



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Construcción y validación de la Escala de Motivación para Docentes  
de Instituciones Educativas Públicas de Trujillo, La Libertad, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**AUTORA:**

Delgado Monzón Alondra de los Milagros ([orcid.org/0000-0003-3082-218X](https://orcid.org/0000-0003-3082-218X))

**ASESOR:**

Mgtr. Richard Irvin Salirrosas Cabada ([orcid.org/0000-0002-4443-5992](https://orcid.org/0000-0002-4443-5992))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2022

## DEDICATORIA

Este logro conseguido está dedicado a mi hija Dasha Luciana Velásquez Delgado quién el amor más bonito que tengo y el motor que me impulsa a ser mejor persona y profesional.

Lo dedico también a mis padres Nelly Clotilde Monzón Paredes y Wuillian Eleuterio Delgado Saavedra quiénes siempre llenaron mi camino de sabios consejos y me brindaron su apoyo incondicional en todo momento.

**La autora.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, nuestro padre todo poderoso que llena de bendiciones y me permitió lograr esta meta.

Así mismo, agradezco a todos mis docentes que me enseñaron a lo largo de mi carrera, porque cada uno de ellos me dejó un aprendizaje significativo para mi vida.

**La autora.**

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de investigación	13
3.1.2. Diseño de investigación	13
3.2. Variable y Operacionalización	13
3.2.1. Variable Cuantitativa	13
3.2.2. Definición Conceptual	13
3.2.3. Dimensiones	14
3.2.4. Dimensiones más indicadores	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.3.1. Población	15
3.3.2. Muestra	15
3.3.3. Muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4.1. Técnica	16
3.4.2. Instrumento	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18

3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> <i>Validez de contenido de la Escala de Motivación para Docentes - EMD por V de Aiken a través de criterio de jueces.</i>	20
<b>Tabla 2:</b> <i>Estadísticos Descriptivos de la Escala de Motivación para Docentes - EMD por V de Aiken a través de criterio de jueces.</i>	21
<b>Tabla 3:</b> <i>Prueba de KMO y Esfericidad de Barlett de la Escala de Motivación para Docentes – EMD</i>	22
<b>Tabla 4:</b> <i>Varianza Total Explicada de la Escala de Motivación para Docentes - EMD ....</i>	23
<b>Tabla 5:</b> <i>Índices de Ajuste obtenidos en el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Motivación para Docentes – EMD</i>	24
<b>Tabla 6:</b> <i>Cargas factoriales de los ítems de la Escala de Motivación para Docentes – EMD</i>	26
<b>Tabla 7:</b> <i>Confiabilidad de la Escala de Motivación para Docentes – EMD</i>	27

## Índice de Figuras

**Figura 1.** *Modelo del análisis factorial confirmatorio*

25

## RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo general, construir la Escala de motivación para docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Trujillo, La Libertad 2022. El tipo de investigación que se utilizó para ello fue instrumental, y la muestra seleccionada estuvo constituida por 270 docentes de las diferentes instituciones educativas públicas de la provincia de Trujillo. En los resultados se evidencia que mediante el criterio de jueces el instrumento logró índices de claridad, coherencia y relevancia muy satisfactorios en la validez de contenido. Así mismo, mediante el análisis factorial confirmatorio, se evidenció una validez de constructo significativa. En consecuencia, el índice de ajuste global, tuvo un  $\chi^2$  de 1.27 y RMSEA =.06, así mismo, en el ajuste comparativo el CFI=.97, TLI=.96 y NFI=.94, indicando un ajuste óptimo. Por otro lado, la confiabilidad se determinó a través del método de consistencia interna mediante el coeficiente Omega McDonald, evidenciando equivalente a .90 y .92, lo cual indica que la escala es confiable y consistente.

**Palabras Clave:** Escala, motivación, docentes, instituciones públicas, validez.



## ABSTRACT

The general objective of the research carried out was to build the Motivation Scale for teachers of public educational institutions in the province of Trujillo, La Libertad 2022. The type of research used for this was instrumental, and the selected sample consisted of 270 teachers from the different public educational institutions in the province of Trujillo. The results show that through the criteria of the judges, the instrument achieved very satisfactory indices of clarity, coherence and relevance in content validity. Likewise, through the confirmatory factor analysis, a significant construct validity was evidenced. Consequently, the global fit index had a  $\chi^2$  of 1.27 and RMSEA =.06, likewise, in the comparative fit the CFI=.97, TLI=.96 and NFI=.94, indicating an optimal fit. On the other hand, reliability was determined through the internal consistency method using Omega McDonald, showing equivalent to .90 and .92, which indicates that the scale is reliable and consistent.

**Keywords:** Scale, Motivation, Teachers, Public Institutions, Validity

## I. INTRODUCCIÓN

El sector educativo se ha visto afectado a nivel mundial, en los últimos años, a causa de la crisis sanitaria que sea vivido por el Coronavirus, el cual afecto en la vida cotidiana de todas las personas, llevando a los países a declarar aislamiento social obligatorio como medida de prevención (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020). Dicha situación originó una reformulación de las políticas de todos los países en el ámbito educativo. Priorizando el derecho a la educación, que pese a cualquier adversidad debe seguir vigente, se optó por ofrecer seguridad a los docentes, para que no pierdan la motivación o la pasión por enseñar (Schleicher & Reimers 2020).

A nivel internacional, el 76% de los docentes presentan falta de motivación, a causa de bajos estándares en la subvención económica y poca valoración que se le brinda a su profesión. Además, la pandemia ha originado una mayor desmotivación, ya que se tuvo que dejar las prácticas tradicionales y adaptarse a cambios importantes para generar aprendizajes significativos mediante la virtualidad (Whiteford et al., 2021).

En Uganda y Filipinas tomaron como estrategia, realizar el pago anticipado, entregar bonos para vestimenta y brindar al personal un seguro frente al peligro que conlleva una pandemia a causa de un virus. El Banco Mundial (2020), tomo como proyecto brindar su apoyo económico a diferentes países para solventar los pagos o remuneraciones de los profesionales de la salud en la crisis sanitaria, ello se debió replicar en el sector educativo, con la finalidad de reconocer la labor del docente, además de contribuir de la motivación extrínseca del profesional (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2020).

La educación a nivel global, ya no será la misma después de la crisis sanitaria vivida, es por ello que los directivos de los colegios deben dar continuidad a la estrecha brecha del trabajo tradicional y el trabajo moderno que utiliza la tecnología como herramienta de enseñanza (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2020). El cierre de las instituciones educativas, generó nuevos retos como la interacción entre los estudiantes y

docentes, ocasionando que la ansiedad e incertidumbre aumenten en la población; llegando a un promedio de 55 millones de personas afectadas (Muyahimana, 2020).

En el Perú, el tema de motivación laboral referido a la labor del docente no es muy auspiciosa, desde hace décadas no se observaba un discurso de reconocimiento por parte del Estado a esta profesión y su contribución a la mejora educativa (Cuenca & Vargas, 2018). El 70 % de docentes en la Libertad presentan niveles muy bajos de motivación, a causa de cambios obligatorios por la pandemia, lo cual ha llevado que el docente afronte nuevos desafíos con las herramientas tecnológicas (Azañedo, 2021).

El Ministerio de Educación del Perú va a jubilar en el 2028 a aproximadamente 52.000 docentes y no se cuenta con el mismo número de profesionales de esta rama, para cubrir todos los puestos que quedarán disponibles, debido a que la carrera de educación no es interesante para los jóvenes. En la actualidad ya se cuenta un déficit de docentes, es decir que no se cuentan con algunos profesionales para algunas ramas específicas de la educación, como personal para Educación inicial, educación artística, educación física y ciencias sociales (MINEDU, 2016).

Marquez y Madueño (2017). Manifiestan que evaluar la motivación del docente es un recurso académico que permite no sólo identificar las debilidades, sino también establecer estrategias de apoyo referente a reforzar la preparación profesional y por ende el desempeño de los docentes. En otras palabras este proceso de evaluación, brinda información que contribuya al mejoramiento integral del docente. Por ello es importante optimizar los procesos de evaluación docente en las diversas instituciones educativas, todo ello con la única intención de mejorar la calidad educativa que se imparte.

Sin embargo, en la actualidad los instrumentos para medir la motivación en docentes son escasos, ya que se han orientado en medir la variable en adolescentes y jóvenes, porque son considerados como población de vulnerables. En consecuencia, los test que existen de motivación laboral, están elaborados de

manera general, es decir que se pueden aplicar a cualquier carrera o profesión; dentro de las pocos instrumentos de motivación orientados para docentes se encuentra el Cuestionario de McClelland, el cual consta de 50 ítems, divididos en 3 dimensiones, presenta una validez y confiabilidad optima, sin embargo fue elaborada en el año 2012 en Colombia; lo que indica que su construcción se basó en una población y realidad distinta a la de Perú. Además, debido al año de elaboración, no consideró la crisis sanitaria que se ha vivido (Ruiz & Aguilar, 2017).

Otro de los instrumentos que mide la motivación laboral en el contexto peruano, es el Cuestionario de Motivación para el Trabajo, el cual está constituido por 37 ítems, se elaboró con la finalidad de medir la motivación laboral, indicando que puede ser utilizada para todas las carreras o profesiones. Dicho test psicológico, se divide en 8 factores o dimensiones, las cuales son: satisfacción laboral, integración al entorno laboral, desempeño social, habilidades laborales, autoestima, percepción del apoyo familiar, asertividad laboral. En conclusión, se crea la necesidad de crear un instrumento que mida la motivación pero específicamente en docentes, considerando que la educación ha evolucionado (Tapia & Típula, 2017),

Por lo tanto, el realizar una evaluación de la motivación de los docentes no sólo es una acción concreta, sino un proceso sistematizado que demanda de una adecuada planificación, evaluación y retroalimentación; además de requerir un instrumento idóneo para la medición, que cuente con propiedades psicométricas que garanticen la validez y confiabilidad de sus resultados. La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández, Fernández & Batista 2017). La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, Fernández & Batista 2017). Contar con una escala orientada a evaluar la motivación del docente, facilitará que las instituciones educativas incorporen planes de desarrollo profesional en su plana docente, con la finalidad de contar con profesionales idóneos, que aseguren una formación integral de los estudiantes, que sean capaces de satisfacer las demandas del mercado. Siendo necesaria la construcción de un instrumento adecuado a la realidad de la educación peruana.

