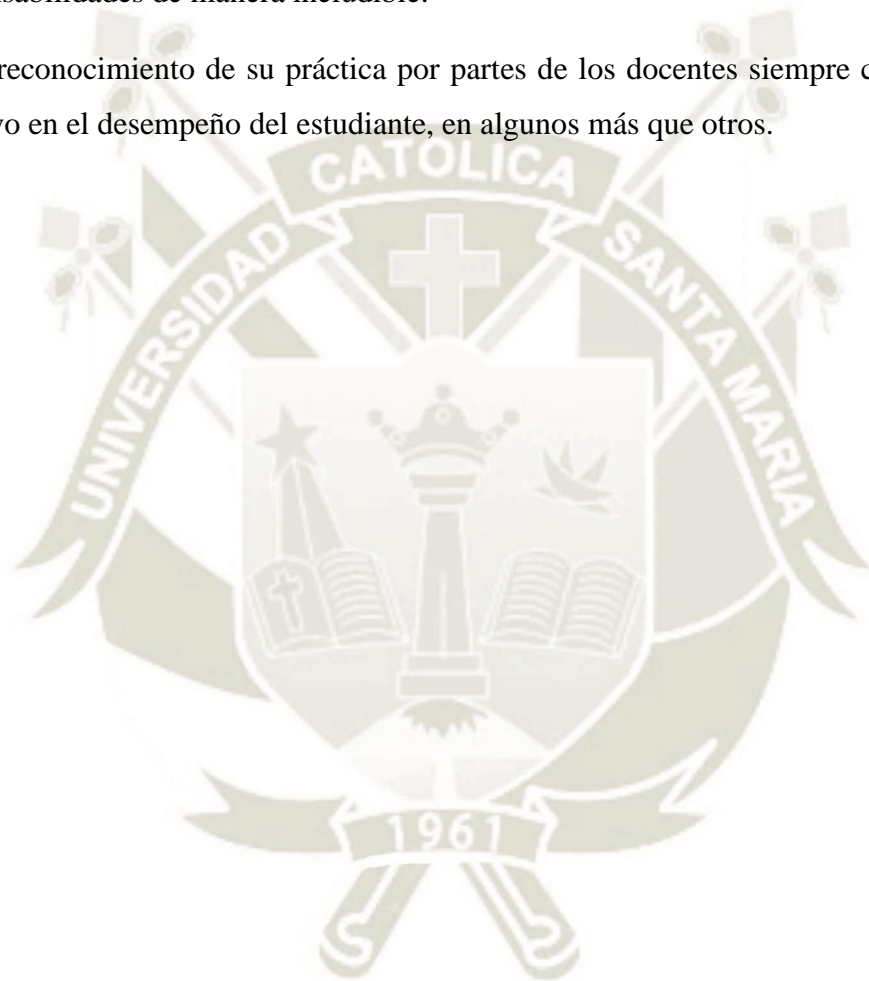
**Figura 12.** Distribución de la motivación por logro

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta al nivel de motivación por afiliación del estudiante según la tabla 12 y figura 12, notamos que existe un gran predominio de estudiantes que se sienten satisfacción al realizar una práctica que alcanza el grado de calidad requerido, también observamos que al momento de realizar sus prácticas muy frecuentemente se sienten motivados cuando quieren conseguir sus metas fijadas.

Sim embargo demuestra que de vez en cuando están dispuestos a aceptar las responsabilidades de manera ineludible.

El reconocimiento de su práctica por partes de los docentes siempre causara un efecto positivo en el desempeño del estudiante, en algunos más que otros.

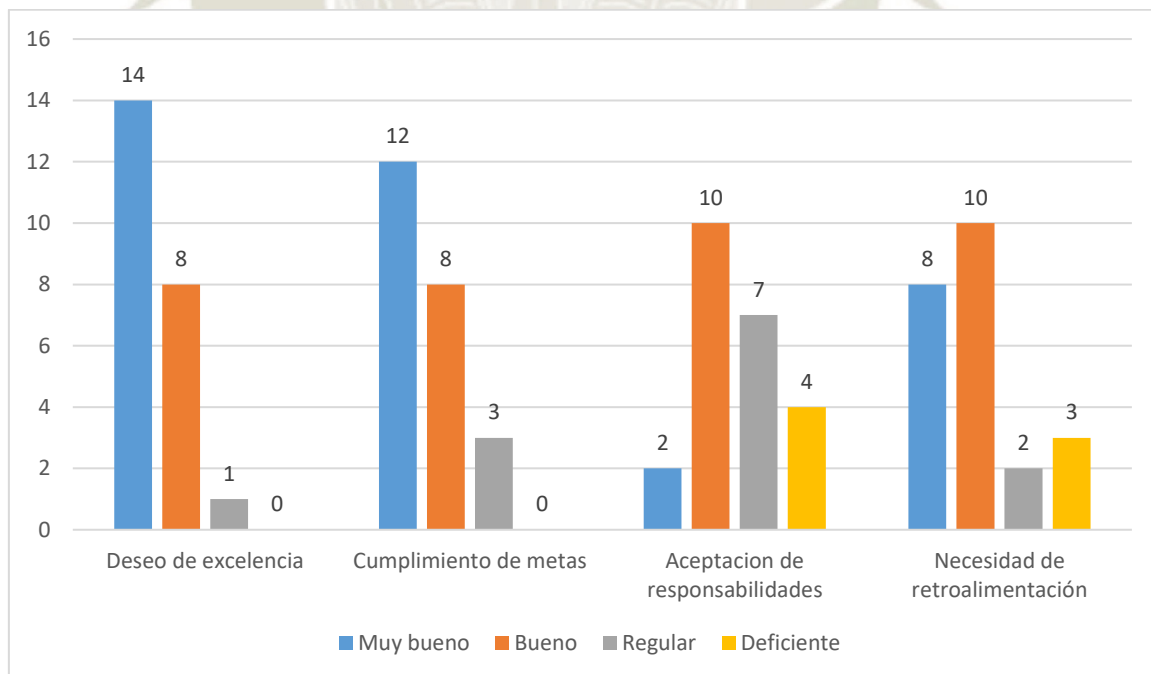


**TABLA 13**

**Nivel de Motivación para el logro en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología**

	Muy Bueno		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deseo de excelencia	14	61	8	35	1	4	0	0	23	100
Cumplimiento de las metas	12	52	8	35	3	13	0	0	23	100
Aceptación de responsabilidades	2	9	10	44	7	31	4	17	23	100
Necesidad de retroalimentación	8	35	10	44	2	9	3	13	23	100
Media Aritmética	9	39	9	39	3	13	2	9	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

