



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

Factores motivacionales de los docentes de una institución educativa  
de Piura, 2024

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**AUTOR:**

Ortiz Rios, Cesar Augusto (orcid.org/0009-0000-4739-1481)

**ASESORA:**

Mg. Mori Marin, Patricia Karina (orcid.org/0000-0001-8708-7898)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mis hermanos Luis Alberto y Doria Elena y de una manera muy especial a la memoria de mi madre, quien desde el cielo me protegió y derramó muchas bendiciones. Este trabajo de investigación es un testimonio de su gran amor y dedicación para poder cristalizar mis estudios de segunda especialidad.

El autor.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios todo poderoso por darme la fuerza y de dedicación para terminar con éxito lo emprendido y con profundo agradecimiento a los docentes de la UCV segunda especialidad de quienes tuve el privilegio de recibir su excelente formación y por siempre alentarme a seguir progresando, y hacerme creer que lo podía lograr, lo cual me llena de profundo orgullo. Los admiro profundamente.

El autor.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, MORI MARIN PATRICIA KARINA, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Factores motivacionales de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2024", cuyo autor es ORTIZ RIOS CESAR AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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 el Trabajo Académico II 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, 17 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORI MARIN PATRICIA KARINA <b>DNI:</b> 40417372 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8708-7898	Firmado electrónicamente por: PMORIM el 17-08- 2024 23:41:18

Código documento Trilce: TRI - 0861693



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ORTIZ RIOS CESAR AUGUSTO estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Factores motivacionales de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CESAR AUGUSTO ORTIZ RIOS <b>DNI:</b> 03651528 <b>ORCID:</b> 0009-0000-4739-1481	Firmado electrónicamente por: CORTIZRI19 el 17-08- 2024 20:33:59

Código documento Trilce: TRI - 0861692

# ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	11
3.6. Métodos de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.....	15
VI. CONCLUSIONES.....	18
VII. RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20
ANEXOS.....	24

## RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar los factores motivacionales que existen en docentes de una Institución Educativa de Piura durante el año 2024. Se amparó en un enfoque cuantitativo, perteneciendo al tipo básico, además de pertenecer al diseño no experimental descriptivo. La muestra final fue de 45 docentes, los cuales aportaron respondiendo a un cuestionario en escala ordinal agrupado en las dimensiones de factores motivacionales intrínsecos, extrínsecos y relacionados con la trascendencia. En los resultados, la investigación determinó que el 40% tenía factores motivacionales a un nivel medio, además se destacó que el 55,6% de docentes tenía un alto nivel en los factores relacionados con la trascendencia.

**Palabras clave:** Factores motivacionales, docentes, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación de trascendencia.

## ABSTRACT

The research was developed with the objective of determining the motivational factors that exist in teachers of an Educational Institution in Piura during the year 2024. It was supported by a quantitative approach, belonging to the basic type, in addition to belonging to the descriptive non-experimental design. The final sample was 45 teachers, who contributed by answering a questionnaire on an ordinal scale grouped into the dimensions of intrinsic, extrinsic and transcendence-related motivational factors. In the results, the research determined that 40% had motivational factors at a medium level, and it was also highlighted that 55.6% of teachers had a high level in factors related to transcendence.

**Keywords:** Motivational factors, teachers, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendence motivation.



## I. INTRODUCCIÓN

Existen diferentes factores que son importantes a la hora de determinar el nivel de desarrollo profesional de los docentes, entre los cuales se encuentran que se vinculan de manera directa con la formación pedagógica, los años de experiencia que terminan condicionando el sistema de creencias y sobre todo los de índole motivacional (Inostroza & Pavez, 2023), que finalmente se conjugan para obtener un desempeño docente que es el canal por el cual los estudiantes reciben un determinado nivel de enseñanza y es la materia prima con la cual la institución educativa proyecta a la sociedad sobre el servicio que brinda.

La realidad de la motivación en el contexto internacional refleja que el nivel de motivación docente muchas veces no alcanza a ser total, sino que por el contrario existen carencias y dificultades las cuales pueden afectar el normal desarrollo de los procesos pedagógicos. En México, la realidad ha dejado evidenciar que solo el 28,2% de los docentes del estado sur tenía un alto nivel de motivación, teniendo al resto de docentes entre los niveles medio y bajo (Félix et al., 2024), en Costa Rica la motivación docente se ve afectada a partir de factores como los años de servicio, la infraestructura, así como el salario (Porrás, 2023). En Indonesia, un estudio reflejó que la motivación autónoma tiene un nivel de influencia en el comportamiento docente (Irnidayanti et al., 2020).

En el Perú, a través de los últimos años se ha evidenciado cómo los cambios en las tendencias educativas han afectado a los docentes, las mediciones realizadas, la evolución de las condiciones salariales ha permitido evidenciar cambios en las expectativas y la motivación para el ejercicio de la profesión (Loayza et al., 2022). Sin embargo, el acceso y la implementación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, ha mostrado la existencia de docentes motivados a partir de las mejoras salariales, pero a la vez con un alto nivel de amotivación por los cambios en los enfoques curriculares, las exigencias administrativas en cuanto a los documentos de gestión educativa y de planificación a nivel de aula, todos ellos factores que se evidencian a lo largo de la interacción en la comunidad educativa y que han sido explorado por diferentes estudios.

También algunas investigaciones han reflejado que en el Departamento de San Martín, el 35% de docentes tiene bajo nivel de motivación para desempeñar

sus funciones el cual termina incidiendo en su desempeño laboral (Saavedra et al., 2022), en Bagua Grande refleja que 38% de docentes tienen bajos niveles motivacionales centrándose específicamente en la motivación externa los cuales están asociados con factores relacionados con la gestión del liderazgo directivo (Rodríguez & Herrera, 2023).

Con respecto a la realidad de la institución educativa donde se ha desarrollado la investigación, ha sido posible notar a partir de su actuación, la presencia de docentes con alto espíritu de vocación hacia el ejercicio de su práctica, demuestran un alto nivel de compromiso en sus labores, que además va acompañado de un alto nivel de comprensión metodológica sobre estrategias, enfoques, planificación, evaluación de los aprendizajes y que ha sido considerado como una fortaleza en el diagnóstico institucional, sin embargo, también existen debilidades, sobre todo porque se evidencia un notorio porcentaje de docentes que condicionan su actuación a las actividades punitivas que se puedan derivar de parte de los docentes que forman parte de la gestión escolar, las coordinaciones de los niveles y áreas. Con respecto a esto último se ha denotado que muchos no evidencian autonomía para cumplir con los plazos de entrega de documentación de planificación, lo cual retrasa a la gestión escolar y los procesos de mejora continua que se van aplicando de forma progresiva.

También, se ha podido observar falta de compromiso con la institución en la realización de proyectos que demandan extender la jornada de trabajo, las expresiones que surgen en ese sentido se vinculan con la remuneración y las responsabilidades solo por las horas lectivas que se abonan. Por otra parte, esta falta de compromiso también hace denotar poco interés por el crecimiento profesional en materia de su práctica pedagógica, existen docentes que contemplan como una pérdida de tiempo algunas capacitaciones vinculadas a la mejora de desempeño.