En ese sentido, ante la necesidad del mercado de un instrumento que ayude a medir la motivación en los docentes, para fomentar la importancia y el valor de esta profesión, el presente estudio plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la validez y fiabilidad en la construcción de la Escala de motivación para Docentes de instituciones educativas públicas de Trujillo, La Libertad 2022?

El presente estudio tiene una justificación social, debido a que contará con un instrumento validado en docentes de instituciones educativas de la provincia de Trujillo, para que se evalúe la motivación en docentes, el mismo que contribuirá para identificar el nivel de motivación de los docentes para tomar medidas frente a ello. Se tiene una justificación práctica dado que se tendrá un instrumento fiable para una evaluación apropiada y oportuna de los docentes respecto a la Escala de motivación.

En cuanto al valor teórico, el presente estudio permitirá confirmar el enfoque teórico propuesto por la autora del presente estudio y su aplicación para la generación de nuevos conocimientos respecto al tema. Finalmente, la importancia metodológica radica en la construcción de un instrumento validado y confiable, mediante procesos estadísticos y metodológicos, dicho instrumento una vez comprobada su validez y confiabilidad podrá ser utilizado en otros estudios e instituciones educativas.

Es por ello que, el principal objetivo del estudio es construir la Escala de motivación para Docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Trujillo, La Libertad 2022. Asimismo, se establecieron cinco objetivos específicos; en primer lugar; analizar la validez de contenido de los ítems propuestos por medio de juicio de expertos, utilizando la V de Aiken (Sireci & FaulknerBond, 2014). Analizar la validez de constructo del instrumento a través del análisis factorial exploratorio (AFE). Obtener la fiabilidad de la Escala de motivación para Docentes mediante el Alfa de Cronbach (Viladrich, Angulo & Doval, 2017).

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, existen limitadas investigaciones referentes al tema de estudio y al sector desarrollado, como el de Gómez (2019), planteó como objetivo la construcción de la Escala de motivación académica con la finalidad de demostrar su validez y fiabilidad. En ese sentido, como primera acción elaboró los ítems para juego ser sometida a juicio de expertos en la que participaron 10 profesionales con conocimiento en el tema, calculando su validez mediante la V de Aiken y la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Como resultados de dichas pruebas obtuvo una Alfa de .664 y un coeficiente de Omega de Mc Donald 0.728, respecto al coeficiente de asimetría, los 25 ítems evaluados se encontraron en un rango adecuado de -1.5 a +1.5. Asimismo, obtuvo índices de ajustes adecuados; CMIN=1.455, RMR=0.12, CFI=.993, TLI=.984, RMSEA=.20, eliminando 15 ítems y quedándose con 10 de ellos. Finalmente, se elaboraron las normas de interpretación de percentiles y los baremos para calificar los resultados de la escala propuesta.

Además, Mercado et al. (2019) en un artículo científico cuyo objetivo fue desarrollar las propiedades psicométricas del Test de motivaciones existenciales en una muestra de jóvenes adultos, por lo cual emplearon un instrumento que fue aplicado a 300 participantes. Dentro de los resultados, confirmaron que dicho test es adecuado para la medición de las motivaciones existenciales en adultos jóvenes, validadas a partir de los análisis estadísticos efectuados, la fiabilidad y validez obtenidas.

Asimismo, Pérez y Apaza (2019) mediante una investigación cuyo objetivo fue la construcción y evaluación de las propiedades psicométricas de un instrumento para evaluar la adicción al trabajo en personas comprendidas entre las edades de 20 a 66 años de edad, realizó la validez de contenido obteniendo un puntaje de .819 y una consistencia interna mediante Alfa de Cronbach de 0.868, así como ítems conformados por un único factor que explicó el 45.7% de la

varianza, con pesos mayores a .50, evidenciando una buena validez y la consistencia del mismo.

Mientras que, Huarcaya (2018), evaluó las propiedades psicométricas de un cuestionario dirigido a los docentes universitarios en el que empleó una muestra de 178 docentes. Es por ello que la autora de la presente investigación, adaptó el cuestionario original denominado “situations in school” que constaba de cuatro escalas al contexto académico realizando para ello el análisis exploratorio y confirmatorio, así como la consistencia interna y los estadísticos descriptivos. Como resultados del estudio obtuvo que las cargas factoriales de todos los ítems evaluados fueron adecuados excepto uno que obtuvo una carga aceptable. Así también, mediante el análisis confirmatorio se obtuvo índices aceptables sobre los ajustes del modelo.

En el contexto internacional, Ajayi (2020) en su publicación científica en una revista africana, menciona que la reciente pandemia ha conllevado a reforzar la modalidad del teletrabajo en casi todos los sectores de la economía, por lo que trabajar desde casa es una necesidad. En este estudio, se utilizó la encuesta en línea como técnica de recolección de datos, en los que se evaluó su eficiencia y disposición en el trabajo remoto. En este estudio concluyó que, mucho de los evaluados considera seguir trabajando desde casa, dado que permite pasar más tiempo con sus familias y a la vez aumentar su eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales, conllevando así a una mejor satisfacción y eficiencia laboral.

Sandoval et al. (2020), en su artículo científico examinó los resultados de validez y fiabilidad de la escala de intensificación de las demandas laborales asociadas al detrimento en la salud y bienestar de los colaboradores, la muestra estuvo conformada por 420 profesionales de la ciudad de Bogotá, Colombia, por lo que construyeron los estadísticos descriptivos, los índices de discriminación de los ítems, el análisis factorial de la organización interna, así como la validez de dicho instrumento, concluyendo que dicho instrumento posee propiedades psicométricas adecuadas y contribuye a los futuros estudios en dicha región.

Al respecto, Quevedo et al. (2018), elaboró un cuestionario para evaluar la motivación frente al proceso de enseñanza - aprendizaje empleado por docentes, para lo cual evaluaron las propiedades psicométricas del mismo. No obstante, para el desarrollo de la investigación se empleó un diseño instrumental, descriptivo, y transversal, en el que la muestra estuvo constituida por 1401 personas de distintos centros educativos de una ciudad española. Como resultados del estudio, en el análisis descriptivo se obtuvo que las desviaciones estándar no se desviaron mucho de la media, siendo menores a uno. Mediante el análisis KMO se obtuvo un valor de 0.97 y una esfericidad de Bartlett de 17749 ( $p < 0.01$ ), por lo que se permitió realizar el análisis factorial que explicaron el 49.74% de los factores totales. Además, mediante el alfa de Cronbach se obtuvo una fiabilidad de .937, corroborando la consistencia adecuada respecto al cuestionario de motivación.

Tras revisar las bases teóricas que profundizan en la variable de estudio, mediante bibliografía especializada, se encontró que Manjarrez et al. (2020), demuestra que la motivación no tenía un concepto exacto o concreto, sin embargo en el libro de Administración de los recursos humano, llamado “Cómo Motivar y Comprometer a los Empleados”, se menciona que la motivación es producto de un estímulo externo o interno, provocada por un motivo o razón, que hace a la persona actuar (Tapa, 2018)

El comportamiento humano se define en 3 premisas; la primera alega que el comportamiento es causado, es decir que las acciones del ser humano están influenciadas por estímulos internos y externos, que suelen estar en la genética o el contexto social donde se desenvuelven. La segunda afirma que el comportamiento es motivado, es decir que el ser humano actúa persiguiendo un objetivo o meta, el cual impulsa al sujeto en esforzarse al máximo por conseguir lo que se propuso. La tercera premisa expone que el comportamiento humano está orientado hacia objetivos, los cuales pueden ser deseos, impulsos o necesidades (Bravo, 2019)



Por lo antes expuesto se concluye que el comportamiento humano no se da de manera espontánea, sino que tiene una motivación, finalidad y objeto que persigue. El ciclo motivacional empieza con la detección de una necesidad, la cual origina en el ser humano un estado de tensión y desequilibrio, generando el deseo de satisfacer dicha necesidad; en consecuencia el sujeto organizará sus actitudes y acciones, con la finalidad de cubrir su necesidad y salir de un estado de inquietud o desequilibrio (Bravo, 2019)

La motivación es el factor que influye en las personas para que den lo mejor de sí mismos, como seres humanos y profesionales, mediante lo cual se logra alcanzar grandes objetivos (Jain et al., 2019). Por otro lado, trasladándose a la época actual, en pleno siglo XXI, la mayoría de los docentes peruanos, que se encuentran en las aulas de clases, tienen pasión a su carrera; demostrando su vocación (Bilbao y Ecuyer, 2015). Esto permite que los profesionales de la educación se esfuercen cada día por contribuir a cada alumno en su proceso de aprendizaje; ya que no hay mayor motivación y recompensa para un docente, que ver el éxito y esmero de sus alumnos (Kuranchie y Amponsah, 2016).

Así mismo, los factores asociados a la motivación laboral en la plana docente, se divide en cuatro dimensiones, la primera es la Cultura Organizacional, siendo esta la personalidad de la empresa, constituida por las políticas, valores y practicas organizacionales; involucrando a cada uno de los trabajadores, directivos y fundadores (Universidad América de Europa, 2020). Además se encuentra relacionado con indicadores, que son el Compromiso y el Desempeño. Aludiendo que el compromiso es una tipo de obligación y el desempeño un conjunto de actitudes y comportamientos que persiguen un objetivo (Rodríguez, 2019)

Así mismo, como segunda dimensión se tiene a los Factores motivaciones, los cuales son la Remuneración, las Condiciones de trabajo y el Reconocimiento. Donde la remuneración es la compensación económica por las actividades que realiza el docente; las condiciones de trabajo se encuentra constituido por la infraestructura del ambiente laboral, los implementos de seguridad y las capacitaciones sobre prevención de riesgos; por último el reconocimiento es la

gratitud o agradecimiento mediante palabras de aliento o un incentivo económico (Marín et al., 2016).

La tercera dimensión esta denominada Herramientas tecnológicas, la cual abarca equipos informáticos y herramientas de comunicación, las cuales contribuyen en las actividades de enseñanza que a diario realizan los docentes, tener conocimiento en estos tenemos, acerca al profesor a su alumno y la perspectiva que este tiene de la educación; es por ello que es fundamental dentro de la motivación (McLeod, 2016). Como última dimensión se tiene a la Comunicación, la cual se relacionada con los indicadores de designación de tareas y roles, Reuniones periódicas y Organización; generando mediante ello, un vínculo cercano entre toda la plana docente, constituyendo una familia sólida que persigue un mismo fin (McLeod, 2016).

