

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por la Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS:

**LAS MOTIVACIONES DOCENTES PARA SEGUIR LA SEGUNDA
CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL, DURANTE
EL 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y DESARROLLO PROFESIONAL

PRESENTADO POR:

**MIGUEL ANGEL CALDERON CASTAÑEDA
ANGELA LUZ CHACALIAZA BELLIDO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
EN: EDUCACIÓN INICIAL**

HUANCABELICA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA
(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 05 días del mes de mayo del año 2022, a horas dieciocho, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 0068-2022-D-FCED-UNH, de fecha (20.01.2022), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A) : Dra. ESTHER GLORY TERRAZO LUNA
: <https://orcid.org/0000-0002-1818-7075>
: D.N.I. N° 20901075
SECRETARIO (A) : Mg. UBALDO CAYLLAHUA YARASCA
: <https://orcid.org/0000-0002-9081-3181>
: D.N.I. N° 23258849
VOCAL : Mtro. JUAN JOSE ORE ROJAS
: <https://orcid.org/0000-0002-3737-4626>
: D.N.I. N° 23463452

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET. La tesis titulada: "LAS MOTIVACIONES DOCENTES PARA SEGUIR LA SEGUNDA CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL, DURANTE EL 2021", pertenece a los:

EGRESADOS (AS) : MIGUEL ÁNGEL CALDERON CASTAÑEDA
: DNI N° 23271304
: ÁNGELA LUZ CHACALIAZA BELLIDO
: DNI N° 40691836

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los (las) egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

EGRESADO (A) : MIGUEL ÁNGEL CALDERON CASTAÑEDA
APROBADO (A) POR : UNANIMIDAD
DESAPROBADO (A) POR :
EGRESADO (A) : ÁNGELA LUZ CHACALIAZA BELLIDO
APROBADO (A) POR : MAYORÍA
DESAPROBADO (A) POR :

OBSERVACIONES:

Siendo las diecinueve horas con veinte minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL

*Directiva N° 001-VRAC-UNH

Título:

Las motivaciones docentes para seguir la segunda carrera profesional de educación inicial, durante el 2021

Autores:

Miguel Angel Calderon Castañeda

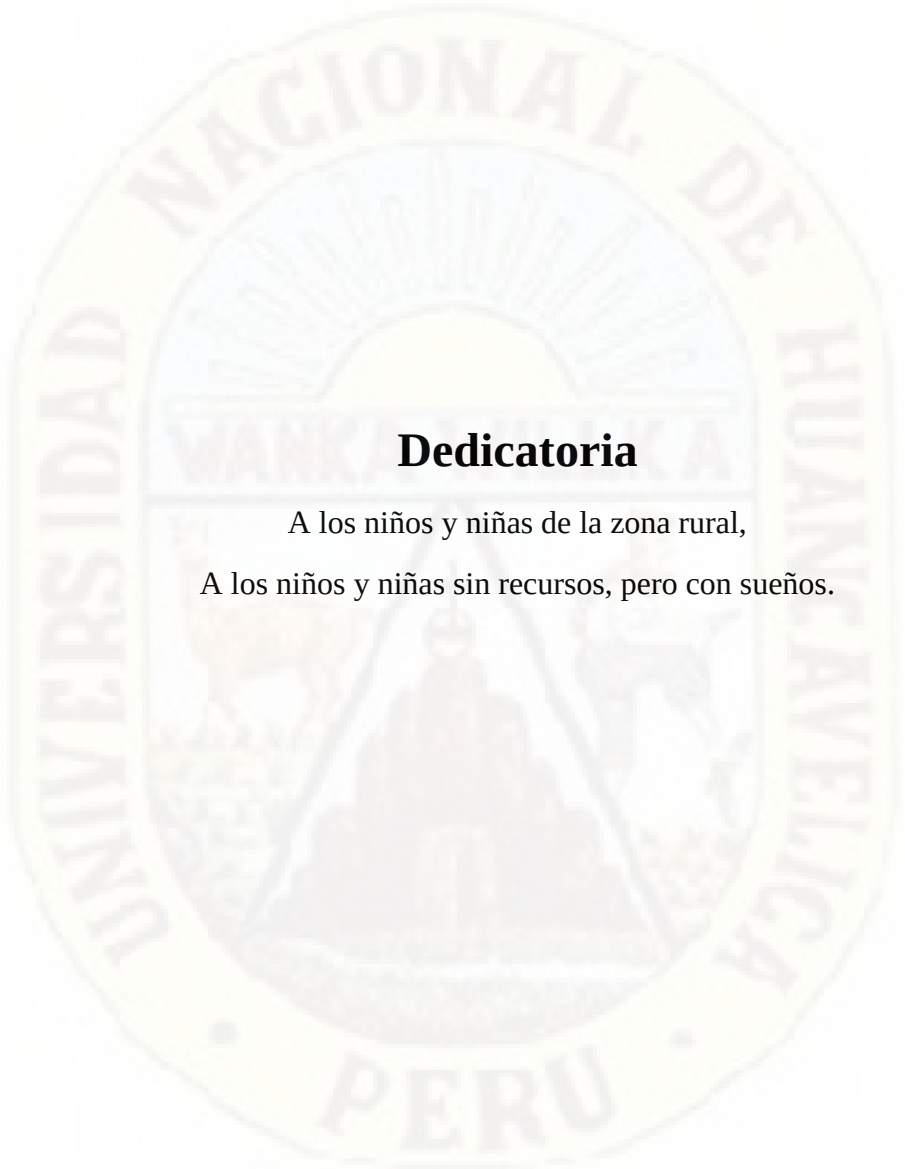
Angela Luz Chacaliaza Bellido

Asesora:

Mg. Rosario Mercedes Aguilar Melgarejo

<https://orcid.org/0000-0001-7265-0334>

DNI N° 07505101



Dedicatoria

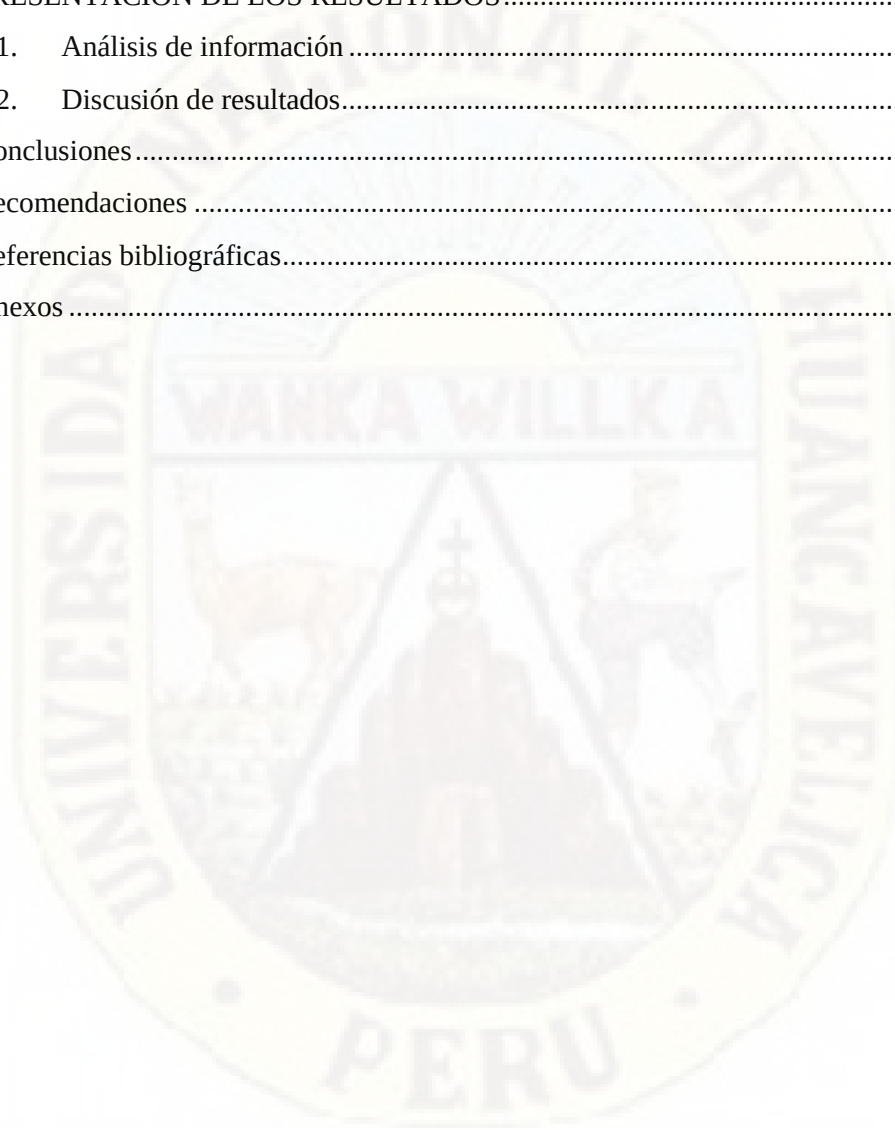
A los niños y niñas de la zona rural,

A los niños y niñas sin recursos, pero con sueños.

Índice

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesora.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos	16
1.4. Justificación	17
1.5. Limitaciones.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Definición de términos.....	40
2.4. Hipótesis	41
2.5. Variables	41
2.6. Operacionalización de variables	42
CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1. Ámbito temporal y espacial	44
3.2. Tipo de investigación.....	44
3.3. Nivel de investigación.....	45
3.4. Diseño de investigación	45

3.5. Población, muestra y muestreo	46
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	48
CAPÍTULO IV.....	49
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	49
4.1. Análisis de información	49
4.2. Discusión de resultados.....	59
Conclusiones	63
Recomendaciones	64
Referencias bibliográficas.....	65
Anexos	68



Resumen

El estudio es de tipo básico y nivel descriptivo. El objetivo fue determinar las motivaciones que tienen los docentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021, por ser una investigación descriptiva, con diseño transeccional descriptivo no se planteó hipótesis. Se ha utilizado la metodología descriptiva, empleando la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó el Cuestionario sobre Motivación Docente, que consta de 40 ítems, una adaptación de Gratacós (2014), la misma que ha sido validada por juicio de expertos. El cuestionario fue aplicado virtualmente a una muestra de 46 docentes que cursan la Segunda Carrera Profesional de Educación Inicial. Los resultados por dimensiones arrojan que, respecto a la motivación intrínseca, los docentes muestran un porcentaje de 21,7 % y 78,3 en el nivel alto y muy alto, respectivamente; respecto a la motivación externa, los docentes expresan un porcentaje de 2,2 %, 21,7 %, 63 % y 13 %, en el nivel muy bajo, bajo, alto y muy alto; y respecto a la motivación trascendente, los docentes expresan un porcentual de 56,5 %, 39,1% y 4,3% en el nivel muy alto, alto y bajo, respectivamente. Se concluye que, los docentes eligen y siguen la segunda carrera profesional de Educación Inicial principalmente por motivaciones intrínsecas y trascendentes, sin embargo, también muestran motivaciones extrínsecas en menor proporción.

Palabras clave: Motivación docente, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente.

Abstract

The study is of a basic type and descriptive level. The objective is to determine the motivations that teachers have to study the second specialty of Initial Education at the National University of Huancavelica during 2021, as it is a descriptive research, with a descriptive transectional design, no hypotheses were raised. The descriptive methodology has been used, using the survey technique and as an instrument the Questionnaire on Teacher Motivation was used, which consists of 40 items, an adaptation of Gratacós (2014), which has been validated by expert judgment. The questionnaire was applied virtually to a sample of 46 teachers who are in the Second Professional Career of Initial Education. The results by dimensions show that, regarding intrinsic motivation, teachers show a percentage of 21.7% and 78.3 at the high and very high level, respectively; Regarding extrinsic motivation, teachers express a percentage of 2.2%, 21.7%, 63% and 13%, at the very low, low, high and very high level; and regarding transcendent motivation, teachers express a percentage of 56.5%, 39.1% and 4.3% at the very high, high and low level, respectively. It is concluded that teachers choose and follow the second professional career of Initial Education mainly due to intrinsic and transcendent motivations, however, they also show extrinsic motivations to a lesser extent.

Keywords: Teacher motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation.

Introducción

El presente estudio denominado las motivaciones docentes para seguir la segunda carrera profesional de educación inicial, durante el 2021, tuvo como problema principal, ¿Cuáles son las motivaciones de los docentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021?, con el objetivo central de determinar las motivaciones que tienen los docentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021, y con los siguientes objetivos específicos: a) Identificar las motivaciones de carácter intrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021; b) Identificar las motivaciones de carácter extrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021; y c) Identificar las motivaciones de carácter trascendente para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021.

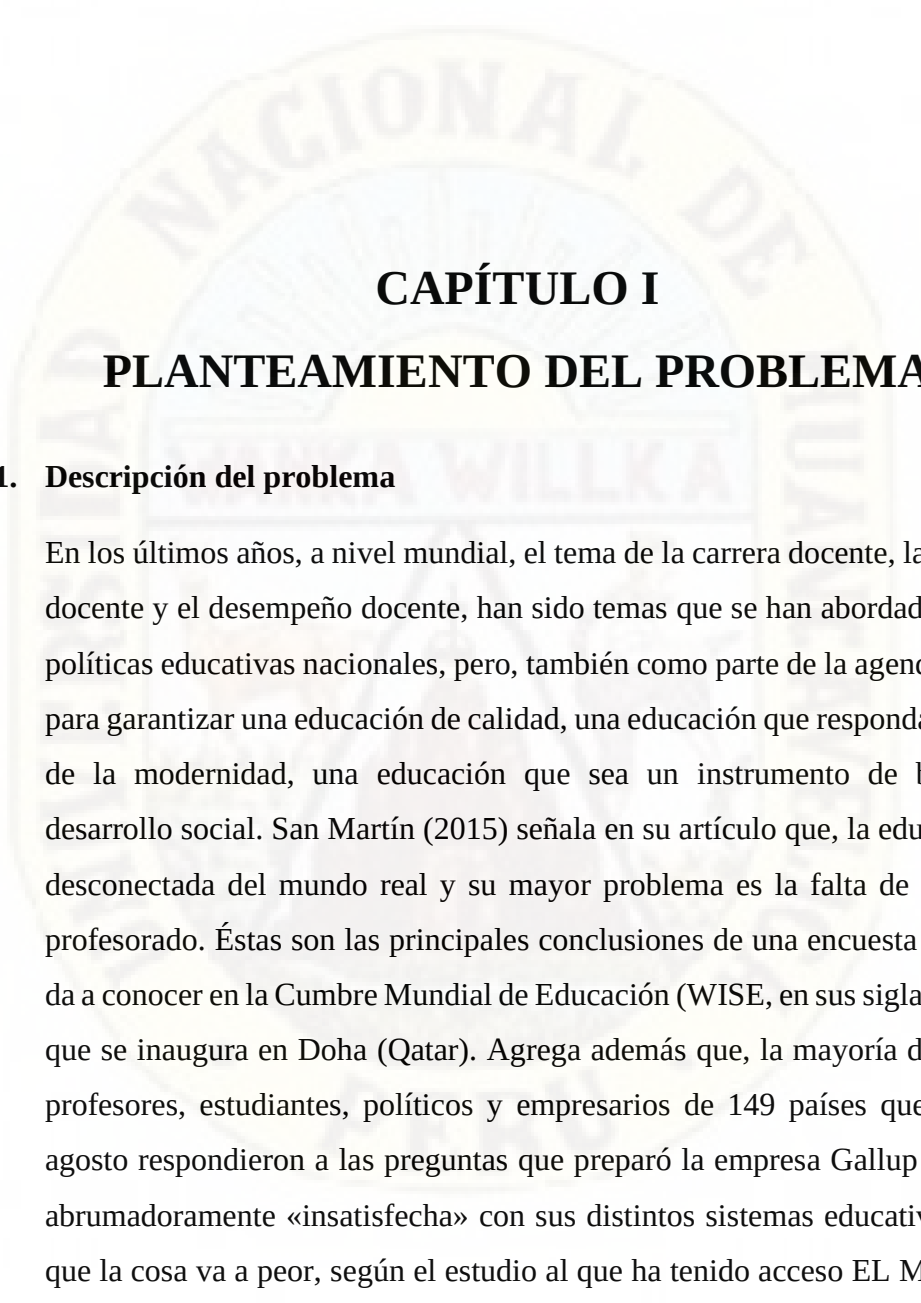
Los resultados obtenidos por dimensiones fueron los siguientes: respecto a la motivación intrínseca, los docentes muestran un porcentaje de 21,7 % y 78,3 en el nivel alto y muy alto, respectivamente; respecto a la motivación externa, los docentes expresan un porcentaje de 2,2 %, 21,7 %, 63 % y 13 %, en el nivel muy bajo, bajo, alto y muy alto; y respecto a la motivación trascendente, los docentes expresan un porcentual de 56,5 %, 39,1% y 4,3% en el nivel muy alto, alto y bajo, respectivamente. es de tipo básico y en nivel descriptivo. Concluyendo que, hay una predominancia de las motivaciones intrínsecas y trascendentes, respecto a las motivaciones extrínsecas, de los docentes para seguir la Segunda Carrera Profesional de Educación Inicial durante el año 2021.