La realidad descrita anteriormente ha permitido poner de manifiesto un problema que merece ser investigado el cual afecta directamente el ejercicio docente, en ese sentido esta investigación pretende responder a la interrogante ¿Cuáles son los factores motivacionales que existen en los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima” durante el año 2024?

La investigación se justifica teóricamente a la luz de la teoría de la autodeterminación propuesta por Deci y Ryan, quienes sostienen que la conducta de la persona es volitiva o autodeterminada, es decir, las acciones que los docentes desarrollan en su nivel más alto, podrían provenir de un proceso de autorreflexión o condicionamiento a partir de una elección personal (Ryan & Deci, 2019). Con ello, al analizar los factores motivacionales, se pretende aportar al conocimiento teórico de aquellos elementos emergentes en los docentes que definen la actuación pedagógica en los procesos de enseñanza y aprendizaje, de igual forma intentando explorar su incorporación sobre las tareas relacionadas con la gestión escolar.

Por otra parte, se tiene una justificación práctica puesto que existe un problema relacionado con la motivación que tienen los docentes de la institución educativa que es objeto de la presente investigación, esto debido a que se ha denotado existencia de factores condicionantes que cuando no están hacen que la labor docente no llegue a alcanzar los niveles óptimos, lo cual finalmente termina incidiendo en la medición de su desempeño y afectando a la calidad educativa. Además, se cuenta con una justificación metodológica puesto que la información relevante obtenida del desarrollo de los factores motivacionales docentes, permitirá que futuros investigadores incorporen dicha información como parte de propuestas para revertir los problemas que emerjan de ella.

A partir de las razones expuestas, en la investigación se planteó como objetivo general: determinar los factores motivacionales más relevantes de los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima” de Piura en el año 2024. Los objetivos específicos fueron: establecer los factores de motivación intrínseca presente en los docentes de la institución educativa; identificar los factores de motivación extrínseca presentes en los docentes de la institución educativa y establecer los factores de motivación de trascendencia existentes en los docentes de la institución educativa de Piura en el año 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

La construcción del marco teórico se ha realizado a partir de la revisión de publicaciones realizadas en revistas indexadas, así como tesis alojadas en los repositorios institucionales.

En cuanto a los trabajos previos del ámbito internacional se tiene a Navarrete (2023) quien realizó un trabajo de investigación para determinar el impacto de los talleres de motivación docente durante la transición a la presencialidad postpandemia en el año 2022 en una institución educativa de Daule Ecuador. Los 59 profesores que participaron en el estudio se dividieron en dos grupos, incluidos 30 profesores del aula de la mañana como grupo experimental y 29 profesores del aula de la tarde como grupo de control. La técnica utilizada comprende la encuesta, mediante cuestionarios para comprender el proceso de regreso a la escuela después de una epidemia. Está revisado por pares y tiene una confiabilidad de 0,909. Los resultados muestran que hay un cambio significativo en las dimensiones y un valor de significancia (bilateral) de  $0,000 < p$  en estadísticas por pares antes y después de la aplicación del taller. 0.05 Existe una diferencia significativa en la comparación del pretest y posttest sobre todo en lo que corresponde al grupo experimental, quedando concluido que el uso de talleres de motivación docente genera un alto grado de efectividad en la institución educativa de Juan Bautista Aguirre.

Además, Cabezas (2023), realizó una investigación cuyo propósito fue crear un modelo funcional teórico predictivo de habilidades de gestión para explicar el nivel motivacional de los docentes pertenecientes a unidades de educación secundaria en Tarqui en Ecuador, un estudio con un diseño descriptivo. Se conformó con una muestra de 200 docentes, lo cual no es posible utilizando una técnica de recolección de datos como una encuesta basada en dos cuestionarios sobre dos variables de investigación. El nivel de calificación de gestión se encuentra en un nivel promedio bajo (31,5%), mientras que el nivel de calificación de motivación laboral (47%) se encuentra en un nivel promedio bajo. Además, se demostró la existencia del modelo teórico funcional, incluyendo un factor importante de promoción de habilidades de equipo, lo que contribuye a las habilidades de gestión en la optimización del nivel de motivación laboral de los docentes.

También se tiene el artículo presentado por Irnidayanti et al. (2020) quienes analizaron la relación entre la motivación docente y el comportamiento que tienen docentes de 28 instituciones educativas de 13 distritos de Indonesia. Se desarrolló desde la perspectiva de un enfoque positivista, tipo básica con una muestra de 325 docentes. El diseño no experimental, transversal correlacional contó con la aplicación de la técnica de encuesta. Los resultados mostraron que existe un alto grado de correlación entre los diferentes tipos de motivación que experimentan los docentes y el respectivo comportamiento que aborda las dimensiones pedagógicas, institucional en Indonesia. Se concluye que son variables asociadas de manera directa, la cual permite establecer que no forman parte de componentes aisladas sino que deben ser entendidas en conjunto.

Sobre los antecedentes del contexto nacional, se cuenta con la investigación de Auccaipfuro (2023) quien realizó un estudio para determinar la relación entre el clima institucional y la motivación docente en las instituciones de educación primaria de Huaró y Urcos 2023. Se aplicó una metodológica de tipo básica con un diseño no experimental con un alcance correlacional. La población y muestra son 20 docentes de educación básica, el tipo de muestreo es no probabilística, la técnica utilizada es encuesta y la herramienta es el cuestionario. Los resultados muestran que el clima institucional se relaciona positivamente con sus dimensiones de motivación intrínseca, pero no con la motivación extrínseca. se concluye que existe una correlación positiva significativa entre el clima institucional de la escuela primaria y la motivación para el aprendizaje en instituciones de Huaró y Urcos 2023.

Por su parte, García (2023), en su tesis tuvo como objetivo general demostrar la relación existente entre la motivación docente y la gestión del aprendizaje docente en escuelas secundarias de la región Campo Redondo del estado Amazonas en. El diseño fue no experimental con un enfoque cuantitativo, la muestra fue no probabilística y la muestra estuvo conformada por 60 docentes. La encuesta fue utilizada técnica y como un cuestionario Likert como instrumento de recolección de datos. El coeficiente de correlación entre las variables resultó ser de 0,492. El cual reflejó ser débil. De la misma manera, el coeficiente de correlación entre la motivación docente y las actitudes y emociones, la gestión del conocimiento y pensamiento de nivel superior también se mostraron con una tendencia baja, lo que indica una correlación positiva y una correlación débil, es decir, si mejora la

motivación de los docentes, también mejorará en la misma medida y significativamente la gestión del aprendizaje de los docentes y sus dimensiones.

