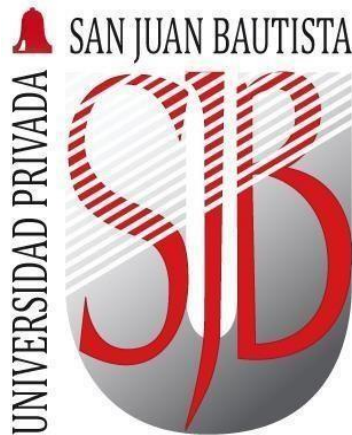


UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PARTICULAR DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLERES

CHANTA ROMERO NELSON DAVID

QUICHCA ALARCÓN IVONNE PAOLA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

LIMA-PERÚ

2025

ASESOR

DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO
ORCID: 0000-0001-8776-7527

TESISTA

CHANTA ROMERO NELSON DAVID
ORCID: 0000-0002-5631-3888

QUICHCA ALARCÓN IVONNE PAOLA
ORCID: 0000-0002-5631-3888

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

AGRADECIMIENTO

A Dios Trino y Uno, por darnos sabiduría, fortaleza y guiarnos en cada paso que damos, iluminando nuestro camino y permitiéndonos alcanzar nuestra meta.

A la U.P.S.J.B, por ser nuestra alma mater y habernos forjado académicamente, con un adecuado poder de conocimientos, vocación de servicio, de ayuda y amor al prójimo para ser aplicados correctamente hacia nuestra comunidad.

De igual forma a nuestros padres, por ser el pilar más importante en nuestra vida y demostrarnos su amor incondicional e impulsarnos cada día en nuestro proceso de formación.

A nuestro asesor por su guía y apoyo.

DEDICATORIA

A Dios por ser nuestra fuente de inspiración, fortaleza y permitirnos seguir cumpliendo nuestras metas, de seguir formándonos como profesionales con alto sentido del deber.

A nuestros padres por su inmensa gratitud, apoyo incondicional y ser fuente de inspiración para superarnos día a día.

Finalmente, a todas aquellas personas que han formado parte de este proceso, brindándonos su apoyo y compartiendo con nosotros sus enseñanzas.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general el determinar el nivel de motivación de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022. El tipo de estudio es básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental. La población muestral estuvo conformada por 129 docentes, de los cuales 38 fueron varones y 91 mujeres, pertenecientes a los niveles de enseñanza de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Particular San Antonio de Padua, cuyas edades oscilan entre los 25 y 55 años de edad. Para ello, se ha utilizado el siguiente instrumento: la “Escala de Motivación de Logro M-L, 1996” creado por el Dr. Luis Alberto Vicuña Perú, cuya confiabilidad se estableció a través del alfa de Cronbach = 0.90. Para la presente investigación se adaptó el instrumento obteniendo la validez a través del juicio de expertos, obteniéndose puntajes de 1.00 en cada uno de los ítems, a través del programa estadístico V de Aiken Binomial; asimismo se obtuvo la confiabilidad a través del alfa de Cronbach obteniendo una correlación de $r = 0.911$. Los resultados obtenidos indican que en general existe una alta motivación de logro en los docentes; en lo que respecta a las dimensiones, se evidencia un alto nivel de necesidad de afiliación, no existiendo una tendencia significativa de alta necesidad de logro y de poder; de otro lado, en relación al sexo y a la edad, no existen diferencias significativas de alta motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana 2022.

PALABRAS CLAVES: Motivación, Motivación de logro, Docentes, Edad y Sexo.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of achievement motivation in teachers of a private educational institution in Metropolitan Lima in 2022. The type of study is basic, descriptive level and non-experimental in design. The sample population was made up of 129 teachers, of which 38 were men and 91 women, belonging to the initial, primary and secondary levels of the San Antonio de Padua Private Educational Institution, whose ages range between 25 and 55 years of age. For this, the following instrument has been used: the "Achievement Motivation Scale M-L, 1996" created by Dr. Luis Alberto Vicuña Perí, whose reliability was established through Cronbach's alpha = 0.90. For the present investigation, the instrument was adapted, obtaining validity through expert judgment, obtaining scores of 1.00 in each of the items, through the statistical program V of Eiken Binomial; Reliability was also obtained through Cronbach's alpha, obtaining a correlation of $r = 0.911$. The results obtained indicate that in general there is a high motivation for achievement in teachers; Regarding the dimensions, a high level of need for affiliation is evident, with no significant trend of high need for achievement and power; On the other hand, in relation to sex and age, there are no significant differences in high achievement motivation in the teachers of the Private Educational Institution of Metropolitan Lima 2022.

KEYWORDS: Motivation, Achievement motivation, Teachers, Age and Sex.

INTRODUCCIÓN

La Declaración Mundial de Educación para Todos en Jomtien (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO, 1990) es uno de los fundamentales eventos en el que se resalta las necesidades básicas de aprendizaje que requieren los estudiantes y se aborda el tema de la calidad educativa; los Pilares de la Educación del futuro (UNESCO, 1996) es otro acontecimiento que logró cambiar el sentido de la educación, enfatizando en cuatro pilares fundamentales: Aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos.

En ese sentido, el docente juega un papel protagónico en la calidad de los sistemas educativos (Díaz y Ñopo, 2016) y su labor es un factor clave para el aprendizaje; ya que, con su trabajo, dentro y fuera del aula, puede promover un valioso efecto en sus estudiantes y otros aspectos de la escuela (Rand Corporation, 2012). En su trabajo, el profesor realiza acciones educativas que son entendidas como las actividades que se ejecutan en una sesión de aprendizaje en la institución educativa. Estas prácticas van a ser calificadas como adecuadas en la medida en qué se distingan de lo tradicional, debido a que presentan un carácter positivo, innovador, potencialmente replicable y verificable; sin embargo, el grado de motivación que dicho docente muestre durante este proceso, es fundamental.

Según Gonzáles (2013) la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, que refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto, que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y metas que él considera necesario y deseable; en ese sentido, la Ley General de Educación N° 28044 busca brindar una educación de calidad, con equidad e inclusión. Sin embargo, esto no sería posible sin

la labor del maestro, uno de los principales actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Bajo el irrestricto cumplimiento de esta ley, el Ministerio de Educación en el Perú - Minedu (2015) se encarga de garantizar que los ciudadanos gocen de una buena calidad educativa y que lo hagan de manera gratuita; para lograr este propósito es importante que los docentes reciban capacitaciones continuas y que tengan el material didáctico apropiado para que logren agenciar en sus educandos un aprendizaje óptimo; asimismo, es fundamental que el docente tenga una buena motivación para poder transmitir el deseo de superación a sus estudiantes; lastimosamente en la actualidad son muchos docentes que no se encuentran motivados, y a su vez esto repercute de manera directa en sus educandos, trayendo consigo problemas de aprendizaje.

En base a lo planteado y generar evidencia empírica, el presente estudio ha sido organizado en cinco capítulos. En el Capítulo I se describe el planteamiento del problema, la justificación del estudio, la delimitación del área de estudio y finalmente se formulan los objetivos de la investigación.

En el capítulo II se hace referencia a las investigaciones internacionales y nacionales, las bases teóricas-científicas que guían el presente estudio, el marco conceptual, las variables y las definiciones acerca de la motivación de logro en los docentes.

En el capítulo III se presenta el diseño metodológico utilizado para el estudio conformada por el tipo y nivel del estudio, las características de la población y la muestra utilizada, las técnicas e instrumento aplicados y se proporciona el procedimiento realizado para el análisis de los datos y finalmente, las

consideraciones éticas.

En el capítulo IV se realiza un análisis de los resultados encontrados en la investigación. Seguidamente, en el capítulo V se realiza la discusión de estos resultados, se formulan las conclusiones y las recomendaciones. Por último, se encuentran las referencias consultadas para fines de la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICE

•	CARÁTULA	i
•	ASESOR Y TESISISTA	ii
•	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
•	AGRADECIMIENTO	iv
•	DEDICATORIA	v
•	RESUMEN	vi
•	ABSTRACT	vii
•	INTRODUCCIÓN	viii
•	ÍNDICE	xi
•	INFORME ANTIPLAGIO	xiii
•	LISTA DE TABLAS	xvi
•	LISTA DE ANEXOS	xvii

	N° Pág.
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1 GENERAL	3
1.2.2 ESPECÍFICOS	3
1.3 JUSTIFICACIÓN	4
1.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO	5
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.6 OBJETIVOS	7
1.6.1 GENERAL	7
1.6.2 ESPECÍFICOS	7
1.7. HIPÓTESIS	7
1.8. PROPÓSITO	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	10
2.2 BASES TEÓRICAS	17
2.3 MARCO CONCEPTUAL	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	22
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	22
3.2. VARIABLES	22
3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	24
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	25
3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN	28
3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
3.7. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	30
3.8. ASPECTOS ÉTICOS	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	34

4.1.RESULTADOS	34
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
5.1. DISCUSIÓN	40
5.2. CONCLUSIONES	45
5.3. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	54

INFORME ANTIPLAGIO



Página 1 de 93 - Portada

Identificador de la entrega trnoid::3117-526359188

NELSON DAVID CHANTA ROMERO TESIS - CHANTA - QUICHCA

TESIS 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trnoid::3117-526359188

Fecha de entrega
11 nov 2025, 8:28 GMT-5

Fecha de descarga
11 nov 2025, 15:36 GMT-5

Nombre del archivo
TESIS - CHANTA - QUICHCA.docx

Tamaño del archivo
1.9 MB

88 páginas

15.047 palabras

84.647 caracteres



Página 1 de 93 - Portada

Identificador de la entrega trnoid::3117-526359188




23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el Informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de Integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.



LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1	Población de estudio, según el sexo	26
Tabla N° 2	Población de estudio, según nivel de enseñanza	26
Tabla N° 3	Población de estudio, según la edad	27
Tabla N° 4	Estadística de confiabilidad	30
Tabla N° 5	Motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022	34
Tabla N° 6	Necesidad de afiliación en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022	35
Tabla N° 7	Necesidad de poder en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022	36
Tabla N° 8	Necesidad de logro en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022	37
Tabla N° 9	Motivación de logro, según el sexo, en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022	38
Tabla N° 10	Motivación de logro, según la edad, en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022	39

LISTA DE ANEXOS

Anexo N° 1	Matriz de consistencia	55
Anexo N° 2	Operacionalización de variable	58
Anexo N° 3	Autorización de instrumentos	59
Anexo N° 4	Protocolos de los instrumentos (tipeados)	60
Anexo N° 5	Evidencias de prueba piloto	62
Anexo N° 6	Autorización para obtener la muestra	63
Anexo N° 7	Consentimiento informado	66
Anexo N° 8	Evidencias bibliográficas	69

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación de logro en los docentes de educación básica regular es una variable crucial para el desarrollo pertinente del aprendizaje en los estudiantes lo que redundará en el mejoramiento profesional y económico de los mismos. Esto se demuestra ya que estos docentes mostrarán mejores estrategias, metodologías, medios y materiales en el desenvolvimiento en el aula; asimismo, un docente motivado es probable que se plantee mejoras en su trabajo académico, participando permanente en capacitaciones, simposios, seminarios, maestrías y doctorados de su especialidad.