El presente informe de investigación contiene: El capítulo I, la descripción y formulación del problema, objetivos de investigación, justificación y limitaciones del estudio. El capítulo II, marco teórico, comprende, antecedentes de estudio, bases teóricas, hipótesis, definición de términos básicos y operacionalización de variables. El capítulo III, metodología de investigación, comprende la exposición del tipo y nivel

de investigación, método, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, procedimiento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos. Y el capítulo IV, corresponde a los resultados, donde se presentan los resultados de las tres dimensiones y el resultado general de la variable con la respectiva discusión de los resultados. Finalmente, se incluye las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y los anexos.

Los autores.





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En los últimos años, a nivel mundial, el tema de la carrera docente, la formación docente y el desempeño docente, han sido temas que se han abordado desde las políticas educativas nacionales, pero, también como parte de la agenda mundial, para garantizar una educación de calidad, una educación que responda a los retos de la modernidad, una educación que sea un instrumento de bienestar y desarrollo social. San Martín (2015) señala en su artículo que, la educación está desconectada del mundo real y su mayor problema es la falta de calidad del profesorado. Éstas son las principales conclusiones de una encuesta que hoy se da a conocer en la Cumbre Mundial de Educación (WISE, en sus siglas en inglés) que se inaugura en Doha (Qatar). Agrega además que, la mayoría de los 1.550 profesores, estudiantes, políticos y empresarios de 149 países que el pasado agosto respondieron a las preguntas que preparó la empresa Gallup se muestra abrumadoramente «insatisfecha» con sus distintos sistemas educativos. Y cree que la cosa va a peor, según el estudio al que ha tenido acceso EL MUNDO. El plan de choque que proponen consiste, entre otras cosas, en «fortalecer la profesión de la enseñanza» y «reforzar la colaboración entre las universidades y empresas». Problemática que tendría que ver con quiénes abrazan la carrera docente. En Singapur, Corea del Sur o Finlandia -los sistemas educativos de más éxito-, el 100% del profesorado se recluta entre el tercio superior de los

estudiantes; es decir, entre los más brillantes. En España ocurre como en EEUU: deciden ser profesores los alumnos más ramplones, a falta de otra ocupación mejor. “El sistema no selecciona a los mejores”. Por otro lado, tendría que ver con los planes de estudio que tendrían que ser revisados y actualizados, así como, la falta de recompensas a los buenos desempeños docentes, la carencia de la promoción de comunidades de aprendizaje de profesionales docentes, así como, la falta de liderazgo de los directivos y docentes.

A nivel de latinoamérica, la problemática no es diferente a lo que acontece en el mundo, ya que enfrentan escenarios de alta complejidad, tal como lo refieren, Rodríguez & Hernández (2018) citando a diversos estudiosos, que el perfil del docente que las escuelas de hoy necesitan es el de un profesional orientado hacia una práctica reflexiva y contextual (Chacón, Chacón & Alcedo, 2012). Debe incluir un conjunto de capacidades y herramientas que son necesarias para que los docentes puedan elaborar propuestas de enseñanza que aseguren un mínimo de ajuste entre las ofertas institucionales escolares y las necesidades locales (Rodríguez-Sosa, Cáceres-Cruz & Rivera-Gavilano, 2017). Las políticas de formación continua de docentes tienen este reto y muchas tareas pendientes. (p. 509).

El contexto mundial que ha generado la pandemia, sin duda, ha afectado a la educación como sistema, pero de manera específica en la formación y trabajo docente, así lo corrobora Dussel (2020, p. 16), al plantear que, el cierre de las instituciones de formación inicial, la abrupta virtualización de las clases cuando fue posible, la intensificación del trabajo docente que se extiende en el día e invade el espacio doméstico, las inquietudes sobre la acreditación y promoción de los cursos presenciales, el crecimiento de demandas de apoyo alimentario para estudiantes y familias de este nivel, el reconocimiento de las desigualdades en la infraestructura tecnológica que dificultan la conectividad y el cumplimiento de actividades, entre otros aspectos. Pero también destaca una gran oportunidad, de repensar en la formación docente inicial y continua, a formación docente continua debería tomar el desafío de ayudar a que este tiempo de trabajo en la

emergencia sirva para desplegar las lógicas de trabajo en las clases y las formas de pensar qué es y qué hace una escuela.

A nivel nacional, el impacto de la pandemia también fue brutal, no solo porque se tuvieron que cerrar las instituciones educativas, sino por todo lo que significó emprender una educación a distancia, hecho para el cual nunca estuvimos preparados, ni remotamente; Aragón & Cruz (2020) consideran que la llegada de la pandemia al Perú ha traído cambios y desafíos para todas las profesiones y labores. En el sector educativo, los docentes han enfrentado un proceso acelerado de aprendizaje de nuevas tecnologías y estrategias para hacer llegar los servicios de educación a los hogares de sus estudiantes. Este proceso ha sido todavía más complicado por los problemas de conectividad que existen en nuestro país, y por los limitados recursos que tienen los maestros y maestras en el Perú. El desafío de brindar una educación de calidad a distancia y de evitar la deserción escolar, ha terminado colocando a los docentes de Educación Básica Regular también en una de las primeras líneas de defensa contra la actual pandemia.

El hecho de implementar “Aprendo en casa” el año 2020 y el 2021, representó y representa aún un gran reto para los docentes, por el problema de la conectividad, de la dotación de equipos tecnológicos, la formación virtual docente, el uso de plataformas virtuales, el apoyo de los padres de familia, el apoyo de las autoridades al sector educación, etc.

En esas condiciones adversas y complejas, genera conflicto cognitivo, preguntarse, ¿por qué los docentes de Educación Primaria y de diferentes especialidades de Educación Secundaria, optan por estudiar una segunda carrera profesional en Educación Inicial? ¿Por qué docentes nombrados y contratados optan por estudiar una segunda carrera profesional? ¿Cuáles son las motivaciones que tienen?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las motivaciones de los docentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuáles son las motivaciones de carácter intrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021?

¿Cuáles son las motivaciones de carácter extrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021?

¿Cuáles son las motivaciones de carácter trascendente para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Describir las motivaciones que tienen los docentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar las motivaciones de carácter intrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021.

Identificar las motivaciones de carácter extrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021.

Identificar las motivaciones de carácter trascendente para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021.

1.4. Justificación

a) Social

El estudio es importante porque nos permite abordar una problemática actual y latente, las motivaciones que tienen los docentes para seguir estudiando, para seguir una formación continua de manera independiente y autónoma, a pesar, de la difícil coyuntura que venimos afrontando producto de la pandemia, a pesar de la incertidumbre que implica estar afrontando esta terrible enfermedad. Los resultados de la investigación podrían ser utilizados por la propia universidad u otra, para tomar decisiones en mejorar su servicio de formación docente inicial o continua, siempre en beneficio de la educación en el Perú.

b) Teórica

También es importante porque nos permitió profundizar el tema de las motivaciones de los docentes para proseguir con una formación docente continua, a pesar de tener una formación docente inicial, si son motivaciones internas, externas y trascendentes, conocer las dimensiones específicas que implican esas motivaciones. Los resultados del estudio podrían ser utilizados de manera generalizada por los centros de educación superior.

c) Metodológica

Metodológicamente es importante porque permitió conocer las motivaciones que tienen los docentes para emprender una segunda carrera profesional, por ello, se formuló e implementó una encuesta a todos los participantes de la carrera de Educación Inicial para conocer sus motivaciones internas, externas y trascendentes de forma directa, para recoger información objetiva y actual, instrumento que podría ser utilizado en otras investigaciones del mismo corte.

1.5. Limitaciones

En el proceso indagatorio la mayor dificultad fue la aplicación del instrumento de investigación, de manera virtual, por el tema de la pandemia provocada por la COVID-19, no pudo realizarse de manera física, como habitualmente se hacía. Los docentes participantes de la sección “A” de la Especialidad de Educación Inicial, lo hicieron en diferentes momentos, mediante enlace de un formulario en una cuenta Gmail. La pandemia también influyó en la presentación del proyecto, revisión y aprobación del mismo, a pesar de haberse realizado de manera virtual, tuvieron demoras, por lo que perjudicaron su implementación.

Otra limitación de la investigación, es respecto al instrumento, cómo controlar si realmente las motivaciones son internas o más bien externas de los docentes, al momento de desarrollar el instrumento. Tal vez, sea una posible alternativa, aplicar el instrumento, por separado, teniendo en cuenta, cada una de las dimensiones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

García-Poyato, Cordero, & Torres (2018) realizaron un estudio denominado *Motivaciones para ingresar a la formación docente. Revisión de estudios empíricos publicados en el siglo XXI*, tuvo el objetivo de caracterizar la producción en el Siglo XXI de estudios empíricos que abordan el tema. Realizaron una búsqueda en bases de datos especializadas y se seleccionaron 31 estudios publicados entre 2000-2017, que se clasificaron por el tipo de participante y el enfoque teórico desde el que analizaron el objeto de estudio: psicológico, sociológico e híbrido. Algunos de los resultados expresan que, en general, se presentan dos tipos de motivación: intrínseca, originada al interior de la persona, y extrínseca, donde las razones para llevar a cabo la conducta provienen del exterior. Resaltan que Moreno-Murcia y Silveira (2015) sostienen que los individuos no presentan una motivación única al determinar sus decisiones profesionales, sino razones que combinan distintos tipos de motivación. En el caso específico de la docencia, la clasificación más utilizada es extrínseca (ingreso económico, condiciones laborales y estatus social), intrínseca (enseñanza a niños y gusto específico por una materia escolar) y altruista (percepción de la docencia como un trabajo socialmente valioso e importante).

Gratacós (2014) realizó una investigación denominada *Estudio sobre las motivaciones en la elección de ser maestro*, con el objetivo de, profundizar en las motivaciones que impulsan a los alumnos a elegir estudios de Educación. Un estudio centrado en la búsqueda de investigaciones realizadas, a nivel nacional e internacional. Uno de los resultados de la investigación expresa que, existen tres tipos de motivaciones para elegir cursar los estudios de Educación, las motivaciones extrínsecas, las motivaciones intrínsecas y las motivaciones altruistas (llamadas también prosociales o trascendentes), y que en la muestra española, para seguir la carrera docente en Educación Infantil y Primaria, en orden de importancia es: la motivación intrínseca (valor intrínseco), la motivación altruista (valor utilidad social), por último, la motivación extrínseca (valor utilidad personal), asimismo, confirmó la importancia de las motivaciones intrínsecas y altruistas por encima de las extrínsecas en los países desarrollados.

Pontes, Serrano, & Poyato (2013) realizaron un estudio titulado *Concepciones y motivaciones sobre el desarrollo profesional docente en la formación inicial del profesorado de educación secundaria*, con el problema formulado en los siguientes términos, ¿Qué visión poseen los profesores y profesoras de ciencias experimentales de enseñanza secundaria sobre la profesión docente, durante el proceso de formación inicial? ¿Desde qué perspectivas se puede analizar el pensamiento inicial del profesorado en formación sobre la profesionalidad docente? ¿Qué papel desempeñan los conocimientos, las destrezas y las motivaciones en la configuración de la identidad profesional? El estudio se realizó con cinco profesores y seis profesoras del módulo específico de varias especialidades del área científico-técnica, una profesora que dirige un módulo genérico y un estudiante de posgrado. Concluyendo que, las concepciones sobre la profesionalidad docente incluidas en el dominio cognitivo-competencial son más numerosas y representan alrededor del sesenta por ciento de las opiniones registradas y categorizadas en las tres cuestiones, consideran que es lógico porque incluyen conocimientos científicos, psicopedagógicos y didácticos, además de habilidades concretas para enseñar ciencias.

Llorent, Cobano, & Bejarano (2019) en su estudio *Motivación de maestros de infantil y primaria durante la formación inicial universitaria*. Tuvieron el objetivo de definir y estudiar la motivación intrínseca y extrínseca del alumnado de Magisterio de Educación Infantil y Primaria en Andalucía. Para ello, eligieron una muestra de 996 estudiantes de formación docente, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que, a medida que aumenta la motivación extrínseca, se produce una disminución en la motivación intrínseca, por ejemplo, al establecer estrategias que desarrollen la motivación extrínseca, pueden obtenerse resultados a corto plazo (por ejemplo, la adquisición memorística de conocimiento para un examen), pero pueden ir en detrimento de la motivación intrínseca (la adquisición de un conocimiento significativo para ponerlo en práctica durante su futuro desempeño profesional)

A nivel nacional

Apaza (2020) en su trabajo denominado *Percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica del Perú*, con el problema de ¿Cuál es la percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica regular? El estudio se realizó con una muestra de 9063 docentes a nivel nacional, tanto de instituciones educativas privadas y públicas. Los resultados de la investigación expresan que, la formación y motivación docente ayudan a entender la variabilidad de la realización de buenas prácticas educativas, asimismo, encontró que, la teoría de la Autodeterminación es vigente para entender la motivación docente, teoría que busca superar los viejos debates acerca de la naturaleza dicotómica de la motivación – motivación intrínseca o extrínseca– por lo que plantea un dinamismo en el proceso motivacional.