También, Llaccho (2023) realizó un estudio con el propósito de comprender la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación docente en las instituciones públicas de Manchay-Pachamac. Se trató de una propuesta cuantitativa, de diseño no experimental, estudio transversal del grado de correlación. La muestra estuvo compuesta por 80 docentes de 10 instituciones Instituciones Educativas del Estado Manchaya, Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, como instrumento se utilizó 1 cuestionario por cada variable para obtener información, para evaluar las variables se utilizó una escala multicategoría tipo Likert, lo cual se confirmó con base en el juicio de tres expertos, las confiabilidades alfa de Cronbach para cada experto fueron respectivamente 0,810 y 0,908. Los resultados encontrados arrojaron  $Rho= 0,246$  y  $p\text{-valor}= 0,028$ . En este sentido, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación docente, pero esta relación es una relación positiva débil, cuanto mayor es el liderazgo transformacional del líder, mayor es la motivación laboral del docente.

En cuanto a la definición conceptual, la motivación, en un sentido general, se refiere al conjunto de razones, deseos, necesidades e incentivos que impulsan a las personas a actuar de una determinada manera o a esforzarse por alcanzar una determinada meta. Es el motor interno que impulsa a las personas a tomar decisiones, invertir esfuerzo y energía en las actividades y perseverar ante los desafíos y dificultades (Peña et al., 2022). La motivación está presente en todos los aspectos de la vida, desde las tareas cotidianas hasta los grandes logros personales y profesionales (Maribel y Rodríguez, 2023).

Aunque no existe un consenso para definir la motivación, algunos autores han realizado aproximaciones conceptuales desde diferentes áreas. Así, Idalberto (2015), etimológicamente define a la motivación como la combinación de dos palabras, motivo y acción, las cuales se toman para realizar diversas acciones con el objetivo de alcanzar una meta (Gayomale-Sala, 2020), siendo éstos los encargados de incidir sobre el rendimiento en las diferentes áreas del desarrollo profesional. También se hace necesario comprender cómo los alcances

motivacionales tienen un rol especial en la predisposición para aprender que tienen los estudiantes (Machumu & Zhu, 2018).

Según Yalçinkaya et al., (2021) uno de los objetivos que persigue la motivación es que los empleados trabajen bajo la consigna de la organización educativa. De acuerdo con Hyseni y Hoxha (2021) la motivación de los docentes es influenciada por varios factores que van desde el liderazgo directivo hasta los de orden personal, psicológico y laboral. La motivación también es un factor que influye en el perfeccionamiento, autoaprendizaje, capacitación de los docentes (Zhang et al., 2021), con ello se ve que sus alcances son multidimensionales.

Existen diferentes tipos de motivación desde la perspectiva de varios autores. Se cuenta con el modelo de Trasmonte y Maldonado-Mosquera, (2022) definen que existe la motivación intrínseca y extrínseca, con respecto a la motivación intrínseca es el símbolo de la motivación auto dirigida; la participación es por diversión, interés y finalización de tareas; mientras que en la motivación extrínseca, el comportamiento está regulado por consecuencias independientes de la tarea diferenciadas por el grado de autodeterminación: regulación extrínseca (controlado por causas externas), regulación inculcada (se alienta a las personas a actuar para no sentirse culpables o dignos), regulación de reconocimiento (el comportamiento está regulado por el valor percibido que se espera de la acción). Es importante mencionar que la motivación es indispensable para el estudiante y docentes por ser un componente necesario para alcanzar el éxito educativo.

Es importante destacar que los factores motivacionales intrínsecos permiten aprender a enseñar a fin de mejorar el nivel de desarrollo profesional (Zou et al., 2024). Todo el crecimiento profesional por lo general se desarrolla a partir de la motivación intrínseca de ahí su importancia para el cumplimiento de un buen desempeño académico (Siraj et al., 2022). Sobre la motivación extrínseca se debe tener en cuenta que ésta tiene lugar a partir de la ausencia de autorregulación (Basikin, 2020).

La importancia de los factores motivacionales hace que los docentes tengan las suficientes herramientas para poder ampliar su desarrollo profesional, dando continuidad directa de aquellas experiencias positivas que le han permitido afianzar su vocación (Amponsah et al., 2023). Por otra parte, el rol que tienen estos factores no solo contribuye a un buen desempeño sino también tiene implicancia directa con

el grado de satisfacción del ejercicio profesional (G. Cabaron & Oco, 2023). De este modo hoy en día pasa a ser parte de una agenda global pues la mayor parte de las fuentes indica que tienen incidencia directa en la calidad de la enseñanza (Nzowa, 2020).



### **III. METODOLOGÍA**

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

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

Esta investigación es de tipo básica porque el propósito que se tuvo fue de lograr ampliar el conocimiento existente de la realidad sobre un tema en particular, permitiendo la exploración sobre elementos básicos que emergen en diversos fenómenos así como las interrelaciones entre las mismas (Concytec, 2019)

El enfoque de investigación es de tipo cuantitativo. Este enfoque tiene como particularidad de que los datos son procesados de forma numérica, recurriendo a técnicas estadísticas las que permiten obtener inferencias a partir de un modelo lógico deductivo (Mata, 2019). En ese sentido la medición de los factores será obtenida de forma numérica y analizada desde técnicas de la estadística inferencial.

La investigación fue de tipo básica (Ceroni, 2018), esto porque tuvo como objeto de estudio el aportar al conocimiento existente de los factores motivacionales que tienen los docentes de una institución educativa de Piura, además de que no se ha precisado en la manipulación de la variable para mejorarla o cambiar su estado inicial.

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

Comprende a los diseños de tipo no experimental, específicamente el de corte descriptivo (Gutiérrez & la Vara, 2008) puesto que no se realizará la manipulación de la variable a fin de transformar la realidad de la institución donde se ejecuta la investigación, sino que se limitará a describir por medio de frecuencias cuáles son los factores motivacionales de mayor incidencia en los docentes.

También, la investigación recoge las características de un diseño transversal (Ayala, 2021), esto a raíz de que el recojo de la información se realizará a partir de una sola medición en un momento del año 2024.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Definición conceptual**

Es el motor interno que impulsa a las personas a tomar decisiones, invertir esfuerzo y energía en las actividades y perseverar ante los desafíos y dificultades (Peña et al., 2022).

### **Definición operacional**

Es el resultado del cuestionario de motivación docente, expresado a través de las puntuaciones en las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación cognitivos-social.

### **Escala**

La escala utilizada fue de tipo ordinal, considerando para cada ítem del cuestionario cinco niveles tipo Likert valorados por las opciones: Siempre, casi siempre, algunas veces, raras veces y nunca.

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

### **3.3.1. Población**

En este caso se pudo definir a la población de estudio a partir del conjunto de todos los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima” de la ciudad de Piura y que se encontraban laborando en el año 2024. En este caso en la investigación se ha considerado un total de 78 docentes como la totalidad de la población.

Como parte de los criterios de inclusión se consideró incorporar a todos los docentes pertenecientes a los diferentes niveles de estudio con contrato para el año de investigación.

Uno de los criterios de exclusión que se consideró en la investigación se basó en separar de la muestra a los docentes que ejercían cargos directivos o jerárquicos.

### **3.3.2. Muestra**

Para definir el tamaño de la muestra se consideró incorporar a 45 docentes de la institución educativa, los cuales corresponden al nivel secundaria.

