



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

La Motivación y su Influencia en las Actitudes de los Docentes de una
Unidad Educativa, La Arena, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Talledo Morales, Rita Eva (ORCID: 0000-0002-2302-7869)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hijo Mateo y a mi madre con mucho amor les dedico todo mi esfuerzo y dedicación para la realización de mi trabajo de investigación.

Agradecimiento

A los directivos y docentes de las instituciones educativas que colaboraron con el desarrollo de mi trabajo, a las personas que estuvieron dándome las fortalezas para cumplir mis metas, y por supuesto a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría de nuestra Prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, por sus saberes y enseñanzas compartidas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstrac.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población y Muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	31
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1-Docentes por grado	16
Tabla 2: muestra de docentes	16
Tabla 3: Influencia de la motivación en la actitud de los docentes	19
Tabla 6: Influencia de la dimensión necesidad de logro en la actitud de los docentes	22
Tabla 7: Influencia de la dimensión necesidad de afiliación en la actitud de los docentes	23
Tabla 8: Influencia de la dimensión necesidad de poder en la actitud de los docentes	24

Resumen

La investigación denominada: “La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una Unidad Educativa, La Arena, 2020”, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación en las actitudes de los docentes de la Institución Educativa materia de estudio. Como hipótesis general se planteó: La motivación influye significativamente en la actitud de los docentes materia de estudio. Según su metodología, el estudio de investigación corresponde al tipo correlacional causal, de diseño no experimental. En el recojo de información, se consideró una muestra de 29 docentes. Se utilizaron como instrumentos de recolección para evaluar la motivación y las actitudes docentes, el cuestionario. Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente, utilizándose el office Excel además del programa estadístico SPSS. Entre los resultados más resaltantes, se demostró que, siendo el valor de significación, 261, mayor a 0,05, por tanto, la motivación no influye significativamente en la actitud de los docentes materia de estudio, validándose la hipótesis nula. También se demostró (sig, 331) que la dimensión de la necesidad de logro no influye en la actitud de los docentes, validándose la hipótesis nula. El estudio concluye que la motivación no influye en las actitudes de los docentes sujetos de investigación.

Palabras clave: Actitudes, afiliación, logro, motivación, poder.

Abstract

The research called: "Motivation and its influence on the attitudes of teachers of an Educational Unit, La Arena, 2020", had the general objective of determining the influence of motivation on the attitudes of teachers of the Educational Institution subject of study. As a general hypothesis, it was proposed: Motivation significantly influences the attitude of the subject-matter teachers. According to its methodology, the research study corresponds to the causal correlational type, of non-experimental design. When collecting information, a sample of 29 teachers was considered. The questionnaire was used as collection instruments to evaluate teacher motivation and attitudes. The data obtained were statistically processed, using the Excel office in addition to the SPSS statistical program. Among the most outstanding results, it was shown that, being the significance value, 261, greater than 0.05, therefore, motivation does not significantly influence the attitude of the teachers under study, validating the null hypothesis. It was also shown (sig, 331) that the dimension of the need for achievement does not influence the attitude of teachers, validating the null hypothesis. The study concludes that motivation does not influence the attitudes of the research subject teachers.

Keywords: Attitudes, membership, achievement, motivation and power.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación, en este momento es determinada como un asunto que mueve, coloca, intensifica y conserva el procedimiento de los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos determinados (López, 2005).

Según González (1981), el término actitud involucra una conducta y/o declaración de emoción, esto implica que la actitud no solo es el comportamiento de la persona, además explica la respuesta ante una situación muy particular. Así mismo, señala que, la actitud es una tendencia a actuar de un modo distinto ante un escenario dado y que se distingue de los comportamientos porque no se podría observar de manera directa si se aísla.

La manifestación de la globalización, la revolución tecnológica y por ende, de la tensión por tener que reinventarse digitalmente, exigen nuevas formas de vida y los maestros no están separados para enfrentar este desafío; por otro lado, los índices de pobreza y extrema pobreza en la población mundial, también son factores que generan un contexto de inestabilidad y desmotivación escolar en la actitud de los docentes: 73,000 000.00 millones de individuos, que es igual al 10% del total de la población mundial, son pobres (Organización de las Naciones Unidas, 2018). De la misma manera, González (1981), señala frente a ello que los maestros asumen diferentes tipos de actitudes, ello tiene repercusiones en el procedimiento de aprendizaje y enseñanza. La motivación es diferente señala el autor. Así también, los avances tecnológicos e nivel mundial han iniciado un verdadero interés en toda la sociedad, especialmente en esta coyuntura. Se percibe una amplia brecha de desigualdad en cuanto a accesibilidad en los recursos tecnológicos; ello ha conllevado la desmotivación en los docentes y una actitud de impotencia frente a esta situación, puesto que, “el deseo de lograr sus objetivos, así haga mucho esfuerzo para ello, se torna imposible” (Ramírez, 2012, pg. 47).

Mientras tanto, en el ámbito nacional, a la actual coyuntura sanitaria y económica, se suma la escasa atención al sector educativo por parte del gobierno: maestros desmotivados debido a que sus remuneraciones no son materia de estímulo; difícil acceso en la comunicación virtual entre docentes y

estudiantes: el 18% de la población rural no cuenta mínimo con un recurso tecnológico. Todo esto genera una gran desmotivación en su quehacer docente; la no devolución pronta y total de sus aportes realizados desde hace muchos años a los entes afiliadores; de forma drástica, lo expuesto ha influido significativamente en los maestros, tanto en su motivación, como en sus actitudes (Diario La República, agosto 2020).

Por otra parte a nivel regional, la realidad no es ajena y se agudiza con la actual pandemia generalizada; ella y otros factores como la deficiencia en el uso de recursos tecnológicos, los bajos sueldos a los maestros, férrea situación económica de las familias, desempleo, pobreza, altos índices de desnutrición infantil, escasa atención de los padres a sus hijos, etc., son factores que tienen efectos negativos en la motivación de los maestros y las actitudes que estos asumen frente a las numerosas limitaciones que viven en su día a día (DIRESA PIURA, 2020).

Así mismo, a nivel institucional, por un lado se percibe escaso espíritu de motivación docente, ello se debe a las bajas tablas salariales que tienen; por otro lado, escaso entusiasmo en sus actividades pedagógicas, no se innova en estrategias didácticas, a pesar que algunos docentes intentan implementar nuevas metodologías de enseñanza pero estas no son asumidas por los demás; tampoco disponen de los recursos tecnológicos necesarios; las constantes evaluaciones de desempeño docente los mantiene tensos; el incumplimiento de actividades por parte del alumnado y la escasa participación de ellos en clases. “Las condiciones de infraestructura en las que trabajan no son las adecuadas y esto sí afecta (Díaz, 2016), teniendo en cuenta que desde el año 2016 vienen laborando en sus casas o trabajando en aulas artesanales” (Proyecto Educativo Institucional I.E. N° 14121, 2020). En consecuencia, todo esto dificulta el quehacer educativo; ausentismo escolar; bajo rendimiento académico, traslado de estudiantes; es por ello, los docentes asumen una actitud de impotencia y desesperación frente a toda esta situación. A partir de la situación descrita, los mismos maestros adoptan una predisposición de actuar de un modo muy particular al normal; las actitudes que asumen, generan inestabilidad en su quehacer. Ante lo expuesto, se presentó como problema de investigación: ¿En qué medida influye la motivación en las actitudes de los docentes de la I.E. N° 14121, La Arena, 2020?

La investigación tiene valor teórico porque a través de los enfoques

conceptuales de Pelayo (2011), Añez (2006), entre otros, y de los modelos teóricos de Maslow (1954) y McClelland (1965), se explica tanto la motivación como las actitudes que asumen las personas frente a fenómenos o situaciones coyunturales. Con respecto al aporte metodológico, la investigación utilizó dos instrumentos que fueron aplicados con el propósito de medir las dimensiones de las variables motivación y actitudes de los docentes. Así mismo, para el recojo de la información, estos cuestionarios fueron previamente validados y que gozaran del carácter de confiables. De la misma manera, el estudio de investigación tuvo implicancia práctica, puesto que permitió determinar si los docentes se sienten motivados o no en su labor pedagógica, así como conocer las actitudes que asumen frente a diversas situaciones coyunturales. De acuerdo a su importancia social, mediante la investigación se buscó determinar la influencia que tienen la motivación en las actitudes de los maestros docentes de la materia de estudio. Con respecto a su aporte al conocimiento, se justifica y es conveniente porque a nivel institucional, la motivación es considerada un aspecto muy importante en el desempeño docente ya que influye en sus actitudes y en los objetivos institucionales.

En consecuencia, el objetivo general que se estableció para el estudio, fue determinar la influencia de la motivación respecto a las actitudes de los maestros docentes de la I.E. 14121, La Arena, 2020. De la misma manera, se plantearon como objetivos descriptivos: identificar las características principales de la motivación de los docentes investigados, así como describir las actitudes y comportamientos de dichos docentes. Así también se estableció determinar la influencia de cada una de sus dimensiones entre las que se apreciaron la necesidad de metas en la actitud de los maestros, también la influencia de la obligación de afiliación en sus actitudes. Y finalmente conocer la influencia de la necesidad de poder en las actitudes de los docentes. De la misma manera, se planteó la hipótesis general: la motivación influye de manera significativa en la actitud de los docentes de la I.E. N° 14121, La Arena.

II. MARCO TEÓRICO

Al haber revisado los antecedentes, internacionalmente según Briones (2018), con su estudio denominado: “La Gestión del Talento Humano y su influencia en la Motivación en los Docentes de una Unidad Educativa de Ecuador”; investigación que se presentó a Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Magíster, siendo el tipo de investigación correlacional y causal, no experimental, que se planteó como objetivo general determinar el nivel de influencia de gestión del talento humano en la motivación de los docentes sujetos al estudio. Se usó como instrumento un cuestionario, como principales conclusiones se tuvo que el 78% de encuestados califican como de nivel bueno la gestión del talento humano institucional, en igual porcentaje se ubica a la motivación.

A su vez, a Chávez y Gonzáles (2017), su estudio “La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda, 2017 - Ecuador”; investigación sustentada en la Universidad Estatal de Bolívar, para optar el grado de Máster. Investigación tipo no experimental, diseño descriptivo; su principal objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación del personal del Instituto. Se le aplicó el cuestionario al personal directivo. concluyendo que el perfil de dicho personal en lo que respecta la Gestión del Talento Humano es positiva en un 18,80%, además se estableció visiblemente que fue obligatorio emplear las habilidades de cambio para optimizar y engrandecer la motivación en el establecimiento educativo con en un nivel medio. Finalmente se concluye que en la I.E. se determinó un pobre nivel de gestión, una escasa comunicación, un clima desfavorable y liderazgo hacia el personal.

Según Camargo y Mayorga (2017), en su estudio denominado: “La motivación y la labor del docente: un estudio de casos de dos programas de contaduría pública en Bogotá”, sustentada en la Universidad Militar Nueva Granada, para la obtención del grado de Magíster en Educación, cuyo objetivo: reconocer las motivaciones de los sujetos de la población muestral, y cuenta con un enfoque interpretativo, con un alcance exploratorio, la recopilación y el análisis de la información se permitió determinar la correlación. Se aplicó la encuesta a una muestra de 40 docentes; se empleó como técnica la entrevista y como instrumento la encuesta con una escala de Likert. Dentro de las principales conclusiones se determinó que se debe dar prioridad a los intereses y motivaciones a cada

involucrado, los intervinientes respondan positivamente a las demandas de la comunidad. De la misma forma, se determinó que solo un pequeño grupo de los maestros se identifican como motivados a pesar de no sentirse satisfechos en su labor.