Díaz (2018) realizó una investigación titulada *La motivación del docente universitario para ejercer su labor y formarse continuamente*, con el objetivo de, identificar las motivaciones de profesores universitarios para ejercer la docencia y para participar en capacitaciones que mejoren su labor docente, así como comparar si estas difieren entre los que culminaron y los que abandonaron

dichos programas de capacitación. Se recogió información de una muestra de 30 docentes universitarios, que no fueron formados como docentes, como mínimo con tres años de experiencia y elegir voluntariamente a un curso de capacitación. Los resultados muestran que, el motivo para inscribirse, en el grupo que culmina las capacitaciones, es inherente al mejoramiento de la docencia universitaria y el aprendizaje de sus estudiantes (motivación intrínseca); en cambio, para el grupo que no culmina, los motivos están asociados al reconocimiento y mejora de su imagen profesional u hoja de vida (motivación extrínseca), y que, el motivo para continuar capacitándose en el grupo que culmina las capacitaciones se basa en la importancia de su rol como docentes, ya que existe un impacto de lo aprendido en su propio desarrollo como docentes universitarios y, por tanto, en su labor dentro del aula.

Sumiri (2018) en su trabajo de investigación *Motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa – 2017*, con el problema de, ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017? La muestra estuvo conformada por los 52 docentes de la institución educativa, elegida de manera intencional. Los resultados, respecto a la motivación docente es que, el 75% de los encuestados menciona que la motivación es apropiada, mientras que el 23% de los encuestados mencionan que la motivación es regularmente apropiada, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la motivación es inapropiada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La motivación

El tema de la motivación es un tópico ampliamente estudiado a lo largo del tiempo, reconociendo que el ser humano siempre está cargado de intereses y los que sigue intencionalmente. Inicialmente podemos decir que, para el Instituto Europeo de Posgrado (2013), la palabra motivación deriva del latín *motus*, que significa «movido», o de *motio*, que significa «movimiento». La motivación

puede definirse como el interés o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que se realice esa acción o bien para que deje de hacerlo. En psicología y filosofía, se define la motivación como los estímulos que llevan a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad y el interés. (p. 3). Es importante resaltar, dentro de esta definición, el interés y énfasis que ponen las personas en hacer algo, para satisfacer una necesidad, cualquiera sea su naturaleza, recordando que no siempre es premeditada, es el impulso que genera las ganas de hacerlo, lo que finalmente determinará si la persona realice o culmine la acción o simplemente dejar de hacerlo, merced a su voluntad.

Para Araya & Pedreros (2013) citando a varios autores consideran que, la motivación se refiere a aquello que hace que la gente actúe o se comporte de determinadas maneras (Hampton, 2000). Es decir, la motivación corresponde a una serie de impulsos o deseos, los cuales fomentan cierto comportamiento (Flores, 1996). Por lo tanto, cuando se estudia la motivación se parte de la premisa de que incide notablemente en todas las acciones que las personas pueden realizar (Soler y Chiralde, 2010). (p. 46).

Para Soriano (2001) citando a Bueno (1993) la motivación es un proceso de surgimiento, mantenimiento y regulación de actos que producen cambios en el ambiente y que concuerdan con ciertas limitaciones internas (planes, programas). (p. 7). También afirma que ese proceso no es estático sino cambiante, dinámico, por lo tanto, está en permanente flujo, de subidas y bajadas interminables. La mayoría de la motivaciones, refiere que, siguen un proceso cíclico, primero de anticipación, que consiste en tener alguna expectativa de la situación que se presenta y satisfacción de un motivo; luego sigue la fase de activación y dirección, en la que el motivo se enciende por un condicionamiento intrínseco o extrínseco, en consecuencia, la conducta que surge después se legitima; luego viene la fase de la conducta activa y la retroalimentación del rendimiento, en la que la persona vive de conductas dirigidas para lograr objetos-metas que desea o alejarse de los que le causan aversión, producto de los

esfuerzos de enfrentamiento y la retroalimentación de éxito o fracaso, evalúa si la conducta dirigida fue efectiva; finalmente, la fase de resultado, en la que la persona vive las consecuencias de satisfacer el motivo, sino fue satisfecho, la conducta persistirá. (pp. 6-7).

2.2.2. La teoría de las motivaciones

Existen varias teorías sobre las motivaciones, divididas por aquellas que abarcan el contenido y otras el proceso. En el presente estudio se abordará la motivación desde la corriente de estudio del contenido, es decir, que explique qué es lo que motiva a las personas, entre ellas tenemos a las teorías planteadas por Maslow, Alderfer, McClelland, Herzberg y McGregor (Teoría X e Y), de las cuales asumiremos una postura de basamento teórico lo planteado por Herzberg.

Manso (2002), expresa que, Frederick Irving Herzberg, una de las más destacadas figuras de la psicología industrial y organizacional y padre de las mundialmente conocidas teorías de los dos factores de la motivación y del enriquecimiento del trabajo. (p. 80).

Según Araya & Pedreros (2013, p. 48), la Teoría de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959) centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción. Esta teoría subraya la importancia de las características del puesto y las prácticas organizacionales (Robbins y Coulter, 2005). Herzberg consideraba que el trabajo es la actividad más importante del individuo (Batista, Gálvez e Hinojosa, 2010). De acuerdo a esto, concluyó que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son producto de dos tipos de experiencias distintas (modelo de dos factores). Es decir, Herzberg estableció que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente a la de los factores que producen satisfacción (Brunstein, Romero y Albarrán, 2007).

Este planteamiento llamado también de motivación e higiene, de dos factores o Bifactorial de Herzberg, considera que, por un lado, los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores, por otro lado, los factores que producen insatisfacción se consideran como extrínsecos,

de higiene, insatisfactores o de apoyo (Bonillo y Nieto, 2002). Los factores intrínsecos se relacionan con el contenido del trabajo (el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el reconocimiento, entre otros) y los factores extrínsecos lo hacen con el contexto laboral (relaciones con el supervisor, el salario y las relaciones con los compañeros, entre otros).

En pocas palabras podría decirse que, son factores internos, aquellos que hacen sentir bien o satisfecho a una persona, y cuando se dice que están insatisfechos con el trabajo, por ejemplo, se refiere a factores externos. Por lo tanto, se asume la existencia de dos factores, el factor 1 corresponde a los “factores intrínsecos”, ya que hacen referencia a características del entorno o ambiente laboral ajenas al puesto de trabajo y el factor 2 corresponde a los “factores extrínsecos”, por cuanto hacen referencia a aspectos y características del puesto de trabajo. (p. 55).

Según Parra, Bayona, & Salamanca (2018) la teoría bifactorial de Herzberg (1959), maneja conceptos básicos a partir de la pirámide, relacionada con el tipo de motivación expuesta por Maslow (1991); quien plantea la importancia de la teoría de las necesidades, la cual se divide en dos niveles: el nivel bajo, conformado por las necesidades fisiológicas (alimentación, descanso, sexo) y de seguridad (física, empleo, moral, familiar, salud); y, el nivel alto, que consta de las necesidades sociales (amistad, afecto), estima (confianza, respeto, éxito) y autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, aceptación de hechos) (...). Es claro que, no se puede pasar al siguiente nivel, sin haber cumplido el anterior en la pirámide; esto indica que, la jerarquía en la pirámide se da, de acuerdo al cumplimiento total de cada nivel, porque permite desarrollar fases de autorrealización en el ser humano.

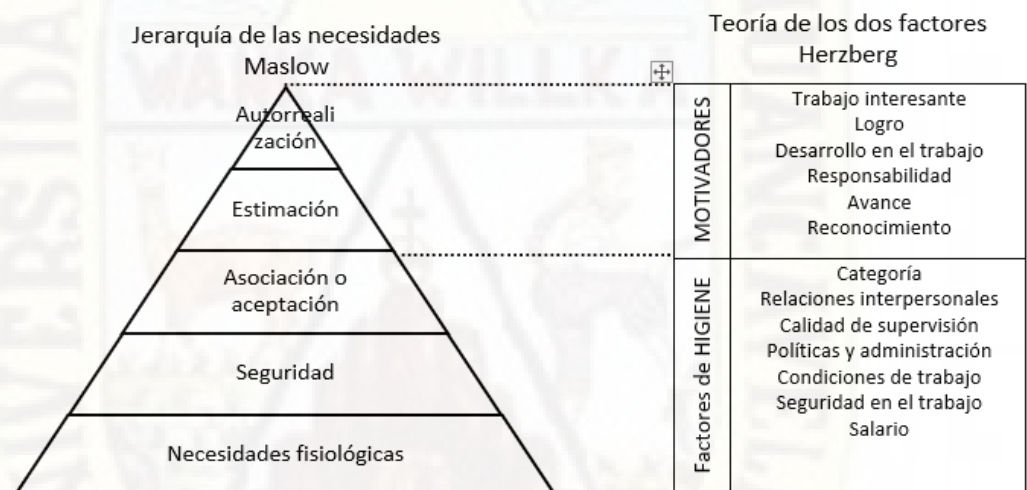
Refieren además que (...), los factores higiénicos se conectan con las necesidades primarias; a la vez, la pirámide de las necesidades las clasifica como fisiológicas, de seguridad y sociales; las fisiológicas, están asociadas en la teoría Bifactorial con el salario, la vida personal; las de seguridad, se relacionan con la estabilidad en el trabajo, las políticas administrativas y empresariales; las sociales, están ligadas con las relaciones interpersonales y la supervisión. Los

factores de la motivación están conectados con las necesidades de estima y autorrealización; las necesidades de estima están sujetas a la realización, estatus y al reconocimiento; las necesidades de autorrealización, están aliadas a la responsabilidad, progreso y crecimiento, que un individuo tiene en una organización.

Los mismos autores muestran la siguiente figura para establecer la relación entre el planteamiento de Maslow y de Herzberg.

Figura 1

Comparativo entre la teoría de Maslow y de Herzberg. Fuente: Parra, Bayona, & Salamanca (2018)



2.2.3. Los factores de higiene

Llamado también factor extrínseco, que permite a las personas percibir la no satisfacción. Para Parra, Bayona & Salamanca (2018) Herzberg (1963), sugiere que estos se asocian con la naturaleza animal, que incitan a la evitación del dolor en el hombre, generalmente están implícitos en el ambiente o contexto en el que se desempeña el trabajo y están condicionados a las necesidades biológicas básicas; de igual manera, Igbaria, Iivari, and Maragahh (1995), exponen que la motivación extrínseca, juega un papel más importante en el comportamiento de los individuos y que la facilidad de uso percibida, afecta tanto goce y utilidad percibida, así como el uso. Los factores higiénicos incluyen: la política y la administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo,

salario, nivel laboral y seguridad, vigentes en la empresa; estos indicadores, son factores externos que impiden la insatisfacción y están poco involucrados con los elementos que componen la satisfacción.

Según Manso (2002) están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al contexto de sus puestos de trabajo. Herzberg denominó a estos factores de higiene, porque actuaban de manera análoga a los principios de la higiene médica: eliminando o previniendo los peligros a la salud. Los factores de higiene abarcan aspectos tales como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas y prácticas administrativas de la empresa, entre otros (Plumlee, 1991). De acuerdo con Herzberg, cuando dichos factores no están presentes o se aplican incorrectamente no permiten que el empleado logre satisfacción. Sin embargo, cuando están presentes no originan en los empleados una fuerte motivación, sino que sólo contribuyen a disminuir o a eliminar la insatisfacción. (p. 81).

2.2.4. Los factores motivacionales

Según la propuesta bifactorial de Herzberg, este factor está relacionado con el factor intrínseco, es decir con la satisfacción interna. Tal como señala Parra, Bayona & Salamanca (2018) refieren que, Herzberg (1963), considera que la motivación desde el punto de vista psicológico es compleja, ya que reconoce que es muy poco lo que se ha descifrado efectivamente, pues es insuficiente lo aclarado con exactitud. (...) están vinculados con incentivar a las personas en un proceso personal-organizacional. (...) encuentra que los factores motivadores de crecimiento en el trabajo son: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad; donde estos indicadores, muestran un cambio de actitud durante periodos de sostenida duración, y Davenport and Gardiner (2007) ponen de manifiesto que, si bien los conductores intrínsecos pueden ser clave esencial para la motivación de las personas que trabajan; éstos motivadores intrínsecos, no deben darse por sentado por la alta dirección. Esto señala que, la persona debe

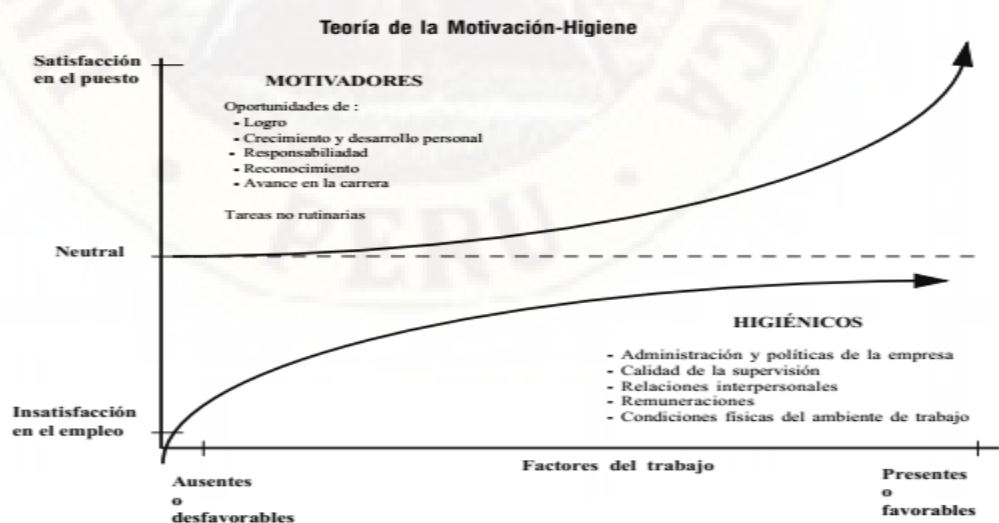
crecer a través del enriquecimiento en el trabajo para que incremente las capacidades a nivel psicológico y se sienta realizada profesionalmente, lo cual genera que, aumente su productividad y favorezca a la organización.

Por otro lado, a decir de Manso (2002, p. 81) se asociaba con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaban y que tendían a atribuir a los contenidos de sus puestos de trabajo. Herzberg denominó a este tipo de factores motivadores. Entre éstos se incluyen aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que se es objeto por parte de la gerencia, y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo, entre otros. Herzberg sostuvo que, si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, estimulándolo así a un desempeño superior.