Una de las teorías más destacadas a lo largo de los años y que sigue vigente es la Teoría de las necesidades de Abraham Maslow, la cual expone que el ser humano se encuentra en un estado permanente de necesidad, las cuales busca satisfacer acorde a una jerarquía, denominada por Maslow como la pirámide de necesidades básicas, dividida en 5 grupos, que establecen el nivel de motivación que el sujeto le debe poner para satisfacer dicha necesidad (Bravo, 2019).

La pirámide de Maslow, tiene en su primer nivel las Necesidades Fisiológicas, las cuales son las más básicas para sobrevivir, como la alimentación, respirar, tomar agua, descansar, entre otras. A estas se le incluye el salario, ya que es un medio para satisfacer las necesidades. En segundo nivel se encuentra las Necesidades de Seguridad, las cuales hacen referencia que el ser humano tiene la necesidad de sentirse seguro y protegido de manera física, emocional y económica. Estas surgen cuando las necesidades de primer nivel o fisiológicas están satisfechas (Bravo, 2019).

En tercer nivel de la pirámide de Maslow, se encuentra las Necesidades Sociales, estas se refieren que el ser humano tiene a necesidad de relacionarse con los demás y sentirse parte de un grupo (sentido de pertenencia), esto a causa que el ser humano por naturaleza es sociable; dichas relaciones con los demás pueden ser de amistad, amor o afecto. Así mismo, en el cuarto nivel se ubica las

Necesidades de reconocimiento; estas se subdividen 2 tipos, una que está relacionada con el amor propio, es decir, que el sujeto reconozco en sí mismo, sus logros, competencias y virtudes; la otra se encuentra vinculada con el reconocimiento de terceros, es decir que las personas de su entorno social, reconozcan su valor, status y gloria (Bravo, 2019).

En el quinto y último nivel, se encuentra las Necesidades de Autorrealización, está es la necesidad más alta, mediante la cual el sujeto encontrará su propósito de vida, logrando descubrir su verdadero potencial, permitiendo que se desarrolle continuamente (Bravo, 2019). Otra de las teorías vigentes a través de los años sobre la motivación es la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg, quién es citado aun en la actualidad. La teoría de Herzberg se crea a la raíz de la importancia del puesto laboral y las practicas organizacionales como eje principal de la satisfacción del sujeto en su entorno laboral (Tapia & Típula, 2017).

Herzberg realizó una investigación, donde demostró que los factores que producen satisfacción son diferentes a los que generan insatisfacción (Tapia & Típula, 2017). Dichos factores son categorizados en dos categorías; el primero es denominado como Factores Higiénicos, los cuales son externos y el cumplimiento de asegura la eliminación de la insatisfacción, pero no garantiza que la persona se encuentre satisfecha para esforzarse mucho más y tener mejores resultados; por ejemplo dentro de la categoría de estos factores se tiene a las condiciones laborales, políticas organizacionales, cultura empresarial, etc. Los factores higiénicos tienen relación con los tres primeros niveles de la pirámide de Maslow.

En segunda categoría se encuentra los Factores Motivacionales, los cuales definen si una persona se siente motivada en su ambiente laboral; esto relacionado con el sentido de descubrir aquello que impulsa a ser humano a seguir mejorando y desarrollándose como persona y profesional. Este factor se relaciona con los dos últimos niveles de la pirámide de necesidades (Tapia & Típula, 2017).

La tercera teoría que se encuentra vigente, esta postulada por Mcgregor, el cual la denomina como la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual se divide en dos teorías, definidas como la teoría X y la teoría Y, siendo estas opuestas una de

la otra; utilizando como base la pirámide de Necesidades de Abraham Maslow. En la teoría X, se postula que las personas que encajaban en está, serán aquellas que su única motivación era el salario y el poder, lo que quiere decir que sus funciones las realizaba de manera irritable y fastidiosa, evadiendo sus actividades siempre que tiene la oportunidad (Tapia & Típula, 2017).

Por otro lado, la Teoría Y visualiza a personas con una visión positiva al actuar o dar cumplimiento de sus actividades laborales, esto a causa que para ellos su principal motivación es su autorrealización, y el trabajo es el medio para lograrlo (Tapia & Típula, 2017).

Sin embargo, la teoría utilizada para la presente investigación fue la Teoría de las necesidades de McClelland; la cual, postula que la motivación del ser humano se basa en tres dimensiones, que sería el logro o éxito, el poder o impacto y la afiliación o intimidad (Andersen, 2018). La primera dimensión o denominada Necesidades de logro, se enfoca en que la competitividad, la ética laboral, status y el dinero, son los factores básicos que impulsan al sujeto a conseguir su objetivo o meta; es decir que en esta dimensión el ser humano busca satisfacer su necesidad intrínseca de éxito y excelencia (Coll et al., 2018). Así mismo consta de dos indicadores, el primero es el deseo a la excelencia, refiriéndose al empeño que el colaborador le pone a sus labores dentro del contexto laboral; buscando retos más complicados, mediante lo cual va creciendo profesionalmente.

La segunda dimensión es denominada como la Necesidad de poder, la cual se basa en el deseo de impulsar, entrenar y enseñar a otros a lograr sus propias metas; con la finalidad de replicar esto en el ámbito personal e institucional, logrando construir una reputación, posición y autoridad (Rybnicek et al., 2019). El primer indicador de esta dimensión es conocida como Status y prestigio, donde todo colaborador demuestra su capacidad por alcanzar sus objetivos, compitiendo profesionalmente. El segundo indicador es la consideración de importancia, donde el sujeto evidencia la satisfacción que le genera influir en los demás para que estos cumplan sus deseos (Rybnicek et al., 2019).

Por último, la tercera dimensión se reconoce como la Necesidad de afiliación, la cual se enfoca que toda persona tiene el deseo de formar parte de un

grupo, encontrando el sentido de pertenencia; es por ello que el ser humano busca formar y mantener relaciones interpersonales cercanas y significativas; formando sujetos con una alta capacidad de desempeñarse efectivamente en equipo (Rybnicek et al., 2019). El primer indicador se conoce como popularidad, evidenciando que el sujeto frecuentemente dialoga con las personas, con las cuales comparte un entorno en común, ya sea el laboral o personal; con la finalidad de caerles bien a las otras personas. Como segundo indicador, se identifica a la interacción con los demás, demostrando intereses de la persona por relacionarse con sujetos de la misma organización. Como tercer indicador se tiene el trabajo en equipo, donde el colaborador demuestra satisfacción por trabajar con sus compañeros en un objetivo en común. (Rybnicek et al., 2019)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación a empleada fue psicométrico, dado que estuvo enfocada en validar instrumentos de medición haciendo uso de diversos procedimientos cuantitativos para la obtención de la consistencia interna, validez y baremos (Sánchez et al., 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El presente estudio empleó un diseño instrumental, debido a que se construyó y determinó la validez y confiabilidad de un instrumento para medir la motivación de docentes. Este tipo de investigación tienen como objetivo la creación de nuevos instrumentos o la adaptación de alguno ya existente frente a un contexto de aplicación (Argumedo et al., 2019).

#### **3.2. Variable y Operacionalización**

##### **3.2.1. Variable Cuantitativa**

Motivación en Docentes

##### **3.2.2. Definición Conceptual**

La motivación es causada, es decir que las acciones del ser humano están influenciadas por estímulos internos y externos, que suelen estar en la genética o el contexto social donde se desenvuelven. Además es motivado, es decir que el ser humano actúa persiguiendo un objetivo o meta, el cual impulsa al sujeto en esforzarse al máximo por conseguir lo que se propuso. La tercera premisa expone que el comportamiento humano está orientado hacia objetivos, los cuales pueden ser deseos, impulsos o necesidades (Bravo, 2019)

### **3.2.3. Dimensiones**

- Cultura organizacional
- Factores motivaciones
- Herramientas tecnológicas
- Comunicación

### **3.2.4. Dimensiones más indicadores**

#### Cultura organizacional

- Compromiso
- Desempeño

#### Factores motivaciones

- Remuneración
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento

#### Herramientas tecnológicas

- Equipos informáticos
- Herramientas de comunicación

#### Comunicación

- Designación de tareas y roles
- Reuniones periódicas
- Organización

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población del estudio estuvo conformada por 5 920 docentes que laboran en la provincia de Trujillo, según el Ministerio de Educación (Minedu, 2020). De acuerdo con Salazar y Del Castillo (2018), la población estuvo compuesta por todos los elementos cuyas características quieren ser estudiadas.

##### **Criterios de inclusión**

- a. Docentes que se laboren en la provincia de Trujillo.
- b. Docentes del nivel secundario y primario
- c. Ambos sexos.
- d. Educadores que deseen participar de la investigación.

##### **Criterios de exclusión**

- a. Educadores que ejercen en otras ciudades distintas a Trujillo.
- b. Docentes Cesados.
- c. Educadores que no deseen colaborar de la investigación.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra estuvo conformada por los 270 docentes de instituciones educativas de la provincia de Trujillo, sugeridas como una muestra idónea para el desarrollo de la investigación. Según Salazar y Del Castillo (2018), defieron la muestra como el conjunto de elementos escogidos de una población. Cromrev y Lee (2016) señalaron que para una población finita, el tamaño de muestra se calcula mediante la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$



### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo que se empleó fue no probabilístico por conveniencia, según Hernández y Mendoza (2018) señalaron que este tipo de muestreo se caracteriza por que el investigador selecciona a la muestra siguiendo ciertos criterios para los fines que desea realizar.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

La técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta virtual u online mediante la aplicación de un cuestionario a través de un formulario en la plataforma Google [Google Forms], para poder medir la motivación en docentes. Según Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario empleado responde a las dimensiones de cada variable.

### **3.4.2. Instrumento**

Escala de Motivación para Docentes - EMD

El presente instrumento se elaboró en base a la Teoría de las necesidades de McClelland (Rybnicek et al., 2019). La finalidad del instrumento es la construcción de la Escala de motivación para docentes y propiedades psicométricas del mismo, para conocer los niveles de motivación en docentes de instituciones educativas de la provincia de Trujillo.