Sin embargo, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, existen factores externos que afectan negativamente y desmotivan al docente para impartir una enseñanza de alta calidad (Unesco, 2017). Han & Yin citando a Dörnyei y Ushioda (2016) sostienen que la desmotivación del docente se da por cinco categorías incluido el estrés, la inhibición de autonomía, autoeficacia insuficiente, estructuras profesionales inadecuadas, repetitividad de contenido y potencial limitado para el desarrollo intelectual; esto se refleja en el cansancio psíquico y enfermedades recurrentes como cefaleas, resfríos, tendinitis, disfonía, diabetes entre otras, la carencia y el difícil acceso a plataformas digitales en el dictado de las clases virtuales en tiempos de COVID-19, crean condiciones para

la aparición de trastornos comportamentales como la ansiedad y el estrés.

En el Perú, la motivación de logro en los docentes no es un asunto de primordial importancia en los estamentos del estado, ya que históricamente las autoridades educativas han buscado primordialmente dar respuestas y soluciones inmediatas a los problemas de aprendizaje, basándose sobre todo en lo económico.

Los bajos salarios desmotivan a los mejores docentes del sector público y privado, siendo estos los más jóvenes con los salarios más bajos (Díaz & Ñopo, 2016). Por ello se debe describir y orientar el desempeño laboral y el óptimo aprendizaje de los estudiantes.

Hace unos años el Ministerio de Educación implementó una versión denominada ENDO, el cual es un método de recolección de información a través de la encuesta nacional aplicada a los educadores de instituciones públicas de educación básica regular, con el fin de reunir y conocer características de su formación y entorno a las condiciones de trabajo que perjudican su bienestar socioemocional, motivación e incluye partes relacionadas con la coyuntura que atraviesa el país por la crisis sanitaria. Los resultados revelan que, en Lima Metropolitana, entre las enfermedades más frecuentes de salud física y mental se presenta un índice de estrés del 64% en cuanto confiere a ansiedad se evidenció un 34%: es así que existen factores que no ayudan al docente a tener una

buena práctica profesional (Minedu, 2020).

Según el director de la institución, manifestó que desde el comienzo de la pandemia (2020) se inició el dictado de las clases de manera virtual, a fin de asegurar el normal desarrollo de las actividades académicas; sin embargo surgieron algunos inconvenientes, entre ellos la inasistencia de algunos estudiantes, desinterés y falta de motivación hacia el aprendizaje; ante esta situación, la promotoría entendió que la motivación de los docentes era fundamental ante dicha problemática, por ello fueron asistidos y capacitados con plataformas virtuales para el desarrollo educativo de los estudiantes, asimismo no se vieron afectados en sus remuneraciones ni beneficios que exigía la ley educativa (Informe de gestión, 2021).

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 GENERAL

¿Cuál es el nivel de motivación de logro de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022?

1.2.2 ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de necesidad de afiliación en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de necesidad de poder en docentes de una

institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022?

- ¿Cuál es el nivel de necesidad de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de motivación de logro, según el sexo, en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de motivación de logro, según la edad, en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Desde el punto de vista teórico esta investigación se justifica por cuanto buscó establecer la motivación de logro en docentes, como elemento fundamental que impulsa a los individuos a conseguir el éxito, que relacionado a los educadores estará vinculado a un buen desempeño laboral y por ende a un mejor aprendizaje de los estudiantes. Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación de naturaleza no experimental se justifica por cuanto buscó describir y comparar la variable motivación de logro en docentes, mediante el empleo de técnicas de recolección de datos y de procesamiento estadístico, a fin de comparar dichos resultados en una población muestral de ambos sexos y diferentes edades cronológicas. En lo práctico el estudio se justifica por cuanto se pretendió aportar en el mejoramiento de la motivación de logro en los docentes y buscar estrategias que ayuden a desenvolverse eficiente y eficazmente en el

ámbito laboral y consecuentemente en el aprendizaje óptimo de los estudiantes.

1.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se delimitó de la siguiente manera: temporalmente se realizó en un periodo de 6 meses, de enero a julio del 2022; geográficamente se llevó a cabo en la Institución Educativa Particular San Antonio de Padua ubicada en el distrito de Jesús María - Lima; socialmente hablando, la población muestral estuvo conformada por 129 docentes de los niveles de enseñanza de inicial, primaria y secundaria, cuyas edades oscilan entre los 25 y 55 años, de ambos sexos y de nivel socioeconómico medio, residentes en su mayoría en Lima Metropolitana.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

A manera de limitación, debido a la situación coyuntural de confinamiento social que atravesó el país por la Covid-19 y también por el tiempo que duró la pandemia estuvo limitada en espacio físico, es por ello que se hizo el uso de las vías de internet y otros mecanismos virtuales para la recolección de datos. El no tener acceso al recojo de información de datos bibliográficos en las bibliotecas complicó la recolección de información exhaustiva acerca del tema investigado. Los aspectos culturales en los docentes se puso de manifiesto por cuanto no

comparten creencias, ideas, pensamientos puesto que pertenecen a distintos niveles de educación inicial, primaria y secundaria, se evidencia también en las costumbres de su formación docente en cuanto a las buenas prácticas, los hechos históricos que se mantienen a lo largo del tiempo e inculcan a los alumnos a seguirlas, por ejemplo: religión se refiere al reconocimiento de una creencia en relación a la divinidad, la cual al parecer no es compartida en su mayoría de los educadores y ubicación geográfica del país debido a que provienen de diferentes zonas. Cabe señalar que este estudio encontró su limitación en los antecedentes debido a la poca investigación que se realiza referente a motivación de logro en docentes.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tuvo como línea de investigación a la psicología educativa, considerando los procesos cognitivos, sociales, emocionales e interpersonales que intervienen en los espacios educativos tanto formales como informales en las diferentes etapas del desenvolvimiento laboral de los docentes de una institución educativa particular de Lima.

OBJETIVO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

De otro lado, la responsabilidad social, a decir de Amiama-Espailat, C. (2020) debe garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo mejores oportunidades de aprendizaje; en base a ello nos proponemos establecer una educación de calidad,

teniendo como base el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, en los planteles educativos de la región de Lima.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 GENERAL

Determinar el nivel de motivación de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022.

1.6.2 ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de necesidad de afiliación en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022.
- Determinar el nivel de necesidad de poder en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022.
- Determinar el nivel de necesidad de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022.
- Determinar el nivel de motivación de logro, según el sexo, en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022.
- Determinar el nivel de motivación de logro, según la edad, en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022.

1.7 HIPÓTESIS

Según Hernández et al. (2014). Las investigaciones

cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho. La presente investigación no es correlacional, por cuanto no busca establecer la relación estadística entre dos variables, ni explicativa, por cuanto no intenta establecer una relación causal entre dos o más constructos en el estudio, por lo que no se considera necesario el planteamiento de hipótesis; por otro lado, no se pretende afirmar a priori un índice, o una prevalencia y menos un hecho determinado.

De otro lado, según Sánchez et al. (2006) no toda investigación descriptiva puede tener hipótesis, pero sí a partir de un presupuesto teórico básico; desde este enfoque, en la presente investigación no se ha considerado establecer una hipótesis descriptiva, aunque cabría precisar que se ha tomado como base la teoría de las necesidades humanas de Maslow y la teoría Bifactorial de Herzberg, quienes aportaron en estudio de las motivaciones en general y su aplicabilidad en las empresas.

1.8 PROPÓSITO

El propósito del estudio es describir los aspectos más resaltantes que motivan la labor de los docentes, identificando los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan dicha variable, así como implementar estrategias de apoyo psicopedagógico, en función de los resultados obtenidos de la presente investigación, las que podrán ser

replicadas en otras latitudes de nuestro país, para la optimización del servicio educativo. Asimismo, pretendió establecer cómo la motivación de logro de los docentes puede repercutir de manera inmediata en el aprendizaje adecuado y significativo de los estudiantes, y todo ello significa beneficio personal, social y económico para la sociedad. Finalmente, los hallazgos encontrados en la presente investigación abonaron al enriquecimiento de la ciencia psicológica en general, y en la psicología educativa en particular, por cuanto ampliará las teorías acerca de la motivación de los docentes en su quehacer profesional y en el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

ANTECEDENTES NACIONALES

En el contexto nacional, se encontraron investigaciones vinculadas al tema, como es el caso del trabajo presentado en Lima, por Apaza (2020) quien realizó una investigación titulada Percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica del Perú con la finalidad de analizar la percepción de la formación, motivación y satisfacción docente con la realización de buenas prácticas en los centros escolares de educación básica regular (EBR). La metodología usada en la investigación fue no experimental y de diseño descriptivo. Con una muestra de 9063 docentes entre las edades de 22 a 75 años de edad de ambos sexos, quienes pertenecen a los tres niveles educativos, del sector público y privado en el ámbito urbano y rural. Para la recolección de datos se aplicó la Encuesta Nacional Docente- ENDO del 2016 cuenta con diez apartados que incluyen preguntas de opción múltiple acerca de las características sociodemográficas, formación docente, trayectoria profesional y trabajo actual, salud, economía, capacitación y formación en servicio, medios tecnológicos de la comunicación de información, opinión y percepción sobre diversos aspectos de la política educativa, prácticas docentes y sector privado. Los resultados obtenidos afirman que las variables formación inicial y en servicio, motivación y satisfacción docente evidencian diferencias

estadísticamente significativas con la variable buenas prácticas y con ciertos factores como el sexo, el tipo de gestión, el nivel educativo y el ámbito geográfico; no obstante, el factor de ámbito geográfico no evidencia diferencias estadísticamente significativas con las variables de formación en servicio y motivación docente. Por último, se encontró que la formación y motivación docente son variables que si se asocian con la realización de buenas prácticas educativas y la satisfacción el docente no contribuye de la misma forma.