### **3.3.3. Muestreo**

Comprende el denominado muestreo no probabilístico, intencional o por conveniencia, esto debido a que se excluyó a los directivos y personal jerárquico de la institución educativa.

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

El proceso de recojo de información sobre la realidad de los factores de motivación docente se procedió a implementar la técnica de la encuesta, la cual para su realización se hizo uso de un cuestionario. Los cuestionarios son instrumentos diseñados para recoger información a partir del planteamiento sistemático de un conjunto de preguntas a una determinada muestra de estudio (Katz et al., 2019). El instrumento empleado pasó por el análisis de confiabilidad encontrándose con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach igual a 0,843 lo cual indicó que tenía un nivel de confiabilidad alto para medir los factores motivacionales de los docentes.

### **3.5. Procedimiento de recolección de datos**

El procedimiento de recojo de información se llevó a cabo solicitando el permiso correspondiente a la institución educativa. Luego se procedió a brindar el consentimiento informado a los docentes que formaban parte de la investigación para su firma y conocimiento de los detalles de los alcances de este trabajo. Posterior a ello se aplicó el instrumento de recojo de información, los cuales fueron codificados y almacenados en una base de datos para que sean procesados en una etapa posterior a la luz de los objetivos que se perseguían en la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se han utilizado métodos estadísticos para el procesamiento de la información, estos métodos están basados en las técnicas de estadística descriptiva, para lo cual se han utilizado tablas de frecuencia y gráficos de barras con su respectivo análisis de datos. Este procesamiento se llevó a cabo a través de la implementación en el software SPSS V26.

### **3.7. Aspectos éticos**

El cumplimiento de la parte ética de la investigación se amparó en los principios que garantizan el respeto a la integridad de la persona, la honestidad de los resultados, la veracidad de los mecanismos de recojo de información, así como la responsabilidad para ejecutar además de difundir los resultados, amparados en los reglamentos y guías que han sido diseñadas por la Universidad César Vallejo (UCV, 2022).

En la investigación se han hecho uso de los principios éticos relacionados con las investigaciones cuantitativas, es decir principio de no maleficencia, de autonomía, de justicia y beneficencia.

De igual forma la no maleficencia se garantizó debido a que la aplicación de las encuestas no representó ningún riesgo para la salud física o mental de los docentes. El principio de autonomía se implementó a partir del respeto a la voluntad de los docentes para ser parte de la investigación, la cual tuvo a bien de expresarse por medio de un consentimiento.

#### IV. RESULTADOS

En la investigación se organizaron los resultados descriptivos correspondientes a la medición de la variable factores motivacionales en docentes de una institución.

**Tabla 1.**

*Resultados descriptivos de los factores motivacionales*

Nivel	Docentes	
	f	%
Bajo	15	33,3%
Medio	18	40,0%
Alto	12	26,7%

Fuente: Elaborados a partir de encuestas de factores motivacionales

**Interpretación:** La sistematización de los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario de factores motivacionales es consistente al determinar que 40% de la muestra tiene un nivel medio en el desarrollo de estos factores, los cuales han sido expresados por cada dimensión.

También los resultados reflejan que solo el 26,7% de los docentes tienen un alto nivel motivacional. Por otra parte, el 33,3% de docentes tienen un bajo nivel en factores motivacionales.

**Tabla 2**

*Resultados descriptivos de los factores de motivación intrínseca*

Nivel	Grupo	
	f	%
Bajo	12	26.7%
Medio	20	44.4%
Alto	13	28.9%

Fuente: Elaborados a partir de encuestas de factores motivacionales.

**Interpretación:** Al analizar los factores motivacionales, se encontró que el 44,4% de los docentes tenía un nivel medio de factores intrínsecos, con ello los docentes se sienten a gusto con las tareas, considerando que hay un aporte de la función docente hacia su crecimiento personal. Por otra parte, el 28,9% de los docentes

tenía un alto nivel de desarrollo de las acciones que consolidan intrínsecamente su función. De igual forma 26,7% de docentes tienen un bajo nivel de motivación intrínseca, es decir no siempre son autocríticos sobre sus funciones en su labor ni se sienten a gusto con las tareas asociadas a su labor.

**Tabla 3**

*Resultados descriptivos de la dimensión Factores extrínsecos*

Nivel	F	Grupo	
		%	
Bajo	18	40.0%	
Medio	12	26.7%	
Alto	15	33.3%	

Fuente: Elaborados a partir de encuestas de factores motivacionales.

**Interpretación:** Los detalles de la tabla 3 permitió registrar que el 40% de docentes tenía un bajo nivel de desarrollo de los factores extrínsecos, mientras que el 33,3% consideraron que tenían un alto nivel de motivación extrínseca, es decir el desempeño estaba condicionado por los estímulos, reconocimientos, además de considerar que se deben dar las condiciones tecnológicas, materiales y remunerativos para poder tener un buen desempeño docente.

**Tabla 4**

*Resultados descriptivos de la dimensión Factores de trascendencia*

Nivel	F	Grupo	
		%	
Bajo	9	20.0%	
Medio	11	24,4%	
Alto	25	55.6%	

Fuente: Elaborados a partir de encuestas de factores motivacionales.

**Interpretación:** El análisis que se ha presentado a lo largo de la tabla 4 hace constar que especialmente el 55,6% de los docentes tiene un alto nivel en los factores relacionados con la motivación de trascendencia. Por otra parte, solo el 20% tiene un bajo nivel en esta parte y 24,4% de los docentes se ubicó en un nivel medio.

## V. DISCUSIÓN

La investigación ha demostrado diferentes aspectos relevantes sobre los factores motivacionales de los docentes, ha permitido en gran parte que se obtenga el conocimiento sobre los niveles de intensidad que presentan en las dimensiones de motivación intrínseca, extrínseca y que se discuten a partir de ellos objetivos propuestos.

Como punto de partida de esta sección se toma el objetivo general en donde se propuso poder determinar los factores motivacionales más relevantes de los docentes que laboran en una Institución Educativa de Piura durante el 2024. La investigación ha dado luces para abordar este objetivo desde diferentes aristas, el procesamiento de los datos expresado a través de la tabla 1, reflejó que en general el aspecto motivacional se encontraba en un nivel medio para el 40% de los docentes, sin embargo, el siguiente porcentaje predominante corresponde al 33,3% de docente con nivel bajo.

Aquí es importante señalar la similitud que tienen los resultados con otra investigación realizada por Cabezas (2023), quien también reporta un nivel promedio bajo para el 47% de docentes en cuanto a la medición de los factores motivacionales. Las similitudes reflejan una problemática emergente en cuanto al ejercicio de la profesión de los docentes puesto que si como factor la motivación no está en un nivel alto existe la predisposición a la realización de una enseñanza mecanizada o que solo busque el cumplimiento de un conjunto de objetivos académicos.