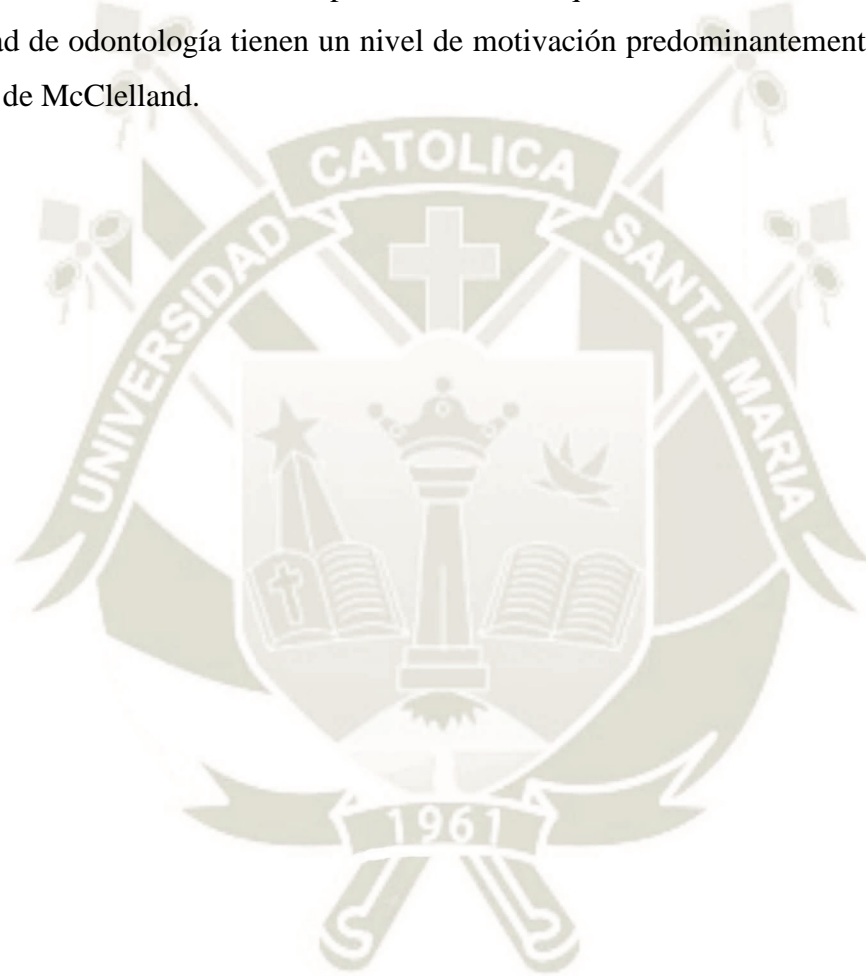


**Figura 13.** Motivación por Logro

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta al nivel de motivación por el logro del estudiante según la tabla 13 y figura 13, predominaron los estuantes con motivaciones muy buena respecto al deseo de excelencia y cumplimiento de metas con el 51 y 62% respectivamente y buena en relación a la aceptación de responsabilidades y la necesidad de retroalimentación con el 44% cada una. El grado de deficiente no se apreció en lo referente a l deseo de excelencia y el cumplimiento de metas.

De los resultados obtenidos podemos deducir que los estudiantes del quinto año de la facultad de odontología tienen un nivel de motivación predominantemente Buena según la escala de McClelland.

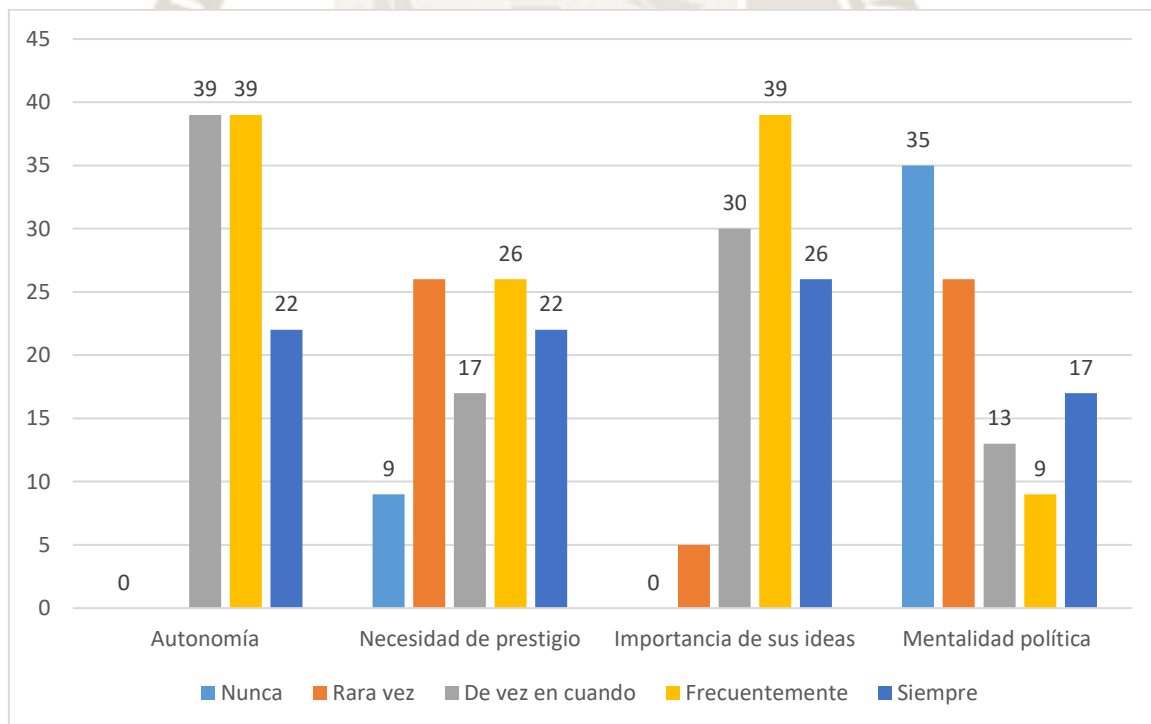


**TABLA 14**

**Motivación por poder**

	Nunca		Rara vez		De vez en cuando		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Autonomía	0	0	0	0	9	39	9	39	5	22	23	100
Necesidad de prestigio	2	9	6	26	4	17	6	26	5	22	23	100
Importancia de sus ideas	0	0	1	5	7	30	9	39	6	26	23	100
Mentalidad política	8	35	6	26	3	13	2	9	4	17	23	100
Media Aritmética	3	13	3	13	6	26	7	30	5	22	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

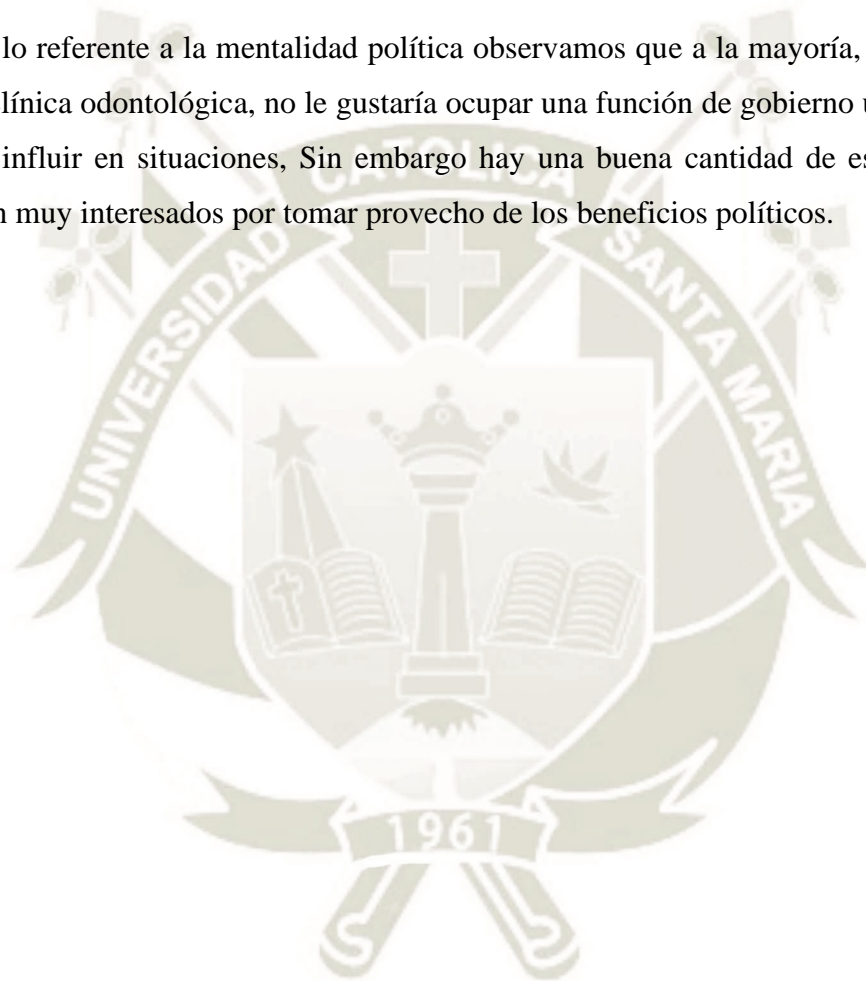


**Figura 14.** Distribución de la motivación por poder

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta al nivel de motivación por afiliación del estudiante según la tabla 14 y figura 14, predominaron los estudiantes que les gustaría de vez en cuando se les permitiesen desarrollar ideas propias para solucionar problemas, tanto en el tratamiento como en el plano de las relaciones con el paciente. Con la misma cantidad de estudiantes encontramos que frecuentemente les gustaría que sus ideas sean acogidas y se materialicen de modo seguro. Notamos en ambos aspectos no hay estudiantes que no quisieran autonomía ni que sus ideas carezcan importancia.

En lo referente a la mentalidad política observamos que a la mayoría, dada la situación en la clínica odontológica, no le gustaría ocupar una función de gobierno universitario para poder influir en situaciones, Sin embargo hay una buena cantidad de estudiantes que se sienten muy interesados por tomar provecho de los beneficios políticos.