Asimismo, en Tumbes, Álvarez (2019) realizó un estudio denominado: “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa emblemática el triunfo - Tumbes, 2017”. Con el objetivo de dar a conocer ¿Cuál es la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo-Tumbes, 2017?; La metodología utilizada corresponde al nivel descriptivo, con un diseño no experimental, transversal; la muestra estuvo conformada por 80 docentes. El instrumento utilizado para el análisis de los datos fue la escala de motivación de logro que consta de 18 preguntas, elaborado por el Dr. Luis Vicuña Peri. (ML-1); se manejó el programa de Microsoft Excel 2010 y luego se ingresó en la base de datos SPSS versión 22 para ser procesados. De los resultados obtenidos del objetivo general nos muestran que el 96% (77) de los docentes de dicha Institución Educativa se sitúan en el nivel muy alto; en las dimensiones de afiliación 40% (32) en el nivel bajo, poder 41% (33) tendencia alto, logro con 43% (34) en tendencia alto. Concluyendo que la motivación de

logro general de los docentes se ubica en el nivel muy alto mientras que en sus tres dimensiones se ubican en el nivel bajo y tendencia alto.

De igual forma en Tumbes, Jiménez (2018) presentó un estudio denominado “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017”. Con la finalidad de identificar ¿cuál es la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa aplicación “José Antonio Encinas”- Tumbes, 2017. Con una muestra conformada por 90 docentes de ambos sexos. La investigación es de tipo descriptivo de nivel cuantitativo y de un diseño no experimental, transversal; para la recolección de datos se aplicó la escala de motivación de logro M-L 1996 elaborado por el Dr. Luis Vicuña Peri, que consta de 18 ítems de situaciones estructuradas, acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Obteniendo medidas de estadísticas descriptivas, como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales donde los resultados indican que en motivación de logro el 97% (87) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se encuentran en un nivel muy alto, sin embargo, en las dimensiones afiliación, poder y logro de motivación de logro se encuentran en el nivel de tendencia bajo con el 54% (49), 55% (49) y 44% (40). Se concluye que los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se sitúan en tendencia bajo en motivación de logro.

En Ayacucho, Aquino et al. (2018) plantearon su estudio titulado “Motivación de logro y estilos de aprendizaje en estudiantes de centros educativos Ayacucho”. Con el objetivo de establecer una correlación de las dimensiones de motivación de logro y estilos de aprendizaje en alumnos de instituciones educativas de Ayacucho. La muestra estuvo constituida por 452 personas entre las edades de 14 a 17 de ambos sexos. Se aplicó la escala de Motivación de Logro Escolar y Estilos de Aprendizaje conformado por 80 ítems con respuestas dicotómicas. Los resultados obtenidos expresan que la motivación de logro extrínseca e intrínseca está relacionada de manera significativa positiva con el estilo teórico y reflexivo; y la motivación presenta una relación significativa negativa con el estilo reflexivo y teórico. Concluyendo que se encontró una correlación significativa entre la motivación de logro extrínseca e intrínseca y estilos de aprendizaje.

Finalmente, en Tumbes, Balladares (2017) elaboró un estudio acerca de “Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017” con el objetivo de determinar el nivel de motivación de logro en su dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. Con una población conformada por 84 docentes. Se usó la escala motivación de logro M-L 1996 elaborado por el Dr. Luis Vicuña Peri, que consta de 18 ítems de situaciones estructuradas, acompañadas por tres alternativas de respuestas. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, transversal. Los

resultados obtenidos evidencian que el 40,4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad están ubicados en el nivel tendencia motivación alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En el ámbito internacional encontramos a Samuel (2021) en Kenia, elaboró un estudio titulado Estrategia de motivación para el desarrollo profesional del personal en satisfacción laboral de los maestros en el público del subcondado de Migwani Escuelas secundarias, Kitui-Kenia, con la finalidad de investigar la influencia del desarrollo profesional del personal como estrategia de motivación sobre la satisfacción laboral de los docentes en Migwani. Escuelas secundarias públicas de los subcondados, condado de Kitui. Con un tamaño de muestra conformado por 109 encuestados. La metodología usada en la investigación fue el diseño de métodos mixtos paralelos bajo un diseño cuantitativo. Para la recopilación de datos se usó los cuestionarios y la guía de entrevistas se utilizaron como herramientas de recopilación de datos. Se realizó un estudio piloto en una de las escuelas secundarias públicas del Condado. Tanto la validez como la fiabilidad de las herramientas de recopilación de datos se probaron antes de su administración a los encuestados. El estudio obtuvo una

excelente tasa de respuesta al cuestionario del 94,68%. Los hallazgos del estudio revelaron que el personal profesional. El desarrollo constituye una de las principales variables que influyen en la satisfacción laboral de los docentes, concluyó que los profesores no estaban satisfechos con el desarrollo profesional.

Asimismo, en Colombia, López (2021) planteó su estudio titulado: “La motivación docente para obtener calidad educativa en el instituto de educación superior de Medellín”, con el objetivo de analizar qué categoría o variables motivan a los docentes de IES para lograr calidad en la educación. La metodología que usaron fue de tipo descriptiva con método cualitativo. Con una población conformada por 10 expertos en formación docente universitaria, examinaron mediante dos rondas un sistema categorial. Para recopilar la información se indagó en fuentes bibliográficas que proporcionó un sistema de catorce categorías. La investigación concluye que las categorías evaluadas fueron factores extrínsecos e intrínsecos, transformar conocimiento, calidad en la educación, formación permanente y docencia generadora de un estatus social. Llegando a la conclusión que los factores extrínsecos e intrínsecos es esencial en la motivación docente.

De otro lado, también en Colombia, Franco et al. (2018) plantearon su investigación titulada “La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso”, con el objetivo de presentar sobre la motivación actual del profesorado en el área

metropolitana de Medellín. La metodología utilizada se basó en una investigación cuantitativa. Con una muestra conformada de 50 escuelas secundarias con un total de 484 profesores. Para recopilar la información se utilizó un cuestionario de la escala de Likert Se utilizaron programas de Excel y SPSS para analizar los datos. Los resultados obtenidos muestran que la vocación es el factor intrínseco que tiene el impacto más significativo en la motivación de los docentes y que el reconocimiento económico tiene el menor efecto.

Además, en Turquía, Kiziltepe (2018) elaboró un estudio denominado "Motivación y desmotivación de profesores universitarios en una Universidad pública de la ciudad de Estambul", con el objetivo de examinar las fuentes de motivación y desmotivación entre los docentes de la universidad antes mencionada. La metodología utilizada en la investigación es de diseño cualitativo y cuantitativo. Se utilizó una muestra de 300 profesores universitarios entre las edades de 33 y 65 años de edad de diversas facultades, para recopilar la información se usaron dos preguntas abiertas para clasificarlos tres factores que motivaron y demostraron los motivos más importantes: "¿Qué te motiva como profesor?" y '¿Qué te desmotiva como profesor?' Para analizar las respuestas se aplicó análisis de contenido. El análisis de los datos reveló en la medida que el factor menos motivador fue Ideales en todas las opciones, reveló que los más desmotivadores fue el factor decisivo para los profesores son los estudiantes. Además, los estudiantes también fueron los maestros segundo y tercer factor desmotivador.

Finalmente, en Sri Lanka, Mangaleswarasharma (2017) realizó un estudio de Motivación del docente y satisfacción laboral: un estudio sobre docentes en tres distritos del norte de Sri Lanka, con la finalidad de analizar los factores relacionados a la elección de puesto de trabajo y satisfacción laboral. La metodología que utilizaron fue de diseño cuantitativo y cualitativo. La muestra fue de 150 maestros en tres distritos en el norte de Sri Lanka. Para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario de desarrollo propio, elaborado por medio de literatura relacionada al tema. Los resultados revelaron que el 79% de los docentes eligió esta profesión por decisión propia. El 82% de los docentes se sienten muy satisfechos con ser docentes. Sin embargo, un 29% quería ir a otros trabajos. Llegando a la conclusión que los docentes tienen motivación hacia su profesión. Se recomienda que haya oportunidades de capacitación y desarrollo profesional relevantes, aumento de salario, respeto y reconocimiento para motivarlos y aumentar su satisfacción laboral.

2.2 BASES TEÓRICAS

La explicación de la naturaleza de la motivación en los seres humanos, desde una teoría macro, nos lleva a la teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1908 – 1970), psicólogo estadounidense, quien propuso que el ser humano tiene una serie de necesidades psicológicas y sociales permanentes a través de su “Teoría de la Motivación Humana” (1943), plantea una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas y que se encuentran

ubicadas de manera ascendente, de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. La jerarquía de necesidades que describe Maslow está dada en cinco categorías: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización Quintero (2011).

La teoría identifica cinco categorías de necesidades en un orden jerárquico: 1) Las necesidades fisiológicas, que ocupan el primer escalón, son de procedencia biológica básicas que están encaminadas para mantener la homeostasis del hombre, vital para la supervivencia del individuo, en ésta se incluyen: la respiración, alimentarse y beber agua, dormir, refugio, sexo y homeostasis; 2) Las necesidades de seguridad, se manifiestan cuando las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas y están dirigidas hacia la necesidad personal, la estabilidad y condición de vida, se destacan las siguientes: seguridad física, disponer de empleo e ingresos, de salud, de propiedad privada y seguridad familiar; 3) Las necesidades de amor, afecto y pertenencia, en este nivel el individuo intenta establecer y reforzar vínculos en un cierto grupo social, encaminadas a superar sentimientos de soledad y ser parte de una comunidad a través de la realización de actividades que se le presentan en la vida diaria, deportivas y culturales, tales como la asociación, participación y la aceptación; 4) La necesidad de estima o de reconocimiento, cuando las tres primeras necesidades se encuentran satisfechas surge el cuarto nivel que está dirigido al reconocimiento personal, lo que valoramos de nosotros mismos, la

autoestima, reconocimiento, gratitud hacia los demás individuos, el respeto y éxito. De manera que cuando estas necesidades no se encuentran satisfechas los individuos se perciben inferiores, cabe mencionar que el autor estableció una división interna de este nivel: en estima Inferior, como aquella que tiene que ver con los demás incluye el respeto, reconocimiento, fama, atención y la estima superior: nos concierne a sí mismo que incluye respeto, logro, independencia, sentimientos de confianza; y 5) La necesidad de Autorrealización, la cual se encuentra en la cima de la pirámide, la jerarquía más elevada donde detalla la autorrealización del hombre, el cumplimiento del potencial personal a través de la actividad moral, desarrollo espiritual, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos y resolución de problemas. Conforman una cadena de acciones como la búsqueda de una misión en la vida y la ayuda desinteresada en el prójimo.