Por su parte, Olivera (2019) en su estudio denominado: Motivación y desempeño docente en una I.E. "Los Aquijes", la que se sustentó a la Universidad Particular César Vallejo, con la finalidad de la obtención del grado de Doctor en Educación. Su finalidad del estudio fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los docentes de la I.E. N° 22511- El rosario. Trabajo de tipo cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por todo el personal docente a los cuales se les aplico un muestreo censal, utilizándose la encuesta para recoger la información. En las conclusiones se procesaron en el programa estadístico SPSS, se utilizó el método de Spearman, siendo el coeficiente de correlación $r=0,781$, lo que indica que la motivación se relaciona de manera significativa y directa con el desempeño de los docentes de la I.E. objeto de estudio. Se concluye que al ser una motivación adecuada el desempeño será adecuado.

A nivel nacional, el estudio de Norabuena (2017), denominado: "Las actitudes docentes y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Tecnología del Vestido", investigación que fue sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima; ejecutada para alcanzar el grado de maestro. Tuvo como fin establecer la relación entre las actitudes de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes de la materia de estudio. Su enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño correlacional, se encuestó a 30 estudiantes. Se concluyó que las actitudes de los profesores si están relacionadas significativamente con el rendimiento académico donde $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,794 es decir una relación positiva y directa.

Así mismo Pachari y Urcia (2017) en su tesis que se denominada: “Gestión de los talentos humanos y la motivación de los docentes de una I.E de Trujillo”, investigación que se presentó a la Universidad Cesar Vallejo, con ella se obtuvo el grado de maestro, la investigación fue descriptiva y correlacional y tuvo como objetivo general conocer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes mencionados. El instrumento fue dos cuestionarios, uno para cada variable, esta encuesta se le aplicó a los 32 docentes. Se obtuvo como conclusión la existencia de relación significativa entre cada variable de estudio.

De la misma manera, Veliz (2017), en su investigación denominada: “Las actitudes hacia una investigación científica y la predisposición para la ejecución de las tesis en estudiantes de dos universidades limeñas, 2017”, investigación sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con ella se buscó obtener el grado de Doctor en ciencias de la Educación, proponiéndose como objetivo general conocer la relación de las actitudes hacia la investigación y la disposición para la realización de la tesis en estudiantes de posgrado de dos universidades de Lima en el año 2017. La muestra está conformada por 142 estudiantes de posgrado, se usó un diseño correlacional, se concluyó que existía una correlación positiva y directa entre la actitud hacia la investigación científica y la disposición para la realización de la tesis. El estudio concluye además que existe una correlación positiva y directa entre la actitud y la motivación del estudiante de posgrado para la realización de la tesis.

A nivel local, según Sánchez (2018) en su trabajo investigativo: “Competencias digitales y actitudes de los y las docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado, provincia de Sullana”, investigación que al sustentarse en la Universidad Particular Cesar Vallejo, buscó la obtención del grado de Maestro, planteándose como fin central determinar la relación de las competencias digitales con las actitudes de los docentes objetos de estudio. Investigación no experimental, de diseño correlacional, se aplicó una encuesta con dos cuestionarios validados. Tal estudio concluye que sí existe relación significativa entre las variables de investigación, siendo sus variables estudiadas la Motivación y actitudes, en donde la motivación, en este momento, es determinada como un asunto que mueve, coloca, intensifica y conserva el procedimiento de los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos determinados (López, 2010).

Así también, Bobbio (2019) en su investigación denominada: “Actitudes de los estudiantes frente al aprendizaje de la química”, investigación sustentada en la Universidad de Piura, que buscó lograr el grado de Magíster en Educación, mención Psicopedagogía. En ella se planteó como objetivo principal identificar y describir el nivel de actitudes: promedio, positivo, y negativo, en los estudiantes de la carrera de Química de dicha universidad, se consideraron los tres componentes: afectivo, cognitivo y conductual. El estudio correspondiendo a una modalidad descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario para medir las actitudes de 143 estudiantes, los resultados indicaron que en los componentes cognitivo y conductual, los estudiantes alcanzaron el nivel de actitud promedio y respecto al componente afectivo, el nivel de actitud fue positivo. En la investigación se ha concluido que el nivel general de actitud hacia la carrera de química que tiene los estudiantes, es promedio, con eso se demuestra que los sentimientos, creencias y comportamientos son indiferentes en su etapa escolar, tanto para la forma académica como en la motivación, ello por la influencia de los maestros de la estructuración curricular y también por su propio interés.

Para Añez (2006), la motivación es un elemento intrínseco, conveniente de cada persona que este se relaciona con su tratar, debido a que las personas son diferentes y sus necesidades se transforman de una a otra y viceversa. Mientras que Ramírez (2012) y Gallardo (2017), nos hablan de una motivación laboral docente: proceso satisfactor de múltiples necesidades, en otras palabras, tener la voluntad para realizar esfuerzos con miras a alcanzar una meta. A su vez, López (2005), señala que la motivación es determinada como un asunto que coloca, mueve, intensifica y preserva el procedimiento de todos los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos establecidos.

La actual investigación tomó la postura según Pelayo (2011); en ella se señala que la motivación es un proceso por el cual un empleado, inducido por fuerzas de su interior que proceden en él se instruye y conserva un tratar encaminado a lograr explícitos fines.

McClelland (1984), manifiesta que la motivación se fundamenta en la emoción y la define, por lo tanto, como una esperanza de canje en el estado afectivo; tal como por ejemplo lo propone Fierro (1998), cuando señala que el trabajo colegiado es un proceso participativo, afectivo y, sobre todo, motivador, para

la toma de decisiones.

En referencia y en cuanto a la Teoría de la motivación, y su relación con las conjeturas que mantienen la motivación de los docentes, se muestra la Teoría de Necesidades, propuesta por Maslow (1964); en su labor asentada en la personalidad y motivación precisa a la motivación como un conglomerado de necesidades que están elevada acatando de cada sujeto y de la jerarquía que cada individuo le otorgue en función de sus contextos o situación. Según Maslow, al hablar de necesidades elevadas que se sitúan en la pirámide en disposición ascendente. En la parte baja o inferior de la pirámide están las necesidades más primordiales del sujeto y en el nivel de arriba el nivel alto está los deseos o anhelos, y que el interés de progreso es taxativo al humano.

En cuanto a las dimensiones de la motivación, existen tres necesidades que se van perfeccionando en el ínterin de su vida y realiza con el quehacer escolar (Guillén y Guil, 2000). Y, según el modelo teórico, en cuanto a la dimensión de necesidad al logro, como lo manifiesta Olmo (2013), se refiere a la aspiración de hacer las cosas adecuadamente, de tener victorias y de sentirse justas, lo ideal y concreto como el éxito en la carrera con un juicio de perfección, en otras palabras, la directriz a indagar el resultado de las acciones que complican la evaluación en su desempeño, la persona con un alto motivo de logro, desea aniquilar en una tarea que presuma un desafío. De esta manera la necesidad de realización, se refiere a la presión de distinguirse, de tener logros en correspondencia con un ligado de normas, de una disputa incesante en lograr los triunfos (Soberanes, 2010).

Con respecto a la dimensión Necesidad de afiliación: consiste en la disposición de la interacción expresiva, próxima y locuaz para integrarse y relacionarse satisfactoriamente con otros (Díaz, 2016 y Olmo, 2013).

En cuanto a la dimensión de la necesidad del poder, según Olmo (2013), describe que es la promoción de mirar a otros, habilidad o distinción por poseer un recuerdo en otros elementos, el deseo por el control de momentos o personas, estos individuos tienen la necesidad de modificar situaciones y subrayan diligencias como: vigilar, someter, fiscalizar o castigar a otros para poder lograr objetivos planteados, de modo que una vez que alcanzan el dominio, lo pueden usar de formabenéfica si están encaminados a lograr los objetivos de la estructura. Sabemos que la necesidad al dominio es la codicia de someter, ordenar y/o gobernar a los demás. Estos

individuos, poseen la miseria de modificar los contextos para lograr las metas planteadas en el establecimiento. Al mismo tiempo, la necesidad de dominio, se relaciona a ese deseo de un individuo por hacer figurar sobre todo, la parquedad de hacer que otros funcionen de concluyente (Soberanes, 2010). Mientras tanto, Herzberg (1966), especifica factores motivadores como: el adelanto y el logro, los compromisos, el reconocimiento.

El presente estudio tomó la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1965), y coloca las insuficiencias de los recursos humanos que se asimilan, tanto a horizonte social como el horizonte cultural. En ello se vivirán elementos con desiguales niveles de necesidades en puesto de las conductas que ha logrado o aprendido de los ambientes donde ha vivido siempre.

Motivación de logro: Es el empuje o pujanza que hace que los seres humanos procedan en investigar del mayor éxito en todo compromiso que se desenvuelvan. Estos sujetos buscan contextos, en los que tengan la responsabilidad personal de diseñar procedimiento a los problemas que existen, situaciones en las que logran adquirir una retroalimentación continua sobre su desempeño, con la solución de conocer si quedan optimando o no y por último, contextos en los que logren constituir metas provocadoras; no obstante a estos individuos les incomodaba tener triunfo por el destino, es decir, seleccionan tener el reto de buscárselas en un inconveniente y asumir el compromiso particular del éxito o fracaso.

En cuanto al factor motivador de poder, corresponde a la aspiración de vigilar a los demás y el ambiente por parte del sujeto, logrando la potestad para cambiar contextos. El dominio que se ejerce, puede ser de dos tipos: particular o colectivizado. Con respecto a las dimensiones de la motivación, según McClelland, "está en función de tres necesidades que va perfeccionando a lo largo de su vida y se suscita con el aprendizaje" (Guillen y Guil, 2010, p.200).

Con respecto a la variable actitud, González (1991), define a la palabra actitud, como una conducta, algo como un afecto, que considera y se debe tener muy en claro que es esa actitud la que no simplifica la conducta de las personas, sino que ante una situación específica le permite aplicar la respuesta, en ello, la actitud es una forma de actuar distinto delante de diversas situaciones dadas de manera muy diferente y que además se diferencia de las otras conductas que no se pueden morar de manera directa ni se pueden apartar, por lo que debe ser motivada

para ponerse en manifiesto, de esta manera se manifiesta que cada actitud, tiene variadas diferencias que se enumeran en la siguiente manera: Dirección o valencia, está referido a la ponderación emocional que le da la persona a un sujeto o a alguien en específico, que se muestra en contra o en favor, siendo esto lo que refleja el signo de actitud.

La intensidad se conoce como la fuerza con que se pone en evidencia una conducta en específico. Siendo que se evidencia cuando estas en favor de alguien y en total consistencia, se refiere a la relación que existe entre los componentes cognoscitivo, conductuales y afectivos, en donde si todos estos logran ser estables, así como logran ser razonables o coherentes, es decir están a acorde entonces si existirían aún más la máxima consistencia.