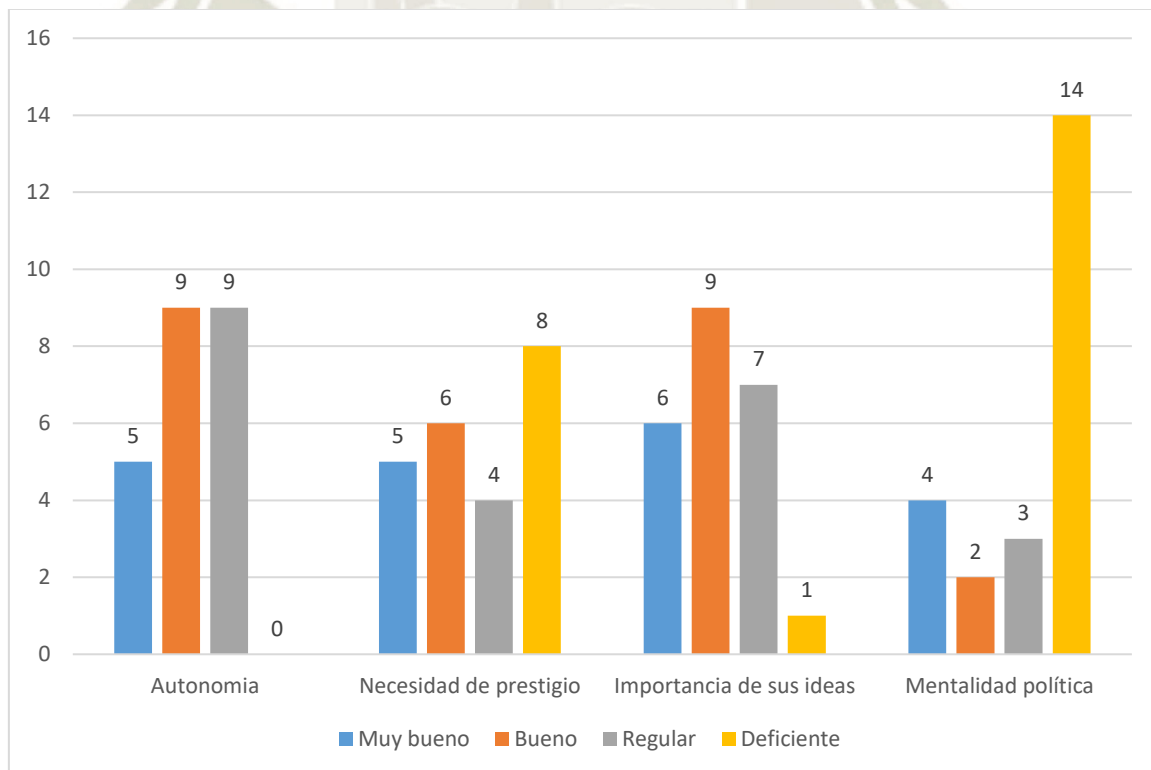


**TABLA 15**

**Nivel de Motivación por poder en el estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología**

	Muy Bueno		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Autonomía	5	22	9	39	9	39	0	0	23	100
Necesidad de prestigio	5	22	6	26	4	17	8	35	23	100
Importancia de sus ideas	6	26	9	39	7	31	1	4	23	100
Mentalidad política	4	17	2	9	3	13	14	61	23	100
Media Aritmética	5	22	7	30	6	26	6	26	23	100

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)



**Figura 15.** Motivación por poder  
FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

En lo que respecta al nivel de motivación por el poder del estudiante según la tabla 15 y figura 15, predominaron los estudiantes con motivaciones deficientes relacionados a la mentalidad política con el 61%. Los niveles bueno y regular fueron registrados con 39% cada uno. Respecto a la autonomía ningún estudiante registró motivación deficiente.

De los resultados obtenidos podemos deducir que los estudiantes del quinto año de la facultad de odontología tienen un nivel de motivación predominantemente Regular según la escala de McClelland.



**D. En cuanto a la relación entre variables**

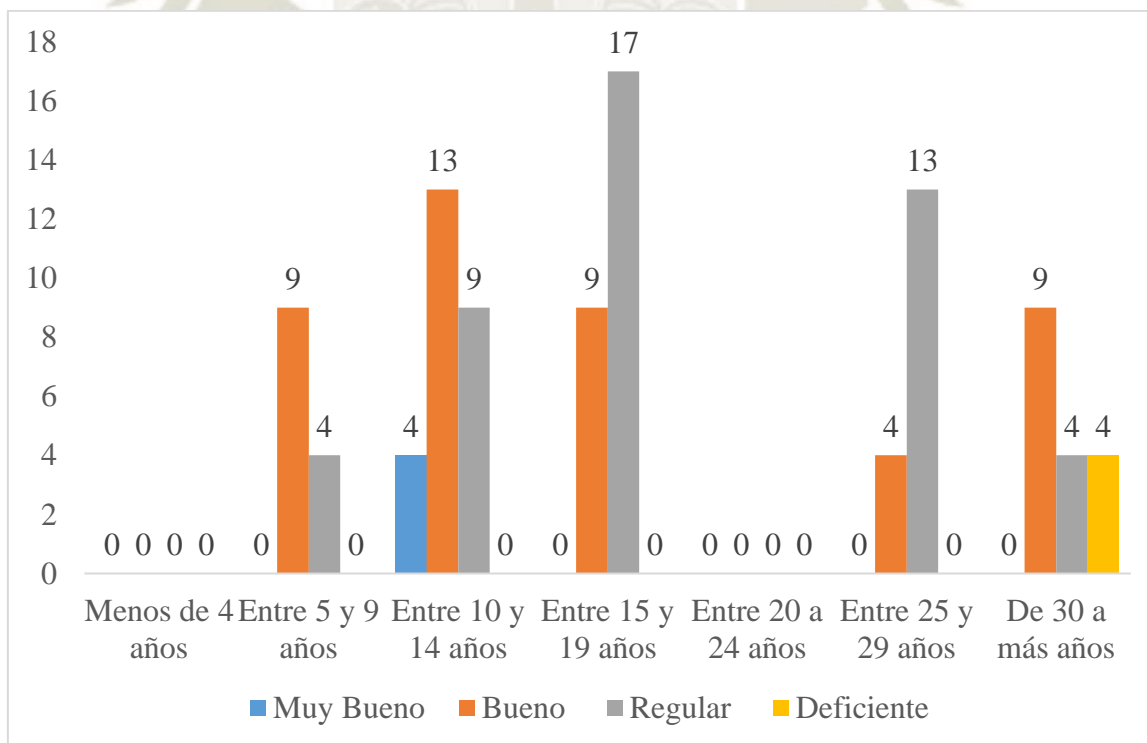
**TABLA 16**

**Relación entre los años de experiencia del docente y el Nivel de Motivación del estudiante del X semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM**

AÑOS DE EXPERIENCIA	NIVEL DE MOTIVACION								TOTAL	
	Muy Bueno		Bueno		Regular		Deficiente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Menos de 4 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 5 y 9 años	0	0	2	9	1	4	0	0	3	13
Entre 10 y 14 años	1	4	3	13	2	9	0	0	6	26
Entre 15 y 19 años	0	0	2	9	4	17	0	0	6	26
Entre 20 a 24 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 25 y 29 años	0	0	1	4	3	13	0	0	4	17
De 30 a más años	0	0	2	9	1	4	1	4	4	17
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

$X^2: 0.5807 > \alpha:0.05$



**Figura 16.** Relación entre los años de experiencia del docente y el Nivel de Motivación del estudiante

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 16 y figura 16 predominan los docentes cuyos años de experiencia oscilan de 10 a 14 años y de 15 a 19 años con el 26%. En lo que concierne a nivel de motivación predominó la motivación regular con el 48%, seguida muy de cerca con la motivación buena con el 44%.

De los resultados obtenidos podemos deducir que según la prueba  $X^2$ , no existe relación estadística significativa entre la experiencia laboral del docente y el nivel de motivación del estudiante, dado que el valor de la probabilidad ( $p: 0.5807$ ) es mayor al valor del error alfa.