Otra teoría que guio nuestra investigación, la encontramos en la teoría bifactorial de Herzberg, en ese sentido, Giovannone (2012), citando a Frederick Herzberg (2000), uno de los representantes más reconocidos de la psicología industrial y organizacional, ha llevado a cabo un estudio de gran impacto que permitió establecer un eje para el entendimiento de la motivación e insatisfacción laboral. Posteriormente con ayuda de sus colaboradores en una investigación realizada con ayuda de ingenieros y contadores le permitió concluir que la motivación se deriva de dos factores asociados a sentimientos

negativos e insatisfacción, donde Herzberg acuñó el término factores de higiene. Gracias a este descubrimiento postuló la teoría de la motivación e higiene y le permitió decretar uno de los principios fundamentales en la motivación laboral, la insatisfacción y satisfacción.

Los factores higiénicos son aquellas situaciones o condiciones que rodean a los individuos que se desempeñan en su ambiente laboral, corresponde a un factor higiénico el clima laboral, el sueldo, beneficios sociales, etc. Cabe resaltar que este factor cuando se aplica de manera incorrecta produce insatisfacción en el empleado

Los factores motivacionales son aquellas situaciones que son controladas por la persona en relación a la actividad que realiza, implicando los sentimientos elevando o disminuyendo la satisfacción en la ejecución de tareas.

Dicho autor considera diferentes tipos de motivación: 1) Motivación extrínseca, según Soriano (2001) citando a Reeve (1994) es de procedencia externa, es provocada por estímulos ambientales como recompensas monetarias, premios, halagos con la finalidad de que el individuo se desenvuelva de una manera exitosa, debido a que el maneja el control de la tarea; esto implica el factor motivacional es externo y tiene que cumplir con una serie de necesidades para poder producirlas; 2) Motivación intrínseca, en la cual Carrillo et al. (2009) citando a (Brunner, 1996) menciona que éste descubre las siguientes

formas: de curiosidad que es el deseo interno por la novedad, de competencia como la necesidad de controlar el entorno y es allí donde aparece el interés por el trabajo, de reciprocidad es la necesidad de tener un comportamiento adecuado acorde a la situación. En esta forma de motivación es el anhelo de la propia persona de querer hacer algo movida por sí misma; y 3) La motivación de logro, en la que Morán & Meneses, (2016) citando a David McClelland (1989) quien acuñó el término según el impulso de buscar y conseguir el éxito en diferentes ámbitos que requieren demostrar un buen desempeño y por su parte, Astorga y Ojeda (2009) consideran que la motivación de logro es el estímulo que muestran algunos individuos para vencer las diferentes dificultades que se presenten, con el propósito de alcanzar su objetivo. Se ha precisado que éstas se desarrollan a lo largo de la vida de la persona y se encuentra vinculado por sus creencias, valores, emociones ya que la persona se amolda por su medio social que lo rodea.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

El término “motivación de logro” se conceptualiza como el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito, el incentivo natural de la motivación (o necesidad) de logro es “hacer algo mejor”, aunque las personas pueden hacerlo por varias razones: agrandar a otros, evitar las críticas, obtener la aprobación o simplemente conseguir una recompensa (McClelland, 1989).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

El estudio corresponde a un diseño no experimental, ya que no se manipulan las variables, sino que se observa los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, considerando los hechos y sus efectos ya ocurridos (Hernández et al., 2014); se eligió este diseño por cuanto la investigación contemplaba conocer de manera real la motivación que presentaban los docentes en un momento (pandemia) y espacio determinado (virtual).

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación es básico, por cuanto está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediatamente (Sánchez, 2018).

3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio resulta ser descriptivo, por cuanto se orienta a describir el fenómeno e identificar las características de su estado actual (Sánchez, 2018).

3.2 VARIABLES

MOTIVACIÓN DE LOGRO

Se define la motivación de logro como un factor protector del

sujeto que es expresado por el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito (McClelland,1989); dicha variable presenta las siguientes dimensiones: a) Necesidad de afiliación; b) Necesidad de poder; y c) Necesidad de logro y cuyos indicadores son: Motivación Extrínseca, Motivación Intrínseca, Pertenencia a grupos sociales, Preferencia por la colaboración a la competición, Certidumbre y liderazgo de alta productividad y socioemocional, Riesgo y elevado nivel de desafío, Habilidades personales y metas, Autorresponsabilidad, Reconocimiento social, Control de personas y su comportamiento, Egoístas, Poder socializado y personal, Agresión física y Consumo de sustancias.

Operacionalmente, se define la motivación de logro de acuerdo a los puntajes obtenidos en la Escala de Motivación de logro M-L 1996, para ello se envió al correo electrónico de cada docente el formulario (Google Forms) conteniendo los ítems respectivos, que constaban de seis niveles, que iban desde definitivamente en desacuerdo hasta definitivamente de acuerdo, la suma de las puntuaciones obtenidas fue contrastada con el baremo del cuestionario, a fin de determinar los niveles de motivación de los docentes, en las categorías de muy alto, alto, tendencia alto, tendencia bajo, bajo y muy bajo.

3.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

Motivación: Se describe como un proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida a una meta modulada por el autoconcepto y la tarea (Herrera et al., 2004).

Motivación de logro: Se define como el deseo de superarse, alcanzar metas y luchar por el éxito. Si bien las personas pueden tener diferentes razones para lograr algo, la verdadera motivación de logro consiste en desempeñarse bien por sí mismo y en la satisfacción real de una mejor retroalimentación (Morán y Menezes, 2016).

Docencia: Es el proceso de formación que permite a los estudiantes de educación a adquirir los conocimientos, habilidades, valores y principios necesarios para enseñar en un contexto histórico, social e institucional específico (García López, 2015).

Edad: Se percibe la edad como un proceso lineal en el que las personas experimentan cambios continuos, pero también conlleva implicaciones en cuanto al acceso a recursos y la posible pérdida de derechos, además de la manifestación de enfermedades o discapacidades (Rodríguez, 2018).

Sexo: Refiere a un grupo de personas según su género, solemos

utilizar los términos "mujer" y "hombre" para describir a mujeres y hombres, respectivamente (Lamas, 2000).

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

Gómez et al. (2016) definen población como el conjunto de individuos que deseamos estudiar, esta expresión no sólo se confiere a personas sino se da el caso de retribuir a animales, registros médicos, hospitales, organizaciones entre otros; y tiene que reunir las características necesarias y determinadas. La población de estudio estuvo conformada por un total de 129 docentes de ambos sexos, pertenecientes a los niveles de enseñanza inicial, primaria y secundaria de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, ubicada en el distrito de Jesús María; lo que pasamos a detallar:

Tabla 1*Población de estudio, según el sexo*

Sexo	f	%
Hombres	38	29.5%
Mujeres	91	70.5%
Total	129	100.0%

La tabla 1 muestra datos referentes a la población de estudio, según el sexo, 29.5% son hombres y 70.5% mujeres.

Tabla 2*Población de estudio, según el nivel de enseñanza*

Nivel	f	%
Inicial	17	13.2%
Primaria	59	45.7%
Secundaria	53	41.1%
Total	129	100.0%

La tabla 2 muestra datos referentes a la población de estudio, según el nivel educativo, 13.2% son de nivel inicial, 45.7% de nivel primaria y 41.1% al nivel secundaria.

Tabla 3*Población de estudio, según la edad*

Edad	f	%
25 a 34	25	19.4%
35 a 44	42	32.6%
45 a 54	40	31.0%
55 a más	22	17.1%
Total	129	100.0%

La tabla 3 muestra datos referentes a la población de estudio, según la edad, 19.4% son de 25 a 34 años, 32.6% de 35 a 44 años, 31.0% de 45 a 54 años y 17.1% de 55 a más años.

MUESTRA

Para López (2004) la muestra es una comunidad o subgrupo, con una cifra determinada de integrantes que se incluye en la investigación, donde la población simboliza el tamaño de la muestra y se estima a través de fórmulas estadísticas. El tamaño de la población muestral para la aplicación de la prueba fueron 129 docentes, representando así el 100% de la población total, esta clase de muestra se caracteriza por ser de arquetipo estadístico.

MUESTREO

En la presente investigación no se aplicó la técnica de

muestreo, ya que se está tomando la población en general. El muestreo fue censal, que el investigador utiliza según su conveniencia para recoger los datos cuando las unidades muestrales son de un número reducido.

3.5 CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de Inclusión:

- Docentes contratados durante el periodo escolar 2022
- Docentes que tengan interés hacia el mejoramiento de la calidad educativa
- Docentes que otorguen su consentimiento para formar parte de la investigación.

Criterios de Exclusión:

- Docentes no contratados durante el periodo escolar 2022
- Docentes que no tengan interés hacia el mejoramiento de la calidad educativa
- Docentes que no otorguen su consentimiento para formar parte de la investigación.

3.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica utilizada fue la encuesta; para la obtención de los datos se utilizó un cuestionario, el cual pasaremos a detallar:

Escala de Motivación de Logro M-L 1996

Ficha Técnica del Instrumento:

Título Original: Escala de Motivación de logro M-L 1996

Autor: Dr. Luis Alberto Vicuña Perí

Año de creación: 1996

Colaboradores: Héctor M. Hernández y Vals Arauco Mengoni

Año de adaptación: 1996

Aplicación: colectiva e individual

Consigna: 20 minutos aproximadamente

Sujetos: adolescentes y adultos

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La validez de la escala fue establecida por el medio de análisis del contenido de los ítems, evaluada por el criterio de jueces con una muestra de 10 psicólogos con una amplia trayectoria en psicología de la motivación y psicología organizacional, los cuales juzgaron cada situación y alternativas de cada tipo de motivación. Es un instrumento que al principio estuvo compuesto por 24 ítems posterior al análisis del Ji cuadrado, quedando con 18 ítems que fueron valorados por los jueces y teniendo un nivel de validez de 0.01. Para el presente estudio se estableció la validez del instrumento, mediante el criterio de jueces de 03 expertos en la materia, cuyas puntuaciones obtuvieron un índice de XXX, a través de la prueba de Aiken para respuestas dicotómicas.

Para la confiabilidad se usó el método test retest con un intervalo de tres meses, así encontrando un coeficiente de confiabilidad de 0.88.

Para el presente estudio se estableció la confiabilidad del instrumento, mediante la aplicación del test piloto de 60 sujetos, con características similares a los de la población objetivo, por el método del coeficiente de alfa de Cronbach, que arrojaron un coeficiente de $r = 0.911$, y tomando en cuenta se recomienda un coeficiente por encima de 0.81 para establecer la confiabilidad, por la que se valida la confiabilidad del instrumento.

Tabla 4

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
911	54

3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El trabajo de investigación se inició mediante la adaptación del instrumento, para lo cual se estableció la validez a través del juicio de expertos y la confiabilidad mediante el método de la consistencia interna y el estadístico del alfa de Cronbach; a continuación utilizando la plataforma de formularios digitales Google Forms, y se envió a través del correo personal de cada docente en cuyo archivo se encuentra el instrumento evaluador, con el respectivo consentimiento informado y las instrucciones de cómo debe responder el sujeto examinado teniendo en claro que deberá responder a cada una de las situaciones estructuradas.