Con la siguiente figura, Manso (2002, pp. 81-82) explica la relación de los dos factores:

Figura 2

Representación gráfica de la teoría de Motivación – Higiene. Fuente: Manso, 2002



Este hallazgo le permitió a Herzberg establecer uno de los principios más importante en el campo de la motivación laboral: la satisfacción y la

insatisfacción son conceptos distintos e independientes. Cuando mucho, los factores de higiene no producen ninguna satisfacción y pueden generar insatisfacción. Por el contrario, los motivadores dan origen a satisfacciones y, en el peor de los casos, no crean insatisfacción.

2.2.5. La motivación intrínseca

Una forma de distinguir los tipos de motivación, es teniendo en cuenta el origen o lugar de procedencia de esa fuerza, de ese impulso llamado motivación. Si provienen de uno mismo, se llama intrínseca, y se proviene de fuera, se llama extrínseca.

Según Soriano (2001) la motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es, por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. (p. 7.) Por ello, es conocido también como motivación interna, porque es generada por la propia persona.

De forma más amplia, Domínguez & Pino-Juste (2014) citando a Reeve (1994) considera que la motivación intrínseca está basada en factores internos como autodeterminación, curiosidad, desafío y esfuerzo, que emerge de forma espontánea por tendencias internas y necesidades psicológicas que promueven la conducta sin que haya recompensas extrínsecas. También citando a (Good y Brophy, 1996), refiere que, la motivación intrínseca disminuirá si se reducen los sentimientos propios de competencia y autodeterminación, lo cual conduce a dos tipos de conducta motivada de manera intrínseca, una ocurre cuando la persona está cómoda pero aburrida y por tanto motivada para encontrar estimulación, y la otra implica dominar desafíos o reducir la incongruencia. (p. 350).

Complementado con lo señalado por Soriano (2001) la motivación interna se sustenta en una serie de necesidades psicológicas (autodeterminación, efectividad, curiosidad) que son las que desencadenan, persisten y reenganchan con la conducta que no provienen de afuera, son importantes y no son insignificantes, por eso la persona se reinventa, enfrenta retos, lo empuja a superarse y superar las limitaciones y obstáculos del contexto, se adapta y la

consecuencia de obtener logros lo hace más capaz de adecuarse a los desafíos del medio. (p. 9.).

Por otro lado, para Orbegoso (2016) citando a algunos autores, alude que, la motivación intrínseca es la verdadera motivación y aquella que debiera buscar despertarse en las personas para lograr un cambio o progreso real en su comportamiento (Ambrose; Kulik, 1999). Estar motivado intrínsecamente es asumir un problema como reto personal. Es enfrentarlo sólo por el hecho de hallar su solución, sin que haya esperanza o anhelo de recompensa externa por hacerlo (Jiménez, 2007). (p. 77). Porque nace de la satisfacción de hacer la actividad, la labor misma, en las limitaciones, retos o estímulos que representa para la persona realizar o emprender tal acción y busca concluirla o lograrla satisfactoriamente. Es una inclinación propia, surgida de la esencia personal, por tanto, compromete los propios intereses y moviliza todas las capacidades del individuo, para buscar el rendimiento óptimo, lograr los objetivos o metas, controlando y dominando los retos que ello implique. Sabiendo que la persona es competente, que puede lograr sus metas superando todas las dificultades elevará su motivación, desencadenándose el ciclo motivacional en la persona de alcanzar más, de lograr más.

Finalmente, citamos lo planteado por Núñez (2006), la motivación intrínseca (MI) es el prototipo de conducta autodeterminada (Ryan & Deci, 2000) y se considera un constructo global en el que pueden ser diferenciados tres tipos: hacia el conocimiento, hacia el logro y hacia las experiencias estimulantes (Vallerand et al., 1992). La MI hacia el conocimiento hace referencia a llevar a cabo una actividad por el placer que se experimenta mientras se aprenden nuevas cosas. La MI hacia el logro puede ser definida como el compromiso en una actividad por la satisfacción que se experimenta cuando se intenta superar o alcanzar un nuevo nivel. Finalmente, la MI hacia las experiencias estimulantes tiene lugar cuando alguien se involucra en una actividad para experimentar sensaciones estimulantes y positivas, intelectuales o físicas. (pp. 185-186)

2.2.6. Motivación extrínseca

Para Soriano (2001) la motivación extrínseca, por su lugar de proveniencia, externa, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación. (p. 7).

Por su lado, Domínguez & Pino-Juste (2014) afirman que, la motivación extrínseca cambia en relación a la autonomía que va teniendo el sujeto, categorizada de menos a más autodeterminada, lo cual permite hacer una distinción entre externa, introyectada, identificada e integrada (León, 2010). Por tanto, una persona está motivada de manera extrínseca hacia una actividad cuando existe la obtención de un beneficio de ella. (p. 350). La obtención de un beneficio proviene de una satisfacción externa de una meta, de un logro, de un rédito económico, político, empresarial, profesional, etc. Desde la postura de este autor, está sustentada en la corriente conductista, hacer las cosas por algún factor externo, una recompensa, castigo o incentivo, por ejemplo, una persona que estudió una carrera profesional porque podrá ganar más dinero, asegurará un puesto de trabajo a pesar de que no le guste. Pero que a la postre la motivación descenderá porque, la persona no se enfoca en el proceso, en el medio sino solo en alcanzar el premio, el estímulo, por lo tanto, los mismos resultados no serán los esperados, debido a que no estuvo enfocado en la misma actividad sino solo en el beneficio.

De modo más profundo Núñez (2006) fundamenta que, la motivación extrínseca (ME) hace referencia a la participación en una actividad para conseguir recompensas. La conducta tiene significado porque está dirigida a un fin, es decir, tiene un valor instrumental (Deci & Ryan, 1985; Vallerand et al., 1992). La ME se define como un constructo multidimensional, donde se distinguen cuatro tipos que, ordenados de menor a mayor nivel de autodeterminación, son: regulación externa, introyección, identificación e integración (Deci & Ryan, 1985, 2000). La regulación externa es el tipo más representativo de ME y se

refiere a la realización de una actividad para conseguir recompensas o evitar castigos. En la introyección, la conducta sigue en parte controlada por el ambiente y el individuo lleva a cabo su conducta para evitar la culpa o la ansiedad o realzar su ego u orgullo. En la identificación, el sujeto atribuye un valor personal a su conducta porque cree que es importante y la actividad es percibida como una elección del propio individuo. Por último, la integrada es el tipo de ME más autodeterminada y ocurre cuando la consecuencia de la conducta es congruente con los valores y necesidades personales. (p. 185). Esta última descripción, es la menos distinguida o difícil de distinguir en las personas, que a veces podría parecer una motivación interna, porque se ajusta a las conductas, valores y expectativas de la persona.

De manera más explícita, Bruno, Fernández & Stover (2020) señalan que, en la motivación extrínseca, las conductas constituyen un medio para alcanzar un fin y persiguen la obtención de recompensas o incentivos. Se reconocen cuatro subtipos que representan diversos niveles de internalización de los controles externos. Así, cuanto mayor es la internalización, mayor es la autodeterminación de los comportamientos (Ryan y Deci, 2000). (p. 131). Uno de los tipos es la regulación integrada, cuando el comportamiento de la persona es concordante con los valores y sus necesidades, es la forma más autónoma, es parecida al sentido de sí mismo y en la edad adulta es cuando se consolida; la segunda, la regulación identificada, cuando la persona realiza actividades que piensa son de su elección, aunque dependen de factores externos; la tercera, la regulación introyectada, las acciones que realiza la persona están orientadas a evitar la culpa o alimentar y sobresaltar su ego; y la cuarta, la regulación externa, las conductas de las personas corresponden a situaciones y exigencias externas, se realizan para evitar los castigos y en todo caso lograr recompensas. Estas dos últimas, son las menos autorreguladas.

El mismo autor, recalca que, estas no son etapas por las que hay que atravesar para tener mayor control de la motivación, sino que un individuo puede asumir diferentes tipos de regulación según los factores y demandas contextuales;

inclusive algunos estudiosos afirman que, puede haber asociaciones positivas y negativas.

2.2.7. La motivación trascendente

Es otra de las formas de la motivación, que tiene que ver con el resultado o estado generado en otro individuo a razón de otra persona motivada o más motivada.

Para Sandoval (2017), este tipo de motivación tienen su base en las creencias, valores y principios que tenga el individuo y los individuos del grupo social u organizacional al que pertenezca. El realizar una acción para beneficio de los demás, dejando a un lado en muchos casos el beneficio material personal, implica que son importantes para él los diferenciales internos, tales como la solidaridad, la amistad, el servicio, el amor, etc.; que en este caso son los factores que generan e integran una actitud y, por hecho, una motivación para la acción en beneficio de los demás.

En términos más amplios, Argandoña (1991) refiere que, una motivación trascendente, lleva a actuar por la utilidad o consecuencias que la acción puede tener para otras personas, independientemente de su posible reacción respecto del agente. De este tipo es, por ejemplo, trabajar para ser útil a la patria, para servir a los clientes, para sacar adelante la familia, para ayudar a los compañeros de trabajo, etc. (p. 6), en términos escolares y desde la perspectiva de los docentes, podría ser, servir a los estudiantes, a los padres de familia, contribuir en la educación de la región, del país, y todo lo que tenga que ver con la educación. Tiene un carácter más humanitario, filantrópico, de servicio a los demás, por ello, está mucho más relacionado con las relaciones interpersonales, las relaciones que se entabla en un contexto determinado con otras personas. Agrega que, estas motivaciones, no presentan rendimientos decrecientes, sino que pueden ser crecientes. En efecto, el que se mueve por ese tipo de motivaciones está aprendiendo a actuar en beneficio de los demás, es decir, por amor, y no existe límite conocido a lo que una persona puede hacer por esta razón; este tipo de consideraciones genera un cambio radical en la forma de pensar y actuar. (p. 8). El aprendizaje motivacional – la capacidad de moverse

por motivación trascendente – desplaza la curva de rendimiento de las motivaciones extrínsecas e intrínsecas (si se nos permite ese modo impropio de expresarnos). Por tanto, con mayor motivación trascendente una organización es siempre capaz de corregir el rendimiento decreciente de las otras motivaciones. (p. 9). Destaca por ello, la importancia de la motivación trascendente dentro y para la organización, es decir, mejores resultados en términos de eficacia y eficiencia de las personas pertenecientes a una organización, cualquiera sea su naturaleza.

En la misma línea, Miñana & Chinchilla (2001) considera que, la motivación trascendente agrupa realidades externas al profesional que se van a ver afectadas por su mayor o menor grado de compromiso con la organización, o por su decisión de abandonar o no la misma. Se trata de los resultados que tendrán sobre otras personas, partícipes o no de la organización, las decisiones que el profesional tome en (o relacionadas con) su trabajo. Una Carrera Profesional bien diseñada podría contribuir a la motivación trascendente del profesional si, con imaginación, se incluyeran este tipo de elementos motivadores de forma directa (funciones o deberes de los distintos niveles de carrera) o indirecta (valoración de determinados méritos a la hora de la promoción) en el plan de carrera. (p. 671). Un aspecto muy importante a tener en cuenta, que la formación profesional en las entidades de formación superior no está teniendo en cuenta, menos atendiendo.

Según el Instituto Europeo de Posgrado (2013) la motivación trascendente son aquellos resultados que la acción que uno realiza provoca en los demás, por ejemplo, ayudar a un compañero, desarrollo de los miembros de un equipo, etc. (pp. 7-8). Aseveración que realiza, en el marco del planteamiento antropológico de Juan Antonio Pérez López (1985), que incrementó la motivación trascendente a las ya conocidas intrínsecas y extrínsecas, teniendo en cuenta que las personas son libres y aprenden permanentemente de sus errores y aciertos, y que la acción responde a la motivación y ésta es la fuerza interior que impulsa a la persona a actuar. (p. 7).

Tal como refiere, García (2004), haciendo un estudio profundo del planteamiento de Pérez López, afirma que la motivación trascendente que propuso, es desde un paradigma antropológico, que en suma es una motivación interna pero que mira hacia las otras personas y no solo hacia el propio individuo, son aquellas consecuencias de una acción que afectan a personas diferentes a la que ejecuta la acción, en la medida en que esas consecuencias las persigue explícitamente el agente por el valor de dichas consecuencias para aquellas otras personas que reciben la acción. (pp. 150-151). Refiere además que este planteamiento engloba a las otras dos motivaciones, que provienen también de dos paradigmas, el mecanicista que fundamenta la motivación externa, el psicosociológico que sustenta la motivación intrínseca; el paradigma antropológico que sustenta la motivación trascendente y que incluye a las anteriores, sugiere finalmente que, no se puede prescindir de ninguna de ellas, de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.

También Lopez-Jurado & Gratacós (2013) aseveran que, Pérez López busca un criterio de integración de las diferentes teorías de la motivación situadas en el paradigma psico-sociológico. Establece la teoría antropológica de la motivación humana al descubrir la lógica que se deriva al situar la acción en un contexto de interacción entre dos personas, en el que se van a dar, necesariamente, tres tipos de resultados: resultado extrínseco, resultado interno y el resultado externo, o, el aprendizaje del otro que recibe el impacto de mi acción –motivo trascendente. Todos y cada uno de ellos, pueden constituir una poderosa fuente de motivación, es decir, pueden ser directamente buscados por la persona que actúa y ser, en consecuencia, motivos para que realice la acción. (p. 131). Como se dijo anteriormente, la motivación trascendente, engloba necesariamente las motivaciones internas y externas, lo que implica tener en cuenta los puntos de vista de los demás, saber las preferencias, valores y necesidades de los demás, es decir, no solo tener en cuenta lo nuestro, con la intención de apoyar a crecer a los demás de manera efectiva. Tener en cuenta que, la acción humana, la vida humana es un constante proceso de interacción, de acción y reacción, con su contexto, como parte de ella, con sus congéneres, por ello, la motivación

trascendente, lleva a accionar a las personas por las consecuencias de sus acciones para los demás, en el momento de actuar. Dice que, si tenemos en cuenta los motivos trascendentes a la hora de actuar, la fuerza motivacional necesaria para alcanzarlos, es mayor: ha de ser capaz de frenar el impulso para realizar la acción más apetecible, anticipar las consecuencias de la acción en terceras personas, y elegir el plan de acción cuya realización suponga siempre tenerlas en cuenta como seres libres. (p. 134).

Sugiere que, en el ámbito educativo, específicamente en la formación docente, asumir este tipo de motivaciones es importante porque, es un elemento preventivo del Burnout, ayuda en la mejora de la formación de los futuros profesores, la motivación académica desde el punto de vista de los estudiantes, el mejor desempeño docente, el perfeccionamiento docente, la autoformación docente, mejores resultados de aprendizaje, etc.; es decir, aspectos que contribuyen a generar el necesario compromiso social de los docentes, clave para la mejora de la calidad de la educación. (p. 142).