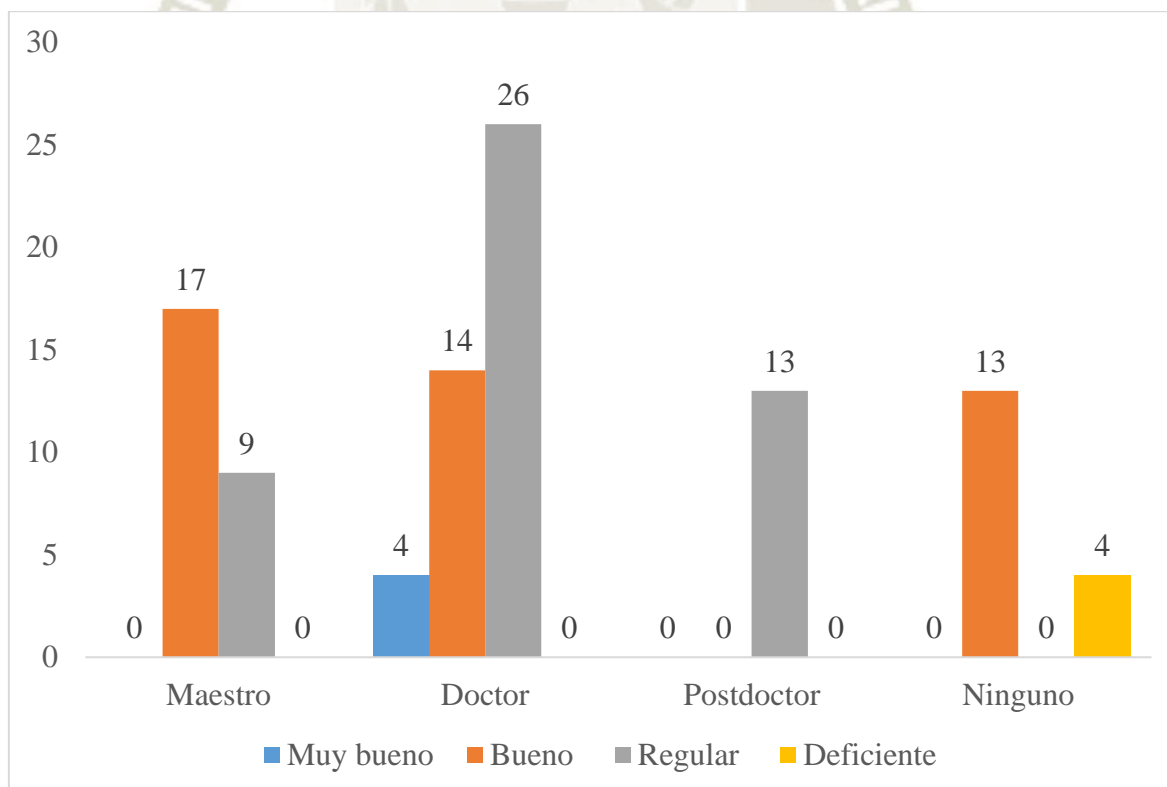
**TABLA 17**

**Relación entre el Grado Académico del docente y el Nivel de Motivación del estudiante del X Semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM**

GRADO ACADÉMICO	NIVEL DE MOTIVACION								TOTAL	
	Muy Bueno		Bueno		Regular		Deficiente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Maestro	0	0	4	17	2	9	0	0	6	26
Doctor	1	4	3	14	6	26	0	0	10	44
Postdoctor	0	0	0	0	3	13	0	0	3	13
Ninguno	0	0	3	13	0	0	1	4	4	17
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

$\chi^2: 0.1364 > \alpha: 0.05$



**Figura 17.** Relación entre el Grado Académico del docente y el Nivel de Motivación del estudiante

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 17 y figura 17 el grado académico se relacionó mayormente con un nivel de motivación Bueno con el 17%. El grado de doctor se asoció predominantemente a una motivación Regular con el 26%. El grado de postdoctor se relacionó exclusivamente a una motivación Regular con el 13.04%.

De los resultados obtenidos podemos deducir que según la prueba  $X^2$ , no existe relación estadística significativa entre el grado académico del docente y el nivel de motivación del estudiante de X mo semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM, dado que el valor de la probabilidad ( $p: 0.1364$ ) es mayor al valor del error alfa.



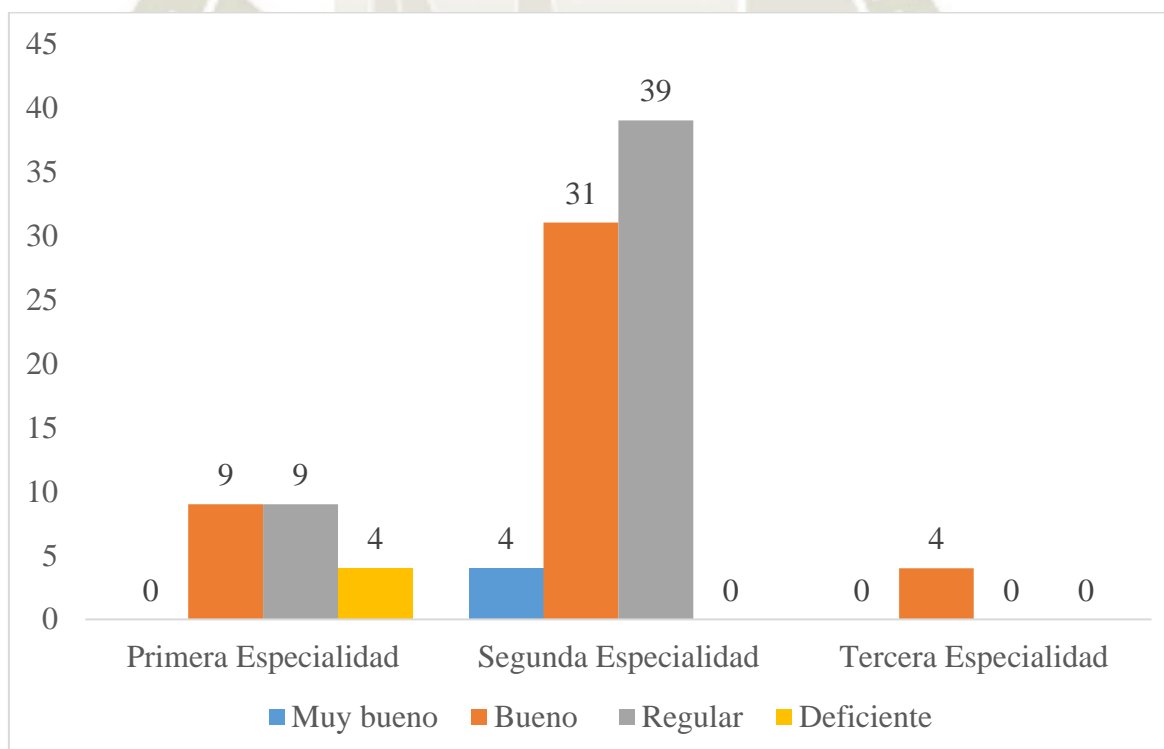
**TABLA 18**

**Relación entre el Título Profesional del docente y el Nivel de Motivación del estudiante**

TITULO PROFESIONAL	NIVEL DE MOTIVACION								TOTAL	
	Muy Bueno		Bueno		Regular		Deficiente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Primera Especialidad	0	0	2	9	2	9	1	4	5	22
Segunda Especialidad	1	4	7	31	9	39	0	0	17	74
Tercera Especialidad	0	0	1	4	0	0	0	0	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

$X^2: 0.4988 > \alpha:0.05$



**Figura 18.** Relación entre el Título Profesional del docente y el Nivel de Motivación del estudiante

FUENTE: Elaboración Propia (M. S.)

Según la tabla 18 y figura 18, los docentes que tienen título profesional de primera especialidad quedaron mayormente con una motivación Buena y Regular con el 9% en cada caso. Los docentes que cuentan con el título profesional de segunda especialidad generaron mayormente una motivación Regular con el 39% y los que cuentan con el título de tercera especialidad generaron una motivación exclusivamente Buena, pero solo en un 4.35%.

De los resultados obtenidos podemos deducir que según la prueba  $X^2$ , no existe relación estadística significativa entre el título profesional del docente y el nivel de motivación del estudiante de X mo semestre de la Facultad de Odontología de la UCSM, dado que el valor de la probabilidad ( $p: 0.4988$ ) es mayor al valor del error alfa.



## DISCUSIÓN.

El aporte central de la presente investigación estriba en que en base a la prueba  $X^2$  de las tablas 13, 14 y 15 no existe relación estadística significativa entre la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante; y, entre el nivel académico profesional del docente y el nivel de motivación del estudiante, dado que en ambos casos el valor de la probabilidad o significación asintótica ha sido mayor que al valor del error alfa. Sin embargo, según la tabla 9 los docentes de mayor experiencia generaron mayormente una buena motivación, que de otro lado discrepa con la buena motivación mayoritaria por docentes de menor experiencia laboral.