Para Hernández (2003) afirma que el análisis de los datos se

fundamenta en la ejecución de las operaciones donde el investigador presentará los datos con el propósito de lograr los objetivos de la investigación, es así que existen distintos programas computacionales para poder revisarlos, una vez codificados y transferidos a una matriz se procede a analizarlos de manera ordenada y comprensible para poder llegar a las conclusiones.

Los datos de la investigación fueron obtenidos empleando el formulario digital Google Forms y para el procesamiento de la información, se realizó la elaboración de una base de datos en el programa Microsoft Excel con el fin de realizar el análisis de la información, luego se procedió a aplicar la estadística descriptiva en base a tablas de distribución de frecuencia elaboradas por el software estadístico SPSS.

3.8 ASPECTOS ÉTICOS

Las implicaciones éticas en la sociedad de la investigación se basan en principios éticos, lo cual son protocolos esenciales que deben seguir y ser respetados hasta el final del proceso de investigación para garantizar y orientar el bienestar de los participantes. Según la contribución de Informe de Belmont, se establecieron tres principios universales: a) Respeto por las personas nos sugiere que los individuos deben ser tratados como seres independientes y tener la capacidad de tomar sus propias decisiones; b) Beneficencia está obligado a no dañar la integridad del sujeto y minimizar los distintos riesgos y c) Justicia que

brinda un acuerdo moralmente correcto y apropiado al sujeto repartiendo de manera ecuánime los beneficios y cargas de investigación.

Cada participante fue invitado a participar de la investigación mediante el uso de medios electrónicos (WhatsApp, correo electrónico), las cuales se les envió un enlace electrónico del estudio, previamente aquí se les explicó los riesgos y beneficios de su participación. Los detalles y objetivos del estudio se encontraron en el consentimiento informado el cual contiene un resumen en el link directo y además otro link con el documento completo del consentimiento, el cual luego de estar de acuerdo, el participante dio su consentimiento. Con ello, el participante pudo iniciar con la participación-entrevista del estudio. En la encuesta existen preguntas personales sobre la variable de estudio de motivación de logro y preguntas relacionadas al contexto motivación.

Todos los participantes contaron con un enlace con información útil para búsqueda de contacto relacionado a la salud mental, bienestar psicológico del estudio. Los participantes además en el consentimiento informado tuvieron una opción de estar de acuerdo con ser contactados en estudios futuros relacionados al presente estudio.

Antes del inicio del estudio se solicitó la autorización ética al comité institucional de ética en la investigación de la UPSJB. El estudio considera el almacenamiento seguro y encriptado de toda la información del estudio, los documentos en físico que se utilizaron, fueron almacenados en estantes bajo llave en la oficina del investigador

principal o como previmos que sucedería en la mayoría del tiempo del estudio, los registros electrónicos fueron guardados con contraseña que sólo manejaban los investigadores.

Finalmente, se mantuvo la confidencialidad de los participantes, donde solo el investigador principal podrá manejar los datos de las identificaciones para posibles contactos futuros de verificación de datos u otros que sean relevantes, el resto del equipo podrá solo ver los datos del estudio sin identificadores.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

Tabla 5

Motivación de logro en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022

Categorías	f	%
Tendencia baja	27	22.9%
Tendencia alta	97	75.2%
Alta	5	3.9%
Total	129	100.0%

La tabla muestra datos referentes a la variable motivación de logro en docentes, 22.9% presentan tendencia baja, 75.2% tendencia alta y 3.9% alta; lo que nos evidencia que existe alta motivación de logro en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana.

Tabla 6

Necesidad de afiliación en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022

Categorías	f	%
Tendencia baja	4	3.1%
Tendencia alta	108	83.7%
Alta	17	13.2%
Total	129	100.0%

La tabla muestra datos referentes a la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación de logro en docentes, 3.1% presentan tendencia baja, 83.7% tendencia alta y 13.2% alta. Lo que evidencia un alto nivel de necesidad de afiliación en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana.

Tabla 7

Necesidad de poder en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022

Categorías	f	%
Baja	2	1.6%
Tendencia baja	57	44.2%
Tendencia alta	66	51.2%
Alta	4	3.1%
Total	129	100.0%

La tabla muestra datos referentes a la dimensión necesidad de poder de la variable motivación de logro en docentes, 1.6% presentan categoría baja, 44.2% tendencia baja, 51.2% tendencia alta y 3.1% alta. Lo que nos evidencia que no existe una tendencia significativa de alta necesidad de poder en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana.

Tabla 8

Necesidad de logro en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022

Categorías	f	%
Tendencia baja	54	41.9%
Tendencia alta	70	54.2%
Alta	5	3.9%
Total	129	100.0%

La tabla muestra datos referentes a la dimensión necesidad de logro de la variable motivación de logro en docentes, 41.9% presentan tendencia baja, 54.2% tendencia alta y 3.9% alta. Lo que evidencia un alto nivel de necesidad de logro en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana.

Tabla 9

Motivación de logro, según el sexo, en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022

Categorías	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Tendencia baja	9	23.4%	18	1.4%	27	3.0%
Tendencia alta	26	68.4%	71	84.7%	97	82.8%
Alta	3	7.9%	2	13.9%	5	14.1%
Total	38	100.0%	91	100.0%	129	100.0%

La tabla muestra datos referentes a la variable motivación de logro, según el sexo, en docentes; respecto a los hombres, 23.4% presentan tendencia baja, 68.4% tendencia alta y 7.9% alta; en relación a las mujeres, 1.4% presentan tendencia baja, 84.7% tendencia alta y 13.9% alta. Asimismo, se evidencia que el 76.3% los docentes hombres y el 98.6% de las docentes mujeres presentan altos niveles de motivación de logro.

Tabla 10

Motivación de logro, según la edad, en docentes de una Institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022

Categorías	de 25 a 34		de 35 a 44		de 45 a 54		de 55 a más		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tendencia baja	1	4.0%	9	21.4%	12	30.0%	5	22.7%	27	20.9%
Tendencia alta	22	88.0%	31	73.8%	27	67.5%	17	77.3%	97	75.2%
Alta	2	8.0%	2	4.8%	1	2.5%	0	0%	5	3.9%
Total	25	100%	42	100%	40	100%	22	100%	129	100%

La tabla muestra datos referentes a la variable motivación de logro, según la edad, en docentes; respecto a los docentes de 25 a 34 años, 4.0% presentan tendencia baja, 88.0% tendencia alta y 8.0% alta; en relación a los docentes entre 35 a 44 años, 21.4% presentan tendencia baja, 73.8% tendencia alta y 4.8% alta; de los docentes entre 45 a 54 años, 30.0% presentan tendencia baja, 67.5% tendencia alta y 2.5% alta; finalmente, en los docentes de 55 a más años, 22.7% presentan tendencia baja y 77.3% tendencia alta. Lo que nos evidencia que existen diferencias significativas de alta de motivación de logro en los grupos etarios de docentes, entre 25 a 34 años (96%), entre 35 a 44 años (78.6%), entre 45 a 54 años (70.0%) y de 55 años a más (77.3%).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSIÓN

La tabla 5 nos evidencia que existe una alta motivación de logro (79.1%) en los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana, lo que a decir de McClelland (1989) implica un impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito; o se expresaría, según Maslow (1943) en actividades que comprenden creatividad, espontaneidad y la ayuda desinteresada en el prójimo, en este caso, muestran interés en los aprendizajes y el desarrollo integral de los estudiantes, a fin de que estos puedan alcanzar los logros esperados en el proceso educativo; en contraposición, un reducido número de ellos (22.9%) presentan bajo nivel de motivación de logro, lo que a decir de Herzberg (2000) estos tendrían una percepción negativa de algunos factores de su entorno laboral, tales como inadecuado clima laboral, bajas remuneraciones, ausencia de incentivos, entre otros.

La tabla 6 nos muestra que existe un alto nivel de necesidad de afiliación (96.9%) en los docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana; esto se reflejaría, según McClelland (1989) en los docentes como una tendencia a interesarse y a pensar a menudo acerca de la calidad de sus relaciones personales, tales como: interacción social y aceptación de sus colegas, pertenencia a grupos de trabajo, alta productividad de su labor docente y su preferencia por la colaboración y

la competencia profesional, la que se verá reflejada en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

La tabla 7 nos hace de conocimiento que en su gran mayoría los docentes estudiados presentan una alta necesidad de poder (98.4%), según el modelo de Atkinson (1957) la motivación estaría relacionado con la búsqueda de conseguir el éxito e impedir la decepción y derrota; lo que nos hace suponer que dichos docentes buscan de manera permanente realizar acciones que les permita sentirse bien consigo mismos de la labor realizada con sus estudiantes, lo cual implicaría alcanzar niveles de competitividad y éxito profesional.

La necesidad de logro hace referencia a que los individuos poseen un elevado nivel de desafío, habilidades personales y metas, autorresponsabilidad, presentan una orientación de ejecución de una tarea al preocuparse por el resultado y no por el proceso, consideran que la felicidad es el resultado del hecho de ganar y trabajar individualmente (McClelland, 1989); al respecto, la tabla 8 nos muestra que el 58.1% de la población estudiada presenta dichas características; sin embargo, resulta preocupante, por decir lo menos, que el 41.9% de los encuestados presenten bajos niveles de necesidad de logro, esto podría explicarse debido a que dichos docentes no encuentran altamente gratificante su actividad diaria, como a decir de Atkinson: “cuando la actividad ha sido esencialmente gratificante ocasiona una fuerza instigadora (...) pero si la actividad ha sido lamentable provoca una

fuerza que inhibe, produciendo tendencia negativa.

La tabla 9 muestra datos referentes a la variable motivación de logro, según el sexo, en docentes; respecto a los hombres, 23.4% presentan tendencia baja y 68.4% tendencia alta y 7.9% alta; en relación a las mujeres, 1.4% presentan tendencia baja, 84.7% tendencia alta y 13.9% alta. Asimismo, se evidencia que el 76.3% los docentes hombres y el 98.6% de las docentes mujeres presentan altos niveles de motivación de logro

La tabla 9 nos da detalles respecto a la motivación de logro, según el sexo; al respecto, el 23.4% de los varones y el 1.4% de las mujeres presentan baja motivación de logro; Un análisis de dichos resultados nos demostraría que los varones presentan una tendencia a presentar una menor fuerza interna por lograr las metas que se proponen.