Al respecto se evidencian diferentes definiciones, entre las que se mencionan: El grupo de sentimientos, emociones y creencias hacia alguien o algo. "Se entiende como la disposición de aprender y de cambiar de manera negativa o positiva frente a otro individuo, otra situación o un grupo que se presenta en un momento dado" (Morales, 2000, p.24). Siendo que estas fueron las definiciones más importantes encontradas del término actitud, de las cuales por cierto, se destacan aspectos importantes y trascendentales como que las actitudes se adquieren, es decir que el ser humano aprende a ciertas actitudes que pueden ser positivas o negativas, ante circunstancias deferentes y de diversas que nos plantea la vida (Romero, Utrilla, y Utrilla (2014). Estas situaciones están completas de afecto y de emociones, manifiesta nuestros sentimientos, bienestar y salud, además de ahí experiencias que determinan la forma en que se debe actuar, teniendo en cuenta el estado ambiental que lo rodea y la variable actitud. Las actitudes abordan respuestas de aspecto conductual, cognitivo y afectivo del ser humano. Las propias experiencias del hombre, también no deben anularse, más bien deben ser observadas de manera continua. Debido a que las actitudes que se adquieren, son orientadas, pueden ser cambiadas, o pueden ser modificadas, o son susceptibles a ser fomentadas.

A su vez, Stanhberg y Frey citados en Castillo (2007), mencionan la actitud como una variable que determina un factor que tiene diferentes situaciones y conlleva a la persona, por ejemplo, a tomar sus decisiones o reaccionar ante ciertas circunstancias. Por otro lado, las actitudes de las personas, están en constante

cambio en el trascurso de su formación profesional y ha quedado demostrado que existen ciertas actitudes importantes de la enseñanza, tiene mucha influencia no positiva en el proceso de aprendizaje (Souza y Maros, 2008).

En la investigación, la variable actitud tuvo las dimensiones que están orientadas a la separación teórica de la definición y se ha considerado en tres categorías del concepto actitud, que han sido ampliamente utilizadas en psicología social (*McGraw-Hill, 1999*); y en su creación de la escala que mide las dimensiones de la variable en estudio: El afectivo, lo cognoscitivo y el conductual, dimensiones planteadas también por Espí, M. y Azurmendi, M. (1996). Respecto a lo cognoscitivo, está referido a los pensamientos, siendo que la información que tienen los individuos referentes a alguien o algo en específico y que de ello depende la actitud que tome respecto a esta situación. Respecto a lo concreto, se refiere a los sentimientos y afectos (Adame, 2015), a los placeres que el ser humano vive en variadas situaciones o hechos, que están siendo asociadas, a lo desagradable o lo agradable. Respecto a la valoración emocional que puede ser negativa o positiva, y respecto a la conductual, es la forma de actuar frente a una situación o frente a algo o alguien en particular.

Mientras que Ausubel (citado por Aguilar, 2018), señala que las actitudes positivas son un factor importante en los aprendizajes significativos.

Es por ello que se consideró como referente la Teoría General de las Actitudes, a decir del autor Ajzen y Fishbein (1980), quien ha considerado que la teoría de las actitudes es un gran aporte para entender del comportamiento del ser humano.

Finalmente, es el caso del docente quien debe tener y mantener una actitud para ser considerada como una guía y puede actuar en la práctica de manera pedagógica en su aula de clases; debido a que no solo el posee conocimientos, ni tampoco es el único que es considerado responsable de la transmisión de estos conocimientos ni de la producción de los mismos, a diferencia y al contrario, es el que debe demostrar y el encargado de brindar una actitud positiva de nuevas técnicas, nuevas metodologías pedagógicas, nuevas técnicas (Tedesco, 2008). Tanto McDavid (1974) como Rodríguez (1987), también distinguen tres componentes de las actitudes: el cognitivo o cognoscitivo, el afectivo y el conductual.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, pues según Sánchez y Reyes (2006), tiene como objetivo obtener información de un contexto y brindará conocimiento nuevo de esa realidad observada.

Mientras tanto que, por su carácter, se puede afirmar que fue una investigación correlacional causal, porque recolectó datos y después describió una posible relación causa-efecto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

De acuerdo a su naturaleza y citando a Galeano (2004), se dice que es una investigación cuantitativa, pues buscó medir con cierta exactitud para globalizar sus resultados a contextos mayores. En cuanto a su alcance limitado y tiempo es de tipo transversal, se menciona que, en este tipo de investigación, la información recogida se realizará en un tiempo único.

Diseño de la investigación

Diseño no experimental (en ella las variables no se manipulan). El mismo autor señala que también es correlacional causal ya que describirá dos variables de estudio: motivación y actitudes, según Hernández (2010).

Por lo tanto, el diseño de la investigación se graficó de la siguiente manera:



Siendo:

X: Motivación

Y: Actitudes de los docentes

\longrightarrow : Influye en:

3.2. Variables y operacionalización

Se trató de un estudio correlacional causal de trabajo, con dos variables: Motivación y actitudes.

Variable 1: Motivación

Definición conceptual

Es un proceso por el cual un trabajador o persona, que es impulsado por fuerzas, dimensiones de la externa, internas y que actúan sobre el individuo, esta mantiene un accionar que está orientada a lograr alcanzar los incentivos y metas que satisfagan sus necesidades, y en paralelo y de manera simultánea busca lograr cumplir las metas organización (Pelayo, 2011).

Definición operacional

La motivación de los docentes de la I.E., se obtendrá a través de la aplicación del cuestionario. La variable se evaluó a través del cuestionario consistente en 14 ítems, en sus tres dimensiones: necesidad de logro, de afiliación y de poder.

Indicadores

Estas se elaborarán a partir de la conceptualización de las dimensiones: Dimensión necesidad de logro, presenta los indicadores metas de desarrollo personal, instrumentación, compromiso de tarea, creencias facilitadoras de logro. Dimensión necesidad de afiliación, que presenta dos indicadores: afiliación básica y afiliación hacia el trabajo. Y la dimensión necesidad de poder, considera dos indicadores: poder benigno y poder explotado.

Primera Escala de medición

Se utilizó para el estudio, una medición ordinal en donde: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Variable 2: Actitud

Definición conceptual

La actitud es una tendencia de actuar de una forma muy específica frente a una circunstancia que en un momento determinado se logra diferenciar las conductas

que no se observan de manera directa y no se puede aislar, por lo que debe ser manipulada para ponerse en evidencia (González, 1981).

Definición operacional

La actitud que tienen los docentes de la I.E. N° 14121, La Arena, para actuar de una manera diferente frente a la motivación. Se evaluó la variable actitud con un cuestionario de 20 preguntas, en donde ítems (5), afectivo (ítems 8), y conductual (ítems 7).

Indicadores

Se elaboraron a partir de la conceptualización de las dimensiones:

- Cognoscitivo, con sus indicadores: se refiere a ideas que cuenta el sujeto.
- Afectivo, con los indicadores: percepción que el sujeto valora y lo experimenta.
- Además, conductual, con sus indicadores: Direccionada a actuar de una determinada manera.

Segunda Escala de medición

De escala Ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Grupo de todos los segmentos con analogías o características o principios de datos que acceden un todo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

El estudio estuvo conformado por el total de 38 docentes que laboran en la I.E. N° 14121 de La Arena, año 2020, según como se detalla a continuación:

Tabla 1: Docentes por grado

Nivel	Hombres	Mujeres	Tota L
Inicial	0	9	9
Primaria	2	25	27
Directivos	0	2	2
TOTAL	2	36	38

FUENTE: Secretaría de la I.E. N° 14121, distrito de La Arena - Piura

Criterios de inclusión

Se tomó en cuenta al personal directivo y docentes nombrados del año 2020, los mismos que con su consentimiento participarán de la investigación.

Criterio de exclusión

No se consideró al personal administrativo, auxiliares de educación ni docentes contratados.

Muestra

Martínez (2012), manifiesta que, si todas las unidades de la población tienen la misma posibilidad de ser focalizadas, éstas serán sin duda una muestra que representa la población. En la presente investigación, la muestra fue de 29 docentes de educación de nivel primaria, de la I.E. N° 14121, La Arena, en el año 2020, según como se detalla:

Tabla 2: Muestra de docentes

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Primaria	2	25	27
Directivos	0	2	2
TOTAL	2	27	29

Fuente: Secretaría de la I.E. N° 14121, distrito de La Arena – Piura

Muestreo

Mala y Macassi (1997), manifestaron que el muestreo es un procedimiento bajo ciertos parámetros, que permiten focalizar una parte de la población como representación del total de ella. Siendo así, el muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, que implicó una muestra de docentes que forman parte de la población seleccionada según el criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la medición de las variables motivación y actitudes, la técnica de la encuesta ya que, según Abanto (2014), son procesos ordenados, intencionados y prácticos que brindan una solución a dificultades operativas.

Instrumento

Se ha seleccionado, un cuestionario. Este fue aplicado con el propósito de medir las dimensiones de las variables: motivación y actitudes de los docentes. Según Abanto (2014), los instrumentos son recursos auxiliares para obtener y anotar los resultados recogidos por medio de las técnicas. Para la variable motivación se utilizará un cuestionario en formato virtual que medirá cada una de las dimensiones: de logro con cuatro (4) preguntas, la dimensión necesidad de afiliación con dos (2) preguntas y la dimensión necesidad de poder con dos (2) preguntas; haciendo un total de veinte (20) preguntas. Esta evaluación se basará en la escala ordinal, a través de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Para la variable actitudes se aplicará también un cuestionario que medirá la dimensión cognoscitiva con nueve (9) preguntas, la dimensión afectiva con nueve (9) preguntas y la dimensión conductual con nueve (9) preguntas haciendo un total de 27 (27) preguntas. Se basará también en la escala ordinal a través de cinco categorías: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) y Totalmente de acuerdo.

3.5. Procedimientos

Se siguieron los siguientes procedimientos: Después de validar los instrumentos de recojo de datos, se coordinó y solicitó con documento formal, autorización a la encargada de la dirección, la directora de la institución educativa, informándole el propósito de este proceso de recogida de datos. Ella, en su calidad de directora, extendió la carta de consentimiento. Se aplicó un cuestionario en formato virtual a los docentes del nivel primario.

Una vez recogida la información, se interpretó y se registró en el office Excel para obtener los resultados estadísticos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se recogieron en el trabajo de campo y serán analizados a través del software (IBM SPSS), que genera datos estadísticos descriptivos como la tabulación, frecuencias y análisis inferenciales. Según Valdivia y Ñaupas (2018), los datos obtenidos de las variables y sus dimensiones permiten a través de sus resultados, comprobar las hipótesis de investigación planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el permiso y la autorización escrita del director de la Institución Educativa N° 14121 de La Arena. Los resultados que se obtuvieron fueron entregados a la I.E. para los fines que estime conveniente.

Se respetó la integridad física y psicológica de todos los individuos que participaron de forma directa o indirecta del estudio. La participación en el estudio fue de forma voluntaria e informada, sin presión o influencia de alguien.

Los participantes fueron tratados por igual en la aplicación del cuestionario al momento de recoger la información. Así mismo, se respetaron las normas académicas APA en la redacción del informe de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo general

Conocer la influencia de la motivación en las actitudes de los docentes de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

Comprobación de hipótesis general

H_i: La motivación influye significativamente en las actitudes de los docentes de la I.E.N° 14121, La Arena, 2020.

H₀: La motivación no influye significativamente en las actitudes de los docentes de la I.E. N° 14121, La Arena, 2020.