La probable explicación que podría cimentar la no relación estadística significativa entre las variables expresadas, podría radicar en que no siempre el docente que tiene más títulos y grados académicos posee las mejores técnicas didácticas y la mejor metodología instruccional de enseñanza llegando a la premisa siguiente: De que no siempre enseña mejor el que sabe más de contenidos, si no el que sabe transmitir mejor el mensaje educativo y despertar mejor la inteligencia emocional.

Comparando estos resultados análogos de los antecedentes investigativos:

Gutierrez Caceres (2016), a propósito de investigar la correlación entre motivación y grado de adquisición de aptitudes, reporto una relación positiva media –alta entre ambas variables. A diferencia de esta investigación, podría deberse que la enseñanza en el centro de idiomas de la UCSM es solo un docente enseña por nivel, eso quiere decir que la interacción es más fluida al transcurrir más tiempo con el mismo docente y los mismos compañeros en un salón de clases, se genera un círculo más cercano y de confianza, la adquisición de aptitudes está relacionada no solo a la enseñanza del docente si no al autoaprendizaje, como lo será: Ver programas, escuchar música en inglés.

Budiel Salguero (2011), estudió la relación entre nivel de motivación y el logro de competencias, obtuvo relación estadísticamente significativa entre ambas variables, toda vez que los estudiantes investigados mostraron un nivel de motivación mayormente bueno y una seguridad predominante en el logro de sus competencias. En la investigación de Budiel solo se consideró el apartado de motivación por el logro y comparándolo los resultados son similares, los alumnos que estudié también presentaron una buena motivación en el mismo apartado, lo que hizo variar el resultado es que en los apartados de motivación por afiliación

y por poder los estudiantes presentaban motivación regular y en muchos casos deficiente en lo relacionado a la mentalidad política.

Laguna Aguirre (2016), al evaluar la relación entre la respuesta de afrontamiento y el nivel académico profesional del docente, reportó la no existencia de relación estadística significativa entre ambas variables. Se relaciona con esta investigación porque denota que más grados y títulos no denotan mejor calidad educativa.



## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.** Respecto a los años de experiencia profesional, predominan los docentes con una experiencia de 10 a 14 años y de 15 a 19 años. Respecto al nivel Académico Profesional, la Facultad de Odontología tiene casi la mitad de su plana docente con el Grado Académico de Doctor, fundamentalmente en Ciencias de la Salud y mayoritariamente con Título Profesional de segunda especialidad, siendo frecuentes en ortodoncia y rehabilitación oral.

**SEGUNDA.** Respecto al nivel de motivación del estudiante predominaron los alumnos con una motivación buena y con motivación regular con porcentajes muy cercanos.

**TERCERA.** Según la prueba  $X^2$  de la tabla 13 no existe relación estadística significativa entre la experiencia laboral del docente y el nivel de motivación del estudiante del décimo semestre de la Facultad de Odontología ( $p: 0.5807 > \alpha: 0.05$ ). Según la prueba  $X^2$  de la tabla 14 y  $X^2$  de la tabla 14 no existe relación estadística significativa entre el nivel académico profesional del docente y el nivel de motivación del estudiante ( $p: 0.1364 > \alpha: 0.05$  y  $p: 0.4988 > \alpha: 0.05$  respectivamente)

Al término se cumplió con los objetivos propuestos, se acepta la hipótesis nula, con un nivel de significación del 0.05.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A los docentes investigar sobre otras variables intervinientes en la motivación del estudiante, tales como los métodos de enseñanza, la empatía del docente.

**SEGUNDA:** Replicar el estudio con diferentes unidades de estudio en diferente área como podría ser el área de ingeniería, con el fin de establecer relación entre facultades de diferentes áreas pero que tienen gran importancia en su desarrollo práctico.

**TERCERA:** Investigar la relación entre experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante en cursos enteramente teóricos.

**CUARTA:** A las autoridades de la Facultad investigar la relación entre nivel académico profesional del docente y habilidades en la transmisión del mensaje educativo a través del uso de estrategias instruccionales activas, con el fin de establecer algún tipo de relación investigativa

**QUINTA:** A los docentes investigar la relación entre la capacitación académica y la capacidad para enseñar cursos de investigación científica en docentes de las diferentes facultades de la Universidad Católica de Santa María.

## PROPUESTA:

### Curso de capacitación para mejorar la motivación del estudiante universitario

#### I. INTRODUCCIÓN

La experiencia laboral del docente comprende el conjunto de desempeños efectivos inherentes a la función docente que transcurren desde el ingreso a la docencia universitaria hasta la actualidad implicando el desarrollo de acciones formativas, evaluativas, entre otras.

El nivel académico profesional constituye el grado de formación y capacitación del docente en lo que respecta a las dos líneas de superación universitaria: La línea académica que se inicia con el bachiller que pasando por la maestría y el doctorado llega al postdoctorado; Y la línea de superación profesional que implica a los estudios de primera, segunda, tercera o más especialidades, conducentes a la obtención de título y post título.

La motivación en el campo de la educación universitaria implica el nivel de interés por aprender, desarrollando fundamentalmente en el seno de la inteligencia emocional, esta condición psicológica del estudiante involucra no solo aspectos afectivos si no también volitivos que se traducen en esfuerzos por lograr los objetivos y metas educacionales.

Hablar de la motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje es responder al resorte impulsatriz base de los grandes emprendimientos: la motivación pre-aprendizaje, la motivación procesal y la motivación en tanto satisfacción o consolidación afectivo-intelectual al culminar un proceso cognitivo.

Basada en las premisas anteriormente mencionadas, la presente propuesta busca mejorar la motivación generada en los estudiantes por parte de sus docentes. Ya que se demostró que en nuestra facultad un mayor nivel académico profesional del docente no asegura que produzca mayor motivación en sus alumnos.

#### II. JUSTIFICACIÓN

Con la nueva ley universitaria N 30220 promueve y obliga la capacitación docente por tal motivo ahora para poder enseñar en una universidad el docente debe tener como mínimo el grado académico de maestro, entre otros requisitos. Eso implica que al tener mayor capacitación y metodología de enseñanza debería generar mayor interés y motivación en su alumnado, pero vemos que en nuestra facultad esa no es una realidad. Entonces se genera la

pregunta ¿Por qué no se sienten motivados los alumnos por sus docentes? Existen diferentes razones, cómo podría ser que el profesional solo se preocupa por la obtención del diploma y no por los conocimientos adquiridos en el transcurso del mismo.

### III. DATOS GENERALES

**Denominación:** Curso de capacitación para mejorar la motivación del estudiante universitario

**Dirigido a:** Profesionales de la Salud, docentes de educación superior universitaria y profesionales interesados en incursionar en la docencia universitaria en el área de la Salud

**Horario:** lunes de 20:00 a 22:00 horas en 8 semanas

**Modalidad:** Semipresencial

**Organizado por:** Departamento académico de la Facultad de Odontología

### IV. OBJETIVOS

- Mejorar la motivación del estudiante universitario
- Desarrollar la creatividad del estudiante
- Emplear nuevas técnicas de didáctica docente
- Mejorar la calidad del aprendizaje

### V. PLAN DE ESTUDIOS

CAPITULO 1: Creatividad como clave de la educación

- Definiciones de calidad
- Características de las personas creativas
- El desarrollo de la capacidad creadora
- Educación y la creatividad
- La educación frente a la incertidumbre
- Estímulos y trabas para la creatividad
- Niveles de creatividad
- El docente y el pensamiento creativo
- Enfoques para desarrollar la creatividad
- Recomendaciones para desarrollar la creatividad

## CAPITULO 2: Estrategias para desarrollar la creatividad

- El pensamiento lateral
- Las técnicas creativas

## CAPITULO 3: La calidad en la educación

- Que entendemos por calidad
- Concepto de educación y educación de calidad
- Buscando la calidad educativa
- La calidad educativa tarea de todos
- La calidad total en la educación
- Pilares de la calidad total
- Sistema de la calidad total
- Valores de la educación de calidad
- La conciencia de la calidad
- Calidad del elemento humano
- La calidad total y el desarrollo humano
- Evaluación de calidad
- La gestión de la calidad