La tabla 10 muestra datos referentes a la variable motivación de logro, según la edad, en docentes; respecto a los docentes de 25 a 34 años, 96.0% presentan alta motivación de logro; en los docentes entre 35 a 44 años, 78.6% tendencia alta motivación de logro; de los docentes entre 45 a 54 años, 70.0% presentan alta motivación de logro y finalmente, en los docentes de 55 a más años, 77.3% presentan tendencia alta de motivación de logro. Schadeck et al. (2015) citando a Chiavenato (2000) define la motivación de logro como la consecuencia de la interacción entre la persona y alguna situación que lo rodea, para

que un individuo se encuentre motivado debe existir un escenario que esté viviendo en ese momento y el resultado dependerá de cómo éste reaccione a la interacción entre él y la situación que motivará a la persona; en ese sentido, los docentes jóvenes se enfrentan a un contexto familiar y social ante el cual deben responder de manera proactiva, planteándose metas y proyectos de vida, en comparación con los docentes de mayor edad, quienes al haber cumplido sus metas, no presentan una alta motivación de logro..

Las conclusiones respecto a la alta motivación de logros en los docentes en una institución educativa particular de Lima Metropolitana; los resultados coinciden a nivel internacional con Mangaleswarasharma, en Sri Lanka (2017) quienes concluyeron que los docentes tienen motivación hacia su profesión y a nivel nacional con Álvarez en Tumbes (2019), cuyos resultados obtenidos mostraron que el 96% de los docentes se situaron en el nivel muy alto de motivación de logro.

Respecto a la dimensión necesidad de afiliación en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana; los hallazgos no son coincidentes a nivel nacional con Álvarez en Tumbes (2019), quien encontró que el 40% de los docentes presentaban bajos niveles de necesidad de afiliación.

En relación a la dimensión necesidad de logro en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana; los

hallazgos son coincidentes a nivel nacional con Álvarez en Tumbes (2019), quien encontró que el 43% de los docentes presentaban altos niveles de necesidad de logro.

En referencia a la dimensión necesidad de poder en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana; los hallazgos no son coincidentes a nivel nacional con Álvarez en Tumbes (2019), quien encontró que solo el 41% de los docentes presentaban altos niveles de necesidad de poder.

Con relación a la variable motivación de logro, según el sexo, en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana; los hallazgos son coincidentes a nivel nacional con Balladares en Tumbes (2017), quien encontró que tanto en los docentes varones (42,4%) como en las docentes mujeres (43.1%) presentan altos niveles de motivación de logro.

En relación a la variable motivación de logro, según a la edad, en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana; los hallazgos no son coincidentes a nivel nacional con Balladares en Tumbes (2017), quien encontró el 40,4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad presentan altos niveles de motivación de logro.

5.2 CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que el 79.1% de los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana presentan un alto nivel de motivación de logro, lo que evidencia que la mayoría de los participantes posee un fuerte impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas y superarse en su labor profesional.

SEGUNDA: El 96.9% de los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana evidenció un nivel alto de necesidad de afiliación, lo cual indica que valoran significativamente las relaciones interpersonales, tales como interacción social, pertenencia a grupos de trabajo colaborativo, competencia profesional y el sentido de pertenencia institucional.

TERCERA: El 3.1% de los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana alcanzó un nivel alto de necesidad de poder, mientras que la mayoría se ubicó en categorías bajas o medias, que evidencia que no existe una marcada orientación hacia el liderazgo dominante o el control en la dinámica docente.

CUARTA: Se identificó que el 41.9% de los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana presentan bajos niveles de necesidad de logro, lo que sugiere que una parte significativa de la muestra no encuentra plenamente gratificante la consecución de metas

individuales o profesionales.

QUINTA: Se encontraron diferencias significativas en la motivación de logro según el sexo en los docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana dado que 76.3% de los hombres y el 98.6% de las mujeres presentaron tendencia alta, alta motivación de logro, evidenciando que el género es un factor determinante en la variable.

SEXTA: Se hallaron diferencias significativas en la motivación de logro según la edad docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana; por cuanto, según los diferentes grupos etarios, obtuvieron los siguientes puntajes en la categoría alta: 24-34 (8%); 35-44 (4.8%), 45-54 (2.5%) y 55 a más años (0%), lo que indica que a mayor edad menor motivación de logro.

5.3 RECOMENDACIONES

PRIMERA: Dado que existe aún un grupo considerable de docentes, que no han alcanzado una alta motivación de logro, la promotoría de la Institución Educativa, debería implementar cursos de desarrollo personal focalizados en el mejoramiento de la motivación del personal con dichas características.

SEGUNDA: Considerando que la gran mayoría de los encuestados presentan una alta necesidad de afiliación, se sugiere que la promotoría promueva y ejecute actividades de esparcimiento y recreación que fortalezcan la identidad de los docentes con la comunidad educativa.

TERCERA: Siendo que la mayoría de los entrevistados presentan baja necesidad de poder, se sugiere que la promotoría implemente capacitaciones relacionadas al desarrollo del liderazgo docente y capacidades profesionales.

CUARTA: Dado que la mayoría de los entrevistados presentan bajos niveles de necesidad de logro se recomienda que la promotoría implemente talleres de superación personal dando gran importancia a la construcción de proyectos de vida y consecución de metas en el personal docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Barrientos, M.J. (2019). *Motivación de logro en los docentes de la institución educativa emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017*. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en psicología]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tumbes, Perú. <https://bibliotecadigital.oducal.com › Record>.
- Amiama-Espailat, C. (2020). Desafíos de la Educación Especial en el desarrollo de escuelas inclusivas. *Ciencia y Educación*, 4(3), 133-143. Doi: <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i3.pp133-143>
- Apaza, E. (2020). *Percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica del Perú*. [Tesis para optar el título profesional de Psicóloga]. Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe › handle>
- Aquino Barja, M.E. & Guerreros Quispe, Y. P. (2018). *Motivación de logro y estilos de aprendizaje en estudiantes de centros educativos de Ayacucho*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe › handle>
<https://doi.org/10.19083/tesis/625007>.
- Astorga, L., & Ojeda, S. (2009). *La motivación de logro y expectativas de vida en estudiantes De la Licenciatura en Psicología Educativa de la U.P.N., Ajusco.99*. [Tesis para obtener el título de licenciada en psicología educativa]. Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco. <http://200.23.113.51 › pdf>
- Atkinson, J. W. (1957). *Motivational determinants of risk-taking behavior*. *Psychological Review*, 64(6), 359–372.
- Balladares Marchan, T.L. (2017). *Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017*. [Tesis para optar el título profesional de psicólogo]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote,

- Tumbes, Perú. <http://repositorio.uladech.edu.pe › handle>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Sol Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*, 4(2), 20. <https://doi.org/10.17163/alt.v4n2.2009.03>.
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2006). *PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021*. La educación que queremos para el Perú.
- Colegio San Antonio de Padua. (2021). "*Colegio San Antonio de Padua – Colegio Franciscano en Jesús María*". <https://sanantoniodepadua.edu.pe/>
- Del Valle, M.A. (2015). "*NIVEL DE MOTIVACIÓN AL LOGRO EN UN GRUPO DE DOCENTES (ESTUDIO REALIZADO EN EL 1ER. Y 4TO. AÑO DE LAS CARRERAS DE PROFESORADO Y LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR)*". [Tesis de grado para optar el título de psicología educativa en el grado académico de licenciada]. Universidad Rafael Landívar. Explorable.com (May 17, 2009). Muestreo no probabilístico. Oct 06, 2021 Obtenido de Explorable.com: <https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico>.
- Díaz, J. J. & Ñopo, H. (2016). *La carrera docente en el Perú*. Lima: Editorial Grade. URL"http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20170417125048/carreradocente_JJDHN_35.pdf"
- Franco-López, J. A., Salazar, F. M. V., & López-Arellano, H. (2018). *La Motivación Docente y su Repercusión en la Calidad Educativa: Estudio de Caso*. 39(105), 22.
- García López, Gladys. (2015). *La investigación en la formación docente inicial: Una mirada desde la perspectiva socio transformadora*. *Saber*, 27(1), 143-151. Recuperado en 23 de abril de 2024, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000100017&lng=es&tlng=es.
- Giovannone, P. M. (2012). *La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de La teoría de Herzberg: Un estudio empírico* [Magister en Dirección de Empresas,

- Universidad Nacional de La Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/22438> .
- Gómez et. al (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- González, N., Eguren, M. y De Belaunde, C. (2013). Desempeño docente y aprendizaje: una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano. *Economía y Sociedad*, 1(84), 14-20. <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/02-eguren.pdf>
- Han, J., & Yin, H. (2016). *Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers*. *Congent Education*, 3(1), 1217819. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P (2018). *Metodología de la investigación: Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Hernández et al. (1997). *Metodología de la Investigación*. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf.
- Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana. (2005). [Revista de Investigación Educativa, 1(julio-diciembre)]. Xalapa, Veracruz. <https://www.redalyc.org/pdf/2831/28312175008.pdf>.
- Jimenez Preciado, K.A (2018). *Motivación de logro en los docentes de la institución*

- educativa “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en psicología]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe › handle>*
- Kiziltepe, Z. (2018). *Motivation and demotivation of university teachers*. *Teachers and Teaching*, 14(5-6), 515-530. <https://doi.org/10.1080/13540600802571361>.
- Lamas, M. (2000). *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. Cuicuilco, 7(18), 0. Escuela Nacional de Antropología e Historia, Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>.
- López J.A (2021). *La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64).151-179.<https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>.
- López, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. Punto Cero, 09(08), 69-74. Recuperado en 07 de octubre de 2021. De. https://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
- Mangaleswarasharma, R. (2017). *TEACHER MOTIVATION AND JOB SATISFACTION: A STUDY ON TEACHERS IN THREE DISTRICTS IN NORTHERN SRI LANKA. PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1), 314-323. <https://doi.rg/10.200319/ijss.2017.31.314323>
- Mata L. D. (2020). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa*. <https://investigaliacr.com/investigacion/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-cuantitativa/>.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *(Cuarta edición) Ley de la Reforma Magisterial N.º29944*. Reglamento de la Ley D.S.N.º 004-2013-ED.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular*. ENDO (2020). Resultados región Lima Metropolitana. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/16-endo2020->

[limametroolitana.pdf](#).

Morán, C., & Menezes, E. (2016). *LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD*. International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 2(1), 31.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>.

McClelland. D. C. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid: Editorial Narcea.
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Naranjo, M. L. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación, 33(2), 153-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>.