Tabla 3: Influencia de la motivación en la actitud de los docentes

		Motivación	Actitudes
Rho de Spearman	Motivación	1,000	,216
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,261
	R	36	0,29

La Tabla 3 muestra que el valor de significación (sig.) es 0,261, es decir, mayor a 0,05 tal como se establece en el estudio; en consecuencia, se valida la hipótesis nula, rechazándose la hipótesis general de la investigación.

4.2 Objetivo Específico 1

Describir las características relevantes de la motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

Tabla 4. Variable: Motivación

Vari able	Dimen sión	Indicador	Ítems	A veces	Casi siempre	Siem pre
Motivación	Necesidad de afiliación	Metas de desarrollo personal	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzarlas metas que me propongo.	58,6	6,9	6,9
			Planificar todas las actividades a tiempo me damejores resultados.		34,5	65,5
		Instrumentación	Cuando fracaso en mis metas, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.	6,9	31,0	62,1
		Compro miso de tarea	Aunque no sea de mi agrado un curso, una vez quecomienzo, no me siento tranquilo hasta terminarla.	6,9	34,5	55,2
		Creencias facilitador as delogro.	En un equipo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a sí mismo los mejoresresultados.	13,8	34,5	51,7
	Necesidad de afiliación		Cada vez que puedo, busco la oportunidad dereunirme con mis amigos.	51,7	17,2	31,0
		Afiliación básica	Planifico actividades en las cuales pueda reunirmecon personas amistosas, pese a las dificultades.	58,6	20,7	13,8
		Afiliaciónhacia el trabajo	El trabajo es como una familia, hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.	13,8	20,7	65,5
	Necesidad de poder		Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.		31,0	65,5
		Poder benigno	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.	31,0	6,9	
		Poder explotado	Si uno es un líder, está autorizado para utilizar el aporte de los demás en su beneficio propio.	13,8		3,4

La Tabla 4, mostró que el 65,5% sostiene que, al planificar las actividades a tiempo, el trabajo es como una familia y que es importante la armonía. Mientras que el 51,7% expresó que siempre en un equipo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige así mismo. Además, el 58,6% sostuvo que a veces planifica actividades en las cuales ve posible reunirse con sus amigos, a pesar de las dificultades. Además, el 69,0% manifestó que, si uno es líder, nunca está autorizado para utilizar el aporte de los demás en su beneficio.

4.3 Objetivo específico 2

Describir las actitudes de los docentes de la Institución Educativa N° 14121, distrito de La Arena, 2020.

Tabla 5

Variable: Actitudes

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Actitudes	Componente cognitivo	Ideas que se utilizan al pensar.	Los conocimientos que poseen los profesores sobre la especialidad son muy importantes.		41,4	58,6
		Información con la que cuenta el sujeto.	Las actitudes positivas de los padres de familia.	3,4	37,9	58,6
	Componente afectivo	Sentimientos o sensaciones que el sujeto experimenta	Es necesario esforzarse y capacitarse para mejorar nuestra práctica docente.		31,0	69,0
			Cuando los docentes trabajan con actitudes positivas, los estudiantes aprenden mejor.		6,9	93,1
			Los problemas familiares de los estudiantes afectan el proceso de enseñanza.		24,1	69,0
	Componente conductual	Inclinación a actuar de una determinada manera.	Aprender a respetar acuerdos se aprende a ser más responsables.		27,6	72,4
			El comportamiento docente en el aula dice mucho de su preparación profesional.		24,1	69,0
			Para culminar con satisfacción un curso de capacitación no se debe realizarlo a la última hora, sino, durante el tiempo establecido.		31,0	69,0
		Resultado de los aspectos cognoscitivo y emocional.	Es muy importante aprender a ser responsables en el desarrollo de la práctica docente para afrontar con éxito los objetivos curriculares.		24,1	75,9

En la tabla 5 se puede evidenciar que un 93,1% (25) indicó estar totalmente de acuerdo que cuando los docentes trabajan con actitudes positivas, los estudiantes aprenden mejor; mientras el 75,9% (20) está totalmente de acuerdo en señalar que es muy importante aprender a ser responsables en el desarrollo de la práctica docente para afrontar con éxito los objetivos curriculares.

4.4 Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la dimensión de logro en las actitudes de los docentes.

Comprobación de hipótesis específica 1

H_i: La dimensión necesidad de logro influye significativamente en las actitudes de los docentes.

H₀: La dimensión necesidad de logro no influye significativamente en las actitudes de los docentes.

Tabla 6

Influencia de la dimensión necesidad de logro en la actitud de los docentes

		Dimensión necesidad de logro
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,167
	Sig. (bilateral)	,331
	R	0,36

La Tabla 6 nos mostró que el valor de significación (sig) es 0,331, mayor a 0,05 establecido por el estudio; en consecuencia, se validó la hipótesis nula, rechazándose la hipótesis de la investigación.

4.5 Objetivo específico 4

Determinar la influencia de la necesidad de afiliación en las actitudes de los docentes.

Comprobación de hipótesis específica 2

H_i: La dimensión necesidad de afiliación influye significativamente en las actitudes de los docentes.

H₀: La dimensión necesidad de afiliación no influye significativamente en las actitudes de los docentes.

Tabla 7

Influencia de la dimensión necesidad de afiliación en las actitudes de los docentes

		Dimensión necesidad de afiliación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,270
	Sig. (bilateral)	,111
	R	0,36

La Tabla 7 nos muestra que el valor de significación (sig.) es 0,111 siendo mayor a 0,05 establecido por el estudio; en consecuencia, se valida la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

4.6 Objetivo específico 5

Determinar la influencia de la dimensión necesidad de poder en las actitudes de los docentes.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₁: La dimensión necesidad de poder influye significativamente en las actitudes de los docentes.

H₀: La dimensión necesidad de poder no influye significativamente en las actitudes de los docentes.

Tabla 8

Influencia de la dimensión necesidad de poder en las actitudes de los docentes

		Dimensión necesidad de poder
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,756**
	Sig. (bilateral)	,000
	R	0,36

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 8 se evidenció que el valor de significación (sig) es 0,000 y es menor a 0,05 establecido por el estudio; y el valor Spearman (rho) fue 0,756, se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se validó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo 1: Describir las características relevantes de la motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 14121, distrito de La Arena, 2020. Las teorías concluyen que la motivación es un proceso por el cual un individuo, motivado por sus fuerzas internas o las que influyen en él, que inicia o mantiene un accionar orientado a obtener determinadas objetivos o metas e incentivos que le permiten cubrir y satisfacer sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la institución. Pelayo (2011). La Tabla 4 de la descripción de la variable motivación representa una tendencia positiva (65,5%), puesto que la planificación siempre dará mejores resultados. En la comparación se evidencia que los resultados coinciden con los resultados de Pelayo (2011) que sostiene que las personas motivadas por fuerzas internas o externas les permiten lograr metas muy satisfactorias. Se puede inferir entonces que los docentes objeto de estudio, si es que se encuentran impulsados por cualquier factor externo o interno, les permitirá alcanzar objetivos y metas en su quehacer docente. El resultado satisfactorio de la investigación se verifica con la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1965), quien afirma que esta teoría obedece a un modelo motivacional que busca e intenta explicar cómo las necesidades de poder, afiliación y logro determinan las acciones y metas de los individuos. Así también, los estudios resultan similares a lo realizado por Briones (2018), en donde la variable motivación es ubicada en un nivel alto.

En relación con el objetivo 2: Describir las actitudes de los docentes de una Unidad Educativa N° 14121, La Arena, 2020. Las referencias concluyen que la actitud es una predisposición que se aprende y que puede cambiar positiva o negativamente frente a un individuo, grupo o situación presentada en un momento determinado. La Tabla 5 respecto a la descripción de la variable actitud, representa una tendencia positiva (93,1%). Estos resultados concuerdan de alguna forma con Morales (1999) quien sostiene que la actitud es una predisposición que puede cambiar positiva o negativamente frente a una persona o a un conjunto de ellas en un momento determinado. Por lo que se puede inferir que cuando los docentes trabajan con actitudes positivas, los resultados también serán positivos. El resultado que es satisfactorio de la investigación se corrobora la Teoría general de las Actitudes de Ajzen y Fishbein (1980), quien afirma que la actitud es un gran aporte para entender del comportamiento positivo o negativo de las personas. Así también, los estudios

coinciden con el realizado por Bobbio (2019), quien afirma que el 81,8% de sus investigados tienen una actitud positiva frente a una situación presentada.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la influencia de la dimensión motivación o necesidad de logro en la actitud de los docentes de una Unidad Educativa, La Arena, 2020. El referente teórico menciona que la dimensión motivación de logro se refiere a la aspiración de hacer las cosas adecuadamente, de tener triunfos justos, es decir, la directriz a indagar el éxito en las acciones que complican la evaluación del desempeño, los individuos con un gran motivo de logro desean aniquilar en una tarea que resulte para él un gran reto; en otras palabras, señala que esta dimensión es muy determinante en las actitudes docentes (Olmo, 2013). En la Tabla 6, los resultados evidencian que el valor de significación (sig.) es ,331. Estos resultados no concuerdan con la postura de Olmo (2013), quien sostiene que la motivación de logro es imprescindible para alcanzar justos triunfos y asumir retos. Por lo que se puede deducir que para alcanzar metas y asumir desafíos es necesario proponerse hacer las cosas de manera correcta en la institución, ello garantiza el éxito justo en su quehacer docente; además se infiere que la motivación de logro no influye en las actitudes de los docentes. El resultado de la investigación contradice la Teoría de las necesidades aprendidas, de McClelland (1965), quien manifiesta que el motivador de logro es la envión que hace que las personas asuman seriamente desafíos para el logro de sus éxitos y victorias. Así también, el estudio difiere del realizado por Pachari y Urcia (2017), quienes concluyeron que la motivación sí guarda relación con las actitudes docentes para el logro de objetivos.

En relación al objetivo 4: Establecer la influencia de la dimensión motivación o necesidad de afiliación en la actitud de los docentes. La revisión teórica reporta que la dimensión motivación o necesidad de afiliación consiste en la disposición de la interacción expresiva, próxima y locuaz con otros; deseos de con nuevo y relaciones satisfactorias con los demás (Olmo, 2013). En la Tabla 7, los resultados indican que no existe influencia significativa (sig.: 111). Estos resultados no concuerdan con la postura de Olmo (2013), quien señala que la disposición de la interacción con los demás, incide en las relaciones sociales de manera satisfactoria y exitosa; por lo que se puede inferir que no existe disposición en la comunicación e interacción de los docentes con sus pares, tampoco repercute significativamente en las decisiones para el logro de los objetivos institucionales, es decir, la motivación de afiliación no influye en las actitudes docentes. Por tanto, los resultados de la

investigación no concuerdan con lo expresado por McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), quienes afirmaron que la motivación de logro es aquella motivación adquirida y aprendida a través de la interacción social, que induce a los individuos a conducir sus fuerzas y acciones de manera persistente en busca de un mejor desempeño. Finalmente, los resultados del estudio difieren al estudio realizado por Sánchez (2018), quien concluye que existe una relación significativa y positiva entre la motivación y las actitudes de los docentes.