Dicha escala estuvo conformada por 25 ítems descritos en forma de oración, y cuyas opciones de respuesta se encuentran en escala ordinal Tipo Likert, con cinco opciones: “Nunca”; “Casi nunca”; “A veces”; “Casi siempre”; “Siempre”.

Dicha Escala de motivación para docentes contiene cuatro valores que se encuentran relacionados a la variable Motivación, las cuales se denominan como dimensiones y son las siguientes:

- Cultura Organizacional: “Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa” (Gentilin, 2020).

- Factores motivaciones: “Estados internos que activan y direccionan los pensamientos y sentimientos relacionados a los factores capaces de provocar o mantener una conducta para el logro de objetivos” (Zapata & Berrio, 2019).
- Herramientas tecnológicas: “Son programas y/o aplicaciones de rápido acceso que pueden ser utilizadas por diversas personas para intercambiar información y conocimiento de manera fácil. Mejorando la calidad del trabajo que realicen” (Matos, 2019).
- Comunicación: “Intercambio de información entre dos o más participantes, en el cual el primero transmite el mensaje y el segundo interpreta y produce una respuesta, de ser necesario” (Castelló & Del Pino, 2019).

### **3.5. Procedimiento**

El primer paso que dio inicio con elaboración de la Escala de motivación para docentes - EMD, fue la presentación de las cartas de autorización y consentimiento a los directores de los colegios pertenecientes a la provincia de Trujillo con el fin de que estén enterados de la investigación y que tema se va a tratar con los docentes.

Así mismo, se decidió hacer una prueba piloto compuesta por 100 profesores de ambos sexos, de nivel primario y secundario. Además se realizó la validez de contenido para determinar la validez de contenido, posteriormente se sustrajo el Coeficiente alfa de Cronbach dando como resultado el 0,919. A su vez en la muestra se optó por trabajar con una muestra más amplia de 270 docentes correspondientes al nivel primario y secundario, conformados por ambos sexos.

Por último, se realizó la recolección de los datos obtenidos en la prueba, los cuales fueron procesados en el programa estadístico SPSS con el objetivo de tener los productos finales del presente estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utilizó el software del paquete estadístico SPSS, versión 25, y para procesar los datos el programa Excel, de acuerdo a los procedimientos que guían el estudio. Para los estudios de validez, se procedió a través de los siguientes métodos: Validez de contenido, se aplicó la fórmula de Aiken, para cuantificar el coeficiente en la claridad, relevancia y coherencia, según la opinión de 10 jueces. Teniendo en cuenta estos datos se procedió a realizar el Análisis Factorial Confirmatorio a través de método de Máxima Verosimilitud, donde se hallaron cargas factoriales estandarizadas adecuadas, indicando la equivalencia entre ítems para medir cada factor. Por último, se utilizó el estadístico Omega de McDonald, para estimar de forma puntual e intervállica (Kelley y Lai, 2017) al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables de .70 a .90.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio respetó los derechos de propiedad intelectual, en ese sentido, se citaron cada uno de los aportes mencionados en el informe empleando las normas APA [American Psychological Association] séptima edición, además, se desarrolló la investigación cumpliendo los criterios éticos y deontológicos del Colegio de Psicólogos del Perú establecidos en su estatuto nacional, el cual señaló en su vigésimo tercer artículo señala que para la elaboración de un proyecto de investigación se contará con el asentimiento de un comité de ética de investigación reconocido por la autoridad competente, asimismo en relación a su vigésimo quinto artículo, el cual menciona también la primacía del beneficio sobre los riesgos de los participantes para que en todo proceso de investigación se tenga en consideración la salud de los participantes sobre los intereses sociales o particulares.

Asimismo, en el estudio se cumplió con los valores y principios morales de la bioética en el ámbito de las ciencias de la vida y la salud conforme al Informe de Belmont y la Declaración de Helsinki, como también se adjuntó el consentimiento informado acerca de la investigación a realizar.

Respecto a los cuatro principios bioéticos, se tuvo en cuenta el principio autonomía; actuando de manera independiente a una finalidad personal por lo que se actuó sin influencias ni presiones, principio de beneficencia; dada la actuación en beneficio de otros y suprimiendo prejuicios, es decir actuando con moralidad y promoviendo el bienestar, además del principio de no maleficencia, el cual indica prevenir y evitar causar daño, y finalmente el principio de justicia; mediante el trato igualitario, no importando aspectos ideológicos, sociales, culturales, económico u otros, por lo que se valorará de manera equitativa a los participantes del estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Validez de contenido de la Escala de motivación para docentes - EMD por V de Aiken a través de criterio de jueces.*

Validez de Contenido - V de Aiken								
ITEM	Claridad		Relevancia		Coherencia		Sig. (p)	V Aiken
	Total	% acuerdos	Total	% acuerdos	Total	% acuerdos		
1	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
2	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
3	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
4	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
5	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
6	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
7	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
8	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
9	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
10	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
11	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
12	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
13	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
14	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
15	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
16	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
17	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
18	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
19	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
20	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
21	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
22	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
23	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
24	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00
25	10	100.0 %	10	100.0 %	10	100.0 %	.000	1.00

*Nota: Se consideró a 10 expertos para la validez de contenido.*

En la tabla 1, se evidencia que mediante la V de Aiken, se obtuvo la validez de contenido, en el cual se obtuvo el valor de 1.00, indicando que el instrumento cuenta con índices significativos de claridad, coherencia y relevancia. Al comparar dichos resultados con la teoría Robles (2018), señala que mediante este coeficiente se determina la validez de contenido por criterio de jueces, sustentado mediante técnicas estadísticas.

**Tabla 2**

*Estadísticos Descriptivos de la Escala de motivación para docentes - EMD por V de Aiken a través de criterio de jueces.*

ITEM	N	Media	Desv. Desviación	Asimetría Estadístico	Curtosis Estadístico
ITEM 1	270	4,71	,480	-1,219	,213
ITEM 2	270	4,54	,613	-1,263	1,930
ITEM 3	270	4,58	,537	-,763	-,570
ITEM 4	270	4,41	,613	-,811	1,135
ITEM 5	270	4,33	,595	-,258	-,637
ITEM 6	270	4,03	,587	-,004	-,076
ITEM 7	270	4,06	,690	-,288	-,205
ITEM 9	270	4,04	,655	-,046	-,656
ITEM 10	270	4,39	,573	-,274	-,762
ITEM 11	270	4,20	,624	-,442	,710
ITEM 12	270	4,13	,492	,291	,720
ITEM 13	270	4,40	,587	-,703	1,366
ITEM 14	270	4,20	,624	-,628	1,550
ITEM 15	270	4,23	,582	-,416	1,336
ITEM 16	270	4,46	,499	,164	-1,988
ITEM 18	270	4,35	,501	,354	-1,232
ITEM 19	270	4,06	,634	-,310	,438
ITEM 20	270	4,20	,558	-,355	1,789
ITEM 21	270	4,42	,516	,086	-1,427
ITEM 22	270	4,42	,531	-,046	-1,198
ITEM 23	270	4,36	,545	-,447	1,822
ITEM 24	270	4,24	,589	-,443	1,225
ITEM 25	270	4,24	,570	-,402	1,539

En la tabla 2, se muestran medidas de tendencia central como la media y mediana, dispersión en la desviación estándar, que sirven como línea base para futuras evaluaciones con el presente instrumento; así mismo, se presenta una Desviación estándar de .480 - .624, entre los ítems, además de presentar una desviación asimétrica de .148 y una curtosis de .295.

**Tabla 3**

*Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett de la Escala de motivación para docentes – EMD*

<b>Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,932
Prueba de Esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2473
	Gl	78
	Sig.	,000

En la tabla 3, se muestra que al realizar el análisis factorial mediante la prueba KMO se obtuvo una valoración de 0.932, siendo este adecuado para dar continuidad al análisis factorial exploratorio. Así mismo, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo una significancia de 0.000, evidenciando que existe relación entre los ítems y el instrumento. Aguirre et al. (2019), quienes manifiestan que mediante la aplicación de la prueba de Kaiser, Meyer y Olkin y la Prueba de esfericidad de Bartlett se obtiene la validez de constructo u la confiabilidad, reafirmando la validez y confiabilidad del instrumento a emplear en toda la muestra del estudio.

**Tabla 4**

<b>Varianza Total Explicada</b>						
Factor	<i>Autores Iniciales</i>			<i>Sumas de cargas</i>		
	<i>Total</i>	<i>% de varianza</i>	<i>% acumulado</i>	<i>Total</i>	<i>% de varianza</i>	<i>% acumulado</i>
1	12.449	49.796	49.796	12.063	48.251	48.251
2	1.638	6.552	56.348	1.308	5.233	53.484
3	1.429	5.717	62.065	1.012	4.048	57.532
4	1.091	4.364	66.428	.701	2.803	60.335
5	.975	3.902	70.330			
6	.832	3.329	73.659			
7	.699	2.796	76.455			
8	.626	2.503	78.959			
9	.547	2.187	81.146			
10	.511	2.043	83.188			
11	.492	1.966	85.155			
12	.460	1.841	86.996			
13	.424	1.694	88.690			
14	.373	1.494	90.184			
15	.350	1.402	91.586			
16	.318	1.270	92.856			
17	.289	1.157	94.013			
18	.266	1.062	95.076			
19	.234	.937	96.013			
20	.213	.852	96.865			
21	.205	.820	97.685			
22	.176	.705	98.390			
23	.155	.620	99.011			
24	.137	.550	99.560			
25	.110	.440	100.000			

*Varianza total explicada de la Escala de motivación para docentes - EMD*

En la tabla 4, se observa el análisis de la varianza total explicada, mediante la cual se obtuvo el 62.29% de la variabilidad del constructo de motivación en docentes, siendo este un porcentaje apropiado. Además de evidenciarse que las 4 dimensiones propuestas fueron aceptadas dentro del análisis factorial.