Omero O. (1981). *Motivación intrínseca, motivación de logro y valor incentivo de los estudios superiores*. Laboratorio de psicología, Mérida, Venezuela, publicación 27, 1981.
http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/38180/1/motivacion_intrinseca.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1990). *Declaración Mundial sobre Educación para Todos y el Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje*. París: UNESCO.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Edición Santillana.

Quintero, J.R. (2019). *Teoría de las necesidades de Maslow*: Disponible en:
<https://doctorado.josequintero.net> <https://dokumen.tips>

Samuel, M. N. (2021). *Principals' Motivational Strategies on Teachers' Job Satisfaction in Public Secondary Schools in Migwani Sub-County, Kitui-Kenya*. [A Research Thesis for the Award of the Degree of Master of Education]. Tangaza University College. The Catholic University of Eastern Africa.
<https://repository.tangaza.ac.ke/items/8561f556-c2f7-446a-b374-fdd21ef28640>.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). Metodología y Diseño de la Investigación Científica (4.^a ed.). Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.

biblioteca@umch.edu.pe

Soriano, M. M. (2001). *LA MOTIVACIÓN, PILAR BÁSICO DE TODO TIPO DE ESFUERZO*. 21. ISSN 1133-3189.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>.

Schadeck, M., Martini, E., Wollenhaupt, L., & Domingues, A. (2015). *La motivación de los sujetos en la nueva gestión de recursos humanos*. 02, 28.

Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Consultado el 15 de febrero de 2008, de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

UNESCO. (2017). *INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA EDUCACIÓN EN EL MUNDO*.
<https://unesdoc.unesco.org/48223/pf0000261016>.

Vicuña, L., Hernández, H. & Ríos, J. (2004). *La motivación de logros y el auto concepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Revista de investigación en psicología, 7(2), 136-149.

Revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127.

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v7i2.5127>.

Rodríguez Ávila, Nuria. (2018). *Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad*. Horizonte sanitario, 17(2), 87-88. Recuperado en 23 de abril de 2024, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200087&lng=es&tlng=es)

[74592018000200087&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200087&lng=es&tlng=es).

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTUDIANTES: CHANTA ROMERO, NELSON DAVID

QUICHCA ALARCÓN, IVONNE PAOLA

ASESOR: BARBOZA ZELADA, LUIS ALBERTO

LOCAL: CHORRILLOS

TEMA: MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES
<p>General: PG:</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022?</p>	<p>General: OG:</p> <p>Determinar el nivel de motivación de logro en docentes de una institución Educativa Particular de Lima Metropolitana, año 2022.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ OE1: Determinar el nivel de necesidad de afiliación en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022. ▪ OE2: Determinar el nivel de necesidad de poder en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022. ▪ OE3: Determinar el nivel de necesidad de logro en docentes de una institución educativa particular de 	<p>General: HG:</p>	<p>Variable 1: Motivación de logro</p> <p style="text-align: center;">Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motivación Extrínseca -Motivación Intrínseca -Pertenencia a grupos sociales. -Preferencia por la colaboración a la competición. -Certidumbre y liderazgo de alta productividad y socioemocional. -Riesgo y elevado nivel de desafío. -Habilidades personales metas. Autorresponsabilidad -Reconocimiento social. -Control de personas y su comportamiento. -Egoístas. -Poder socializado y personal. -Agresión física -Consumo de sustancias

	<p>Lima Metropolitana, año 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ OE4: Determinar el nivel de motivación de logro, según el sexo, en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022. ▪ OE5: Determinar el nivel de motivación de logro, según la edad, en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022. 	
--	---	--

DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p>	<p>Población: 129 docentes de la I.E.P. "San Antonio de Padua".</p> <p>N = 129 docentes</p> <p>Tamaño de muestra: 129 docentes</p> <p>Muestreo: Arquetipo estadístico</p> <p>Criterios de Inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docentes contratados durante el periodo escolar 2022 • Docentes que tengan interés hacia el mejoramiento de la calidad educativa • Docentes que otorguen su consentimiento para formar parte de la investigación. 	<p>Técnica: - Encuesta</p> <p>Instrumento: - Escala de Motivación de logro M-L-1996 por: Luis Alberto Vicuña Perú y colaboradores</p>

	<p>Criterios de Exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none">• Docentes no contratados durante el periodo escolar, año 2022.• Docentes que no tengan interés hacia el mejoramiento de la calidad educativa• Docentes que no otorguen su consentimiento para formar parte de la investigación.	
--	--	--

FIRMA ASESOR




DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

FIRMA TESISTA



CHANTA ROMERO NELSON DAVID



QUICHCA ALRCÓN IVONNE PAOLA

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

ESTUDIANTES: CHANTA ROMERO, NELSON DAVID
 QUICHCA ALARCÓN, IVONNE PAOLA

ASESOR: BARBOZA ZELADA, LUIS ALBERTO

LOCAL: CHORRILLOS

TEMA: MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE UNA
 INSTITUCIÓN PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022.

VARIABLE 1			
DIMENSIÓN - INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Afiliación	Sumatoria de los valores alternativa "A"	Ordinal	Escala de Motivación M-L-1996 por: Luis Alberto Vicuña Perí y colaboradores
Poder	Sumatoria de los valores alternativa "B"		
Logro	Sumatoria de los valores alternativa "C"		
Afiliación	Sumatoria de los valores alternativa "A"		

FIRMA ASESOR




DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

FIRMA TESISTA



CHANTA ROMERO NELSON DAVID



QUICHCA ALARCÓN IVONNE PAOLA

ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

Solicitud de permiso para el uso del instrumento psicológico Motivación de Logro – Escala M-L 1996



Tu usuario

Para luis.vicuna@urp.edu.pe

9 feb.



Estimado/a Dr. Luis Alberto Vicuña Peri

Por medio de la presente, le escribimos para solicitarle formalmente su permiso para utilizar el instrumento psicológico Motivación de Logro M-L 1996 que usted desarrolló en su investigación Escala de Motivación de logro M-L 1996 publicada en 1996.

Actualmente me encuentro desarrollando una investigación titulada MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022. Como requisito para obtener el título de Licenciados es Psicología en la universidad Privada San Juan Bautista considero que el instrumento que usted desarrolló resultaría muy valioso para nosotros.

De otorgarnos el permiso, nos comprometo a utilizar el instrumento únicamente con fines académicos, manteniendo los derechos de autor correspondientes. Asimismo, si lo desea, puedo hacerle llegar una copia de los resultados de mi estudio para su conocimiento. Agradeceremos enormemente se sirva indicarnos si podemos contar con su autorización por escrito para utilizar este instrumento. Quedo a la espera de su amable

ANEXO 4: PROTOCOLOS DE LOS INSTRUMENTOS

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO, ESCALA M-L-1996

INSTRUCCIONES:

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (x) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio:

1. Equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
2. Equivale a MUY EN DESACUERDO
3. Equivale a EN DESACUERDO
4. Equivale a DE ACUERDO
5. Equivale a MUY DE ACUERDO
6. Equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

PREGUNTAS		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando estoy con mis padres:						
	a) Hago lo necesario para comprenderlos						
	b) Cuestiono lo que parece inapropiado						
2	En casa:						
	a) Apoyo en la contribución de algún objetivo						
	b) Soy el que da forma a las ideas						
3	Con mis parientes:						
	a) Me esfuerzo para obtener su aprobación						
	b) Hago lo necesario para evitar su influencia						
4	Cuando tengo un trabajo en grupo:						
	a) Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
	b) Distribuyen sus notas para facilitar el análisis						
5	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
	a) Me sumo al trabajo de los demás						
	b) Controlo el avance del trabajo						
6	Si el trabajo dependiera de mí:						
	a) Elegiría a asesores con mucho talento						
	b) Determinaría las normas y forma de trabajo						
7	Amigos:						
	a) Los trato por igual						
	b) Suelen acatar mis ideas						
8	Cuando estoy con mis amigos:						

	a) Los tomo como modelos								
	b) Censuro las teorías que no me parecen								
	c) Busco la aprobación de mis iniciativas								
9	Cuando mi amigo está con sus amigos:								
	a) Busco la aceptación de los demás								
	b) Oriento el tema de conversación								
10	c) Selecciono sus amistades según me parezca								
	Con el sexo opuesto:								
	a) Busco los puntos de coincidencia								
11	b) Busco la forma de controlar la situación								
	c) Soy simpático si me interesa								
	Sexo opuesto:								
12	a) Es un medio para consolidar la identidad sexual								
	b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva								
	c) Permite la comprensión del otro								
13	En la relación de pareja:								
	a) Ambos se complacen al sentirse acompañados								
	b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación								
14	c) Intento obtener mayor utilidad								
	Respecto a mis vecinos:								
	a) Busco sus lugares donde se reúnen								
15	b) Decido que deben hacer para mejorar algo								
	c) Los ayudo siempre que obtengo un beneficio								
	En general, con mis conocidos del barrio:								
16	a) Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos								
	b) Son fáciles de convencer y manejar								
	c) Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad								
17	En general, con mis conocidos del barrio:								
	a) Acato lo que se decide en grupo								
	b) Impongo mis principios								
18	c) Espero que me consideren un ganador								
	Siempre que nos reunimos a jugar:								
	a) Acepto los retos, aunque me parezcan tontos								
19	b) Aceptan mi consejo para decidir								
	c) Elijo el juego en el que puedo ganar								
	Durante el juego:								
20	a) Me adapto a las normas								
	b) Impongo mis reglas								
	c) Intentó ganar a toda costa								
21	Cuando el juego termina:								
	a) Soy buen perdedor								
	b) Uso las normas más convenientes								
	c) Siempre obtengo lo que quiero								

ANEXO 5: EVIDENCIAS DE PRUEBA PILOTO

Alfa de Cronbach

Con la prueba piloto de 60 encuestados, tenemos que el Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

TABLA N° 4
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	54

Fuente: elaboración propia

El alfa de Cronbach varía de 0 a 1, y se recomienda un coeficiente por encima de 0.81 para establecer la confiabilidad, tenemos un valor de 0.911 por lo tanto validamos la confiabilidad del instrumento.

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN PARA OBTENER LA MUESTRA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 22 de junio del 2022

Sr. Director : Carlos Chang Lam

Presente. -

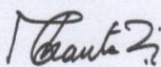
Asunto : Solicitud de autorización para aplicar un Instrumento Psicológico.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo en Calidad de Director de la Institución Educativa Particular “San Antonio de Padua” perteneciente al distrito de Jesús María, por medio de la presente le escribimos Nelson David Chanta Romero con DNI: 20436516 e Ivonne Paola Quichca Alarcón con DNI:71554854, para solicitarle formalmente la aplicación del Cuestionario **Escala de Motivación de Logro M-L 1996**, los cuales serán aplicados a toda su plana docente, utilizando la plataforma de Google Forms modalidad que estamos utilizando debido a la emergencia sanitaria que está atravesando nuestro país provocada por la COVID-19, debido a que actualmente nos encontramos desarrollando la investigación titulada: **MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022**. La información recopilada será usada solo para fines académicos manteniendo la privacidad y confidencialidad de los participantes, teniendo la opción de ser voluntaria.