Con respecto al objetivo 5: Determinar la influencia de la dimensión necesidad de poder en las actitudes de los docentes. La revisión teórica reporta que la dimensión necesidad de poder describe que es la promoción de mirar a otros, habilidad o distinción por poseer un acuerdo en otros elementos, el gusto e interés por el control de momentos o situaciones y subrayan sus diligencias, tales como: vigilar, someter, fiscalizar o castigar a otros para poder lograr objetivos planteados, de modo que una vez que alcanzan el dominio, lo pueden usar de forma benéfica si están encaminados a lograr los objetivos de la estructura (Olmo, 2013). En la Tabla 8, los resultados muestran que el valor de significación (sig.) es 0.000, es decir menor a 0,05. Estos resultados coinciden con la postura de Olmo (2013); quien indica que la necesidad de poder es la aspiración de vigilar y dominar a los demás junto a su contexto; en otras palabras, la necesidad de poder influye significativamente en las actitudes de los docentes. Por lo que se puede inferir que existe un cierto grado de control, vigilancia o supervisión en la institución educativa objeto de investigación, pero ello con la intención de alcanzar los objetivos institucionales planteados. Se puede predecir también, según los fundamentos de Olmo (2013), la actitud de los docentes siempre será significativa en cuanto exista un cierto grado de motivación o necesidad de poder. Así mismo, los resultados coinciden con la postura de McClelland (1965), quien sostiene que el factor motivador de poder corresponde a la aspiración de vigilar a los demás y su ambiente por parte del sujeto, logrando la potestad para cambiar contextos. Dichos resultados coinciden con el estudio realizado por Veliz (2017), quien concluye que existe una correlación positiva y directa entre la motivación y las actitudes docentes, siendo sus valores $p < 0.000$; $\rho = 0,775$.

Finalmente, con respecto al objetivo general: Conocer la influencia de la motivación en las actitudes de los docentes de la Institución Educativa N° 14121, distrito La Arena, año 2020. Los referentes teóricos mencionan que la motivación es

un proceso mediante el cual una persona, inducida por fuerzas internas o que proceden en él, se instruye y conserva un tratar encaminado a lograr explícitos fines y estímulos que le reconocen la complacencia de sus necesidades (Pelayo, 2011). La Tabla 3 respecto a la influencia de la motivación en la actitud de los docentes, nos muestra que el valor de significación es ,261, mayor a 0,05. El resultado de la investigación contradice lo manifestado por Pelayo (2011), quien sostiene que, con la motivación, la persona se instruye y conserva una conducta que lo encamina de manera satisfactoria al logro de sus fines y estímulos que le reconocen la complacencia de sus necesidades. Lo que se puede inferir que los docentes objeto de estudio, si es que se encontraran impulsados por cualquier factor externo o interno, les permitiría alcanzar objetivos y metas en su quehacer docente; en otros términos, de encontrarse motivados los docentes, sus actitudes estuvieran influenciadas. El resultado de la investigación se opone con la Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1965), quien afirma que esta teoría obedece a un modelo motivacional que busca e intenta explicar cómo las necesidades de poder, afiliación y logro determinan e influyen en las acciones y metas de los individuos. Así también, los estudios resultan similares al realizado por Briones (2018), el mismo que concluye que los valores alcanzados son ,351; sig.: 0.4 y R 0.123; en base a ello se predice un nivel de influencia de la motivación en un 12%.

VI. CONCLUSIONES

1. La motivación no influye significativamente en las actitudes de los docentes de la Institución Educativa N° 14121; datos que se confirman con los valores de la Tabla 3 (Sig.: ,261, Rho: ,216 y R: 0,29), deduciéndose que las variables son independientes.
2. Los docentes de la Institución Educativa, en su mayoría planifican actividades; mientras que el 51,7% (13) trabaja en equipo; así mismo, un 58,6% (15), pese a las dificultades, a veces planifica actividades y también, la mayoría manifestó que el líder utiliza el aporte de los demás para su beneficio. Datos que se confirman según la Tabla 4.
3. Con respecto a las actitudes de los docentes de la Institución Educativa, la gran mayoría trabaja con actitud positiva; así mismo afrontan con éxito los objetivos curriculares. Datos que se comprueban en la Tabla 5.
4. La dimensión necesidad de logro no influye de manera significativa en las actitudes de los docentes de la Institución Educativa, datos que se verifican con los resultados de la Tabla 6 (Sig.: ,331; rho: ,167 y R: 0,36). Por lo que se puede inferir que ambas variables son independientes.
5. La dimensión necesidad de afiliación no influye en las actitudes significativamente en las actitudes de los docentes de la Institución Educativa investigada; resultados que se afirman con los valores obtenidos en la Tabla 7 (Sig.: ,111; rho: ,270 y R: 0,36); por lo que se deduce que las variables son independientes.
6. La dimensión necesidad de poder sí influye de manera significativa en las actitudes de los docentes de la Institución Educativa materia de estudio; resultados que se confirman con los valores alcanzados en la Tabla 8 (Sig.: ,000; rho: ,756 y R: 0,36); infiriéndose de esta manera que las variables no son independientes.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la directora de la Institución Educativa se le recomienda organizar talleres de autorrealización como estrategia de motivación, ya que según Maslow (1993), la autorrealización es un proceso satisfactor de necesidades humanas. A la vez, se recomienda la realización de talleres de reflexión docente que les permita adquirir actitudes positivas y afectivas, ya que, según Morales (2000), las actitudes abordan respuestas conductuales, cognitivas y afectivas.
2. A los directivos se les recomienda realizar trabajos colegiados donde se aborden temas como planificación y trabajo en equipo; considerando que, para Fierro (1998), el trabajo colegiado es un proceso participativo, afectivo y motivador de toma de decisiones, en la búsqueda de la mejora institucional y a partir del trabajo colaborativo y una organización horizontal.
3. Se recomienda a los directivos gestionar la realización de Talleres de motivación para que los docentes trabajen de manera permanente con actitudes positivas, permitiendo que los estudiantes aprendan mejor; considerando que, según Gonzáles (1991), cada actitud tiene variadas diferencias, una de ellas, es intensa y emotiva, que se conoce como la fuerza con que se pone en manifiesto una actitud positiva.
4. Se recomienda a los directivos, realizar charlas de motivación docente para garantizar los logros aspirados, ya que, según Olmo (2013), la necesidad de logro se refiere al deseo de alcanzar el éxito. También se recomienda la realización de trabajo colaborativo para mejorar las actitudes docentes ya que, para Salinas (2000), el trabajo colaborativo busca el logro de metas.
5. Se recomienda a los directivos promuevan espacios de integración al grupo, con la finalidad de alcanzar logros comunes, ya que, según Olmo (2013), la necesidad de afiliarse es la disposición para integrarse con los demás. Además, espacios de integración para fortalecer las actitudes docentes.
6. Se recomienda a los directivos de la I.E. insertarse en cursos-taller de habilidades para el liderazgo directivo, ya que, según Ballart (2013), el liderazgo promueve el desarrollo humano, consiguiendo más resultados. Así mismo se recomienda plantear propuestas estratégicas mediante el uso de las TIC para propiciar actitudes positivas, ya que según Ausubel (citado por Aguilar, 2018), las actitudes positivas son un factor importante en los aprendizajes significativos.

REFERENCIAS

Adame, V. (2015). *Actitudes del profesorado ante el alumnado con necesidades educativas especiales*. (Tesis de maestría): Universidad de Extremadura, URI: <http://hdl.handle.net/11162/133576>

Aldana, G. y Caraballo, G. (2014). *Escala de actitudes hacia la investigación*. Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá.

Aldana, G., Caraballo, G., Martínez, D., Babativa A. (2016) *Escala Para Medir Actitudes Hacia La Investigación (EACIN): Validación De Contenido y Confiabilidad*. *Revista De Desarrollo Humano, Educativo y Social Contemporáneo*.2016. Vol.8: 104 – 121. Recuperado de: <https://bit.ly/2qwLJ1P>

Amador, M. (2013). *La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados*. MEP. Costa Rica.

Ames, C. y Ames, R. (1995). *Research on Motivation in Education, vol 1: Student motivation and vol 2: The classroom milieu*. Academic Press, Harcourt Brace Jovanovich, New York.

Añez, S. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*.

File:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionalyMotivaciónLaboralDeLosDocent-3218348%20(2).pdf

Asociación de Psicólogos Americanos (2019). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. (7ma ed. en español). México: Manual Moderno.

Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, D.F.: Grupo Editorial Patria.

Bagur, S. y Verger, S. (2020). *Las actitudes docentes como ejes transversales de la educación inclusiva*. Artículo, Pp. 914-919.

Bertomeu, F., Canet, G., Gil, V., Jarabo, J. (2006). *Las motivaciones hacia los estudios del magisterio*. *Fórum de Recerca, Dotzenes Jornadas de foment de la investigació*, 12, 2006-2007. Recuperado

de<http://hdl.handle.net/10234/78666>.

Briones, E. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil*. (Tesis de Maestría): Universidad César Vallejo. ORCID: 0000-0002-8936-5203. Caballero, A. (2001). *Metodología de la Investigación Científica*.

Caldera, J., Carranza, M., Jiménez, A. y Pérez, I. (2015). *Actitudes de los estudiantes universitarios ante la tutoría. Diseño de una escala de medición*. Revista de la Educación Superior, 103-124.

Castillo, A. (2007). *Actitudes del profesorado de conservatorios sobre la integración educativa: un análisis exploratorio*. Revista española de orientación y pedagogía, 18, 47-58. Recuperado de <http://rua.es/dspace/handle>.

Camargo-Mayorga, D. (2017). *Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá*. Cuadernos de Contabilidad.

De la Cruz, C. (2015). *Actitudes hacia la investigación científica en estudiantes universitarios: Análisis en dos universidades nacionales de Lima*. Revista.

Díaz, M. (2016). *Infraestructura escolar y motivación laboral en docentes de educación inicial de las instituciones educativas de Subtanjalla – Ica, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; sede Ica.

Dicheva, D. Dichev, C. y Irwin, K. (2018). *Motivating and Engaging Students through Gamification*. En: 18th Int. Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT), 9-13 July 2018, Mumbai, India.

Espí, M. y Azurmendi, M. (1996). *Motivación, actitudes y aprendizaje del español como lengua extranjera*. Artículo Resla, 11, 63-76.

Fernández, J. y Torres, J. (2015). *Teacher attitudes and best practices with ICT faculty Adult Continuing Education in Andalusia*. Revista Complutense de Educación, N° Especial, 33-49.

Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria de La Molina, Lima.

Gallardo, E. (2007). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral?*

Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-

Glover, I. (2013). *Play as you learn: gamification as a technique for motivating learners*. En: J. Herrington, A. Couros, & V. Irvine (Eds.). Proceedings of World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications. Recuperado de [http://shura.shu.ac.uk/7172/1/Glover - Play As You Learn - proceeding_112246.pdf](http://shura.shu.ac.uk/7172/1/Glover_-_Play_As_You_Learn_-_proceeding_112246.pdf)

González y Triana (2018). *Actitudes de los docentes frente a la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales*. Artículo.

George, D. y Mallery, P. (2003). *Uso de SPSS Windows paso a paso: una guía y referencia*. (4° ed.). Londres: Pearson Educación.

González, D. (2019). *An integrating conception of human motivation*. Artículo Psicol. Estud. Vol. 24.

González, I. (2010). *Motivación y actitudes del alumnado universitario al inicio de la carrera. ¿Varían al egresar?* Artículo 5, Vol. 29, Pp. 1-10.