2.2.8. La formación docente

Según el Ministerio de Educación (2012) se propone un norte al cambio en la profesión docente, debido a que las grandes transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX han colocado en el debate dos modelos de profesionalización: uno que se inclina por predeterminar medios y fines desde una lógica de causa-efecto y estandarizar tanto objetivos como procedimientos, preocupado por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y también en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad. La visión de la profesión docente en la que se basa el Marco de Buen Desempeño Docente se enmarca en esta segunda opción, la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio

exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. (pp. 15-16).

Por lo tanto, las exigencias para los docentes para mejorar su desempeño docente, no es solo el requerimiento de la norma, sino de es una demanda social. Asimismo, refiere que son tres las dimensiones profesionales que el docente debe desarrollar de manera articulada. (p. 20).

Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa.

Las motivaciones de los docentes

Tanto en la formación inicial y formación continua docente, qué mueve a las personas seguir una carrera docente, cuáles son las motivaciones que inducen a una persona estudiar para ser docente, qué motiva a un docente seguir formándose profesionalmente y estar en permanente capacitación o formación.

Para Vidal, García, & Pacheco (2010) entre las fuentes de motivación para los profesores se encuentran: sentirse seguro en la escuela, tener alumnos exitosos, gustarles su trabajo, tener alta autoestima, pensar que tienen un trabajo respetado en la sociedad, lograr buenos resultados por parte de la inspección, autorrealización, un clima positivo en la escuela, cooperación, relaciones positivas y solidarizarse con compañeros docentes, la percepción de ellos mismos como competentes en su campo, auto valerosos y auto respetuosos, con buenas tablas de ranking de buenas escuelas, pensando que la elección de su trabajo como carrera, siendo feliz en su vida privada, su éxito será reconocido y sus valores respetados, trabajando las horas convenientes, efectiva comunicación con los miembros de la escuela, buscando su sueldo adecuado, un gobierno administrativo escolar efectivo, una “cultura nuestra” y “comprensión” de la imparcialidad y disciplina constante en la escuela, apoyo emocional y psicológico por parte de la familia y amigos y sentimiento de seguridad en acontecimientos tales como accidentes, enfermedad ó jubilación. Se identificaron también factores motivadores que influyen en la motivación de los

profesores tales como: los objetivos de la escuela sean alcanzables, los cambios e innovaciones en la escuela, un deseo de lograr los objetivos tomando parte en el proceso de toma de decisiones, teniendo oportunidades de promoción ó progreso y siendo considerado como un modelo de rol. Sin embargo, una sensación de alejamiento de amigos ó de la sociedad; una actitud competitiva entre profesores siendo tema de medida disciplinaria e inadecuadas facilidades en la escuela para acceder a la información tienen un impacto negativo en los niveles de motivación de los profesores. Así, la principal responsabilidad para motivar a los profesores recae sobre la administración educativa. Los profesores son los responsables de focalizar la atención, el interés y el aprendizaje de los alumnos. El entusiasmo del profesor en las actividades diarias tiene un impacto significativo en el incremento de los niveles de motivación del profesor. Por eso cada logro está unido directamente con su propio nivel de motivación en el profesor. La motivación también incluye los gastos en el esfuerzo por lograr una meta u objetivo, creando fuerzas de poder y conduciendo comportamientos, mejorando una situación percibida como difícil por un individuo, conociendo las necesidades, proporcionando fuerzas conducentes al deseo de la propia acción, desarrollando un proceso físico y psicológico que tenga en cuenta los deseos, objetivos, metas, tendencias, comportamientos, propios intereses, selección, preferencias, puntos de vista y orientaciones individuales, una combinación de ambas fuerzas intrínsecas y extrínsecas que actúan dirigiendo y manteniendo comportamientos, incrementando la libertad de los empleados que trabajan y haciéndoles creer que sus necesidades satisfactorias serán mejores si ellos trabajan eficientemente en la organización.

Por otro lado, Eguren & De Belaunde (2019, p. 37) en su estudio nacional, tomando en consideración un marco analítico, optaron por agrupar ocho temáticas en cuatro categorías, en función de la naturaleza de la motivación a la que responden las razones para estudiar Educación:

1. Una de las razones principales que los docentes entrevistados identifican como motivación para dedicarse a la enseñanza es el no haber tenido otras alternativas. La limitada oferta de educación superior, así como la necesidad económica,

impidieron que este grupo de docentes estudiaran la carrera que realmente querían. Se trata de una temática sobre la cual muchos de los docentes entrevistados se explayaron, razón por la cual contamos con más elementos para el análisis en este caso.

2. Otra de las categorías identificadas consiste en que los maestros se orientan hacia la docencia debido a aspectos intrínsecos o altruistas vinculados con la carrera. Entre ellos están el considerar que se cuenta con habilidad para la enseñanza, un interés por contribuir en la formación de niños y jóvenes o “vocación”, y un gusto por trabajar con los niños.

3. La tercera categoría se refiere a los maestros y maestras que entran a la carrera docente debido a aspectos que podríamos llamar de socialización, ya sea a través de familiares o de su propia experiencia como estudiantes en la escuela.

4. Finalmente, una cuarta categoría agrupa las razones prácticas para dedicarse a la docencia. Entre ellas están el sentir mucha afinidad por una disciplina en particular y encontrar en la enseñanza una vía para mantenerse en contacto con ella, así como hallar en la docencia un trabajo que es conveniente por diversas razones.

2.3. Definición de términos

La motivación

Sustentado en la teoría de Herzberg, se asume la motivación como algo interno al individuo que se refuerza por factores externos e internos. Camargo (2016, p. 429).

Para Ramírez, Abreu, & Badii (2008) la motivación es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras. (p. 141).

La motivación docente

Según Camargo (2016) la motivación es uno de los factores claves que permiten que el individuo se desarrolle en las diversas áreas de su vida, en especial en el área laboral, porque por medio de ella se orientan las acciones hacia unos fines y objetivos que persigue. (p. 428)

Mientras que, para Criado del Rey & Pino (2014), la motivación docente es importante para la satisfacción y buen hacer de los propios profesores. Y esto está directamente relacionado con el bienestar personal y el bajo absentismo laboral. Si nos referimos al colectivo del profesorado, la primera se da cuando los motivos que conducen a un profesor hacia su tarea son inherentes al propio profesor. (p. 39)

Así, si un profesor realiza una determinada tarea alentado por motivos internos, como puede ser la satisfacción que le produce la propia actividad de enseñar, estaríamos hablando de motivación intrínseca. Si por el contrario el motivo que le impulsa a realizar su trabajo es ajeno a factores internos esto es, si viene determinado por incentivos o reforzadores positivos o negativos externos al propio profesor, entonces se dice que la motivación es extrínseca. (p. 32).

2.4. Hipótesis

Propiamente no tiene, por ser una investigación descriptiva, sin embargo, el problema de investigación orientó todo el proceso de estudio. Ya que, como asevera Sánchez & Reyes (2015) siendo una investigación descriptiva, llamada así por el método que emplea, no estuvo dirigida necesariamente hacia la verificación de hipótesis causales, pudiendo por esto no llegarse a explicitar una hipótesis determinada, más aún si sus objetivos son amplios. (p.50).

2.5. Variables

Variable: Motivación para estudiar Educación Inicial

Definición Conceptual: Son los impulsos y deseos que surgen, mantienen y regulan el comportamiento de las personas, éstas pueden ser internas, externas o

trascendentes, en el caso particular, son los impulsos que asumen los docentes para estudiar una segunda carrera profesional docente, Educación Inicial.

2.6. Operacionalización de variables

La operacionalización se realiza en base a lo planteado por Pérez López (1997), en su modelo antropológico, citado por García (2004) y Gratacós (2014).

Variable	Motivación	Son los impulsos y deseos que surgen, mantienen y regulan el comportamiento de las personas, éstas pueden ser internas, externas o trascendentes		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Intrínseca	Valor intrínseco de la carrera	- Me interesa la enseñanza en Educación Inicial - Siempre he querido ser maestro/a de Educación Inicial. - Me gusta enseñar en Educación Inicial. - La enseñanza en Educación Inicial es una profesión que te realiza.	Ordinal Muy importante (4) Importante (3) Poco importante (2) Nada importante (1)	Cuestionario sobre motivación docente.
	Trabajar con niños/as	- Quiero un trabajo que suponga trabajar con niños. - Quiero trabajar en un entorno con niños. - Me gusta trabajar con niños. - Quiero ayudar a los niños a aprender.		
	Tengo habilidad	- Tengo habilidades para ser buen maestro/a en Educación Inicial. - Tengo buenas habilidades para enseñar en Educación Inicial - La enseñanza en Educación Inicial es una profesión que se adecúa a mis habilidades.		
	Carrera de segunda opción	- No tenía claro qué carrera quería estudiar. - No tuve opciones en la carrera de primera opción. - Mi primera carrera era la última opción que tenía, pero no era lo que quería.		
	Experiencias previas de enseñanza/aprendizaje	- He tenido profesores a los que he admirado y me han influido positivamente. - He tenido profesores que han sido buenos modelos. - He tenido experiencias de aprendizaje positivas en Educación Inicial.		
Extrínseca	Seguridad del trabajo	- La enseñanza en Educación me ofrecerá un trabajo estable. - Ser maestro/a en Educación Inicial me permite tener un sueldo fijo. - La enseñanza en Educación Inicial es un trabajo seguro.		
	Conciliación trabajo-familia	- Por el horario escolar, trabajar como maestro me permitiría tener más tiempo para la familia.		

		- Siendo maestro/a en Educación Inicial tendré más vacaciones. - Los horarios me permitirán compatibilizarlo con mis responsabilidades familiares. - Siendo maestro/a tendré una jornada laboral corta. - Las vacaciones escolares encajan con mis obligaciones familiares.		
	Movilidad del trabajo	- La enseñanza puede darme la oportunidad de trabajar en otros lugares o instituciones. - La titulación del maestro tiene un reconocimiento en todas partes. - La enseñanza me permitirá elegir donde quiero vivir.		
	Influencias de conocidos	- Mis amigos piensan que debo ser maestro (a) de Educación Inicial. - Mi familia piensa que debería ser maestro (a) de Educación Inicial. - Mis colegas piensan que debería ser maestro (a) de Educación Inicial.		
Trascendente	Influir en el futuro de los niños	- La enseñanza en Inicial me permitirá formar en valores a los niños/as. - La enseñanza en Inicial me permitirá influir en la próxima generación. - La enseñanza en Inicial me permitirá influir en los niños/as.		
	Trabajar en pro de la igualdad social	- La enseñanza en Inicial me permitirá elevar las ambiciones de los maestros desfavorecidos. - La enseñanza en Inicial me permitirá ayudar a las personas socialmente desfavorecidas. - La enseñanza en Inicial me permitirá trabajar contra la desventaja social.		
	Contribución social	- La enseñanza me permite dar un servicio a la sociedad. - Los maestros hacen una contribución valiosa a la sociedad. - Ser maestro(a) me permite devolver a la sociedad lo que he recibido.		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

La investigación se desarrolló en el distrito, provincia y región de Huancavelica, lugar donde se encuentra ubicado la Universidad Nacional de Huancavelica. Sin embargo, dado la coyuntura actual de pandemia, la muestra de estudio, los estudiantes del Programa de Segunda Especialidad Profesional de Educación Inicial, sección “A”, son docentes de diferentes niveles y modalidades educativas, que proceden de las diversas regiones del país y no necesariamente se encuentran en la ciudad de Huancavelica. La única característica en común que tienen, es ser docente y estudiar la especialidad de Educación Inicial durante el año 2021.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación, de acuerdo a Sánchez & Reyes (2015, p. 36), es básica, pura o fundamental, ya que conlleva a la búsqueda de nuevos conocimientos, búsqueda de información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, asimismo señala que, nos permite conocer y entender mejor algún asunto o problema, sin preocuparse de la aplicación práctica de los conocimientos. En el presente estudio, se ha abordado, profundizado el tema de la motivación docente para estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial, determinar si obedece a motivaciones internas, externas o trascendentes.

3.3. Nivel de investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) el alcance de la investigación es descriptiva, ya que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un estudio (p. 92). Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Tal como sucede, con la presente investigación, que tiene el propósito de determinar las motivaciones internas, externas y trascendentes que conllevan a los docentes a elegir estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial.

3.4. Diseño de investigación

Desde la postura de Hernández, Fernández, & Baptista (2014, p. 155), el diseño es de corte no experimental, transeccional descriptivo, ya que, consiste en indagar una o diversas variables en un grupo de personas, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., proporcionando su descripción, pero un tiempo determinado.

En el caso específico de la presente investigación, el objetivo es describir, cuáles son las motivaciones de los docentes para estudiar una segunda carrera profesional de Educación Inicial.

Además, es transeccional, porque permitirá recoger datos en un determinado momento, en un tiempo único, es decir, el año 2021, porque los docentes de la sección “A”, cursan sus estudios de segunda carrera de Educación Inicial en el Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Universidad Nacional de Huancavelica el año 2021.

El diseño adoptado es el siguiente:

M ----- X₁

Donde:

M : La muestra, los docentes de la sección “A” Educación Inicial.

X₁ : Recolección de datos de la variable y se describe la única variable de investigación. Las motivaciones docentes para estudiar una segunda carrera profesional.

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 150 docentes, en su condición de estudiantes del Programa de Segunda Especialidad Profesional (PSEP) de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Huancavelica, que cursan estudios el año académico 2021.

Tabla1

Cantidad de estudiantes del PSEP especialidad Educación Inicial

SECCIÓN	CANTIDAD DE ESTUDIANTES
“A”	50
“B”	50
“C”	50
TOTAL	150

Nota: Datos de ingresantes al PSEP-UNH (2021).

La muestra estuvo conformada por 50 estudiantes de la Sección “A” del Programa de Segunda Especialidad Profesional de Educación Inicial de la Universidad Nacional Huancavelica, sin embargo, participaron en el desarrollo del instrumento de investigación, 46 estudiantes, sin considerar a los dos investigadores y dos estudiantes retirados. Por lo tanto, el procesamiento estadístico se realizará con la muestra de 46 estudiantes.

La elección de la muestra fue no probabilística o dirigida, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014, p. 189) porque supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, y es así como se realizó la elección.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Teniendo en cuenta la propuesta de Carrasco (2019, p. 314), la técnica utilizada fue la encuesta, que puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.

El instrumento que se empleó fue el Cuestionario sobre Motivación Docente, una adaptación del validado por Gratacós (2014), que tiene un formato de cuestionario tipo Likert. El motivo de la elección es que, responde a las dimensiones de la variable de investigación, es decir, permitió recoger información sobre las motivaciones internas, externas y trascendentes de los docentes, para estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial, para saber cuáles de ellas predominan o si todas están presentes.

El Cuestionario sobre Motivación Docente contiene las tres dimensiones de la variable motivación, con un total de 40 preguntas.

Motivación intrínseca: 17 preguntas, del 1 al 17, con una escala de medición de Muy importante (4), Importante (3), Poco importante (2) y Nada importante (1).

Motivación extrínseca: 14 preguntas, del 18 al 31, con una escala de medición de Muy importante (4), Importante (3), Poco importante (2) y Nada importante (1).