Quedamos atentos a su disposición para cualquier duda o aclaración adicional que pueda requerir.

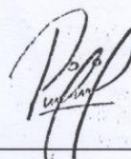
Adjunto a esta solicitud, una copia del cuestionario propuesto y cualquier otra información que pueda ser útil para su evaluación.

Atentamente.



Firma

Apellidos Nombres: Nelson
David Chanta Romero



Firma

Apellidos Nombres: Ivonne
Paola Quichca Alarcón

DNI: 20436516

Correo:
nelson.chanta@upsjb.edu.pe

Celular: 961645468

DNI: 71554854

Correo:
ivonne.quichca.@upsjb.edu.pe

Celular: 937318987

I.E.P. "SAN ANTONIO DE PADUA"
RECIBIDO
Secretaría de Dirección
Fecha: 22.06.22
Hora: 11:06 am
Firma: 



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR
SAN ANTONIO DE PADUA
PROVINCIA MISIONERA SAN FRANCISCO SOLANO



Jesús María, 24 de junio del 2022

Nelson David Chanta Romero

DNI 20436576

Ivonne Paola Quichca Alarcón

DNI 71554854

Presente. -

Asunto: Respuesta a solicitud

De mi consideración:


Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en mi calidad de Director General de la I.E.P. San Antonio de Padua, a fin de saludarlos cordialmente y a su vez, comunicarles lo siguiente:

Que habiendo revisado el proyecto de su investigación "Motivación de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana"; tengo a bien otorgar la autorización respectiva para aplicar el Cuestionario Escala de Motivación de Logro M-L 1966 a nuestros docentes, confiando que los datos obtenidos sean manejados con la total confidencialidad.

Sin otro particular me despido de ustedes.

Atentamente,




Carlos G. Chang Lam
Director General



EFQM
RECOGNIZED
BY EFQM 2022



REG. OF
COLEGIOS 12696
SEGNR - PERÚ



ACADEMICA
INTERNATIONAL
STUDIES

Av. Estados Unidos 569 Jesús María
Telf. 614-3600
www.sanantoniodepadua.edu.pe
LIMA - PERÚ

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio es determinar **“El nivel de motivación de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana, año 2022”**. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico de 18 preguntas relacionadas a la **“Motivación de logro”**. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y firma este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con sólo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 20 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del instrumento, Escala de Motivación de Logro. Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Google Forms, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usados con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos que pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso.

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer los niveles de motivación de logro en docentes de una institución educativa particular de Lima Metropolitana. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otros docentes para conocer su nivel de motivación de logro y sus beneficios extrínsecos e intrínsecos. Además Ud. puede solicitar los resultados del “test” completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para

una adecuada motivación de logro, disponibles en el link: [Motivación. Teoría de las tres necesidades básicas de Atkinson y McClelland.](#)

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano de la motivación de logro en docente de Educación Básica Regular.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio del test realizado no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos a Ud. desea ser contactado para futuros estudios que sí incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntará si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña y encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar a los investigadores del estudio que pertenece a la UPSJB, los Bachilleres en Psicología **Chanta Romero, Nelson David y Quichca Alarcón Ivonne Paola**, al teléfono 01- 2142500 en Lima, o por correo electrónico a nelson.chanta@upsjb.edu.pe. ivonne.quichca@upsjb.edu.pe.

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactar con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe , o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma

de contactar a los investigadores está bajo el rubro “Contacto con los investigadores”

Sí quiero recibir información general sobre lo que se averiguó con el estudio.

No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo para estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de “Si” o “No”

SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participaré en los mismos.

NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

He leído la información provista líneas arriba. Tengo acceso a este consentimiento para futuras consultas.

AL FIRMAR ESTE FORMATO, MEDIANTE MI CÓDIGO PERSONAL, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR DE FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACIÓN QUE AQUÍ SE DESCRIBE.

Elabore su código con la fecha de su nacimiento y sus iniciales, ejemplo:
190264ELBQ

Código del participante

Fecha:

ANEXO 8: EVIDENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

	Bibliografía	Tipo de documento*
Referencias Bibliográficas últimos 7 años	Álvarez Barrientos, M.J. (2019). Motivación de logro en los docentes de la institución educativa emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017	TESIS
	Amiama-Espailat, C. (2020). Desafíos de la Educación Especial en el desarrollo de escuelas inclusivas. <i>Ciencia y Educación</i> , 4(3), 133-143.	ARTÍCULO
	Apaza, E. (2020). <i>Percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica del Perú.</i>	TESIS
	Aquino Barja, M.E. & Guerreros Quispe, Y. P. (2018). Motivación de logro y estilos de aprendizaje en estudiantes de centros educativos de Ayacucho.	TESIS
	Astorga, L., & Ojeda, S. (2009). <i>La motivación de logro y expectativas de vida en estudiantes De la Licenciatura en Psicología Educativa de la U.P.N., Ajusco.99.</i>	TESIS
	Balladares Marchan, T.L. (2017). Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.	TESIS
	Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Sol Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje.	ARTÍCULO
	Colegio San Antonio de Padua. (2021). "Colegio San Antonio de Padua – Colegio Franciscano en Jesús María".	PÁGINA WEB
	Díaz, J. J. & Ñopo, H. (2016). La carrera docente en el Perú. Lima:	ARTÍCULO
	Del Valle, M.A. (2015). "NIVEL DE MOTIVACIÓN AL LOGRO EN UN GRUPO DE DOCENTES (ESTUDIO REALIZADO EN EL 1ER. Y 4TO. AÑO DE LAS CARRERAS DE PROFESORADO Y LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR)".	TESIS
	Explorable.com (May 17, 2009). Muestreo no probabilístico. Oct 06, 2021	PÁGINA WEB
	Franco-López, J. A., Salazar, F. M. V., & López-Arellano, H. (2018). LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y SU REPERCUSIÓN EN LA CALIDAD EDUCATIVA: ESTUDIO DE CASO .	ARTÍCULO
	Gómez et.al (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio	ARTÍCULO
	Giovannone, P. M. (2012). La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de La teoría de Herzberg: Un estudio empírico	ARTÍCULO
	González, N., Eguren, M. y De Belaunde, C. (2013). Desempeño docente y aprendizaje: una	ARTÍCULO

aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano.	
Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.	LIBRO
Hernández et. al (2014). Metodología de la Investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill	LIBRO
Hernández et. al (1997). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	ARTÍCULO
Jimenez Preciado, K.A. (2018). Motivación de logro en los docentes de la institución educativa "José Antonio Encinas" - Tumbes, 2017. [TESIS
López J.A (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior	ARTÍCULO
López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero, 09(08), 69-74.	ARTÍCULO
Mata L. D. (2020) Métodos y técnicas de investigación cuantitativa.	ARTÍCULO
Morán, C., & Menezes, E. (2016). LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD.	ARTÍCULO
Ministerio de Educación del Perú (2013). (Cuarta edición) Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944. Reglamento de la Ley D.S. N.º 004-2013-ED.	REGLAMENTO
Ministerio de educación del Perú. Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. ENDO (2020).	PÁGINA WEB
McClelland. D. C. (1989). Estudio de la motivación Humana. Madrid:	EDITORIAL
Naranjo, M (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.	ARTÍCULO
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1990). Declaración Mundial sobre Educación para Todos y el Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje. París: UNESCO.	PÁGINA WEB ONU
Quintero, J.R. (2019). Teoría de las necesidades de Maslow:	ARTÍCULO
Romero O. (1981). Motivación intrínseca, motivación de logro y valor incentivo de los estudios superiores.	ARTÍCULO
Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). Metodología y Diseño de la Investigación Científica (4.ª ed.).	LIBRO

	Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.	
	Soriano, M. M. (2001). LA MOTIVACIÓN, PILAR BÁSICO DE TODO TIPO DE ESFUERZO. 21.	ARTÍCULO
	Schadeck, M., Martini, E., Wollenhaupt, L., & Domingues, A. (2015). La motivación de los sujetos en la nueva gestión de recursos humanos. 02, 28.	ARTÍCULO
	Trechera, J. L. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria? Consultado el 15 de febrero de 2008,	PÁGINA WEB
	UNESCO. (2017). INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA EDUCACIÓN EN EL MUNDO	ARTÍCULO
	Vicuña, L., Hernández, H. & Ríos, J. (2004). La motivación de logros y el auto concepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Revista de investigación en psicología, 7 (2), 136-149.	ARTÍCULO
	Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, 7(18), 0. Escuela Nacional de Antropología e Historia, Distrito Federal, México.	ARTÍCULO
	Rodríguez Ávila, Nuria. (2018). Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad. Horizonte sanitario, 17(2), 87-88. Recuperado en 23 de abril de 2024	ARTÍCULO
	Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana. (2005). Revista de Investigación Educativa, 1(julio-diciembre). Xalapa, Veracruz.	ARTÍCULO
	García López, Gladys. (2015). La investigación en la formación docente inicial: Una mirada desde la perspectiva socio transformadora. Saber, 27(1), 143-151. Recuperado en 23 de abril de 2024,	ARTÍCULO
	Morán, C. y Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de personalidad. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2(1), 31-40.	ARTÍCULO
	Naranjo, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación, 33(2), 153-170.	ARTÍCULO
Referencias de textos Biblioteca UPSJB		
Referencias en Inglés	Atkinson, J. W. (1957). <i>Motivational determinants of risk-taking behavior. Psychological Review,</i>	LIBRO

64(6), 359–372.	
Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation : Definition, research developm and implications for teachers.	ARTÍCULO
Kızıltepe, Z. (2018). Motivation and demotivation of university teachers.	ARTÍCULO
Mangaleswarasharma, R. (2017). TEACHER MOTIVATION AND JOB SATISFACTION : A STUDY ON TEACHERS IN THREE DISTRICTS IN NORTHERN SRI LANKA. PEOPLE: International Journal of Social Sciences	ARTÍCULO
Principals´ Motivational Strategies on Teachers´ Job Satisfaction in Public Secondary Schools in Migwani Sub-County, Kitui-Kenya	ARTÍCULO

*TIPO DE DOCUMENTO: Tesis – Artículo – Congreso

Total, de Referencias	Referencias de revistas indexadas		Referencias de textos Biblioteca UPSJB		Referencias en inglés	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
47	42	89%	0	0	5	11%