Lo anterior también tiene solidez ya que hay reportes como lo de Irnidayanti et al (2020) quienes establecieron los niveles motivacionales de los docentes se correlacionan directamente con el comportamiento. Este último estudio que fue amplio y sobre todo evaluado a nivel internacional para 13 distritos y 28 instituciones educativas, reflejó que la conducta docente sobre el ejercicio funcional se liga directamente al nivel de motivación. De aquí que existen razones para continuar pensando en que se debe dar la importancia a estudiar los factores motivacionales de los docentes para de alguna forma garantizar que la dimensión del docente en el proceso educativo está sólidamente garantizada.

Ahora, a nivel teórico es importante destacar que la motivación siempre es conocida como una fuerza interna, conjunto de razones que dan el impulso para que se desarrollen actividades que afecten los desafíos que se presentan (Peña et al., 2022). De ahí que, si los docentes tienen un bajo nivel en los factores motivacionales, se corre el riesgo de tener un colegiado que trabaje por cumplimiento, educar es algo más que la transferencia de conocimientos o la ejecución mecánica de un libreto escrito en una planificación que se ajusta a políticas nacionales. El hecho de que la motivación vaya mucho más allá de tener un motor interno para hacer las cosas, hace que se deba pensar en cómo poder impulsar razones que permitan consolidar la acción de los docentes en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

También es necesario mirar directamente cómo la conducta es volitiva o autodeterminada, es así al amparo de la Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2019), toda conducta docente es motivada a partir de una elección personal o de un conjunto de condiciones. Siendo los factores motivacionales un elemento importante en el desarrollo de la profesión del docente, se hace necesario poder alcanzar a comprender qué elementos del desarrollo docente determinan la conducta para asumir el rol que les es encargado socialmente.

Para el primer objetivo específico se propuso establecer los factores de motivación intrínseca en los docentes. Aquí los resultados de la tabla 2 dieron cuenta de la realidad de la institución educativa, manifestando que solo el 26,7% tenía un alto nivel de motivación interna, ejercida desde la comprensión de su función como educador para promover aprendizajes significativos en los estudiantes.

La realidad descrita se manifestó al consultar a los docentes por el ejercicio de la vocación, el cual desde la postura personal del autor, constituye en un aspecto importante para el docente, de igual forma, estos niveles van de la mano para definir la autonomía del docente, además de caracterizar cómo es que el docente busca de forma autónoma seguir fortaleciendo su vocación a través de la capacitación constante.

En cuanto al segundo objetivo específico en donde se buscó establecer los factores de motivación extrínseca, la realidad docente especificada en la tabla 2, da cuenta que 40% de docentes tiene un bajo nivel de motivación extrínseca, es



decir la mayor parte de docentes no considera que necesita un estímulo para poder desarrollar su función o que se deba regir de un condicionamiento para su actuación.

Los resultados obtenidos son importantes al señalar que la mayor parte de los docentes tienen bajo nivel de motivación extrínseca, pues implica que los docentes no condicionan su actuación a partir de los recursos con los que cuenta la institución, ni en función a las bonificaciones que puedan percibir o incentivos monetarios, esto debido a que los docentes mayormente buscan desarrollar algo más que solo enseñar durante la jornada laboral. De ahí que se hace necesario evaluar algún otro aspecto más para establecer una línea definida de cómo es que los docentes trabajan.

Con respecto al tercer objetivo específico, aquí se procuró establecer los factores de motivación trascendente que estaban implicados directamente en el ejercicio de las funciones de los docentes de una institución educativa. La realidad que se ha presentado es interesante de analizar puesto que en la tabla 4 se reconoce que el 55,6% de docentes tiene un alto nivel de factores motivacionales relacionados con la trascendencia. Esto representó algo positivo para la institución dado que los docentes tienen una tendencia favorable a actuar mirando la mejora de la calidad educativa, aplicar la transformación del conocimiento docente a partir de los logros y metas. Es decir, se tuvo una muestra de docentes con un alto espíritu de mejorar las condiciones sociales que afectan a los estudiantes.

Las ventajas de tener una generación docente con un alto nivel de trascender socialmente, es para la institución educativa una oportunidad para hacer frente a las condiciones actuales de los problemas que la afecta. La sociedad está demandando de docentes que hagan frente a los diferentes problemas educativos que se presentan, es en este contexto que la investigación permite que los docentes reflexionen para poder contribuir a la reducción de brechas que se dan en el contexto educativo, promoviendo el fortalecimiento de su identidad como docente, mejorando las expectativas del ejercicio de la profesión pero sobre todo consolidando la responsabilidad que se tiene para con la sociedad, en búsqueda de una transformación verdadera de los ciudadanos a través de la educación, enarbolando ideas como las de Freire de donde la educación transforma a los ciudadanos encargados de transformar al mundo.

## VI. CONCLUSIONES

1. La investigación determinó a través de la tabla 1, que a nivel general hay un nivel medio de afectación de los factores motivacionales para el 40% de los docentes de una institución educativa de Piura durante el año 2024.
2. Se estableció a través de la tabla 2 que el 44,4% de docentes tenía un nivel medio de desarrollo de los factores relacionados con la motivación intrínseca de los docentes y 28,9% de docentes tenían alto nivel de motivación intrínseca.
3. Se estableció que el 40% de docentes tenía un bajo nivel relacionado con los factores motivacionales de naturaleza extrínseca, solamente el 33,3% se ubicó con un alto nivel de influencia de estos factores.
4. Se estableció que 55,6% de los docentes tenían factores motivacionales relacionados con la trascendencia que se ubicaban en un alto nivel, mientras que solamente el 20% pertenecía al bajo nivel en esta dimensión.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A futuros investigadores se recomienda desarrollar investigaciones que exploren los factores motivacionales como variables independientes y que vinculen a otras aristas de la dimensión docente como por ejemplo el compromiso institucional, desempeño. Esto con la finalidad de entender la fuerza o asociación que tiene con otros elementos que intervienen en la dinámica educativa.
2. A los directivos de la institución educativa se recomienda implementar un espacio para el desarrollo del bienestar e identificación con la carrera para los docentes. Esto debido a que la motivación intrínseca no está totalmente ahondada en la muestra de investigación, sin embargo, teóricamente se destaca su importancia en el proceso educativo.
3. A los directivos de la institución educativa es importante aplicar charlas motivacionales para poder disminuir el porcentaje de docentes que encuentran en la motivación extrínseca el único factor por el cual pertenecen al área de la enseñanza.
4. A los directivos de la institución educativa se debe desarrollar planes de trabajo para capitalizar la motivación de trascendencia en áreas como las que se vinculan al mejoramiento de la calidad educativa. Al contar con un grupo docente que tiene un alto nivel de motivación relacionada con este aspecto existen suficientes razones para construir un capital humano que aporte su conocimiento al mejoramiento de la educación que se da en la institución educativa.