Motivación trascendente: 9 preguntas, del 32 al 40, con una escala de medición de Muy importante (4), Importante (3), Poco importante (2) y Nada importante (1).

El instrumento se aplicó de manera virtual, utilizando un formulario de una cuenta personal de Gmail de uno de los investigadores, llamado también Google Formularios, brindándoles un enlace, utilizando como medios de comunicación el WhatsApp del grupo de estudiantes y utilizando espacios en las sesiones sincrónicas virtuales de las asignaturas durante el lapso de dos semanas.

3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Los datos recolectados con la aplicación del instrumento fueron procesados mediante el software estadístico SPSS v.25. La presentación de los datos se realizará en el siguiente capítulo, mediante tablas de frecuencia y gráficos, con sus correspondientes análisis e interpretaciones, en base a los objetivos planteados para determinar los resultados de manera descriptiva.



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de información

Los resultados de la investigación se presentarán de acuerdo a los objetivos planteados que están relacionados directamente con las tres dimensiones de la variable de estudio, y con los datos obtenidos de la aplicación del Cuestionario sobre Motivación Docente.

Del total de 46 docentes de la muestra elegida, se encontró que, el 84,8% son mujeres y solo un 15,2% son varones, lo cual permite asumir que, el mayor porcentaje de docentes que eligen la segunda carrera profesional de Educación Inicial son mujeres. Asimismo, un 77,8% de los encuestados tienen como primera carrera profesional Educación Primaria, un 13,3% proceden de Educación Secundaria, un 4,4% de otras carreras, un 2,2% es de Educación Especial y otro 2,2% es de Educación Física; asumiendo que, la mayor proporción de docentes participantes de la segunda carrera profesional de Educación Inicial durante el periodo lectivo 2021, tiene como primera carrera, Educación Primaria.

En principio se presentarán los resultados por cada uno de los objetivos, es decir, por cada dimensión de estudio: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

4.1.1. Resultados de la dimensión Motivación intrínseca

Luego del procesamiento de datos de la dimensión Motivación intrínseca, resultados de las preguntas del 1 al 17, y con una escala de valoración, de 1 a 17 puntos, considerado muy bajo; de 18 a 34 puntos, bajo; de 35 a 51 puntos, alto; y del 52 a 68 puntos, muy alto.

Tabla 2

Resultados de motivación intrínseca

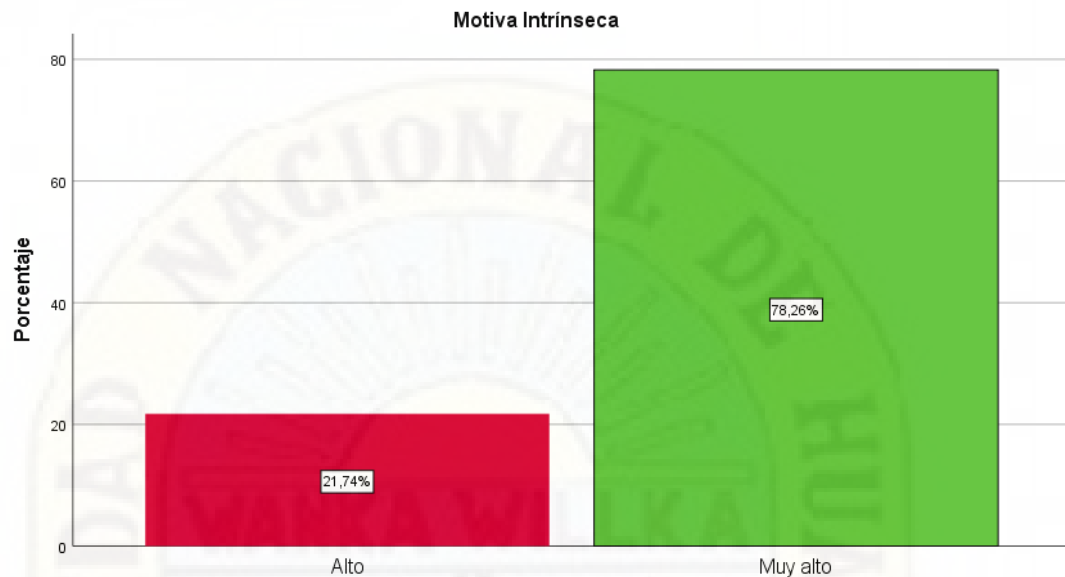
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	21,7	21,7	21,7
	Muy alto	36	78,3	78,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento estadístico del Cuestionario de motivación docente.

Según la tabla 2, las respuestas de los estudiantes de la muestra seleccionada, permiten afirmar que, el 78,3%, es decir, 36 encuestados, el mayor porcentaje de participantes, manifiestan una condición muy alta respecto a las motivaciones internas, motivaciones que han determinado estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial, en los que predomina el valor intrínseco de la propia carrera profesional, de trabajar con niños/as, de tener las habilidades para ejercer la docencia en Inicial, encontrar la carrera que realmente le gustaba aunque sea en segunda opción, las experiencias previas de enseñanza/aprendizaje en el nivel Inicial; entre otros indicadores que subyacen a las motivaciones internas.

Figura 3

Resultados de motivación intrínseca



Nota: Estadístico SPSS.

También se observa que, el 21,74% de la muestra seleccionada, es decir, 10 docentes participantes de la sección “A”, manifiestan un nivel alto en las motivaciones internas. Es necesario mencionar que, las respuestas obtenidas y procesadas nos dan a conocer que, no aparecen indicios de niveles bajos o muy bajos sobre la motivación intrínseca para seguir la segunda carrera profesional de Educación Inicial.

Si realizamos un análisis más específico, es decir, ítem por ítem, observando la tabla 3, podemos aseverar que el ítem: “Me interesa la enseñanza en Educación Inicial” es la que más se aproxima a la media, con una desviación estándar de 0,417 y tiene relación con el indicador “valor intrínseco a la carrera”, es decir, los docentes le dan el valor propio a la carrera de Educación Inicial; seguido de las preguntas: “Me gusta trabajar con niños”, “Quiero ayudar a los niños a aprender”, “Quiero trabajar en un entorno con niños”, con una desviación estándar de 0,491; 0,591 y 0,511 respectivamente y que corresponden al indicador “Trabajar con niños”, quiere decir que, los docentes eligen la segunda carrera de Educación Inicial porque les agrada trabajar con los niños.

Por otro lado, los ítems con los más altos valores de desviación estándar son: “No tenía claro qué carrera quería estudiar”, “No tenía opciones en mi primera carrera” y “Mi primera carrera era la última opción que tenía, pero no era lo que quería”, con 0,896: 0,994 y 0,954 respectivamente. Tienen que ver con el indicador “carrera de segunda opción”, son los datos más dispersos. Según Gratacós (2014), autor del instrumento, “puede explicarse como la antítesis de una orientación vocacional y por eso tiene un valor negativo” (p. 184). Por lo tanto, estos resultados expresarían presencia de factores que no necesariamente son internos, es decir, que no estudian realmente por vocación, o porque les gusta.

Tabla 3

Resultados de motivación intrínseca ítem por ítem

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. Desviación	Varianza
No tenía claro qué carrera quería estudiar.	46	1	4	107	2,33	,896	,802
Mi primera carrera era la última opción que tenía, pero no era lo que quería.	46	1	4	108	2,35	,994	,987
No tenía opciones en mi primera carrera.	46	1	4	110	2,39	,954	,910
He tenido profesores a los que he admirado y me han influido positivamente.	46	1	4	153	3,33	,732	,536
He tenido experiencias de aprendizaje positivas en Educación Inicial.	46	1	4	153	3,33	,762	,580
La enseñanza en Educación Inicial es una profesión que se adecúa a mis habilidades.	46	1	4	156	3,39	,714	,510
He tenido profesores que han sido buenos modelos.	46	1	4	156	3,39	,745	,555
Siempre he querido ser maestro/a de Educación Inicial.	46	2	4	158	3,43	,583	,340
La enseñanza en Educación Inicial es una profesión que me realiza.	46	1	4	159	3,46	,622	,387
Tengo buenas habilidades para enseñar en Educación Inicial.	46	1	4	160	3,48	,623	,388
Quiero un trabajo que suponga trabajar con niños.	46	1	4	160	3,48	,752	,566

Tengo habilidades para ser buen maestro/a en Educación Inicial.	46	1	4	161	3,50	,624	,389
Me gusta enseñar en Educación Inicial.	46	2	4	166	3,61	,537	,288
Quiero trabajar en un entorno con niños.	46	2	4	170	3,70	,511	,261
Quiero ayudar a los niños a aprender.	46	1	4	170	3,70	,591	,350
Me gusta trabajar con niños.	46	2	4	172	3,74	,491	,242
Me interesa la enseñanza en Educación Inicial.	46	3	4	174	3,78	,417	,174
N válido (por lista)	46						

Nota: Procesamiento estadístico del Cuestionario de motivación docente.

Por lo tanto, se concluye que, los docentes siguen la segunda carrera profesional de Educación Inicial debido a motivaciones internas tales como: predomina el valor intrínseco de la propia carrera profesional, las ganas de trabajar con niños/as, de tener las habilidades necesarias para ejercer la docencia en Inicial, encontrar la carrera que realmente le gusta, aunque sea en segunda opción y las experiencias previas de enseñanza/aprendizaje en el nivel Inicial.

4.1.2. Resultados de la dimensión Motivación extrínseca

Los ítems relacionados a esta dimensión son, del 18 al 31, las que han sido procesadas teniendo en cuenta un baremo según los siguientes parámetros: de 1 a 14 puntos, muy bajo; de 15 a 28 puntos, bajo; de 29 a 42 puntos, alto; y de 43 a 56 puntos, muy alto. Esta dimensión tiene como componentes 4 indicadores, Seguridad del trabajo, Conciliación trabajo-familia, Movilidad del trabajo e Influencias de conocidos, aspectos que también se tomarán en cuenta en el análisis.

Tabla 4

Resultados motivación extrínseca

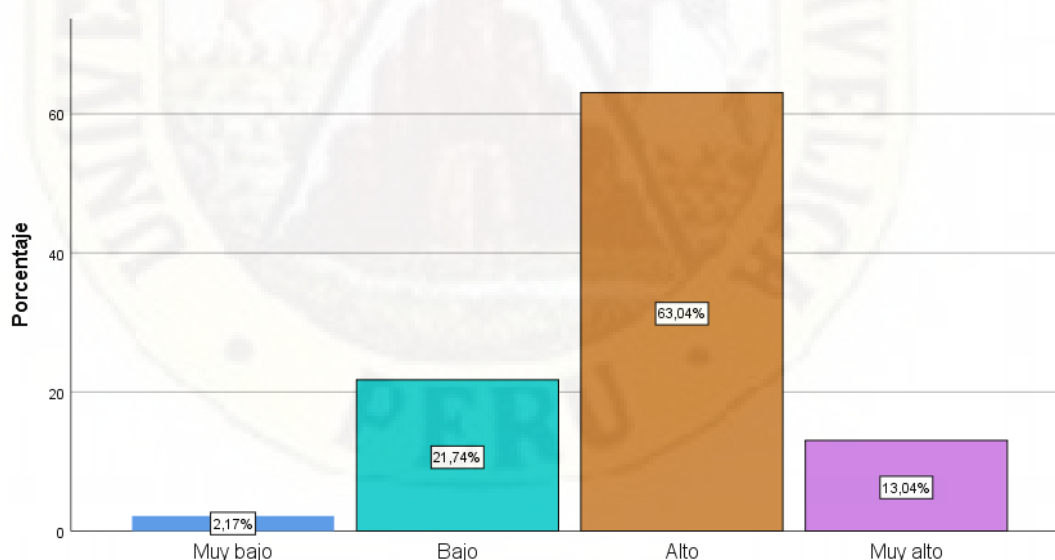
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Bajo	10	21,7	21,7	23,9
	Alto	29	63,0	63,0	87,0
	Muy alto	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento estadístico del Cuestionario de motivación docente.

En general, del análisis de la tabla 4, se puede desprender principalmente que, hay un alto porcentaje de docentes, 63 % de la muestra, es decir 29 de los 46 participantes, que eligen la segunda carrera profesional de Educación Inicial, por cuestiones externas, ya sea por tener una mayor seguridad de trabajo, para conciliar o atender mejor los espacios de trabajo y familia, por tener mejores oportunidades de trabajo o simplemente por influencias de otras personas; a este grupo, también se le debe agregar el 13 %, o sea 6 docentes, que se encuentran en la escala muy alto. Solo un docente, no ha considerado estas cuestiones en su decisión de hacer la segunda carrera, se podría decir, de manera contundente, porque tiene un puntaje muy bajo. Mientras que, 10 docentes, es decir el 21,7 %, tiene un puntaje bajo, lo que podría significar que, para ellos no han sido del todo determinante las cuestiones o indicadores expuestos para elegir la segunda carrera.

Figura 4

Resultados de motivación extrínseca



Nota: Estadístico SPSS.

Si se asume solo dos niveles, las bajas motivaciones externas alcanzarían un 23,91 %, mientras que los altos porcentajes de motivaciones externas para estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial, alcanzarían el 76,08

% de los encuestados, es decir, 35 docentes del total de 46, personas que estudian por factores externos diferentes a la vocación, al propósito de trabajar con niños de hasta 5 años de edad.

Tabla 5

Resultados de motivación extrínseca ítem por ítem

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. Desviación	Varianza
La enseñanza en Educación Inicial me ofrecerá un trabajo estable.	46	1	4	128	2,78	,786	,618
Ser maestro/a en Educación Inicial me permite tener un sueldo fijo.	46	1	4	111	2,41	,832	,692
La enseñanza en Educación Inicial es un trabajo seguro.	46	1	4	117	2,54	,862	,743
Por el horario escolar, trabajar como maestro me permitiría tener más tiempo para la familia.	46	1	4	117	2,54	,808	,654
Siendo maestro/a en Educación Inicial tendré más vacaciones.	46	1	4	84	1,83	,825	,680
Los horarios me permitirán compatibilizarlo con mis responsabilidades familiares.	46	1	4	107	2,33	,845	,714
Siendo maestro/a tendré una jornada laboral corta.	46	1	4	98	2,13	,833	,694
Las vacaciones escolares encajan con mis obligaciones familiares	46	1	4	102	2,22	,867	,752
La enseñanza puede darme la oportunidad de trabajar en otros lugares o instituciones.	46	1	4	143	3,11	,900	,810
La titulación de maestro tiene un reconocimiento en todas partes.	46	1	4	144	3,13	,957	,916
La enseñanza me permitirá elegir donde quiero vivir.	46	1	4	114	2,48	,937	,877
Mis amigos piensan que debo ser maestro (a) de Educación Inicial.	46	1	4	105	2,28	1,047	1,096
Mi familia piensa que debería ser maestro (a) de Educación Inicial.	46	1	4	114	2,48	1,049	1,100
Mis colegas piensan que debería ser maestro (a) de Educación Inicial.	46	1	4	105	2,28	1,004	1,007
N válido (por lista)	46						

Nota: Procesamiento estadístico del Cuestionario de motivación docente

En la tabla 5, los ítems, “La enseñanza en Educación me ofrecerá un trabajo estable”, “Ser maestro/a en Educación Inicial me permite tener un sueldo fijo” y “La enseñanza en Educación Inicial es un trabajo seguro”, con una desviación estándar de 0,786; 0,832 y 0,862 respectivamente, corresponden al indicador

“Seguridad del trabajo”, con esta información, producto del análisis se puede afirmar que la mayoría de docentes han elegido la segunda carrera profesional de Educación Inicial, para mejorar su situación laboral, para asegurar una fuente de trabajo, obviamente, alejado de las propias motivaciones internas que señalaron el ítems correspondiente a esta dimensión. Por otro lado, los ítems, “Mis amigos piensan que debo ser maestro (a) de Educación Inicial”, “Mi familia piensa que debería ser maestro (a) de Educación Inicial” y “Mis colegas piensan que debería ser maestro (a) de Educación Inicial”, con 1,047; 1,049 y 1,004 que de desviación estándar respectivamente, corresponden al componente “Influencias de conocidos”, son los factores que menos inciden en la elección de seguir la segunda carrera profesional.