**Tabla 5**

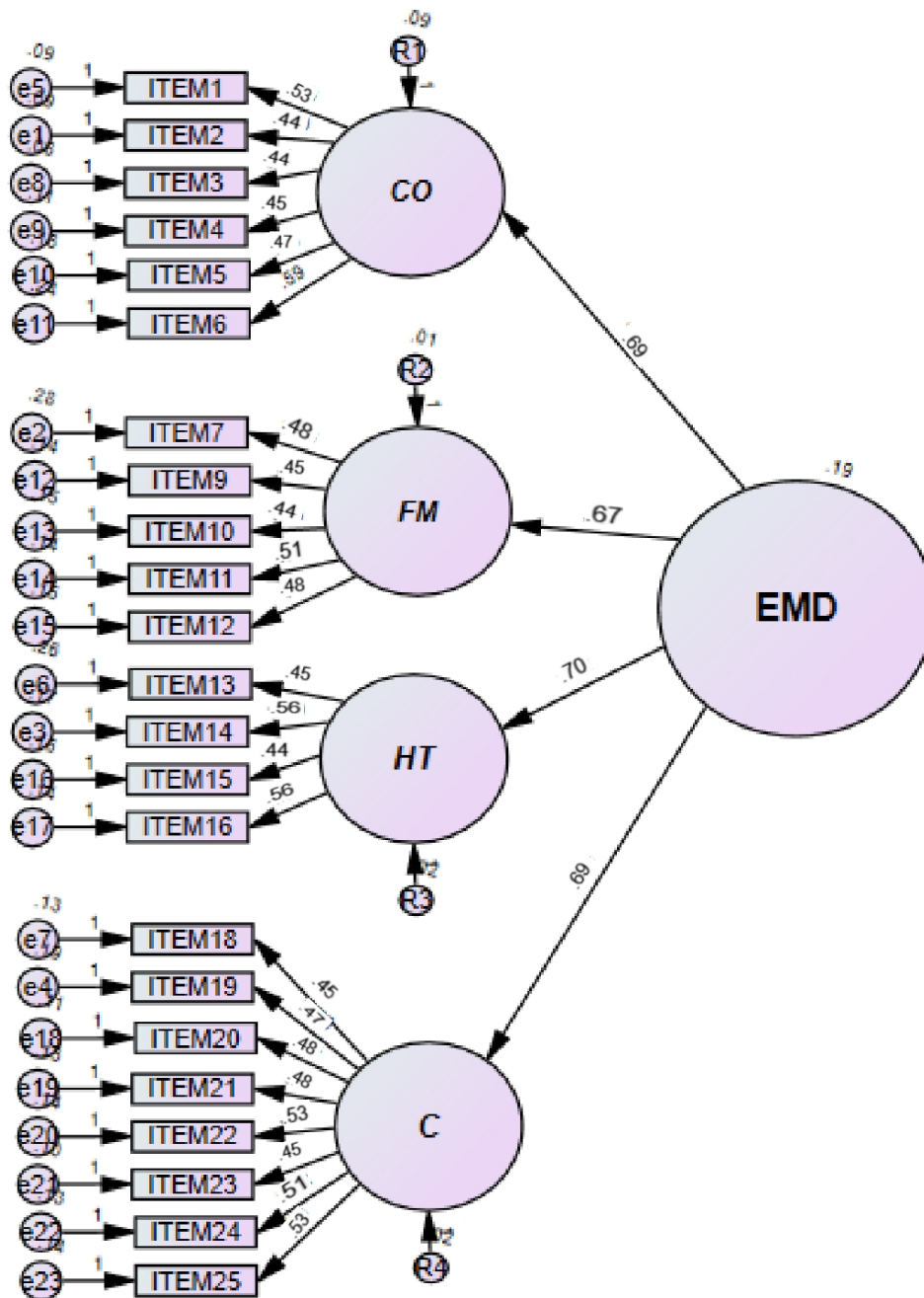
*Índices de Ajuste obtenidos en el análisis factorial confirmatorio de la Escala de motivación para docentes – EMD*

Modelo	A. Global		A. Comparativo			A. Parsimonioso			
	$\chi^2$	RMSEA	CFI	TLI	NFI	PRATIO	PNFI	PCFI	AIC
M1 25 ítems	2.28	.11	.82	.86	.88	.84	.78	.74	421
M2 23 ítems	1.27	.06	.97	.96	.94	.97	.94	.95	182

En la tabla 5, la Escala de motivación para docentes, se halla compuesto por 25 ítems, los cuales se hallan agrupados en 4 factores; de acuerdo a las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento en la muestra de estudio se efectuó el análisis factorial confirmatorio (AFC) a través del método de máxima verosimilitud (ML) tomando en cuenta la presencia de normalidad univariada (Fernández, 2017), asimismo, ya que dicho método facilita la estimación de los valores libre de sesgos en función al tamaño de la muestra (Lara, 2018), de tal modo que se reporta los valores de ajuste global para el modelo M1, el ajuste absoluto por medio de: el valor de Chi cuadrado ( $X^2=2.28$ ), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.11); el ajuste comparativo a través de su índice (CFI=.82), el índice de Tucker-Lewis (TLI=.86) y el índice de Ajuste Normado (NFI=.88); finalmente el ajuste parsimonioso por medio del criterio de información de Akaike (AIC=421). Además, se reespecificó el modelo suprimiendo 2 ítems con pesos factoriales estandarizados inferiores a .40, de la dimensión factores motivacionales el ítem 8 y de la dimensión herramientas tecnológicas el ítem 17. Es así que del modelo reespecificado (M2) los valores de ajuste global son más favorables que del primer modelo.

Figura 1

Modelo del análisis factorial confirmatorio



**Tabla 6***Cargas factoriales de los ítems de la Escala de motivación para docentes – EMD*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>CARGA FACTORIAL</b>
<i>Cultura Organizacional</i>	Ítem 1	.53
	Ítem 2	.44
	Ítem 3	.44
	Ítem 4	.45
	Ítem 5	.47
	Ítem 6	.59
<i>Factores Motivacionales</i>	Ítem 7	.48
	Ítem 9	.45
	Ítem 10	.44
	Ítem 11	.51
	Ítem 12	.48
<i>Herramientas Tecnológicas</i>	Ítem 13	.45
	Ítem 14	.56
	Ítem 15	.44
	Ítem 16	.56
<i>Comunicación</i>	Ítem 18	.45
	Ítem 19	.47
	Ítem 20	.48
	Ítem 21	.48
	Ítem 22	.53
	Ítem 23	.45
	Ítem 24	.51
	Ítem 25	.53

En la tabla 6, se muestran las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, de los ítems de cada dimensión que está constituida la Escala de motivación para docentes (EMD), donde se puede apreciar que los valores de los referidos índices oscilan en entre .44 y .56

**Tabla 7***Confiabilidad de la Escala de motivación para docentes – EMD*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>N de Ítems</b>	<b>Omega McDonald's</b>
Cultura Organizacional	6	.90
Factores Motivaciones	5	.86
Herramientas Tecnológicas	4	.88
Comunicación	8	.86
Escala de motivación para docentes	23	.92

En la tabla 7, se muestran los índices de fiabilidad de las cuatro dimensiones, donde en Omega se obtuvo una valoración entre .86 - .90. Así mismo en la dimensión global se obtuvo un valor mayor e igual a .9 en la Escala de motivación para docentes – EMD. Evidenciando una confiabilidad óptima.

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad, la motivación laboral es un factor imprescindible en toda organización que tiene como finalidad desarrollarse eficientemente en el mercado global; es por ello que varias empresas de diferentes rubros han estado tomando diversas estrategias, para que su organización figure en el top de las organizaciones con mejor ambiente laboral.

Por lo tanto, el realizar una evaluación de la motivación de los docentes no sólo es una acción concreta, sino un proceso sistematizado que demanda de una adecuada planificación, evaluación y retroalimentación; además de requerir un instrumento idóneo para la medición, que cuente con propiedades psicométricas que garanticen la validez y confiabilidad de sus resultados.

Sin embargo, los instrumentos para medir la motivación en docentes son escasos, ya que se han orientado en medir la variable en adolescentes y jóvenes, porque son considerados como población vulnerable. En consecuencia, los test que existen de motivación laboral, están elaborados de manera general, es decir que se pueden aplicar a cualquier carrera o profesión; dentro de las pocos instrumentos de motivación orientados para docentes se encuentra el Cuestionario de McClelland, el cual consta de 50 ítems, divididos en 3 dimensiones, presenta una validez y confiabilidad optima, sin embargo fue elaborada en el año 2012 en Colombia; lo que indica que su construcción se basó en una población y realidad distinta a la de Perú. Además, debido al año de elaboración, no consideró la crisis sanitaria que se ha vivido (Ruiz & Aguilar, 2017).

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández, Fernández & Batista 2017). La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, Fernández & Batista 2017). Contar con una escala orientada a evaluar la motivación del docente, facilitará que las instituciones educativas incorporen planes de desarrollo profesional en su plana docente, con la finalidad de contar con profesionales idóneos, que aseguren una formación integral de los

estudiantes, que sean capaces de satisfacer las demandas del mercado. Siendo necesaria la construcción de un instrumento adecuado a la realidad de la educación peruana.

La creación del presente instrumento está basado en la Teoría de las necesidades de McClelland; la cual postula que la motivación del ser humano se basa en tres dimensiones, que sería el logro o éxito, el poder o impacto y la afiliación o intimidad (Andersen, 2018). La primera dimensión o denominada Necesidades de logro, se enfoca en que la competitividad, la ética laboral, status y el dinero, son los factores básicos que impulsan al sujeto a conseguir su objetivo o meta; es decir que en esta dimensión el ser humano busca satisfacer su necesidad intrínseca de éxito y excelencia (Coll et al., 2018). Así mismo consta de dos indicadores, el primero es el deseo a la excelencia, refiriéndose al empeño que el colaborador le pone a sus labores dentro del contexto laboral; buscando retos más complicados, mediante lo cual va creciendo profesionalmente.

La segunda dimensión es denominada como la Necesidad de poder, la cual se basa en el deseo de impulsar, entrenar y enseñar a otros a lograr sus propias metas; con la finalidad de replicar esto en el ámbito personal e institucional, logrando construir una reputación, posición y autoridad (Rybnicek et al., 2019). El primer indicador de esta dimensión es conocida como Status y prestigio, donde todo colaborador demuestra su capacidad por alcanzar sus objetivos, compitiendo profesionalmente. El segundo indicador es la consideración de importancia, donde el sujeto evidencia la satisfacción que le genera influir en los demás para que estos cumplan sus deseos (Rybnicek et al., 2019).