## VI. CONSTANCIA Y CERTIFICACIÓN

### A. Constancia de participación: Requisitos

- Participación en el 100% de las actividades tanto en aula como en el curso virtual
- Aprobar el curso

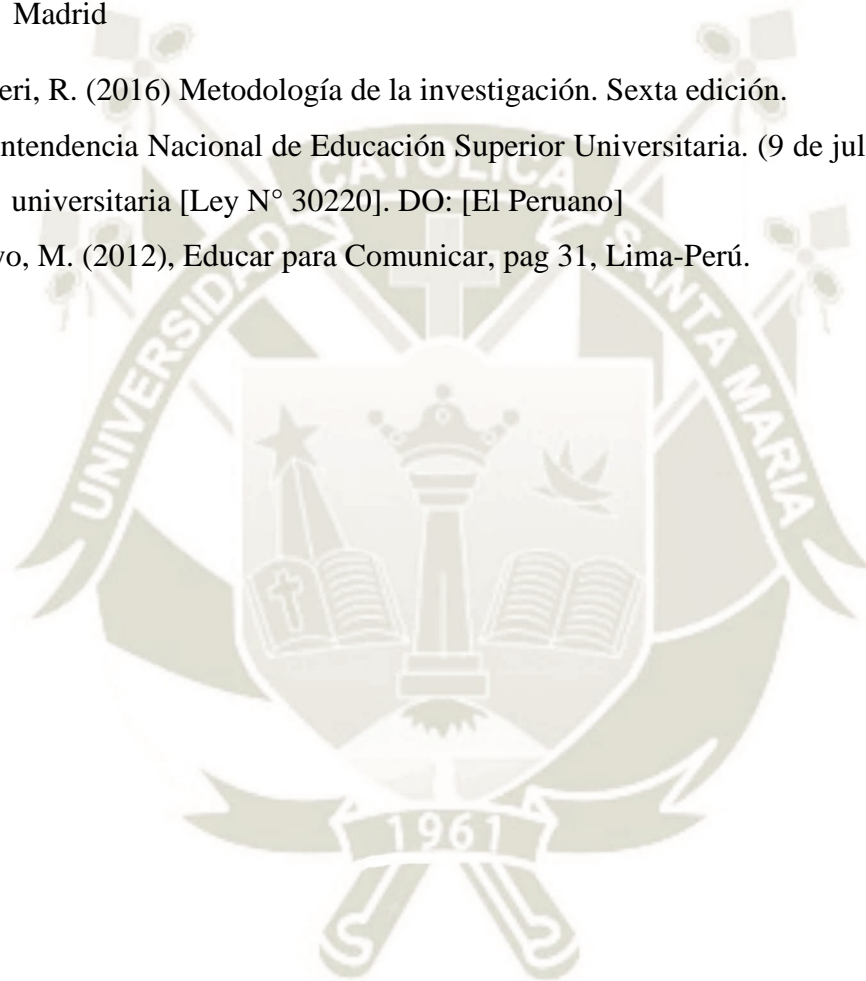
### B. Certificación: A nombre de la Facultad de Odontología. Requisitos:

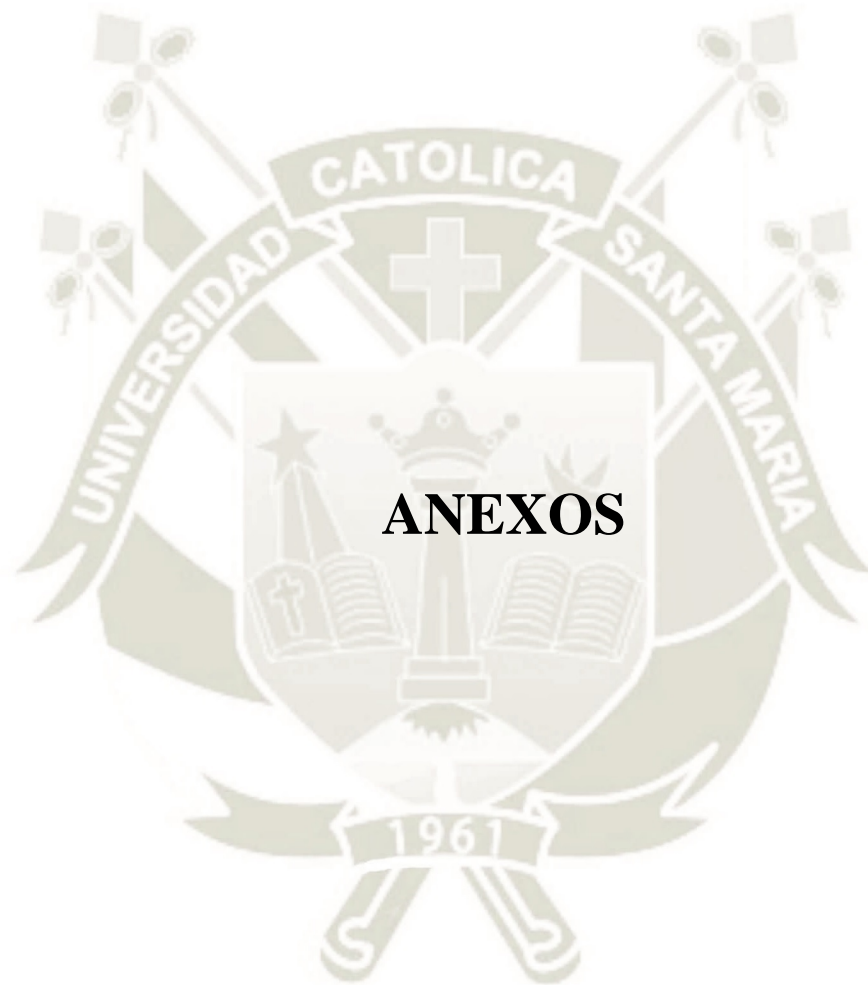
- Participación en el 100% de las actividades
- Aprobar el curso
- Contar con el grado académico universitario:
  1. Peruanos: Grado de bachiller universitario, verificable (SUNEDU en línea o mediante la entrega de copia del grado académico)
  2. Extranjeros: Entrega de constancia de grado académico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campos, S. (2017). Creatividad en la calidad educativa.
- Budiel, Y. (2011). Relación entre nivel de motivación y logro de competencias en los estudiantes del IX semestre de la clínica odontológica. (tesis de maestría) Universidad Católica de Santa María. Arequipa.
- Duque, H. Autoestima en la vida familiar, pag.11.
- Gaviria, E. y Fernández, I. (2006). La motivación social. (p. 35-81). Madrid: Sanz y Torres
- Gutierrez, U. (2016). Correlación entre la motivación y el grado de adquisición de las aptitudes en la lengua inglesa en los alumnos del curso intermedio del instituto de idiomas (tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Huertas, J. A. y Montero, I. (2003). Procesos de motivación. Motivación en el aula. En E. García Fernández-Abascal, M. P. Jiménez Sánchez y M. D. Martín Díaz (Eds.), Emoción y Motivación: la adaptación humana, Vol. II. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, S.A
- Lucas, S. (2000). Motivación en el trabajo. Motivación para el logro. En J. C., Fernández Sanchidrián y A. Hernández (Coords.), Diccionario de Sociología de la empresa y de las relaciones laborales. Valladolid.
- Lucas, S. (2007). Motivación de logro y desarrollo humano y sostenible a través del modelo Aprendizaje-Servicio. En Libro de Actas del IV Simposio Internacional URELVA: integración Universitaria y desarrollo Regional Humano y Sostenible: Europa, América Latina y El Caribe, celebrado en la Facultad de Ecuación y Trabajo Social
- Mayordomo, S. (2006). Motivación en el aula: estrategias de intervención. Apéndice del Capítulo "La motivación social". En A. Gómez, E. Gaviria y Fernández, I. (Coords.), Psicología Social. Madrid.
- Moreno Olivos, T. (2004), "Evaluación cualitativa del aprendizaje: enfoques y tendencias", en Revista de la Educación Superior, vol. XXXIII (3), núm. 131, julio–septiembre, México.
- Pérez Gómez, A. (2007), "La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas", en Cuadernos de Educación de Cantabria.
- Perrenoud, P. (2004), Diez nuevas competencias para enseñar, Barcelona, Graó
- Real Academia Española. (2008). Diccionario de la lengua española, Edición del tricentenario. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=HIeIZIn>

- Reeve, J. (2002). Motivación y emoción (3ª ed.) México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana
- Robins, S. (2004), Comportamiento organizacional (10ª ed.). México: Pearson Educación
- Rodríguez, M.L. (2007). La competencia laboral y la formación de las personas en el marco del “long life learning”. Bibliografía comentada. En Revista de Aula de Innovación Educativa
- Sprenger, R. K. (2005). El mito de la motivación. Cómo escapar de un callejón sin salida. Madrid
- Sampieri, R. (2016) Metodología de la investigación. Sexta edición.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (9 de julio del 2014). Ley universitaria [Ley N° 30220]. DO: [El Peruano]
- Tamayo, M. (2012), Educar para Comunicar, pag 31, Lima-Perú.





## Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACION	METODOS Y TECNICAS DE INVESETIGACION	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO
RELACIÓN DE EXPERIENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE CON EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA 2018	<p>PROBLEMAS GENERALES: ¿Cómo se relacionará la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante de la Facultad de Odontología de la UCSM?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la experiencia profesional del docente de la Facultad de Odontología de la UCSM? ¿Cuál es el grado de motivación del estudiante de la facultad de odontología de la UCSM?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: Relacionar la experiencia profesional del docente con el grado de motivación del estudiante de la Facultad de Odontología de la UCSM</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: -Determinar la experiencia profesional del docente de la Facultad de Odontología de la UCSM -Determinar el grado de motivación del estudiante de la Facultad de Odontología dela UCSM</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Dado que, La motivación es un factor muy importante en el aprendizaje y que esta depende no solo de factores endógenos si no también si no también de factores vinculados al docente:</p> <p>Es probable que, exista relación directa de la experiencia profesional del docente con el grado de motivación del estudiante de la facultad de odontología de la UCSM.</p>	<p><math>V_i = V_1</math></p> <p>EXPERIENCIA LABORAL DEL DOCENTE</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Años de desempeño laboral por quinquenios</li> <li>- Grados académicos</li> <li>- Títulos profesionales</li> </ul> <p><math>V_d = V_3</math></p> <p>GRADO DE MOTIVACION</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Motivación por afiliación</li> <li>-Motivación por logro</li> <li>-Motivación por poder</li> <li>-Motivación por poder</li> <li>-Autoconfianza</li> </ul>	No experimental	<p>METODOS: -Cuestionario -Estadístico</p> <p>TECNICAS: -De recolección de datos: Cuestionario (formulario) - -De procesamiento: Razones Porcentajes</p>	<p>Población: 23 alumnos 23 profesores</p>

**Anexo 2**

**FORMULARIO DE PREGUNTAS PARA DOCENTES.**

Estimado docente de la facultad de odontología. Como alumna de la maestría de educación superior de nuestra distinguida casa de estudios, deseo investigar la relación de la experiencia profesional del docente con el nivel de motivación del estudiante.

Le agradezco responder las siguientes preguntas marcando con una X dentro de los paréntesis donde corresponda:

1. Años de experiencia
  - 1.1. Menos de 4 años ( )
  - 1.2. Entre 5 y 9 años ( )
  - 1.3. Entre 10 y 14 años ( )
  - 1.4. Entre 15 y 19 años ( )
  - 1.5. Entre 20 a 24 años ( )
  - 1.6. Entre 25 y 29 años ( )
  - 1.7. De 30 a más años ( )
  
2. Grados Académicos (Sobre la línea escribir el nombre del grado adquirido)
  1. Bachiller ( )
  2. Maestría ( ) \_\_\_\_\_
  3. Doctorado ( ) \_\_\_\_\_
  4. Postdoctorado ( ) \_\_\_\_\_
  
3. Títulos Profesionales (Sobre la línea escribir el nombre del título adquirido)
  1. Primera Especialidad ( )
  2. Segunda Especialidad ( ) \_\_\_\_\_
  3. Tercera o más Especialidades ( ) \_\_\_\_\_

## FORMULARIO PARA ESTUDIANTES: GRADO DE MOTIVACIÓN

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Semestre: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_ Grupo: \_\_\_\_\_


Estimado estudiante de nuestra distinguida casa de estudios. Como alumna de la Maestría en Educación Superior, deseo investigar sobre la Motivación que genera su docente en usted. Ten en cuenta que tus respuestas repercutirán en la mejora educativa, sea honesto. Le agradezco me pueda contestar con total libertad y confidencialidad el siguiente cuestionario. Marque con una X su apreciación de acuerdo a la escala.

1: Nunca 2: Rara vez 3: De vez en cuando 4: Frecuentemente 5: Siempre


Nº	MOTIVACION POR AFILIACION	1	2	3	4	5
1	Para usted es más importante las relaciones con sus compañeros que la realización de una práctica perfecta.					
2	A la hora de realizar correctamente una práctica, considera de igual modo las instrucciones recibidas de su docente que las que pudiera darle un compañero para ayudarlo					
3	Para usted es más confortable trabajar : desarrollar sus trabajos solo					
4	Se siente más motivado cuando ayuda a los demás compañeros					
MOTIVACION PARA EL LOGRO		1	2	3	4	5
5	Le satisface la realización de una práctica que alcance el grado de calidad requerido					
6	A la hora de practicar influye en usted el objetivo de conseguir las metas fijadas					
7	Acepta usted responsabilidades de modo ineludible					
8	El reconocimiento de su práctica por parte de sus docentes afecta positivamente su desempeño					
MOTIVACION POR PODER		1	2	3	4	5
9	Le gustaría que le permitiesen desarrollar ideas propias para solucionar problemas, tanto en el tratamiento como en el plano de las relaciones con el paciente					
10	Le gustaría ser reconocido por tener un cargo en la universidad que por su buen desempeño en la práctica					
11	Le gustaría que sus ideas sean acogidas y se materialicen de modo seguro					
12	Dada la situación de la clínica, le gustaría ocupar una función de gobierno universitario para poder influir en personas o situaciones					

Anexo 3

Validación de formulario para docentes de experiencia profesional.

CONSIDERACIONES FINALES					
(Favor de agregar observaciones que no han sido consideradas en el formato)					
<p>Se sugiere que en ciertos grados y títulos profesional experiencia laboral; excluyéndose por tanto los diplomados, congresos y cursos por capacitación continua, con el objeto de ser coherentes con la operacionalización de variables. <span style="float: right;">Adición solo se incorporan respondiendo a la variable</span></p>					
VALIDEZ					
Aplicable		No Aplicable		Aplicable atendiendo a las observaciones	✓
Instrumento validado por:	Martín Larry Rosado Linares			 DNI: 29666930	
Teléfono:	950665744				
Correo electrónico:	mrosadol@ucsm.edu.pe				

Validación del formulario para estudiantes para determinar el nivel de motivación

CONSIDERACIONES FINALES					
(Favor de agregar observaciones que no han sido consideradas en el formato)					
<p>Sugiero redactar mejor ítem 7, 11 y 12</p>					
VALIDEZ					
Aplicable		No Aplicable		Aplicable atendiendo a las observaciones	✓
Instrumento validado por:	Martín Larry Rosado Linares			 DNI: 29666930	
Teléfono:	950665744				
Correo electrónico:	mrosadol@ucsm.edu.pe				



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria


Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**


GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROSADO LINARES, MARTIN LARRY DNI 29666930	MAGISTER EN EDUCACION SUPERIOR 22/12/94	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ROSADO LINARES, MARTIN LARRY DNI 29666930	CIRUJANO-DENTISTA 17/08/81	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ROSADO LINARES, MARTIN LARRY DNI 29666930	SEGUNDA ESPECIALIDAD PERIODONCIA 30/12/1999	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ROSADO LINARES, MARTIN LARRY DNI 29666930	DOCTOR EN ODONTOLOGIA 21/11/2002	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ROSADO LINARES, MARTIN LARRY DNI 29666930	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN PERIODONCIA 30/12/1999	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ROSADO LINARES, MARTIN LARRY DNI 29666930	BACHILLER EN ODONTOLOGIA 04/05/81	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



**Validación de formulario para docentes de experiencia profesional.**

CONSIDERACIONES FINALES					
(Favor de agregar observaciones que no han sido consideradas en el formato)					
Sin Observaciones					
VALIDEZ					
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplicable	<input type="checkbox"/>	Aplicable atendiendo a las observaciones	<input type="checkbox"/>
Instrumento validado por:	Mg. Carlos Martín Barriga Zesera Docente Investigador E.P.G - UCSM			 DNI: 29573119	
Teléfono:	991 684 552				
Correo electrónico:	cbarriga@ucsm.edu.pe				