4.1.3. Resultados de la dimensión Motivación trascendente

Teniendo en cuenta que, esta dimensión fue valorada mediante los ítems del 32 al 40, es decir 9 ítems, las que fueron valoradas mediante el baremo de 1 a 9 puntos, muy baja presencia, de 10 a 18 puntos baja presencia, de 19 a 27 puntos presencia alta y de 28 a 36 puntos muy alta.

Tabla 6

Resultados de motivación trascendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	26	56,5	56,5	56,5
	Alto	18	39,1	39,1	95,7
	Bajo	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

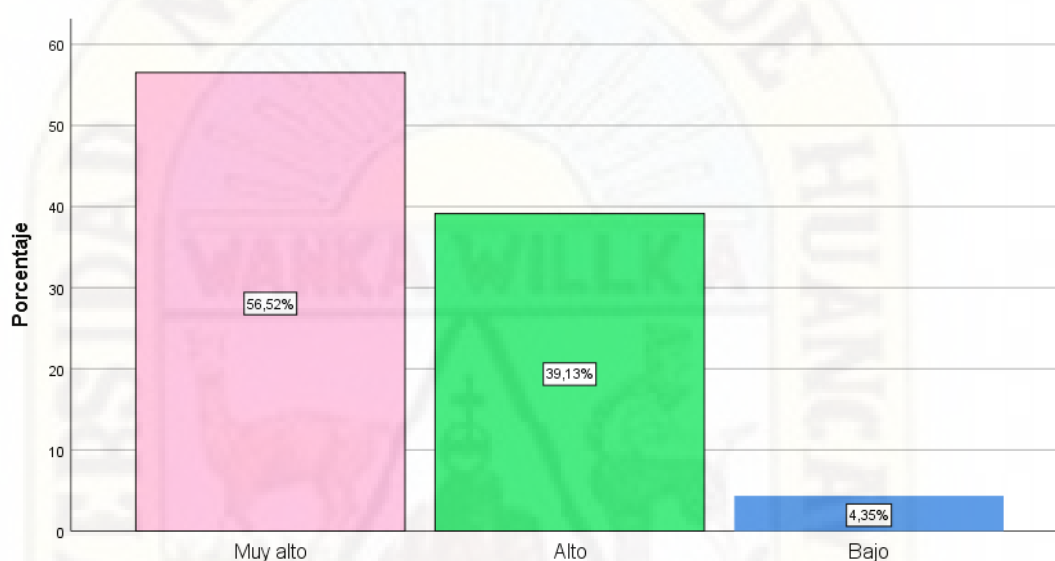
Nota: Procesamiento estadístico del Cuestionario de motivación docente

Enfatizando que, esta dimensión tiene como componentes tres aspectos: Influir en el futuro de los niños, Trabajar en pro de la igualdad social y Contribución social, de la Tabla 6 se concluye que, el 56,5% de la muestra, es decir, 26 docentes, se encuentran en un alto porcentaje de motivación trascendente para estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial; a los que hay que agregar, el 39,1%, o sea 18 docentes que se hallan en el nivel alto de la valoración, haciendo un total porcentual de 95,6%, es decir, 44 docentes de la

muestra seleccionada, que han elegido esta segunda carrera, ya sea por querer influir en el futuro de los niños y niñas, ya sea por realizar el trabajo en bien de la igualdad social o ya sea por contribuir a la sociedad a través de la educación de los niños y niñas de Educación inicial.

Figura 4

Resultados de motivación trascendente



Nota: Estadístico SPSS

Solo al 4,35% de los docentes del total de 46, es decir, 2 docentes, se podría decir, no les parece importante la trascendencia social para seguir la segunda carrera profesional de Educación Inicial, o no consideran factores altruistas para seguir estos estudios, posiblemente predominarán los factores externos o internos en su decisión.

Ahora es menester, desmenuzar los aspectos específicos de los datos por ítems y componentes. En la Tabla 7 se muestra los resultados por ítem, donde se debe desatacar que, “La enseñanza en Inicial me permitirá formar en valores a los niños/as”, “La enseñanza en Inicial me permitirá influir en la próxima generación” y “La enseñanza en Inicial me permitirá influir en los niños/as”, con desviación estándar de 0,610; 0,690 y de 0,822 respectivamente, y que corresponden al componente “Influir en el futuro de los niños” es la que más

arraigo tiene para la mayoría de docentes que eligen estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial, ver ésta como una oportunidad de contribuir para mejorar el futuro de los niños y niñas.

Tabla 7

Resultados de motivación trascendente ítem por ítem

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. Desviación	Varianza
La enseñanza en Inicial me permitirá formar en valores a los niños/as.	46	1	4	167	3,63	,610	,371
La enseñanza en Inicial me permitirá influir en la próxima generación.	46	1	4	159	3,46	,690	,476
La enseñanza en Inicial me permitirá influir en los niños/as.	46	1	4	154	3,35	,822	,676
La enseñanza en Inicial me permitirá elevar las ambiciones de los maestros desfavorecidos.	46	1	4	107	2,33	,944	,891
La enseñanza en Inicial me permitirá ayudar a las personas socialmente desfavorecidas.	46	1	4	125	2,72	1,004	1,007
La enseñanza en Inicial me permitirá trabajar contra la desventaja social.	46	1	4	118	2,57	,981	,962
La enseñanza me permite dar un servicio a la sociedad.	46	1	4	156	3,39	,802	,643
Los maestros hacen una contribución valiosa a la sociedad.	46	1	4	161	3,50	,810	,656
Ser maestro(a) me permite devolver a la sociedad lo que he recibido.	46	1	4	152	3,30	,940	,883
N válido (por lista)	46						

Nota: Procesamiento estadístico del Cuestionario de motivación docente

Por otro lado, los ítems “La enseñanza en Inicial me permitirá elevar las ambiciones de los maestros desfavorecidos”, “La enseñanza en Inicial me permitirá ayudar a las personas socialmente desfavorecidas” y “La enseñanza en Inicial me permitirá trabajar contra la desventaja social”, con desviación estándar de 0,944; de 1,004 y de 0,981 respectivamente, siendo aspectos que corresponden al componente “Trabajar en pro de la igualdad social” son las que se alejan más de los factores que determinan para que los docentes elijan estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial. Se podría entender que, los docentes no estudian la segunda carrera por buscar o contribuir a la igualdad

social, a la igualdad de oportunidades, o tal vez, no comprendan la relación que tenga su elección de estudiar una segunda carrera con la igualdad social.

Finalmente, los resultados por dimensiones arrojan que, respecto a la motivación interna, los participantes muestran un porcentaje de 21,7 % y 78,3 en el nivel alto y muy alto, respectivamente; respecto a la motivación externa, los docentes expresan un porcentaje de 2,2 %, 21,7 %, 63 % y 13 %, en el nivel muy bajo, bajo, alto y muy alto; y respecto a la motivación trascendente, los docentes expresan un porcentual de 56,5 %, 39,1% y 4,3% en el nivel muy alto, alto y bajo, respectivamente.

4.2. Discusión de resultados

Teniendo como base los resultados del procesamiento de datos en el acápite anterior, donde se evidencia que los docentes eligen la segunda carrera profesional de Educación Inicial por motivación interna, en porcentaje alto y muy alto con un 21,7 % y 78,3%; por motivación externa, un porcentaje de 2,2 %, 21,7 %, 63 % y 13 %, en el nivel muy bajo, bajo, alto y muy alto, respectivamente; y que lo hacen por motivación trascendente, un porcentual de 56,5 %, 39,1% y 4,3% en el nivel muy alto, alto y bajo, respectivamente. Permite asumir, en principio la existencia de tres tipos de motivaciones para que los docentes estudien la segunda carrera profesional de Educación Inicial; en segundo lugar, se determina que hay una mayor predominancia de las motivaciones intrínsecas y trascendentes en desmedro de la motivación extrínseca, en el caso de la muestra seleccionada. Resultados que coinciden con lo señalado por Gratacós (2014), quien señala que, producto de la aplicación de su instrumento de investigación, existen tres tipos de motivaciones para elegir cursar los estudios de Educación, las motivaciones extrínsecas, las motivaciones intrínsecas y las motivaciones altruistas (llamadas también prosociales o trascendentes). y que, en la muestra española, para seguir la carrera docente en Educación Infantil y Primaria, en orden de importancia es: la motivación intrínseca (valor intrínseco), la motivación altruista (valor utilidad social), por último, la motivación extrínseca (valor utilidad personal), asimismo, confirmó

la importancia de las motivaciones intrínsecas y altruistas por encima de las extrínsecas en los países desarrollados. En el caso de la muestra seleccionada sucede algo similar, predominancia de la motivación interna y trascendente.

Habiendo realizado el estudio en una sola muestra de estudio, se encontró que los docentes que estudian la segunda carrera profesional de Educación Inicial, tienen diversas motivaciones, no son únicas o excluyentes, es decir, eligen realizar su segunda carrera por motivos internos, externos y trascendentes, tal es así que, en los resultados aparecen 76 % de docente que refieren hacerlo por factores externos diversos. Lo que concuerda con lo aseverado por García-Poyato, Cordero, & Torres (2018), producto de la revisión de estudios empíricos que realizaron sobre motivaciones para ingresar a la formación docente, donde hallaron que, en general, se presentan dos tipos de motivación: intrínseca, originada al interior de la persona, y extrínseca, donde las razones para llevar a cabo la conducta provienen del exterior, y que citando el estudio de Moreno-Murcia y Silveira (2015) sostienen que los individuos no presentan una motivación única al determinar sus decisiones profesionales, sino razones que combinan distintos tipos de motivación. En el caso específico de la docencia, la clasificación más utilizada es extrínseca (ingreso económico, condiciones laborales y estatus social), intrínseca (enseñanza a niños y gusto específico por una materia escolar) y altruista (percepción de la docencia como un trabajo socialmente valioso e importante).

El estudio realizado dista de lo planteado por Pontes, Serrano & Poyato (2013), por la naturaleza del estudio asumido, estaba orientado al estudio de las concepciones que tenían los docentes en formación inicial y no a las motivaciones que tenían.

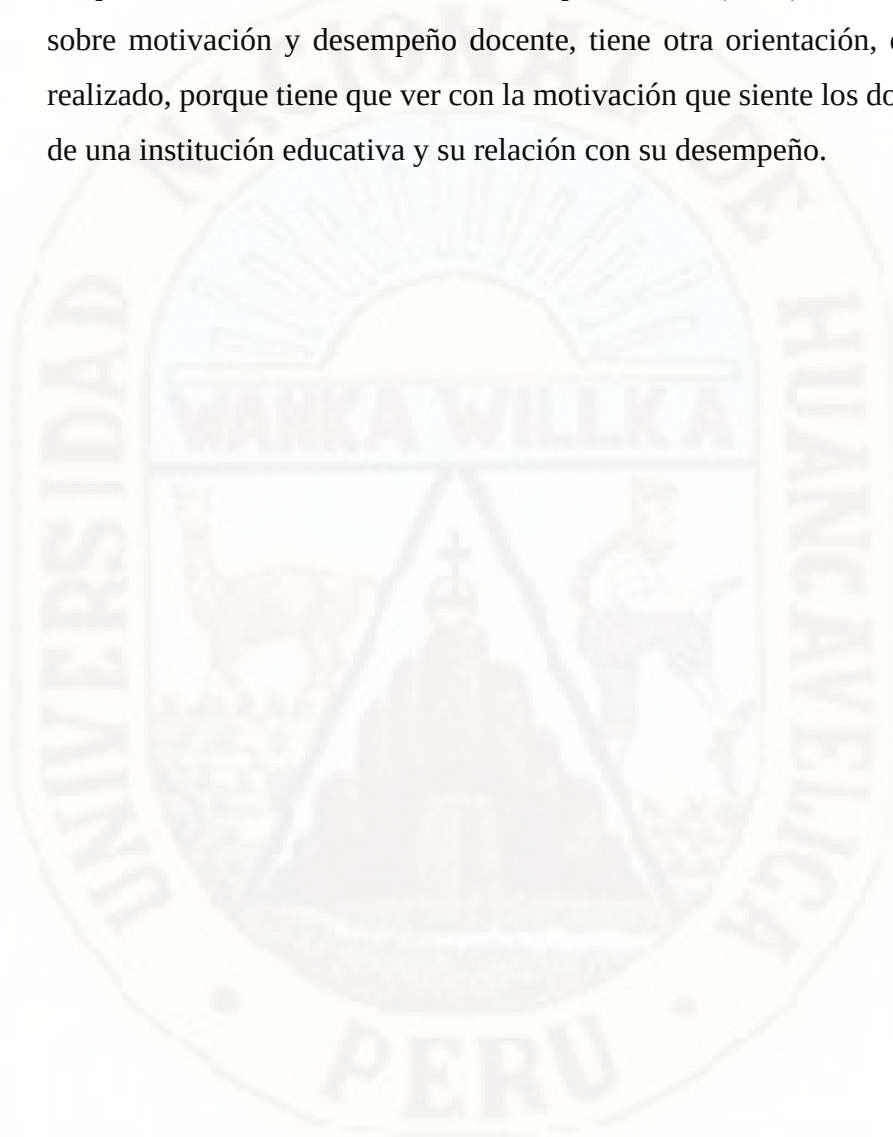
Por otro lado, Llorent, Cobano & Bejarano (2019) en su investigación sobre la motivación de los maestros en formación inicial universitaria, concluyeron que, a medida que aumenta la motivación extrínseca, se produce una disminución en la motivación intrínseca, por ejemplo, al establecer estrategias que desarrollen la motivación extrínseca, pueden obtenerse resultados a corto plazo (por ejemplo,

la adquisición memorística de conocimiento para un examen), pero pueden ir en detrimento de la motivación intrínseca (la adquisición de un conocimiento significativo para ponerlo en práctica durante su futuro desempeño profesional), lo que podría ser complementado con lo hallado en el desarrollo del presente estudio, donde se distingue que, el 100 % de docentes, sumando las escalas de alto y muy alto, eligen la segunda carrera profesional docente por motivación intrínseca; mientras que, un 23,91 % se encuentra en la escala de baja y el 76,08 % se encuentra en la escala alta de las motivaciones extrínsecas para seguir la segunda carrera profesional, como se observa, la presencia de motivaciones internas son altas y las motivaciones externas van disminuyendo. Lo que podría estar relacionado con lo planteado por Apaza (2020), sobre el dinamismo de las motivaciones, porque refiere que, la teoría de la Autodeterminación es vigente para entender la motivación docente, teoría que busca superar los viejos debates acerca de la naturaleza dicotómica de la motivación – motivación intrínseca o extrínseca– por lo que plantea un dinamismo en el proceso motivacional.