Por último, la tercera dimensión se reconoce como la Necesidad de afiliación, la cual se enfoca que toda persona tiene el deseo de formar parte de un grupo, encontrando el sentido de pertenencia; es por ello que el ser humano busca formar y mantener relaciones interpersonales cercanas y significativas; formando sujetos con una alta capacidad de desempeñarse efectivamente en equipo (Rybnicek et al., 2019). El primer indicador se conoce como popularidad, evidenciando que el sujeto frecuentemente dialoga con las personas, con las cuales comparte un entorno en común, ya sea el laboral o personal; con la finalidad de caerles bien a

las otras personas. Como segundo indicador, se identifica a la interacción con los demás, demostrando intereses de la persona por relacionarse con sujetos de la misma organización. Como tercer indicador se tiene el trabajo en equipo, donde el colaborador demuestra satisfacción por trabajar con sus compañeros en un objetivo en común. (Rybnicek et al., 2019)

Por lo tanto, el presente trabajo tuvo el principal objetivo construir la Escala de motivación para docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Trujillo, La Libertad 2022. Mediante el análisis de la validez de contenido de los ítems propuestos por medio de juicio de expertos, utilizando la V de Aiken (Sireci y FaulknerBond, 2018). Además de la validez de constructo del instrumento a través del análisis factorial exploratorio (AFE) y confirmatorio (AFC). Así mismo de obtener la fiabilidad de la Escala de motivación para docentes mediante el Alfa de Cronbach (Viladrich, Angulo-Brunet y Doval, 2017).

De acuerdo a los objetivos planteados, mediante el criterio de jueces, se consiguió la validez de contenido, en el cual se obtuvo el valor de 1.00, indicando que el instrumento cuenta con índices significativos de claridad, coherencia y relevancia. Al comparar dichos resultados con la teoría Robles (2018), señala que mediante este coeficiente se determina la validez de contenido por criterio de jueces, sustentado mediante técnicas estadísticas. En relación con otros estudios, se encontró la investigación realizada por Gómez (2019), el cual, planteó como objetivo la construcción de la Escala de motivación académica con la finalidad de demostrar su validez y fiabilidad. En ese sentido, como primera acción elaboró los ítems para luego ser sometida a juicio de expertos en la que participaron 10 profesionales con conocimiento en el tema, calculando su validez mediante la V de Aiken. Como resultado obtuvo una óptima validez de contenido. Así mismo, en el estudio elaborado por Pérez y Apaza (2019) cuyo objetivo fue la construcción y evaluación de las propiedades psicométricas de un instrumento para evaluar la adicción al trabajo en personas comprendidas entre las edades de 20 a 66 años de edad, realizó la validez de contenido obteniendo un puntaje de .819 evidenciando una buena validez de contenido.

Por otro lado, mediante el análisis factorial exploratorio, se identificó que en la prueba KMO se obtuvo una valoración de .932, siendo este adecuado para dar continuidad al análisis. Así mismo, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo una significancia de 0.000, evidenciando que existe relación entre los ítems y el instrumento. Aguirre et al. (2019), quienes manifiestan que mediante la aplicación de la prueba de Kaiser, Meyer y Olkin y la Prueba de esfericidad de Bartlett se obtiene la validez de constructo u la confiabilidad, reafirmando la validez y confiabilidad del instrumento a emplear. En relación a dichos resultados, Quevedo et al. (2018), elaboró un cuestionario para evaluar la motivación frente al proceso de enseñanza - aprendizaje empleado por docentes, para lo cual evaluaron las propiedades psicométricas del mismo. No obstante, para el desarrollo de la investigación se empleó un diseño instrumental, descriptivo, y transversal, en el que la muestra estuvo constituida por 1401 personas de distintos centros educativos de una ciudad española. Como resultados del estudio, mediante el análisis KMO se obtuvo un valor de .97 y una esfericidad de Bartlett de 17749 ( $p < 0.01$ ), por lo que se permitió realizar el análisis factorial que explicaron el 49.74% de los factores totales.

Posteriormente, se observa el análisis de la varianza total explicada, mediante la cual se obtuvo el 62.29% de la variabilidad del constructo de motivación en docentes, siendo este un porcentaje apropiado. Además de evidenciarse que las 4 dimensiones propuestas fueron aceptadas dentro del análisis factorial. En relación a estos resultados, se encuentra la investigación realizada por Pérez y Apaza (2019) mediante una investigación cuyo objetivo fue la construcción y evaluación de las propiedades psicométricas de un instrumento para evaluar la adicción al trabajo en personas comprendidas entre las edades de 20 a 66 años de edad, así como ítems conformados por un único factor que explicó el 45.7% de la varianza, con pesos mayores a 0.50, evidenciando una buena validez.

Por otro lado, la escala de motivación para docentes, se compuso por 25 ítems, los cuales se agrupados en 4 factores; de acuerdo al análisis factorial confirmatorio (AFC) a través del método de máxima verosimilitud (ML) tomando en cuenta la presencia de normalidad univariada (Fernández, 2017), asimismo, ya que dicho método facilita la estimación de los valores libre de sesgos en función al



tamaño de la muestra (Lara, 2018), de tal modo que se reporta los valores de ajuste global para el modelo M1, el ajuste absoluto por medio de: el valor de Chi cuadrado ( $\chi^2=2.28$ ), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.11) (Littlewood & Bernal, 2018); el ajuste comparativo a través de su índice (CFI=.82), el índice de Tucker-Lewis (TLI=.86) y el índice de Ajuste Normado (NFI=.88); finalmente el ajuste parsimonioso por medio del criterio de información de Akaike (AIC=421). Además, se reespecificó el modelo suprimiendo 2 ítems con pesos factoriales estandarizados inferiores a .40, de la dimensión factores motivacionales el ítem 8 y de la dimensión herramientas tecnológicas el ítem 17. Es así que del modelo reespecificado (M2) los valores de ajuste global son más favorables que del primer modelo. En relación a dichos resultados, se encuentra el estudio realizado por Gómez (2019), el cual planteó como objetivo, la construcción de la Escala de motivación académica con la finalidad de demostrar su validez y fiabilidad. Como resultados de dichas pruebas obtuvo índices de ajustes adecuados; CMIN=1.455, RMR=0.12, CFI=.993, TLI=.984, RMSEA=0.20, eliminando 15 ítems y quedándose con 10 de ellos.

Así mismo, se demuestra que las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, de los ítems de cada dimensión que está constituida la Escala de motivación para docentes (EMD), donde se puede apreciar que los valores de los referidos índices oscilan en entre .44 y .56, obteniendo ítems con cargas factoriales adecuados. En referencia a dicho resultados, se encuentra que, Huarcaya (2018), en su estudio evaluó las propiedades psicométricas de un cuestionario dirigido a los docentes universitarios en el que empleó una muestra de 178 docentes. Donde obtuvo como resultados que las cargas factoriales de todos los ítems evaluados fueron adecuados excepto uno que obtuvo una carga aceptable, aduciendo que los adecuados oscilan entre .2 a .4.

Por otro lado, para el índice de fiabilidad se utilizó el Omega de McDonald; donde se obtuvo una valoración de .92. Evidenciando una confiabilidad óptima en la Escala de motivación para docentes – EMD. Asimismo, el estudio de Gómez (2019), planteó como objetivo la construcción de la Escala de motivación académica con la finalidad de demostrar su validez y fiabilidad. Como resultados de dichas pruebas se obtuvo un coeficiente de Omega de Mc Donald de .728. Sin embargo, dentro de los estudios revisados, se encuentran dos, que solo utilizaron

el Alfa de Cronbach, para identificar su confiabilidad, como en, la investigación de Quevedo et al. (2018), el cual, elaboró un cuestionario para evaluar la motivación frente al proceso de enseñanza - aprendizaje empleado por docentes, para lo cual evaluaron las propiedades psicométricas del mismo. No obstante, para el desarrollo de la investigación se empleó un diseño instrumental, descriptivo, y transversal, en el que la muestra estuvo constituida por 1401 personas de distintos centros educativos de una ciudad española.

Así mismo, es importante resaltar las limitaciones que se han presentado en el estudio, como el uso de un muestreo no probabilístico, además de no contar con un instrumento que mida la variable en estudio en la población seleccionada, para poder constatar los resultados. Sin embargo, la investigación logró elaborar un instrumento con evidencias estadísticas de validez y confiabilidad óptimas.

## **VI. CONCLUSIONES**

El presente estudio concluye con la construcción de la Escala de motivación para docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Trujillo, La Libertad 2022; la cual tiene validez de contenido, validez de constructo, y confiabilidad.

Así mismo, la validez de contenido fue conseguida mediante criterio de jueces, donde la V de Aiken, alcanzó un puntaje uniforme, indicando que el instrumento cuenta con índices significativos de claridad, coherencia y relevancia.

Además, se logró determinar la validez de constructo, mediante el análisis factorial, estructurando el instrumento en cuatro dimensiones y veinte tres ítems.

Por último, se consiguió la confiabilidad del instrumento, utilizando el Omega de Mc Donald; donde los resultados evidenciaron que el instrumento presenta un alto nivel de consistencia interna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que, en toda construcción de algún instrumento se debe tener presente el lugar, la cultura y el idioma de la población a la que va a ir dirigido.

Se sugiere aplicar la presente Escala de motivación en nuevas investigaciones, para aumentar la evidencia de las propiedades psicométricas desarrolladas en el estudio; considerando que la población a evaluar, presente las mismas características que los sujetos del actual estudio.

Se recomienda emplear otros métodos para medir la confiabilidad, como el test-retest (se refiere al grado en que una prueba produce resultados similares a lo largo del tiempo) y mitades (se divide los reactivos según el grado de dificultad, constituyendo una especie de prueba paralela).

Así mismo se sugiere utilizar el método divergente (prueba que los constructos que se espera que estén relacionados de hecho, lo están) y/o convergente (prueba que los constructos que no deberían tener ninguna relación de hecho, no la tienen) para realizar la validez de constructo.