Gutiérrez, (2019). *Actitud frente a la educación inclusiva de docentes de la Red 01, Huaral 2019*. (Tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo. ORCID: 0000-0003-0267-1214.

Hanus, M. y Fox, J. (2015). *Assessing the effects of gamification in the classroom: A longitudinal study on intrinsic motivation, social comparison, satisfaction, effort, and academic performance*. Computers y Education, 80(0), 152 – 161.

Hernández, S. y otros (2006). *Metodología de la investigación*. 850pp.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta edición)*. México: Mc Graw Hill Educación.

Herrera, J. y Zamora, N. (2014). *¿Sabemos realmente qué es la motivación?* Artículo CCM. 18

Hurtado, Mayoral, Martínez y Talavera (2018). *Motivación docente y actitud hacia las ciencias: influencia de las emociones y factores de género*. Revista electrónica de las Ciencias. Vol. 17, N° 2

Jong, C. y Hodges, T. (2015). *The influence of elementary preservice*

teachers mathematical experiences on their attitudes towards teaching and learning. Mathematics International Electronic Journal of Mathematics Education. Vol. 8 (2-3), 100-122.

Llapapasca, Y. (2018). *La actitud docente y el uso de tecnologías de la información en las aulas de innovación pedagógica, Red 10, Región Callao, 2018.* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Lescano, E. (2010). *La actitud psicológica en el docente.* Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de educación Elemental y Especial.

López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg.* Desde: <http://www.acuedi.org/data/410>.

Lora, M. (2017). *Actitud, motivación y ansiedad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del Posgrado.* Artículo Horizonte Médico. Vol. 20 N°1.06

Madrid, D. (2002). *The power of the fl teacher's motivational strategies.* Revista de Filología y su Didáctica, N° 25, 369-422

Morales, P. (2000). *Medición de actitudes en psicología y educación. Construcción de escalas y problemas metodológicos.* Madrid. Universidad Pontificia Comillas.

McClelland, D. y Pilon, D. (1983). *Sources of adult motives in patterns of parent behavior in early childhood.* Journal of Personality and Social Psychology. New York – EE.UU.: Scott Foresman.

Moquillaza, M. (2014). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, año 2013.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima, Perú.

Morales, P. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas – Anahuaylas en el año 2014.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Marcos. Lima.

McGraw-Hill (1999). *Teoría General de las Actitudes. Psicología Social.* Madrid. España.

Muñoz, C., Lira, B., Lizama, A. y otros (2019). *Motivación docente por el uso*

del juego como dispositivo para el aprendizaje. Artículo. Vol. 36, Pp. 233-249.

Navarro, C. (2016). *Rendimiento académico: una mirada desde la procrastinación y la motivación intrínseca*. Revista Katharsis, (21), 241-271. Recuperado de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/view/623/1081>

Universidad de Guadalajara (2018). Documento de Trabajo Bachillerato General por Competencias.

Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, J. (2018). *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación de literatura*. Artículo de revisión. Vol. 21.

Reyna, E., Porro, S. y Pirovani, E. (2015). *Actitudes hacia la química en estudiantes universitarios conforme avanzan en la carrera*. Revista de la Facultad de Ciencias Químicas. 70-76.

Robles, A. Solbes, J., Cantó, R. y Lozano, R. (2015). *Actitudes de los estudiantes hacia la ciencia escolar en el primer ciclo de la enseñanza Secundaria obligatoria*. Revista electrónica de Enseñanza de las Ciencias, 14(3), 361-376.

Rodríguez, M. (2013). *Actitud de los profesores hacia el bachillerato general por competencias en la Escuela Nacional Preparatoria Regional de Colotlán, módulo Huejuquilla*. Revista Mexicana de Orientación Educativa.

Romero, L., Utrilla, A. y Utrilla, V. (2014). *Las actitudes positivas y negativas de los estudiantes en el aprendizaje de las matemáticas, su impacto en la reprobación y la eficiencia terminal*.

Ruiz, R., Moreno, J., y Vera, J. (2015). *Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente*. European Journal of Education and Psychology, 8(0), 68-75.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Etodología y diseños en la investigación científica*. Quinta edición. Lima – Perú: Busines Support. Aneth.

Sánchez, Yessenia (2018). *Competencias digitales y actitudes de los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado, Sullana 2018*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. ORCID: 0000-0001-8174- 3049.

Shi, L. y Cristea, A. (2016). *Motivational Gamification Strategies Rooted in*

Self-Determination Theory for Social Adaptive E-Learning. In: Micarelli A., Stamper J., Panourgia K. (eds) *Intelligent Tutoring Systems. ITS 2016. Lecture Notes in Computer Science*, Vol. 9684 Springer, Cham. Recuperado de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-39583-8_32

Talavera, M., Mayoral, O, Hurtado, A. y Martin, D. (2018). *Motivación docente y actitud hacia las ciencias: influencia de las emociones y factores de género*. *Revista electrónica de Enseñanza de las Ciencias*. Vol.17, N° 2, 461-475.

Valenzuela, J., Muñoz, C., Silva, I. y otros. (2015). *Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes*. *Artículo Estud. Pedagóg.* Vol.41.

Wang, A. & Lieberoth, A. (2016). The Effect of Points and Audio on Concentration, Engagement, Enjoyment, Learning, Motivation, and Classroom Dynamics Using Kahoot! En: *European Conference on Games Based Learning* (pp. 738–746). Reading: Academic Conferences International Limited.

Wichadee, S. y Pattanapichet, F. (2018). *Enhancement of performance and motivation through application of digital games in an English language class*. *Teaching English with Technology*, 18 (1), 77-92. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1170635.pdf>

Wong H. y Miranda A. (2016). *Relación entre las actitudes y el uso de las TIC en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército*.

Zan, S.; Jure, V., Rodríguez, M., y Maldonado, M. (2016). *La actitud de los docentes frente a las Tecnologías de la Información y la Comunicación de la Universidad Nacional de Jujuy*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Salvador de Jujuy, Argentina.

Zarzycka-Piskorz, E. (2016). *Kahoot it or not? Can games be motivating in learning grammar?* *Teaching English with Technology*, 16 (3), 17-36. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1135685>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Es un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia y mantiene un accionar orientado a alcanzar determinadas metas e incentivos que le	Son los niveles de motivación que tienen los docentes de la I.E. de la Unidad Educativa, la cual se obtiene a través de la aplicación del cuestionario que evalúa la motivación de logro, de afiliación y de poder.	Necesidad de logro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metas de desarrollo personal ▪ Instrumentación ▪ Compromiso de tarea ▪ Creencias facilitadoras de logro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ordinal ✓ Nunca ✓ Casi Nunca ✓ A veces ✓ Casi siempre ✓ Siempre
			Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afiliación básica ▪ Afiliación hacia el trabajo 	
			Es el deseo de hacer las cosas bien, de tener éxito y de sentirse competentes; lo define como el éxito en la competición con un criterio de excelencia (Olmo, 2015)		
			Es el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y leales (Olmo, 2015)		

permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la institución. (Pelayo, 2011).

Esta variable será evaluada con un cuestionario de 25 items, en sus dimensiones necesidad de logro, necesidad de afiliación y de poder.

Necesidad de poder

Es el impulso de controlar otros, disposición o preferencia por tener un impacto en otras personas, gusto e interés por el control de situaciones o personas (Olmo 2015).

- Poder benigno
 - Poder explotado.

 - Diagnosticar cuándo es necesaria la información
-

Operacionalización de la variable actitud

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2 ACTITUD	La actitud es una predisposición a actuar de un modo en particular frente a una situación en un momento dado y que se diferencia de los comportamientos porque no se puede observar directamente ni se puede aislar, por lo que debe ser estimulada para ponerse en manifiesto. Es por ello importante que, al momento de analizar una actitud,	La actitud es la predisposición o valoración que tienen los docentes de la I.E. N° 14121, La Arena, para actuar de un modo determinado frente a la Motivación. Se evaluará la variable mediante un cuestionario de 20 ítems, en sus dimensiones cognoscitivo (5 ítems), afectivo (8 ítems), conductual (7 ítems).	Cognoscitivo	<ul style="list-style-type: none"> Ideas que se utilizan al pensar Información con la que cuenta el sujeto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Totalmente en desacuerdo ✓ En desacuerdo ✓ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ✓ De acuerdo ✓ Totalmente de acuerdo
			Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Son sentimientos o sensaciones que el sujeto experimenta ante distintas experiencias, asociándolas a lo agradable o desagradable. Es la valoración emocional positiva o negativa. (Morales, 1999) Sentimientos o sensaciones que el sujeto experimenta Valoración emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De acuerdo ✓ Totalmente de acuerdo

debe considerarse la probabilidad de que aparezca un comportamiento frente a una situación presentada. (González, 1981)

Las dimensiones que miden el constructo son lo cognoscitivo, lo afectivo y conductual (Morales, 1999).

Conductual

Es la tendencia a actuar de determinada manera frente a algo o a alguien en particular (Morales, 1999).

- Inclínación a actuar de una determinada manera.
 - Resultado de los aspectos cognoscitivo y emocional.
-

Anexo 02: Instrumento de la variable Motivación

Estimado maestro:

Le saludo afectuosamente, esperando se encuentre bien de salud y a la vez, solicito su apoyo en el llenado de este cuestionario, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa de la motivación en los docentes del nivel primaria. La información que brindará es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en la Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Se le pide que lea atentamente cada ítem y responda marcando con un aspa de acuerdo a su criterio.

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

I. Información general

SEXO: Masculino ()

Femenino ()

II. Información específica:

VARIABLE: MOTIVACIÓN		Opción de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Motivación de logro		1	2	3	4	5
1.	Siempre quiero alcanzar metas que me exijo trabajar más y más.					
2.	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.					
3.	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.					
4.	Planificar todas las actividades a tiempo me da mejores resultados.					
5.	Cuando fracaso en mis metas, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.					
6.	Aunque no sea de mi agrado un curso, una vez que comienzo, no me siento tranquilo hasta terminarla.					
7.	Disfruto mucho las actividades que me exigen emplearme a fondo.					
8.	En un equipo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a sí mismo los mejores resultados.					
9.	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.					
10.	Cuando me propongo hacer algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.					
Dimensión: Motivación de afiliación		1	2	3	4	5
11.	Cada vez que puedo, busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.					
12.	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas, pese a las dificultades.					

13.	Ayudar a la gente me hace sentirme importante.					
14.	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo.					
15.	Para lograr buenos resultados, lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura.					
16.	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.					
17.	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.					
18.	El trabajo es como una familia, hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.					
19.	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.					
20.	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejora.					
Dimensión: Motivación de poder		1	2	3	4	5
21.	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.					
22.	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.					
23.	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.					
24.	Si uno es un líder, está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.					
25.	En toda organización, hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.					

¡Muchas gracias!