**Validación del formulario para estudiantes para determinar el nivel de motivación**

CONSIDERACIONES FINALES					
(Favor de agregar observaciones que no han sido consideradas en el formato)					
Sin Observaciones					
VALIDEZ					
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplicable	<input type="checkbox"/>	Aplicable atendiendo a las observaciones	<input type="checkbox"/>
Instrumento validado por:	Mg. Carlos Martín Barriga Zesera Docente Investigador E.P.G - UCSM			 DNI: 29573119	
Teléfono:	991 684 552				
Correo electrónico:	cbarriga@ucsm.edu.pe				



**PERÚ**

Ministerio de Educación

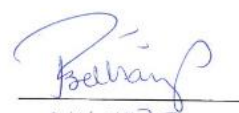
Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

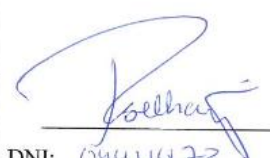
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BARRIGA ZEGARRA, CARLOS MARTIN DNI 29573119	MAGISTER EN EDUCACION SUPERIOR 18/07/2013	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
BARRIGA ZEGARRA, CARLOS MARTIN DNI 29573119	LICENCIADO EN COMUNICACION SOCIAL. ESPECIALIDAD: RELACIONES PUBLICAS Y RELACIONES INDUSTRIALES RELACIONES PUBLICAS Y RELACIONES INDUSTRIALES 28/01/2010	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
BARRIGA ZEGARRA, CARLOS MARTIN DNI 29573119	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION SOCIAL 28/10/2009	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

**Validación de formulario para docentes de experiencia profesional.**

CONSIDERACIONES FINALES					
(Favor de agregar observaciones que no han sido consideradas en el formato)					
Sin Observaciones					
VALIDEZ					
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplicable	<input type="checkbox"/>	Aplicable atendiendo a las observaciones	<input type="checkbox"/>
Instrumento validado por:	Rosa Patricia Beltrán Molina			 DNI: 04411473	
Teléfono:	987592575				
Correo electrónico:	ropabel@yahoo.com				

**Validación del formulario para estudiantes para determinar el nivel de motivación**

CONSIDERACIONES FINALES					
(Favor de agregar observaciones que no han sido consideradas en el formato)					
Sin Observaciones					
VALIDEZ					
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplicable	<input type="checkbox"/>	Aplicable atendiendo a las observaciones	<input type="checkbox"/>
Instrumento validado por:	Rosa Patricia Beltrán Molina			 DNI: 04411473	
Teléfono:	987592575				
Correo electrónico:	ropabel@yahoo.com				



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN 29/12/88	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION 22/07/1999	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS 17/01/1989	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: CIENCIAS CIENCIAS -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	DOCTORA EN EDUCACION 08/05/2008	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

**Anexo 4:**

**Matriz de Sistematización de Experiencia Profesional de los Docentes**

UE	DOCENTES		
	Años de Experiencia	Grado Académico	Título Profesional
01	15 – 19	Mg. Odontoestomatología Dr. Ciencia de la Salud	Odontopediatría
02	25 - 29	Mg. Patología Bucal Dr. En Odontología	Odontopediatría
03	15 – 19	Mg. En Salud Publica Dr. Ciencias Forenses y Criminalísticas	Odontología Forense
04	10 – 14	Mg. Educación Superior	Rehabilitación Oral
05	25 – 29	Mg. Gerencia en Salud Dr. Ciencias de la Salud PhD.	
06	15 – 19	Mg. Tecnologías Educativas Mg. Odontoestomatología Dr. Ciencias de la Salud PhD. Ciencias Odontologicas	Odontopediatría
07	5 – 9	Mg. Biología Buco Dental	
08	30 a <	Mg. Tecnología Educativa	
09	15 – 19	Mg. Educación para la Salud Dr. En Ciencias de la Salud PhD. Epistemologia e Investigacion	Odontopediatría
10	15 - 19	Mg. Forense	Odontología Forense Odontopediatría
11	30 a <		Ortodoncia y Ortopedia Maxilar
12	10 – 14	Mg. Educación Superior	Rehabilitación Oral
13	15 – 19	Mg. Salud Pública Dr. Salud Pública	Periodoncia e implantología
14	10 - 14	Mg. Educación Superior Dr. Odontología	Rehabilitación Oral
15	25 – 29	Mg. Ciencia administración y gerencia en Organizaciones de Salud Dr. Ciencias Biomédicas	Operatoria Dental
16	10 – 14		Endodoncia
17	10 a 14	Mg. En Ciencias Publicas Dr. En Ciencia Publicas	Ortodoncia
18	5 – 9		Odontopediatría
19	25 – 29	Mg. Ciencias Forenses y Criminalísticas Dr. Ciencias Forenses y Criminalística	
20	30 a <		
21	5 – 9	Mg. Gerencia en la Salud	Ortodoncia y Ortopedia Maxilar
22	10 – 14	Mg. Educación Superior Dr. Ciencias de la Salud	Rehabilitación Oral
23	30 a <	Mg. Gerencia en Salud Dr. En Ciencias de la Salud	Ortodoncia

**Matriz de Sistematización del nivel de motivación de los estudiantes.**

UE	Por afiliación				Puntaje	Categoría	Por logro				Puntaje	Categoría	Por poder				Puntaje	Categoría	Valor Final	Categoría Final
	P1	P2	P3	P4			P5	P6	P7	P8			P9	P10	P11	P12				
01	1	2	4	4	11	Regular	5	5	5	4	19	Muy bueno	5	5	5	3	18	Muy bueno	16	Bueno
02	3	3	3	3	12	Regular	4	4	3	3	14	Regular	3	2	3	1	9	Deficiente	12	Regular
03	2	2	3	4	11	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	4	5	5	17	Bueno	13	Regular
04	2	1	2	4	9	Deficiente	5	4	4	2	15	Bueno	4	3	4	3	14	Regular	13	Regular
05	3	2	2	3	10	Deficiente	4	4	3	5	16	Bueno	4	4	4	2	14	Regular	13	Regular
06	2	4	3	3	12	Regular	5	5	4	4	18	Muy bueno	3	3	3	2	11	Regular	14	Regular
07	1	2	2	3	8	Deficiente	5	5	2	5	17	Bueno	3	2	3	2	10	Deficiente	12	Regular
08	4	5	5	5	19	Muy bueno	4	5	3	5	17	Bueno	5	1	5	1	12	Regular	16	Bueno
09	2	1	2	4	9	Deficiente	4	3	2	5	14	Regular	4	4	3	1	12	Regular	12	Regular
10	4	4	5	4	17	Bueno	5	5	3	4	17	Bueno	5	5	3	1	14	Regular	16	Bueno
11	3	3	5	5	16	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	4	3	4	2	13	Regular	15	Bueno
12	3	4	3	4	14	Regular	5	5	3	5	18	Muy bueno	5	4	4	1	14	Regular	15	Bueno
13	2	3	3	3	11	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	3	3	4	3	13	Regular	13	Regular
14	4	3	4	5	16	Bueno	5	3	3	5	16	Bueno	4	2	3	2	11	Regular	14	Regular
15	3	3	2	4	12	Regular	5	5	4	3	17	Bueno	3	2	2	1	8	Deficiente	12	Regular
16	2	5	2	5	14	Regular	5	5	4	5	19	Muy bueno	3	4	5	4	16	Bueno	16	Bueno
17	5	4	5	4	18	Muy bueno	5	5	4	4	18	Muy bueno	4	5	5	5	19	Muy bueno	18	Muy bueno
18	2	3	3	3	11	Regular	5	5	4	4	18	Muy bueno	5	5	5	5	20	Muy bueno	16	Bueno
19	5	3	4	4	16	Bueno	4	5	3	4	16	Bueno	4	2	4	4	14	Regular	15	Regular
20	1	1	5	1	8	Deficiente	4	3	2	2	11	Regular	4	1	3	1	9	Deficiente	9	Deficiente
21	2	2	4	5	13	Regular	5	4	4	4	17	Bueno	3	5	4	5	17	Bueno	16	Bueno
22	4	3	3	5	15	Bueno	5	4	4	5	18	Muy bueno	3	4	4	2	13	Regular	15	Bueno
23	2	3	3	3	11	Regular	5	4	5	4	18	Muy bueno	4	2	4	1	11	Regular	13	Regular