## REFERENCIAS

- Aguinis, H., Hill, S., y Bailey, J. (2019). Best Practices in Data Collection and Preparation: Recommendations for Reviewers, Editors, and Authors. *Organizational Research Methods*, 20(10), 1-16. <http://hermanaguinis.com/ORMdatacollection.pdf>
- Akeem, O. (2017). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal* 22(4), 195-201. [http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334\\_200833.pdf](http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334_200833.pdf)
- American Psychological Association. (2018). Standards for Educational and Psychological Testing. United States: American Educational Research Association.
- Brown, T. (2017). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2 ed). New York: The Guilford Press.
- Aguirre, E., Calvache, M., y Osejo, D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista Criterios*, 26(2), 35-59.
- Ajayi, P. (2020). Telecommuting during covid-19 in Nigeria. *African journal for the psychological studies of social*, 23(2), 1-9. [http://www.ajpssi.org/index.php/ajpssi/article/view/428/pdf\\_324](http://www.ajpssi.org/index.php/ajpssi/article/view/428/pdf_324)
- Abrashoff, M. (2018). *It's your ship*. New York: Little, Brown Book Group.
- Anderman, E. M. (2020). Achievement motivation theory: Balancing precision and utility. *Contemporary Educational Psychology*, 61. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101864>

- Aranda, I. (4 de junio de 2020). *Diálogos Generacionales en tiempos del Covid19*. Observatorio Generación & Talento: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-importancia-de-la-salud-psicologica-de-los-empleados-en-la-vuelta-a-la-oficina.html>
- Argumedo, D., Nóbrega, M., Bárrig, P., & Otiniano, F. (2019). *Criterios homologados de investigación en Psicología (CHIP). Investigaciones instrumentales. Versión 2.0*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bektaş, F., Çağatay, A., & Gümüş, S. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational Studies* . <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1793301>
- Börü, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776. [https://www.e-iji.net/dosyalar/iji\\_2018\\_4\\_48.pdf](https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2018_4_48.pdf)
- Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T. (2020). Implementing a teaching performance assessment: An Australian case study. *Australian Journal of Teacher Education*, 45(5), 74-90. Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T
- Bobbitt, S. (2020). A situative turn in the conversation on motivation theories. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101866>
- Bonavida, C., & Gasparini, L. (2020). El Impacto Asimétrico de la Cuarentena. *Documentos de trabajo del CEDLAS*, 1-20. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/94352/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/94352/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brynjolfsson, E. H., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data. *National Bureau of Economic Research*, 1-25. [10.3386/w27344](https://doi.org/10.3386/w27344)

- Calderón, C., & Villavicencio, M. (31 de marzo de 2020). *5 cosas que como trabajador debes saber del trabajo remoto*. <https://www.enfoquederecho.com/2020/03/31/5-cosas-que-como-trabajador-debes-saber-del-trabajo-remoto/>
- Canu, M., & Duque, I. (2017). Sobre el coeficiente Alpha de Cronbach y su interpretación en la evaluación educativa. *Encuentro Internacional De Educación En Ingeniería.*, 1-10.
- Castelló, A., & Del Pino, C. (2019). *Comunicación, Publicidad e Imagen. De la publicidad a la comunicación persuasiva integrada: Estrategia y Empatía*. Esic Editorial.
- Conner, B. (2017). Descriptive statistics. *American Nurse Today*, 52-55.
- Davis, K. (2015). *Human Behavior or Work: Human Relations and Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Escobedo, A. (16 de marzo de 2020). *Diferencias entre «teletrabajo» y «trabajo remoto»*. <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Díaz, V. (2019). Influence of the questionnaire design in selfadministered surveys. *International Journal of Comparative Sociology*, 3(1), 115-121. <https://medcraveonline.com/SIJ/SIJ-03-00163.pdf>
- Flores, P., Muñoz, L., & Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Revista Perfiles*, 21(1), 4-11.
- Garmendia, J., & Monserrat, F. (2018). Interpretación de resultados estadísticos. *Medicina Intensiva*, 42(6), 370-379.
- Gentilin, M. (2020). Cultura en las organizaciones. Una diferenciación entre cultura corporativa y cultura organizacional. En O. Garcés-Urbe, *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales* (págs. 83-114). Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.

- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Routledge.
- Gómez, N. (2019). *Construcción de la Escala de Motivación Académica (EMAV) en estudiantes de secundaria de instituciones educativas públicas-Ventanilla, 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Hayes, A., & Coutts, J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Huarcaya, J. (2018). *Propiedades psicométricas del cuestionario situations in schools en docentes universitarios*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- INE. (2019). *Anuario Estadístico de España*. Instituto Nacional de Estadística España. [https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario19/anu19\\_05salud.pdf](https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario19/anu19_05salud.pdf)
- Jain, A., Gupta, B., & Bindal, M. (2019). A study of employee motivation in organization. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(6), 65-68. <https://www.ijemr.net/DOC/IJEMR20190906011.pdf>
- López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5919100.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus12-01-359.pdf>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el*



Desarrollo Educativo, 11(21), 1-31.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>

Matos, V. (2019). *Uso de herramientas tecnológicas para optimizar el aprendizaje del idioma inglés en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Menores de Palca, Ayacucho 2018*. Moquegua, Perú: Universidad José Carlos Mariategui.

Maulana, R., Helms-Lorenz, M., Iridayanti, Y., & Fadhilah, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia. *Journal for the Study of Education and Development*, 43, 1-32.

Mercado, A., Robles, É., & Oudhof, J. (2019). Propiedades psicométricas del Test de Motivaciones Existenciales en adultos jóvenes. *Persona*, 22(1), 81-93.  
[https://doi.org/10.26439/persona2019.n022\(1\).4090](https://doi.org/10.26439/persona2019.n022(1).4090)

Mintrop, R., & Ordenes, M. (2017). Teacher work motivation in the era of extrinsic incentives: Performance goals and prosocial commitments in the service of equity. *Education Policy Analysis Archives*, 25(44), 1-40.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047031.pdf>

Mintra. (2020). *Guía para la elaboración del trabajo remoto*. Lima.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)

Mintra. (4 de setiembre de 2020). *Perú: más de 220.000 personas realizan trabajo remoto formalmente*. Recurso Humanos:  
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/peru-mas-de-220000-personas-realizan-trabajo-remoto-formalmente>

Munaya, A. (2021). *Motivación y desempeño docente en una institución educativa privada de la provincia de Pisco, 2021*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67738/Munaya\\_MAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67738/Munaya_MAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Olivera, M. (2019). Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica. Universidad Cesar Vallejo, Ica. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38341/olivera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Osman, D., & Warner, J. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*, 92(1), 1-12. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X1830670X> Ozbek, O., & Taneri, P. (2019). Teacher performance appraisal in Turkey: an alternate model. *European Journal of Education Studies*, 5(11), 222-251. [https://www.researchgate.net/publication/332568723\\_European\\_Journal\\_of\\_Education\\_Studies\\_TEACHER\\_PERFORMANCE\\_APPRAISAL\\_IN\\_TURKEY\\_AN\\_ALTERNATE\\_MODEL](https://www.researchgate.net/publication/332568723_European_Journal_of_Education_Studies_TEACHER_PERFORMANCE_APPRAISAL_IN_TURKEY_AN_ALTERNATE_MODEL) Peninnah, Y. (2018). Teacher motivation and performance of teachers secondary schools in Kween sub-county, Kween District. Kampala International University, Kampala. <https://ir.kiu.ac.ug/bitstream/20.500.12306/2484/1/img00632.pdf> Orcan, F. (2018). Exploratory and confirmatory factor analysis: which one to use first. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 9(4), 414-421. Osman, D. J., & Warner, J. R. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*, 92, 10-16. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103064> Pastor, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 193-197. Pérez, M., & Apaza, B. (2019). *Construcción de la Escala de Adicción al Trabajo en adultos [Tesis de pregrado]*. Lima: Universidad Peruana Unión.

- Quevedo, R., Quevedo, V., & Téllez, M. (2017). Cuestionario de evaluación motivacional del proceso de aprendizaje (EMPA). *European Journal of Investigation in Health*, 6(2), 83-105.
- Robles, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo continente*, 29(1), 193-197.
- Ruiz-Mitjana, L. (2018). *Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística*. <https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Universidad Central de Ecuador.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación - Universidad Ricardo Palma.
- Sandoval, J., Riveros, F., & Duque, E. (2020). Psychometric properties of a resilience scale in family caregivers of older adults. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 40-51. <http://dx.doi.org/10.14718/acp.2020.23.2.3>
- Schürmann, L., Gaschler, R., & Quaiser-Pohl, C. (2020). Motivation theory in the school context: differences in preservice and practicing teachers' experience, opinion, and knowledge. *European Journal of Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00496-z>
- Silva, t., Oliveira, E., & Montanari, R. (2020). Difficulties of remote education in rural schools in northern Minas Gerais during the Covid-19 pandemic. *Society and development*, 9(8). <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.6053>

- Spreitzer, G., & Bit Hwang, E. (2019). How thriving at work matters for creating psychologically healthy workplaces: current perspectives and implications for the new world of work. *Creating Psychologically Healthy Workplaces*, 293-310. <https://doi.org/10.4337/9781788113427.00024>
- Sunafil. (3 de agosto de 2020). *Conoce las principales características para aplicar el trabajo remoto*. doi:<https://grupoverona.pe/sunafil-conoce-las-principales-caracteristicas-para-aplicar-el-trabajo-remoro/>
- Taber, K. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Educatio*, 48(6), 1273-1296.
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis*. Universidad externado de Colombia.
- Toschi, D. (2020). Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19. *Revista ECONO*, 20(10), 15-19. <https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/10349>
- Vermote, B., Aelterman, N., Beyers, W., Aper, L., Buysschaert, F., & Vansteenkiste, M. (2020). The role of teachers' motivation and mindsets in predicting a (de)motivating teaching style in higher education: a circumplex approach. *Motivation and Emotion* volume, 94, 270-294. <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09827-5>
- Viladrich, C., & Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología*, 33 (3), 755- 782.
- Watkins, M. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219-246.
- Zamora, E. (2020). *Sistema de comunicación en una empresa con contratación de tipo remota en busca de sentimiento de pertenencia, eficiencia laboral y*

*relacionamiento interno*. Santiago de Cali: Universidad Autónoma de Occidente.

Zapata, D., & Berrio, V. (2019). *Factores motivacionales de los empleados del área de sistemas de La Corporación Universitaria Lasallista*. Antioquía Colombia: Universitaria Lasallista.

Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi, H., & Nikanfar, A. (2015). Design and Implementation Content Validity Study: Development of an instrument for measuring Patient-Centered Communication. *International Journal of Caring Sciences*, 4(2), 165-178. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484991/pdf/jcs-4-165.pdf>

## ANEXOS

**Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Motivación	La motivación es causada, además es motivado, es decir que el ser humano actúa persiguiendo un objetivo, el cual impulsa al sujeto en esforzarse al máximo por conseguir lo que se propuso (Bravo, 2019).	Esta variable será medida a través de un test desarrollado por la autora, usando la teoría de la motivación laboral de McClellan, consta de 23 ítems.	Cultura organizacional	Compromiso	1, 4, 6	Ordinal
				Desempeño	2, 3, 5	
			Factores motivaciones	Remuneración	7, 10	
				Condiciones de trabajo	11	
				Reconocimiento	9, 12	
			Herramientas tecnológicas	Equipos informáticos	13, 15	
				Herramientas de comunicación	14, 16	
			Comunicación	Designación de tareas y roles	18, 21, 24	
				Reuniones periódicas	19, 22	
				Organización	20, 23, 25	

*Nota.* Elaborado por Delgado Monzón, Alondra de los Milagros

### Anexo 03: Manual del Instrumento

## ESCALA DE MOTIVACIÓN PARA DOCENTES

**INSTRUCCIONES:** La presente Escala de Motivación para Docentes (EMD). Lee cuidadosamente las siguientes preguntas de manera atenta, seleccione una sola respuesta, marcando con una **(X)**. El siguiente instrumento está estructurado por 25 ítems. No hay respuestas buenas y malas. Considere alguna de las cinco alternativas de respuesta.

NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
(1)	(2)	(4)	(5)

En caso tenga duda sobre la aplicación de la escala, consulte con el examinador. Sea lo más sincero y honesto posible

ÍTEMS	REACTIVOS	VALORACIÓN			
		(1)	(2)	(4)	(5)
1	Estoy comprometido (a) con la institución educativa y con el desarrollo de sus funciones.				
2	Me he adaptado fácilmente a la modalidad de trabajo presencial utilizando mascarilla y distanciamiento social.				
3	Me siento motivado (a) para realizar mis funciones como docente.				
4	La institución educativa valora el trabajo que realizo				
5	Considero que las herramientas tecnológicas, han contribuido a mejorar mi desempeño y productividad				
6	La institución educativa me brinda capacitación y herramientas tecnológicas necesarias para el adecuado desarrollo de mis funciones				
7	Me siento a gusto con la remuneración percibida por mi trabajo				

9	Me agrada que mis compañeros(as), coordinadores y/o supervisores reconozcan mi esfuerzo y resultados				
10	Considero que la remuneración que recibo es justa en función a mi trabajo				
11	A pesar de las situaciones adversas la institución me ha seguido brindando adecuadas condiciones laborales para continuar desempeñando mi puesto				
12	Siento el reconocimiento por parte de mis superiores y/o compañeros(as) de trabajo				
13	La institución educativa me facilita equipos informáticos (laptop, computadora, impresora, etc.) para el desarrollo de sus funciones				
14	Utilizó herramientas creativas que me permita comunicarme con facilidad				
15	La institución se preocupa por que cuente con adecuada estabilidad emocional y física para realizar mis funciones laborales				
16	Utilizo plataformas de comunicación (whatsapp, zoom, meet, etc.) para mantenerme en contacto con alumnos, padres de familia y directivos.				
18	La institución educativa me ha explicado claramente cuáles son mis tareas y roles				
19	En la institución educativa realizamos reuniones periódicas a través de los medios virtuales y de manera presencial.				
20	Se tiene una programación para las reuniones de coordinación				
21	El (La) coordinador(a) y/o supervisor(a) reconoce cuando hago bien mi trabajo				
22	La institución educativa comunica con claridad sus objetivos, normas y políticas internas.				
23	La institución educativa promueve el trabajo en equipo				



24	Se me brinda retroalimentación constante sobre mi trabajo				
25	En la institución educativa mantenemos un clima de confianza y apertura entre los docentes				

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Directo General

Con el debido respeto, Me presento a usted, mi nombre es **Alondra de los Milagros Delgado Monzón**, estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Trujillo.

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“MOTIVACIÓN EN: CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDAD PSICOMÉTRICAS, EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TRUJILLO, LA LIBERTAD, 2022”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba para que se evalúe la motivación de los docentes que laboran en I.E.P., el mismo que contribuirá para identificar el nivel de motivación de los docentes para tomar medidas frente a ello. El presente estudio permitirá confirmar el enfoque teórico propuesto por la autora y su aplicación para la generación de nuevos conocimientos respecto al tema. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

**Gracias por su colaboración.**

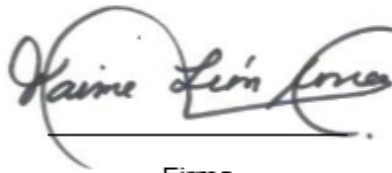
Alondra de los Milagros Delgado Monzón

**ESTUDIANTES DE LA E.P. DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“MOTIVACIÓN EN: CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDAD PSICOMÉTRICAS, EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TRUJILLO, LA LIBERTAD, 2022”** de la estudiante **Alondra de los Milagros Delgado Monzón**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 11/04/2022

A handwritten signature in black ink, reading "Jaime León Flores". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the text.

Firma

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Directo General  
**Julia Vidal Castillo**

Con el debido respeto, Me presento a usted, mi nombre es **Alondra de los Milagros Delgado Monzón**, estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Trujillo.

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“MOTIVACIÓN EN: CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDAD PSICOMÉTRICAS, EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TRUJILLO, LA LIBERTAD, 2022”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba para que se evalúe la motivación de los docentes que laboran en I.E.P., el mismo que contribuirá para identificar el nivel de motivación de los docentes para tomar medidas frente a ello. El presente estudio permitirá confirmar el enfoque teórico propuesto por la autora y su aplicación para la generación de nuevos conocimientos respecto al tema. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

**Gracias por su colaboración.**

Alondra de los Milagros Delgado Monzón

**ESTUDIANTES DE LA E.P. DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“MOTIVACIÓN EN: CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDAD PSICOMÉTRICAS, EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TRUJILLO, LA LIBERTAD, 2022”** de la estudiante **Alondra de los Milagros Delgado Monzón**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 11/04/2022



---

Mg. Julia Vidal Castillo

Firma

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Directo General  
***Meregildo Bejarano Javi Tulio***

Con el debido respeto, Me presento a usted, mi nombre es **Alondra de los Milagros Delgado Monzón**, estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Trujillo.

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“MOTIVACIÓN EN: CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDAD PSICOMÉTRICAS, EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TRUJILLO, LA LIBERTAD, 2022”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba para que se evalúe la motivación de los docentes que laboran en I.E.P., el mismo que contribuirá para identificar el nivel de motivación de los docentes para tomar medidas frente a ello. El presente estudio permitirá confirmar el enfoque teórico propuesto por la autora y su aplicación para la generación de nuevos conocimientos respecto al tema. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

**Gracias por su colaboración.**

Alondra de los Milagros Delgado Monzón

**ESTUDIANTES DE LA E.P. DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“MOTIVACIÓN EN: CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDAD PSICOMÉTRICAS, EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE TRUJILLO, LA LIBERTAD, 2022”** de la estudiante **Alondra de los Milagros Delgado Monzón**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 11/04/2022



---

Meregildo Bejarano Javi Tulio

Firma

## ANEXO: PRUEBA PILOTO

**Tabla 3**

*Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett*

<b>Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,919
Prueba de Esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1660,933
	Gl	300
	Sig.	,000

En la tabla 3, se muestra que al realizar el análisis factorial mediante la prueba KMO se obtuvo una valoración de 0.916, siendo este adecuado para dar continuidad al análisis factorial exploratorio. Así mismo, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo una significancia de 0.000, evidenciando que existe relación entre los ítems y el instrumento. Aguirre et al. (2019), quienes manifiestan que mediante la aplicación de la prueba de Kaiser, Meyer y Olkin y la Prueba de esfericidad de Bartlett se obtiene la validez de constructo u la confiabilidad, reafirmando la validez y confiabilidad del instrumento a emplear en toda la muestra del estudio.



**Tabla 3***Varianza Total Explicada*

Factor	<b>Autores Iniciales</b>			<b>Sumas de cargas</b>		
	<i>Total</i>	<i>% de varianza</i>	<i>% acumulado</i>	<i>Total</i>	<i>% de varianza</i>	<i>% acumulado</i>
1	12,070	48,278	48,278	11,621	46,484	46,484
2	1,629	6,517	54,795	1,300	5,202	51,686
3	1,548	6,193	60,988	1,150	4,602	56,287
4	1,114	4,455	65,444	,715	2,859	59,147
5	,962	3,848	69,291			
6	,820	3,280	72,571			
7	,746	2,985	75,556			
8	,668	2,671	78,227			
9	,542	2,169	80,396			
10	,530	2,118	82,514			
11	,513	2,053	84,567			
12	,460	1,838	86,405			
13	,434	1,735	88,140			
14	,387	1,548	89,688			
15	,367	1,470	91,158			
16	,340	1,361	92,520			
17	,302	1,210	93,729			
18	,282	1,129	94,858			
19	,248	,991	95,849			
20	,226	,903	96,751			
21	,208	,833	97,584			
22	,182	,728	98,312			
23	,160	,640	98,952			
24	,141	,566	99,518			
25	,120	,482	100,000			

En la tabla 3, se observa el análisis de la varianza total explicada, mediante la cual se obtuvo el 59.147% de la variabilidad del constructo de motivación en docentes, siendo este un porcentaje apropiado. Además de evidenciarse que 4 dimensiones fueron aceptadas dentro del análisis factorial.

**Tabla 4***Tabla de Confiabilidad*

<b>Dimensiones</b>	<b>Coefficiente Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Cultura organizacional	,952	6
Factores motivaciones	,953	6
Herramientas tecnológicas	,952	5
Comunicación	,953	8

Con respecto a la tabla 4, en lo concerniente al Coeficiente Alfa de Cronbach en una prueba piloto con 100 docentes de instituciones educativas públicas de Trujillo, se determinó que los valores oscilan en 0.952 y 0.953, ello demuestra que el instrumento presenta un alto nivel de consistencia interna. Este resultado tiene relevancia con lo manifestado por Canu y Duque (2017), quienes señalan que este coeficiente propuesto por Kuder y Richardson en 1937, se determina la coherencia interna de una prueba entre las correlaciones entre ítems.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Construcción y validación de la Escala de Motivación para Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Trujillo, La Libertad, 2022", cuyo autor es DELGADO MONZON ALONDRA DE LOS MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN <b>DNI:</b> 44727724 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 01-08-2022 09:01:16

Código documento Trilce: TRI - 0354432