Anexo 03: Prueba de confiabilidad de la variable Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	25

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,829 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Malley(2003) corresponde a buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable motivación.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,0833	88,8111	,760	,815
VAR00002	89,0833	94,0833	,211	,828
VAR00003	90,3333	89,1522	,501	,819
VAR00004	89,0000	94,0000	,215	,828
VAR00005	89,0833	93,5389	,191	,829
VAR00006	89,0833	93,3556	,205	,828
VAR00007	89,0000	93,6364	,252	,827
VAR00008	89,2500	93,6599	,153	,830
VAR00009	90,6667	82,0667	,715	,806
VAR00010	88,9167	89,7200	,496	,820
VAR00011	90,0833	92,2667	,291	,826
VAR00012	90,1667	88,1522	,451	,820
VAR00013	89,5833	87,7200	,338	,825
VAR00014	89,5833	90,2667	,314	,825
VAR00015	89,2500	87,1111	,467	,819
VAR00016	89,5000	85,5444	,392	,823
VAR00017	89,0833	82,2667	,730	,806
VAR00018	89,3333	87,6944	,613	,815
VAR00019	88,9167	90,2667	,605	,819
VAR00020	89,5833	88,0833	,447	,820
VAR00021	91,5000	89,9099	,246	,830
VAR00022	91,3333	92,7889	,185	,830
VAR00023	90,5833	97,5389	-,108	,851
VAR00024	91,9167	89,3556	,432	,821
VAR00025	90,0833	77,1744	,643	,808

Anexo 04: Matriz de validación de la variable Motivación

FICHA DE EXPERTOVALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

OBJETIVO: Conocer el nivel de motivación de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: EMPERATRIZ GÓMEZ PALACIOS.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de Investigación – "Universidad Nacional de Piura".

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Asesoramiento de tesis

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Mgtr. Emperatriz Gómez Palacios

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una unidad educativa, La Arena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta.	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Motivación La motivación, en este momento es determinada como un asunto que mueve actitudes, coloca, intensifica y conserva el procedimiento de los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos determinados (Lopez, 2010).	Motivación de logro	Metas de desarrollo personal	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.						✓		✓		✓		/		
			No me conformo con trabajar.						✓		✓		✓		/		
			Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.						✓		/		/		/		
		Instrumentación	Planificar todas las actividades a tiempo, me da mejores resultados.						✓		/		/		/		
			Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.						✓		/		/		/		
		Compromiso con la tarea	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo, no me siento tranquilo hasta terminarla.						✓		/		/		/		
			Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.						✓		/		/		/		

		El trabajo es como una familia, hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.						✓	✓		✓	✓			
		Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.						✓	✓		✓	✓			
		Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejora.						✓	✓		✓	✓			
Motivación de poder	Poder benigno	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.						✓	✓		✓	✓			
		Disfruta mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.						✓	✓		✓	✓			
	Poder explotado	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.							✓	✓		✓	✓		
		Si uno es un líder, está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.							✓	✓		✓	✓		
		En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.							✓	✓		✓	✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg.ªt. Emperatriz Gómez Palacio

FICHA DE EXPERTOVALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

OBJETIVO: Conocer el nivel de motivación de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JUAN JOSÉ JACINTO CHUNGA.

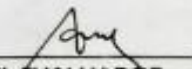
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de Investigación – “Universidad Nacional de Piura”.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Asesoramiento de tesis

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------

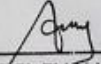

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una unidad educativa, La Arena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre los ítems y la opción de respuesta.			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Motivación La motivación, en este momento es determinada como un asunto que mueve actitudes, coloca, intensifica y conserva el procedimiento de los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos determinados (López, 2010).	Motivación de logro	Metas de desarrollo personal	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.						✓		✓		✓		✓		
			No me conformo con trabajar.						✓		✓		✓		✓		
			Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.						✓		✓		✓		✓		
		Instrumentación	Planificar todas las actividades a tiempo, me da mejores resultados						✓		✓		✓		✓		
			Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.						✓		✓		✓		✓		
		Compromiso con la tarea	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo, no me siento tranquilo hasta terminarla.						✓		✓		✓		✓		
			Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.						✓		✓		✓		✓		

Motivación de afiliación	Creencias de logro	En un equipo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige así mismo los mejores resultados.					✓		✓			✓		✓				
		Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.					✓		✓			✓		✓				
		Cuando me propongo hacer algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.					✓		✓			✓		✓				
	Afiliación básica	Cada vez que puedo, busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.					✓		✓			✓		✓				
		Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.					✓		✓			✓		✓				
		Ayudar a la gente me hace sentirme importante.					✓		✓			✓		✓				
		En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo.					✓		✓			✓		✓				
	Afiliación hacia el trabajo	Para lograr buenos resultados, lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura.					✓		✓			✓		✓				
		Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.					✓		✓			✓		✓				
		Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.					✓		✓			✓		✓				

		El trabajo es como una familia, hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.						✓	✓	✓	✓		
		Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.						✓	✓	✓	✓		
		Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejora.						✓	✓	✓	✓		
Motivación de poder	Poder benigno	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.						✓	✓	✓	✓		
		Disfruta mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.						✓	✓	✓	✓		
	Poder explotado	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.							✓	✓	✓	✓	
		Si uno es un líder, está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.							✓	✓	✓	✓	
		En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.							✓	✓	✓	✓	


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Juan José Muñoz Chunga.

FICHA DE EXPERTO VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Questionario

OBJETIVO: Conocer el nivel de motivación de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Segunda Angelita Bizueta Lozada

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente y Acompañante Pedagógico de UGEL LA UNIÓN.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Magíster en Psicología Educativa y Asesora Particular.

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR
Mg.Segunda Angelita Bizueta Lozada.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una unidad educativa, La Arena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta.			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Motivación La motivación, en este momento es determinada como un asunto que mueve actitudes, coloca, intensifica y conserva el procedimiento de los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos determinados (López, 2010).</p>	<p>Motivación de logro</p>	<p>Metas de desarrollo personal</p>	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.						X		X		X		X			
			No me conformo con trabajar.						X		X		X		X			
			Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.						X		X		X		X			
		<p>Instrumentación</p>	Planificar todas las actividades a tiempo, me da mejores resultados.						X		X		X		X			
			Cuando un equipo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.						X		X		X		X			
		<p>Compromiso con la tarea</p>	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo, no me siento tranquilo hasta terminarla.						X		X		X		X			

			Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.							X		X			X		X			
		Creencias de logro	En un equipo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige así mismo los mejores resultados.							X		X			X		X			
			Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.							X		X			X		X			
			Cuando me propongo hacer algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.							X		X			X		X			
	Motivación de afiliación	Afiliación básica	Cada vez que puedo, busco la oportunidad de reunirme con mis amigos.							X		X			X		X			
Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.										X		X			X		X			
Ayudar a la gente me hace sentirme importante.										X		X			X		X			
En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los compañeros de equipo.										X		X			X		X			
		Afiliación hacia el trabajo	Para lograr buenos resultados, lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura.								X		X			X		X		
Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.											X		X			X		X		
Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.											X		X			X		X		

			El trabajo es como una familia, hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.						X		X		X		X		
			Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del grupo.						X		X		X		X		
			Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejora.						X		X		X		X		
Motivación de poder	Poder benigno		Pienso que es mejor mandar que ser mandado.						X		X		X		X		
			Disfruta mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.						X		X		X		X		
	Poder explotado		Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.						X		X		X		X		
			Si uno es un líder, está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.						X		X		X		X		
			En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 05: Instrumento de la variable actitudes

Estimado maestro:

Le saludo afectuosamente, esperando se encuentre bien de salud y a la vez, solicito su apoyo en el llenado de este cuestionario, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa de las actitudes de los docentes del nivel primaria. La información que brindará es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en la Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Se le pide que lea atentamente cada ítem y responda marcando con un aspa de acuerdo a su criterio.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

III. Información general

SEXO: Masculino () Femenino ()

IV. Información específica:

VARIABLE: ACTITUD		Opción de respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.
Dimensión: Componente cognoscitivo		1	2	3	4	5
1.	Los conocimientos que poseen los profesores sobre la especialidad son muy importantes.					
2.	Aprender la especialidad es útil y nos servirá para la vida, eso nos motiva.					
3.	El quehacer docente es una tarea fácil.					
4.	Los conocimientos previos que tuvimos sobre la especialidad nos ayudan a rendir mejor en nuestro quehacer docente.					
5.	Si compartimos nuestros conocimientos de la especialidad, aprendemos mejor.					
6.	Haber estudiado la especialidad nos motiva a desarrollar nuestro pensamiento crítico.					
7.	La práctica docente no es tan difícil, como muchos piensan.					
8.	Se aprende mejor haciendo más la práctica que la teoría.					
9.	Las actitudes positivas de los padres de familia estimulan la práctica docente.					
Dimensión: Componente afectivo		1	2	3	4	5
10.	Trabajar e interactuar con los estudiantes es divertido y entretenido.					
11.	Se aprende más haciendo que viendo como se hacía					

	antes.					
12.	Es necesario esforzarse y capacitarse para mejorar nuestra práctica docente.					
13.	Cuando los docentes trabajan con actitudes positivas, los estudiantes aprenden mejor.					
14.	Cuando sólo se critican los errores nos sentimos mal.					
15.	Se desaprueba al alumno que no cumpla con las tareas, aún sin conocer las causas.					
16.	Se estimula solamente a los estudiantes que destacan en su aprendizaje.					
17.	Se tiene en cuenta las circunstancias de los estudiantes como parte del proceso de enseñanza.					
18.	Los problemas familiares de los estudiantes afectan el proceso de enseñanza.					
Dimensión: Componente conductual		1	2	3	4	5
19.	Aprender a respetar acuerdos se aprende a ser más responsables.					
20.	La dedicación a la práctica docente debe ser con mucha atención y sin distraerse.					
21.	El comportamiento docente en el aula dice mucho de su preparación profesional.					
22.	Los comportamientos inapropiados de los profesores deben ser materia de regulación según Reglamento Interno de la I.E.					
23.	Es necesario y útil participar en las capacitaciones docentes.					
24.	Para culminar con satisfacción un curso de capacitación no se debe realizarlo a la última hora, sino durante el tiempo establecido.					
25.	Es necesario desarrollar las estrategias de enseñanza establecidas por el Ministerio de Educación.					
26.	Es muy importante aprender a ser responsables en el desarrollo de la práctica docente para afrontar el éxito los objetivos curriculares.					
27.	La responsabilidad va de la mano con el éxito profesional.					

¡Muchas gracias!

Anexo 06: Prueba de confiabilidad de la variable actitudes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	27

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,814 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Malley(2003) corresponde a buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable actitudes.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	107,0000	52,909	,146	,815
VAR00002	106,9167	49,174	,702	,798
VAR00003	109,8333	57,970	-,372	,840
VAR00004	107,0833	48,992	,684	,797
VAR00005	107,2500	49,659	,629	,800
VAR00006	107,4167	46,992	,326	,817
VAR00007	109,1667	42,515	,514	,809
VAR00008	107,4167	46,447	,433	,806
VAR00009	107,1667	50,697	,328	,809
VAR00010	107,0833	50,811	,427	,806
VAR00011	107,2500	50,023	,574	,802
VAR00012	106,9167	50,992	,431	,806
VAR00013	106,6667	54,606	-,099	,819
VAR00014	107,0000	53,091	,121	,816
VAR00015	110,1667	56,697	-,348	,830
VAR00016	110,0833	53,356	,083	,817
VAR00017	107,1667	49,424	,632	,799
VAR00018	106,7500	52,386	,307	,811
VAR00019	107,0000	49,273	,654	,799
VAR00020	107,0833	48,629	,736	,796
VAR00021	106,8333	51,061	,464	,806
VAR00022	107,1667	49,970	,407	,806
VAR00023	106,9167	51,538	,351	,809
VAR00024	106,9167	53,720	,042	,818

VAR00025	107,4167	45,902	,678	,79
VAR00026	106,7500	50,750	,607	,800
VAR00027	106,7500	50,750	,607	,800

Anexo 07: Matriz de validación de la variable actitudes

FICHA DE EXPERTO VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Questionario

OBJETIVO: Determinar el nivel de valoración de actitud de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEGUNDA ANGELITA BIZUETA LOZADA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Acompañante Pedagógica de Ugel Unión.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Monitor y acompañante de docentes del nivel primario.