## REFERENCIAS

- Amponsah, S., Ampadu, E., & Thomas, M. (2023). Professional development among in-service teachers: motivational factors, pathways and coping strategies. *Educational Review*, 75(4). <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1951173>
- Auccaipfuro, J. (2023). *Clima institucional y motivación docente en instituciones educativas del nivel inicial de Huaro y Urcos 2023* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Ayala, M. (2021). *Investigación transversal: concepto, características, diseño, tipos, ejemplos*. Artículo.
- Basikin, R. (2020). English teachers' motivation for a professional development program: Perspectives of Self-Determination Theory. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, 10(1), 36–45. <https://doi.org/10.17509/IJAL.V10I1.24982>
- Cabaron, G., & Oco, R. (2023). Teachers' Level of Motivation and Job Satisfaction. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 45(1), 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v45i1971>
- Cabezas, D. (2023). *Habilidades directivas, predictor de la motivación docente en unidades educativas del nivel medio Tarqui - Ecuador, 2022* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Ceroni, M. (2018). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de La Sociedad Química Del Perú*, 76(1).
- Félix, M., Rosas, P., Torres, C., González, D., Valenzuela, I., Tuyub, F., Gaxiola, L., & Palomares, M. (2024). Motivación personal de los docentes de las escuelas normales del sur del estado. *Brazilian Journal of Development*, 10(1), 2090–2105. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n1-127>
- Garcia, R. (2023). *Motivación docente y gestión del aprendizaje de los docentes en instituciones educativas de secundaria del distrito de Camporredondo, Amazonas, 2023* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Gayomale-Sala, M. (2020). Motivational Factors in Relation to Teachers' Performance. *Journal of Social Science and Humanities Research*, 5(5), 26.
- Gutiérrez, H., & la Vara, R. De. (2008). *Análisis y diseño de experimentos* (Segunda Edición). McGraw-Hill Interamericana.

- Hyseni, Z., & Hoxha, L. (2021). Impact of Transformational and Transactional Attributes of School Principal Leadership on Teachers' Motivation for Work. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.659919>
- Idalberto, C. (2015). Comportamiento Organizacional: la dinamica del exito en las organizaciones. In *Mac Graw Hill* (Vol. 53, Issue 9).
- Inostroza, F., & Pavez, P. (2023). Creencias de directores de escuelas en torno a las políticas de inclusión educativa en el sistema escolar chileno. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1632>
- Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Fadhilah, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia. *Infancia y Aprendizaje*, 43(2), 271–308. <https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta. *CARRERA DE SOCIOLOGÍA* – *UBA*, 38. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Liliana Maribel, F. S., & Rodríguez Reynier, G. (2023). Una mirada a la gestión académica desde la motivación del docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Revista Científica de Innovación Educativa y Sociedad Actual "ALCON,"* 3(7). <https://doi.org/10.62305/alcon.v3i7.47>
- Llacccho, K. (2023). *Liderazgo transformacional y motivación docente en instituciones públicas de Manchay, Pachacámac 2023* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7). <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Machumu, H., & Zhu, C. (2018). Teachers' Motivational Factors and Engaging Constructivist Teaching Activities in Constructivist-based Blended Learning Environments in Tanzanian Universities. *EdMedia + Innovate Learning 2018 Is, June*, 1–8.
- Mata, L. (2019). El enfoque cuantitativo de investigación. *Investigalia*, 2014.

- Navarrete, G. (2023). *Talleres de motivación docente para mejorar el proceso de retorno escolar post pandemia de una institución educativa de Daule, 2022* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Nzowa, G. (2020). Assessment of Teachers' Nonmonetary Motivational Factors on Job Satisfaction among Public Secondary Schools in Arusha District, Tanzania. *EAST AFRICAN JOURNAL OF EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.46606/eajess2020v01i02.0016>
- Peña, G., Sánchez, Y., Villavicencio, C., & Cedillo, L. (2022). Motivación y satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de psicología. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(1), 73–84. <https://doi.org/10.30545/academo.2022.ene-jun.7>
- Porras, E. (2023). Percepción de la motivación de la estructura administrativa en la labor docente. Liceo Nocturno de Liberia, circuito 04, de la Dirección Regional de Liberia, noviembre 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.387>
- Rodríguez, E., & Herrera, C. (2023). Relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y motivación docente. *Dékau Perú*, 1(1). <https://doi.org/10.55996/dekape.v1i1.175>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2019). Research on intrinsic and extrinsic motivation is alive, well, and reshaping 21st-century management approaches: Brief reply to Locke and Schattke (2019). *Motivation Science*, 5(4), 291–294. <https://doi.org/10.1037/mot0000128>
- Saavedra, J., Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín – Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- Siraj, M., Rami, A., Aziz, N., & Anuar, M. (2022). The Relationship Between School Heads' Transformational and Structural Leadership Styles Towards Teachers' Teaching Motivation. *Asian Journal of University Education*, 18(1), 244–255. <https://doi.org/10.24191/ajue.v18i1.17193>
- Trasmonte-Rosendo, P. R., & Maldonado-Mosquera, D. (2022). Análisis de la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano en las organizaciones escolares. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 4(6). <https://doi.org/10.35381/gep.v4i6.36>

- Yalçınkaya, S., Dağlı, G., Aksal, F. A., Gazi, Z. A., & Kalkan, Ü. (2021). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(5), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13052711>
- Zhang, X., Admiraal, W., & Saab, N. (2021). Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level. *Journal of Education for Teaching*, *47*(5), 714–731. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1942804>
- Zou, H., Yao, J., Zhang, Y., & Huang, X. (2024). The influence of teachers' intrinsic motivation on students' intrinsic motivation: The mediating role of teachers' motivating style and teacher-student relationships. *Psychology in the Schools*, *61*(1), 272–286. <https://doi.org/10.1002/pits.23050>

## **ANEXOS**



Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<b>Motivación docente</b>	Es el motor interno que impulsa a las personas a tomar decisiones, invertir esfuerzo y energía en las actividades y perseverar ante los desafíos y dificultades (Peña et al., 2022).	Es el resultado del cuestionario de motivación docente, expresado a través de las puntuaciones en las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación cognitivos-social.	Motivación intrínseca	Vocación Autonomía docente Capacitación docente	1 al 9	Escala Likert  Ordinal
			Motivación extrínseca	Recompensas Incentivos Salarios Bonificaciones Jornada laboral Espacio laboral o condiciones laborales	10 al 17	
			Motivación de trascendencia o cognitiva social	Calidad educativa Transformación del conocimiento Logros y metas Gestión emocional Coaching	18 al 27	

## Anexo 2. Instrumentos de recojo de información

### Cuestionario de Motivación docente

Instrucciones.