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una unidad educativa, La Arena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta.			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Actitud</p> <p>La actitud no es ni respuesta in estímulo, sino una predisposición o preparación valorada para actuar de un modo determinado, con preferencia a otro y que a diferencia de los comportamientos, no se presta a la observación directa y, menos aún, no se puede aislar, por tanto, esta debe ser inducida a partir de sus manifestaciones. De ahí que menciona que todo análisis de las actitudes, deberá realizarse indirectamente en términos de una probabilidad de aparición de un comportamiento dado en un determinado tipo de situación (González, 1981).</p>	Componente cognitivo	Ideas que utilizan al pensar	Los conocimientos que poseen los profesores sobre la especialidad son muy importantes.						X		X		X		X			
			Aprender la especialidad es útil y nos servirá para la vida, eso nos motiva.						X		X		X		X			
			El quehacer docente es una tarea fácil.						X		X		X		X			
			Los conocimientos previos que tuvimos sobre la especialidad nos ayudan a rendir mejor en nuestro quehacer docente.						X		X		X		X			
			Si compartimos nuestros conocimientos de la especialidad, aprendemos mejor.						X		X		X		X			
		Información con la que cuenta el maestro	Haber estudiado la especialidad nos motiva a desarrollar nuestro pensamiento crítico.							X		X		X		X		
	La práctica docente no es tan difícil, como muchos piensan.								X		X		X		X			

			Los problemas familiares de los estudiantes afectan el proceso de enseñanza.						X		X		X		X			
Componente conductual	Inclinación a actuar de una determinada manera		Aprender a respetar acuerdos se aprende a ser más responsables.						X		X		X		X			
			La dedicación a la práctica docente debe ser con mucha atención y sin distraerse.						X		X		X		X			
			El comportamiento docente en el aula dice mucho de su preparación profesional.							X		X		X		X		
			Los comportamientos inapropiados de los profesores deben ser materia de regulación según Reglamento Interno de la I.E.							X		X		X		X		
			Es necesario y útil participar en las capacitaciones docentes.							X		X		X		X		
		Para culminar con satisfacción un curso de capacitación no se debe realizarlo a la última hora, sino durante el tiempo establecido.							X		X		X		X			
	Resultado de los aspectos cognoscitiv		Es necesario desarrollar las estrategias de enseñanza establecidas por el Ministerio de Educación.						X		X		X		X			

		o y emocional	Es muy importante aprender a ser responsables en el desarrollo de la práctica docente para afrontar con éxito los objetivos curriculares.							X		X		X		X	
			La responsabilidad va de la mano con el éxito profesional.							X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EXPERTOVALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

OBJETIVO: Conocer el nivel de motivación de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: EMPERATRIZ GÓMEZ PALACIOS.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de Investigación – "Universidad Nacional de Piura".

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Asesoramiento de tesis

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Mgtr. Emperatriz Gómez Palacios

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una unidad educativa, La Arena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalm. de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta.			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
<p>Actitud</p> <p>La actitud no es ni respuesta in estímulo, sino una predisposición o preparación valorada para actuar de un modo delimitado, con preferencia a otro y que a diferencia de los comportamientos, no se presta a la observación directa y, menos aún, no se puede aislar, por tanto, esta debe ser inducida a partir de sus manifestaciones. De ahí que mención que todo análisis de las actitudes, deberá realizarse indirectamente en términos de una probabilidad de aparición de un comportamiento dado en un determinado tipo de situación (González,</p>	Componente cognoscitivo	Ideas que utilizan al pensar	Los conocimientos que poseen los docentes sobre la especialidad son muy importantes.						✓		✓		✓		✓			
			Aprender la especialidad es útil, motiva y sirve para la vida.						✓		✓		✓		✓			
			El quehacer docente es una tarea fácil.						✓		✓		✓		✓			
			Los saberes previos relacionados a la especialidad nos ayudan actuar mejor en el campo profesional.						✓		✓		✓		✓			
			Compartir los conocimientos de especialidad fortalece el aprendizaje.						✓		✓		✓		✓			
	Información con la que cuenta el maestro	La formación de especialista fortalece el pensamiento crítico.						✓		✓		✓		✓				
		La práctica docente no es tan difícil, como muchos piensan.						✓		✓		✓		✓				

			El aprendizaje en la práctica es mucho mejor que en la teoría.						✓	✓	✓	✓			
			Las familias con actitudes positivas estimulan la práctica docente.						✓	✓	✓	✓			
Compo nente afectiv o	Sentimient o o sensacione s que el sujeto experiment a		La interacción con los estudiantes es divertido y entretenido.						✓	✓	✓	✓			
			El aprender haciendo es mejora que el aprendizaje pasivo.						✓	✓	✓	✓			
			La capacitación ligada al esfuerzo mejora la práctica docente.							✓	✓	✓	✓		
			Los docentes con actitudes positivas generan efectos de aprendizaje en los estudiantes.							✓	✓	✓	✓		
	Valoración emocional		Cuando sólo se critican los errores nos sentimos mal.							✓	✓	✓	✓		
			Se desaprueba al estudiante que no cumpla con las tareas, aún sin conocer las causas.							✓	✓	✓	✓		
			Se estimula solamente a los estudiantes que destacan en su aprendizaje.							✓	✓	✓	✓		
			En planificación del aprendizaje se toma en cuenta las circunstancias de los estudiantes como parte del proceso de enseñanza.							✓	✓	✓	✓		

			Los problemas familiares de los estudiantes afectan el proceso de enseñanza aprendizaje.						✓	✓	✓	✓			
Componente conductual	Inclinación a actuar de una determinada manera		Si se respeta los acuerdos se fortalece la responsabilidad						✓	✓	✓	✓			
			La práctica docente exige esfuerzo y concentración						✓	✓	✓	✓			
			El comportamiento profesional docente se encuentra guarda relación con la preparación profesional.							✓	✓	✓	✓		
			Los comportamientos y las actitudes de los docentes están adscritos en el Reglamento Interno de la I.E.							✓	✓	✓	✓		
	Resultado de los aspectos cognoscitivo y emocional		La capacitación permanente es necesario y útil para mejorar el desempeño docente.							✓	✓	✓	✓		
			El resultado de una capacitación se mide en función de los resultados de aprendizaje.							✓	✓	✓	✓		
			Los docentes aplican con idoneidad las estrategias de enseñanza del currículo nacional.							✓	✓	✓	✓		
			La responsabilidad y los objetivos curriculares tiene una vinculación estrecha.							✓	✓	✓	✓		

			La responsabilidad va de la mano con el éxito profesional.						✓	✓	✓	✓		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	--	--


FIRMA DEL EVALUADOR
Mgtr. Emperatriz Gómez Palacios

FICHA DE EXPERTOVALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Questionario

OBJETIVO: Conocer el nivel de motivación de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 14121, La Arena, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JUAN JOSÉ JACINTO CHUNGA.

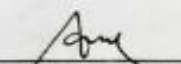
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de Investigación – “Universidad Nacional de Piura”.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Asesoramiento de tesis

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una unidad educativa, La Arena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalm. de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre los ítems y la opción de respuesta.			
									SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Actitud</p> <p>La actitud no es ni respuesta ni estímulo, sino una predisposición o preparación valorada para actuar de un modo determinado, con preferencia a otro y que a diferencia de los comportamientos, no se presta a la observación directa y, menos aún, no se puede aislar, por tanto, ésta debe ser inducida a partir de sus manifestaciones. De ahí que menciona que todo análisis de las actitudes, deberá realizarse indirectamente en términos de una probabilidad de aparición de un comportamiento dado en un determinado tipo de situación (González).</p>	Componente cognoscitivo	Ideas que utilizan al pensar	Los conocimientos que poseen los docentes sobre la especialidad son muy importantes.						✓		✓		✓					
			Aprender la especialidad es útil, motiva y sirve para la vida.						✓		✓		✓		✓			
			El quehacer docente es una tarea fácil.						✓		✓		✓		✓			
			Los saberes previos relacionados a la especialidad nos ayudan actuar mejor en el campo profesional.						✓		✓		✓		✓			
			Compartir los conocimientos de especialidad fortalece el aprendizaje.						✓		✓		✓		✓			
		Información con la que cuenta el maestro	La formación de especialista fortalece el pensamiento crítico.							✓		✓		✓		✓		
			La práctica docente no es tan difícil, como muchos piensan.							✓		✓		✓		✓		

			El aprendizaje en la práctica es mucho mejor que en la teoría					✓	✓	✓	✓			
			Las familias con actitudes positivas estimulan la práctica docente.					✓	✓	✓	✓			
Componente afectivo	Sentimientos o sensaciones que el sujeto experimenta		La interacción con los estudiantes es divertido y entretenido.					✓	✓	✓	✓			
			El aprender haciendo es mejor que el aprendizaje pasivo.					✓	✓	✓	✓			
			La capacitación ligada al esfuerzo mejora la práctica docente.					✓	✓	✓	✓			
			Los docentes con actitudes positivas generan efectos de aprendizaje en los estudiantes.					✓	✓	✓	✓			
	Valoración emocional		Cuando sólo se critican los errores nos sentimos mal.						✓	✓	✓	✓		
			Se desaprueba al estudiante que no cumpla con las tareas, aún sin conocer las causas.						✓	✓	✓	✓		
			Se estimula solamente a los estudiantes que destacan en su aprendizaje.						✓	✓	✓	✓		
			En planificación del aprendizaje se toma en cuenta las circunstancias de los estudiantes como parte del proceso de enseñanza.						✓	✓	✓	✓		

Anexo 8:
Autorización para la aplicación de los instrumentos



GOBIERNO REGIONAL
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION - PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA - LA UNIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14121
INICIAL - PRIMARIA DE MENORES
LA ARENA
Fundada el 23 Setiembre 1935

“Año de la Universalización de la Salud”

Señora: Rita Eva Talledo Morales

Docente de la Institución Educativa N° 14121-La Arena

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y hacerle de su conocimiento la aceptación de la autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación titulada "La motivación y su influencia en las actitudes de los docentes de una unidad educativa, La Arena, 2020"

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para testimoniar los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14121
DIRECCIÓN
LA ARENA
Rita Eva Talledo Morales
DIRECTORA

Anexo 09: Consentimiento informado para la participación de la investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación "La Motivación Y Su Influencia En Las Actitudes De Los Docentes De Una Unidad Educativa, La Arena, 2020"

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia de la motivación en las actitudes de los docentes de la I.E. N° 14121, La Arena, 2020.

Autor: Rita Eva Talledo Morales.

Lugar donde se realizará la investigación: La Arena -Piura

Nombre del participante Gisella del Pilar Naquiche Ramos.

Yo, Gisella del Pilar Naquiche Ramos

identificado con documento de identidad

N° 43810386 he sido informado(a) y

entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.



Firma

Piura, 21 de octubre del 2020