Estimado(a) docente, su opinión acerca de Motivación docente en la IE es de suma importancia. Este cuestionario es de carácter anónimo y su aplicación será de gran utilidad para mi investigación. A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

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

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>					
1.	¿Considera importante ser autocrítico en su labor docente para crecer y mejorar?				
2.	¿Se siente a gusto con las tareas asignadas a su función docente?				
3.	¿Considera que su labor docente aporta en el crecimiento personal de los colegas de su institución educativa?				
4.	¿Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos?				
5.	¿Tiene autonomía para realizar su trabajo y cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad y responsabilidad?				
6.	¿Considera que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente?				
7.	¿Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia?				
8.	¿Evita que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.)?				
9.	¿Si se esfuerza suficientemente en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral?				
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
10.	¿Dispone de recursos y equipos necesarios para innovar y realizar su labor educativa?				
11.	¿Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa?				
12.	¿Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al trabajo que realiza y por el cual usted está conforme?				
13.	¿En el desempeño de su labor educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted?				
14.	¿Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabaja?				
15.	¿Recibe formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente?				
16.	¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa?				
17.	¿Cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus				

	superiores?				
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN DE TRASCENDENCIA O COGNITIVA-SOCIAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
18.	¿Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente?				
19.	¿Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa?				
20.	¿Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente?				
21.	¿Considera importante realizar un trabajo de calidad?				
22.	¿Promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa?				
23.	¿Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad?				
24.	¿Su labor docente aporta al crecimiento de la localidad o comunidad?				
25.	¿Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás miembros de la Institución Educativa?				
26.	¿Participa entusiastamente en las actividades académicas y proyección social de su institución educativa?				
27.	¿Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje?				

Gracias por su participación.

### Anexo 3. Validación de instrumentos de recojo de información

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 2. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. JESÚS MARIA SANDOVAL VALDIVIEZO		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa( X)	Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Secundaria / Docencia universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	"Nuestra Señora de Fátima" / UCV - Piura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

#### 3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 4. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor:</b>	César Augusto Ortiz Rios
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Docentes de la IE "Nuestra Señora de Fátima"
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	IE "Nuestra Señora de Fátima" - Piura
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

**5. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Motivación intrínseca	Motivación intrínseca es el símbolo de la motivación auto dirigida; la participación es por diversión, interés y finalización de tareas Trasmonte y Maldonado-Mosquera, (2022).
	Motivación extrínseca	Motivación extrínseca, el comportamiento está regulado por consecuencias independientes de la tarea diferenciadas por el grado de autodeterminación: regulación extrínseca (controlado por causas externas) Trasmonte y Maldonado-Mosquera, (2022).

**6. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación docente elaborado por César Augusto Ortiz Rios en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera importante ser autocrítico en su labor docente para crecer y mejorar?	1	4	4	4	
¿Se siente a gusto con las tareas asignadas a su función docente?	2	4	4	4	
¿Considera que su labor docente aporta en el crecimiento personal de los colegas de su institución educativa?	3	4	4	4	
¿Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos?	4	4	4	4	
¿Tiene autonomía para realizar su trabajo y cumple con el horario		4	4	4	

establecido y demuestra puntualidad y responsabilidad?	5				
¿Considera que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente?	6	4	4	4	
¿Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia?	7	4	4	4	
¿Evita que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.)?	8	4	4	4	
¿Si se esfuerza suficientemente en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral?	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**
- (describa lo que mide el instrumento).
- Objetivos de la Dimensión.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Dispone de recursos y equipos necesarios para innovar y realizar su labor educativa?	10	4	4	4	
¿Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa?	11	4	4	4	
¿Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al trabajo que realiza y por el cual	12	4	4	4	

usted está conforme?					
¿En el desempeño de su labor educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted?	13	4	4	4	
¿Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabaja?	14	4	4	4	
¿Recibe formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente?	15	4	4	4	
¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa?	16	4	4	4	
¿Cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores?	17	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:**

- Tercera dimensión: **MOTIVACIÓN DE TRASCENDENCIA O COGNITIVA-SOCIAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente?	18	4	4	4	
¿Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa?	19	4	4	4	



¿Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente?	20	4	4	4	
¿Considera importante realizar un trabajo de calidad?	21	4	4	4	
¿Promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa?	22	4	4	4	
¿Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad?	23	4	4	4	
¿Su labor docente aporta al crecimiento de la localidad o comunidad?	24	4	4	4	
¿Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás miembros de la Institución Educativa?	25	4	4	4	
¿Participa entusiastamente en las actividades académicas y proyección social de su institución educativa?	26	4	4	4	
¿Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje?	27	4	4	4	



Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo  
Firma del evaluador  
DNI 02629159

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**7. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Mag. DENITZA ELIZABETH JULCA AMBULAY	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Secundaria	
<b>Institución donde labora:</b>	"Micaela Bastidas"	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		

**8. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**9. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor:</b>	César Augusto Ortiz Rios
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Docentes de la IE "Nuestra Señora de Fátima"
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	IE "Nuestra Señora de Fátima" - Piura
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

**10. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Motivación intrínseca	Motivación intrínseca es el símbolo de la motivación auto dirigida; la participación es por diversión, interés y finalización de tareas Trasmonte y Maldonado-Mosquera, (2022).
	Motivación extrínseca	Motivación extrínseca, el comportamiento está regulado por consecuencias independientes de la tarea diferenciadas por el grado de autodeterminación: regulación extrínseca (controlado por causas externas) Trasmonte y Maldonado-Mosquera, (2022).

#### 11. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación docente elaborado por César Augusto Ortiz Ríos en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
-----------------------------

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera importante ser autocrítico en su labor docente para crecer y mejorar?	1	4	4	4	
¿Se siente a gusto con las tareas asignadas a su función docente?	2	4	4	4	
¿Considera que su labor docente aporta en el crecimiento personal de los colegas de su institución educativa?	3	4	4	4	
¿Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos?	4	4	4	4	
¿Tiene autonomía para realizar su trabajo y cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad y responsabilidad?	5	4	4	4	
¿Considera que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente?	6	4	4	4	
¿Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia?	7	4	4	4	
¿Evita que otras personas le critiquen		4	4	4	

(por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.)?	8				
¿Si se esfuerza suficientemente en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral?	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**
- (describa lo que mide el instrumento).
- Objetivos de la Dimensión.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Dispone de recursos y equipos necesarios para innovar y realizar su labor educativa?	10	4	4	4	
¿Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa?	11	4	4	4	
¿Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al trabajo que realiza y por el cual usted está conforme?	12	4	4	4	
¿En el desempeño de su labor educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted?	13	4	4	4	
¿Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabaja?	14	4	4	4	
¿Recibe formación/capacitación	15	4	4	4	

necesaria para mejorar profesional y personalmente?					
¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa?	16	4	4	4	
¿Cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores?	17	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:**

- Tercera dimensión: **MOTIVACIÓN DE TRASCENDENCIA O COGNITIVA-SOCIAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente?	18	4	4	4	
¿Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa?	19	4	4	4	
¿Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente?	20	4	4	4	
¿Considera importante realizar un trabajo de calidad?	21	4	4	4	
¿Promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa?	22	4	4	4	
¿Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad?	23	4	4	4	
¿Su labor docente aporta al crecimiento de la localidad o comunidad?	24	4	4	4	
¿Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás?	25	4	4	4	

miembros de la Institución Educativa?					
¿Participa entusiastamente en las actividades académicas y proyección social de su institución educativa?	26	4	4	4	
¿Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje?	27	4	4	4	

Mg. Denitza Elizabeth Julca Ambulay  
 Firma del evaluador  
 DNI 02842259

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 12. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Marilú del Rosario Chaparro Aguilar		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( X )
	Educativa( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Secundaria / Especialista en Educación		
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL -PIURA		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 13. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 14. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor:</b>	César Augusto Ortiz Rios
<b>Procedencia:</b>	Elaboración propia
<b>Administración:</b>	Docentes de la IE "Nuestra Señora de Fátima"
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	IE "Nuestra Señora de Fátima" - Piura
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

### 15. Soporte teórico



(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Motivación intrínseca	Motivación intrínseca es el símbolo de la motivación auto dirigida; la participación es por diversión, interés y finalización de tareas Trasmonte y Maldonado-Mosquera, (2022).
	Motivación extrínseca	Motivación extrínseca, el comportamiento está regulado por consecuencias independientes de la tarea diferenciadas por el grado de autodeterminación: regulación extrínseca (controlado por causas externas) Trasmonte y Maldonado-Mosquera, (2022).

#### 16. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación docente elaborado por César Augusto Ortiz Rios en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera importante ser autocrítico en su labor docente para crecer y mejorar?	1	4	3	4	
¿Se siente a gusto con las tareas asignadas a su función docente?	2	4	3	4	
¿Considera que su labor docente aporta en el crecimiento personal de los colegas de su institución educativa?	3	4	3	4	
¿Considera que se relaciona de manera adecuada con sus colegas y directivos?	4	4	3	4	
¿Tiene autonomía para realizar su trabajo y cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad y responsabilidad?	5	4	3	4	

¿Considera que la organización de su aula le permite trabajar cómoda y eficientemente?	6	4	3	4	
¿Su trabajo le permite organizar su tiempo y destinar lo necesario para atender a su familia?	7	4	3	4	
¿Evita que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, colegas, padres de familia, etc.)?	8	4	3	4	
¿Si se esfuerza suficientemente en su trabajo, le garantiza una mayor estabilidad laboral?	9	4	3	4	

- Segunda dimensión: **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**
- (describa lo que mide el instrumento).
- Objetivos de la Dimensión.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Dispone de recursos y equipos necesarios para innovar y realizar su labor educativa?	10	4	3	4	
¿Los recursos tecnológicos, plataformas, entre otros que utiliza son adecuados para realizar su labor educativa?	11	4	3	4	
¿Recibe premios, incentivos y una remuneración acorde al trabajo que realiza y por el cual usted está conforme?	12	4	3	4	
¿En el desempeño de su labor	13	4	3	4	

educativa encuentra tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le motivan a dar más de usted?					
¿Tiene la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabaja?	14	4	3	4	
¿Recibe formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente?	15	4	3	4	
¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa?	16	4	3	4	
¿Cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores?	17	4	3	4	

**Dimensiones del instrumento:**

- Tercera dimensión: **MOTIVACIÓN DE TRASCENDENCIA O COGNITIVA-SOCIAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera que su trabajo influye en la vida de sus estudiantes por ello lo realiza eficazmente?	18	4	3	4	
¿Su trabajo aporta al crecimiento personal de sus colegas de la institución educativa?	19	4	3	4	
¿Considera importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente?	20	4	3	4	

¿Considera importante realizar un trabajo de calidad?	21	4	3	4	
¿Promueve la convivencia e integración con los integrantes de su comunidad educativa?	22	4	3	4	
¿Considera muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad?	23	4	3	4	
¿Su labor docente aporta al crecimiento de la localidad o comunidad?	24	4	3	4	
¿Se solidariza en apoyar al trabajo de los demás miembros de la Institución Educativa?	25	4	3	4	
¿Participa entusiastamente en las actividades académicas y proyección social de su institución educativa?	26	4	3	4	
¿Considera que su esfuerzo se ve en el resultado obtenido cuando desarrollo su sesión de aprendizaje?	27	4	3	4	

Dra. Marilú del Rosario Chaparro Aguilar  
Firma del evaluador  
DNI 02852642

#### **Anexo 4. Consentimiento informado**

Título de la investigación: Factores motivacionales de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2024.

Investigador : César Augusto Ortiz Ríos.

#### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada “Factores motivacionales de los docentes de una Institución Educativa de Piura, 2024.”, cuyo objetivo es determinar los factores motivacionales más relevantes de los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima” de Piura en el año 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa de segunda especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”. La presente investigación tiene como finalidad establecer los factores de motivación intrínseca presente en los docentes de la institución educativa; identificar los factores de motivación extrínseca presentes en los docentes de la institución educativa y establecer los factores de motivación de trascendencia existentes en los docentes de la institución educativa de Piura en el año 2024.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación deberá realizar los siguientes pasos:

A continuación, se presenta una serie de preguntas para que valore con objetividad marcando una equis (x) a la respuesta que concuerde con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

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

1. Se realizará un cuestionario constituido por 27 ítems donde se recogerá información que permitirá establecer los factores motivacionales de los docentes de la IE que usted forma parte.

2. Este cuestionario tendrá una duración aproximada de 30 minutos para su resolución.
3. Se realizará a través de un formulario de Google forms, y se le enviará por Whats app. Una vez culminado la contestación de todos los ítems, mucho agradeceré en dar clic para su envío-
4. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (**principio de autonomía**):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ortiz Rios, César Augusto, email: cortizr123@gmail.com  
y Docente asesor: Morí Marín, Patricia Carina; email:



## Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fiorella Celinda Rosillo Ato

Fecha y hora: 22 de junio del 2024; 7:18 p.m

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the name 'Fiorella'.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## Anexo 5. Análisis de confiabilidad

**Tabla 5.**

*Confiabilidad de instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	27

Fuente: Base de datos de instrumento

**Tabla 6.**

*Descriptivos de escala cuando se elimina elemento de cuestionario*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	106,53	87,164	,138	,844
Ítem2	106,82	81,649	,570	,832
Ítem3	107,00	81,500	,499	,834
Ítem4	106,71	84,256	,364	,838
Ítem5	106,49	87,483	,141	,844
Ítem6	107,02	83,068	,431	,836
Ítem7	107,44	82,571	,384	,838
Ítem8	108,38	81,695	,236	,849
Ítem9	106,96	80,907	,369	,839
Ítem10	107,53	82,573	,443	,836
Ítem11	107,31	80,356	,577	,831
Ítem12	108,56	81,889	,313	,842
Ítem13	107,11	80,828	,524	,833
Ítem14	107,36	78,280	,566	,830
Ítem15	107,67	81,091	,394	,838
Ítem16	106,64	82,234	,571	,833
Ítem17	108,69	78,856	,432	,837
Ítem18	106,47	89,936	-,100	,852
Ítem19	107,33	81,545	,387	,838
Ítem20	106,38	87,240	,153	,844
Ítem21	106,29	87,074	,325	,841
Ítem22	106,78	81,586	,639	,831
Ítem23	106,36	86,098	,398	,839
Ítem24	106,73	83,882	,374	,838
Ítem25	106,73	83,200	,520	,835
Ítem26	106,71	82,983	,539	,834
Ítem27	106,62	84,422	,375	,838