Considerando que los hallazgos en el presente estudio muestran que, el total de docentes eligen la segunda carrera profesional de Educación Inicial por motivación interna, lo que implica componentes como: valoración propia de la carrera, el gusto por trabajar con niños y niñas, tener las habilidades para hacerlo, así como experiencias previas positivas de enseñanza/aprendizaje; y que, como motivaciones externas, se expresan principalmente en el componente de seguridad en el trabajo, es decir han elegido la segunda carrera profesional de Educación Inicial, para mejorar su situación laboral, para asegurar una fuente de trabajo; y en el caso de las motivaciones trascendentes, siendo sus componente con mayor puntuación, influir en el futuro de los niños, para elegir estudiar la segunda carrera, corroboraría lo concluido por Díaz (2018) que, el motivo para que los docentes culminen las capacitaciones, es inherente al mejoramiento de la docencia universitaria y el aprendizaje de sus estudiantes (motivación intrínseca); en cambio, para el grupo que no culmina, los motivos están asociados al reconocimiento y mejora de su imagen profesional u hoja de vida (motivación extrínseca), y que, el motivo para continuar capacitándose en el

grupo que culmina las capacitaciones se basa en la importancia de su rol como docentes, ya que existe un impacto de lo aprendido en su propio desarrollo como docentes universitarios y, por tanto, en su labor dentro del aula.

Respecto a los resultados encontrados por Sumiri (2018) en su investigación sobre motivación y desempeño docente, tiene otra orientación, diferente a lo realizado, porque tiene que ver con la motivación que siente los docentes dentro de una institución educativa y su relación con su desempeño.



Conclusiones

Los docentes eligen y siguen la segunda carrera profesional de Educación Inicial principalmente por motivaciones intrínsecas y trascendentes, sin embargo, también muestran motivaciones extrínsecas en menor proporción.

Las motivaciones intrínsecas que tienen los docentes para seguir la segunda carrera profesional de Educación Inicial son: la valoración de la carrera profesional, les gusta trabajar con los niños y niñas, consideran que tienen las habilidades necesarias y que han tenido experiencias previas positivas de enseñanza y aprendizaje en Educación Inicial.

Las motivaciones de carácter extrínsecas que tienen los docentes para seguir la segunda carrera profesional de Educación Inicial principalmente es la seguridad en el trabajo, porque consideran que tendrán un trabajo estable, seguro y un sueldo fijo; así como, para tener más oportunidades de trabajo en otras instituciones, que tiene que ver con la movilidad en el trabajo.

Las motivaciones de carácter trascendente que tienen los docentes para seguir La segunda carrera profesional de Educación Inicial, tienen que ver principalmente con: influir en el futuro de los niños y niñas, ya que consideran que, enseñar en Educación Inicial les permitirá formar en valores a los niños y niñas, e influir a las próximas generaciones; y en menor proporción por contribuir en la sociedad.

Recomendaciones

A las autoridades universitarias de la Facultad de Ciencias de la Educación, del Programa de Segunda Especialidad Profesional, generar un espacio pedagógico para poder compartir los resultados de la presente investigación con los estudiantes, profundizando en la importancia de las motivaciones intrínsecas, extrínseca y trascendentes.

A las autoridades de la DRE y UGEL, tener en cuenta los resultados del presente estudio, para sensibilizar a los docentes que eligen seguir la segunda carrera de Educación Inicial, destacando las motivaciones intrínsecas y trascendentes.

A los estudiantes de las diferentes especialidades de una segunda carrera profesional, utilizar el instrumento de investigación empleado, revisando la fuente principal y haciendo las adaptaciones necesarias.

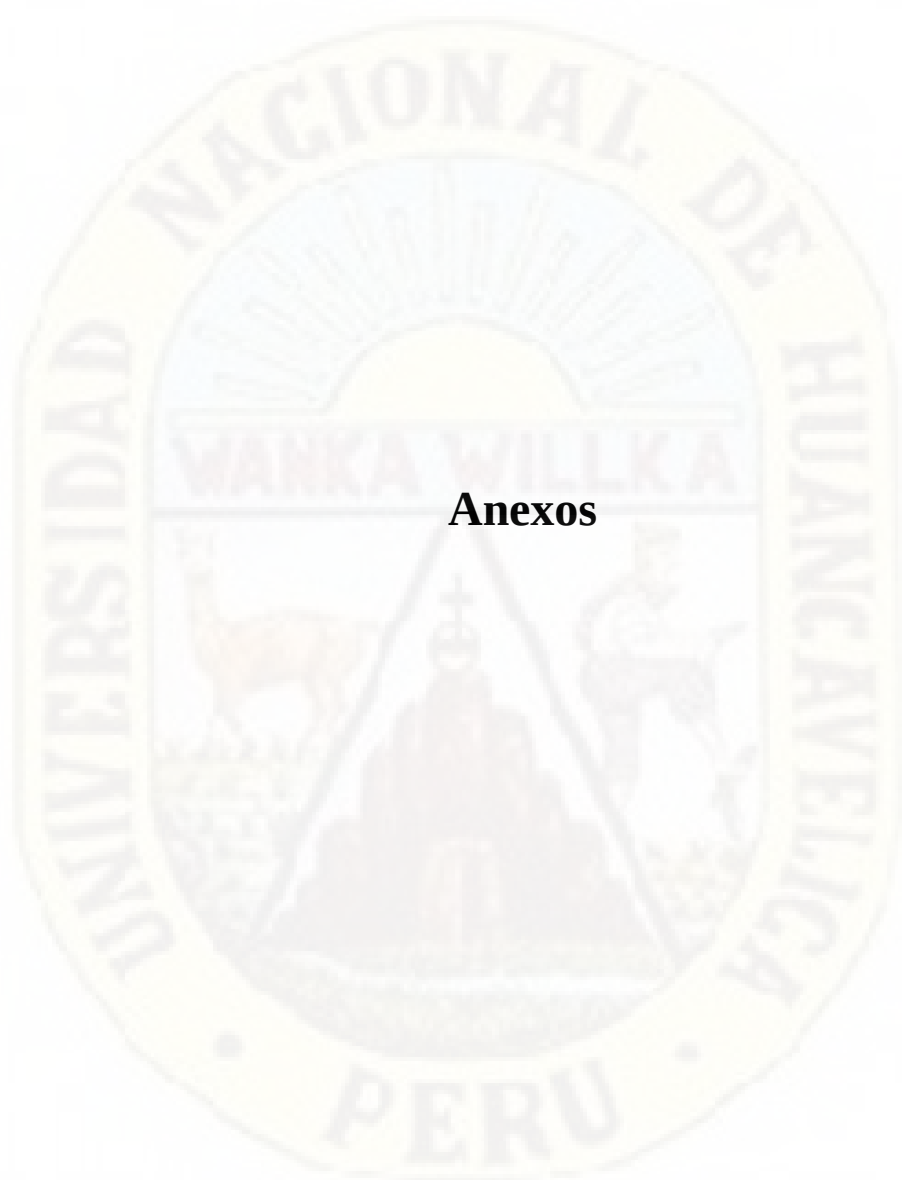
A los docentes que eligen seguir una segunda carrera profesional, considerar las motivaciones que tienen para hacerlo, confrontando la importancia que tienen cada una ellas, destacando no solo el beneficio personal sino social.

Referencias bibliográficas

- Apaza, E. A. (2020). *Percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica del Perú*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Aragón, J., & Cruz, M. (2020). *Escuela de Gobierno y Políticas Públicas*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revsita de Ciencias Sociales*, 45-61.
- Argandoña, A. (1991). *Mercado de trabajo: ¿Supone alguna diferencia tratar con hombres?* IESE Business School - Universidad de Navarra.
- Bruno, F., Fernández, M., & Stover, J. (2020). Escala de motivación situacional académica para estudiantes universitarios: desarrollo y análisis psicométricos. *Interdisciplinaria*, 37(1), 129-144. doi:[http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path\[\]=389](http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path[]=389)
- Camargo, D. A. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Cuadernos de Contabilidad*, 421-448.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Criado del Rey, J., & Pino, M. (2014). Estudio sobre la motivación del profesorado en un contexto urbano. *INFAD Revista de Psicología*, 31-41.
- Díaz, R. d. (2018). *La motivación del docente universitario para ejercer su labor y formarse continuamente*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Domínguez, J., & Pino-Juste, M. (2014). Motivación intrínseca y extrínseca. Análisis en adolescentes Gallegos. *INFAD Revista de Psicología*, 1(1), 349-358. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851780036>
- Dussel, I. (2020). La formación docente y los desafíos de la pandemia. *Revista EFI-DGES*, 11-25.
- Eguren, M., & De Belaunde, C. (2019). *No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú*. Lima, Perú: Instituto de Estudios Peruanos.
- García, A. (2004). Una nueva Teoría de Motivación: El Modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15(1), 123-163. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4896080>

- García-Poyato, J., Cordero, G., & Torres, R. (2018). *Motivaciones para ingresar a la formación docente. Revisión de estudios empíricos publicados en el Siglo XXI*. California, México: Universidad Autónoma de Baja California.
- Gratacós, G. (2014). *Estudio sobre las motivaciones en la elección de ser maestro*. Catalunya: Universitat Internacional de Catalunya.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Instituto Europeo de Posgrado. (2013). *La motivación como clave para desarrollar personas*. IEP.
- Llorent, V., Cobano, V., & Bejarano, P. (2019). Motivación de maestros de infantil y primaria durante la formación inicial universitaria. *Revista de Humanidades*, 37-64.
- Lopez-Jurado, M., & Gratacós, G. (2013). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Estudios sobre Educación*, 24, 125-147. doi: <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/download/2027/1892/>
- Manso, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* N° 128, 80-86.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete.
- Miñana, J., & Chinchilla, N. (2001). Motivación y médicos en familia (II). *SERIES, Motivación y Carrera Profesional en Medicina de Familia*, 28(10), 668-673. doi:<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13023744>
- Núñez, J. L. (2006). Validación de la Escala de Motivación Educativa (EME) en Paraguay. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(2), 185-192. doi:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n2/v40n2a06>
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educación*, 2(1), 75-93. doi:<http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la Teoría Bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 25-52.
- Pontes, A., Serrano, R., & Poyato, F. (2013). Concepciones y motivaciones sobre el desarrollo profesional docente en la formación inicial del profesorado de educación secundaria. *Revista Eureka*, 533-551.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 143-185.

- Rodríguez, J., & Hernández, K. (2018). Problematicación de las prácticas docentes y contextualización de la enseñanza. *Propósitos y Representaciones*, 507-541.
- San Martín, O. R. (03 de 11 de 2015). Los cinco grandes problemas del profesorado español. *El mundo*.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial Vision Universitaria.
- Sandoval, W. (2017). La motivación. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(2), 1-5. doi:<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/2103/1566>
- Soriano, M. M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Universidad de Zaragoza.
- Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa 2017*. Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Vidal, F., García, J., & Pacheco, D. (2010). La motivación en los profesores. *INFAD Revista de Psicología*, 937-942.



Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS Y VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cuáles son las motivaciones de los docentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021? Problemas específicos 1. ¿Cuáles son las motivaciones de carácter intrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021? 2. ¿Cuáles son las motivaciones de carácter extrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021? 3. ¿Cuáles son las motivaciones de carácter trascendente para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021?	Objetivo general: Describir las motivaciones que tienen los docentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021. Objetivos específicos 1. Identificar las motivaciones de carácter intrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021. 2. Identificar las motivaciones de carácter extrínseco para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021. 3. Identificar las motivaciones de carácter trascendentes para estudiar la segunda especialidad de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2021.	Antecedentes 1. Antecedentes internacionales Pontes, Serrano y Poyato (2013). Concepciones y motivaciones sobre el desarrollo profesional docente en la formación inicial del profesorado de educación secundaria. En Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. García, Cordero y Torres (2017). Motivaciones para ingresar a la formación docente. revisión de estudios empíricos publicados en el Siglo XXI. Estudio realizado en la Universidad Autónoma de Baja California. 2. Antecedentes nacionales Apaza (2020). Percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica. Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Díaz (2018). <i>La motivación del docente universitario para ejercer su labor y formarse continuamente</i>, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Bases teóricas La teoría de las motivaciones de Maslow Las motivaciones La motivación intrínseca La motivación extrínseca La motivación trascendente Formación docente	Hipótesis general: No tiene propiamente, por tener un carácter descriptivo. Variable: Motivación para estudiar Educación Inicial Dimensiones: Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendente	Tipo y nivel de investigación: Básica, descriptiva Diseño de investigación: Transeccional descriptivo simple Población: 150 docentes del PSEP de Educación Inicial de la UNH, 2021 Muestra: 50 docentes, sección "A" del PSEP de Educación Inicial de la UNH, 2021 Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre motivación docente. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva. Procesamiento con el SPSS 25

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN DOCENTE

Adaptación de Gratacós (2014)

CÓDIGO ESTUDIANTE: FECHA:.....

PRIMERA CARRERA:..... SEXO:

INSTRUCCIONES: Estimado maestro o maestra, a continuación, te presentamos un conjunto de indicadores, según sea tu parecer, elige un número para cada uno de ellos, de acuerdo al siguiente cuadro:

4	3	2	1
Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante

La encuesta es anónima, por lo que, agradeceremos su respuesta sincera y objetiva.

He decidido estudiar la segunda carrera profesional de Educación Inicial porque...					
Nº	Ítems	4	3	2	1
1	Me interesa la enseñanza en Educación Inicial.				
2	Siempre he querido ser maestro/a de Educación Inicial.				
3	Me gusta enseñar en Educación Inicial.				
4	La enseñanza en Educación Inicial es una profesión que me realiza.				
5	Quiero un trabajo que suponga trabajar con niños y niñas.				
6	Quiero trabajar en un entorno con niños y niñas.				
7	Me gusta trabajar con niños y niñas.				
8	Quiero ayudar a los niños y niñas a aprender.				
9	Tengo habilidades para ser buen maestro/a en Educación Inicial.				
10	Tengo buenas habilidades para enseñar en Educación Inicial.				
11	La enseñanza en Educación Inicial es una profesión que se adecúa a mis habilidades.				
12	No tenía claro qué carrera quería estudiar.				
13	No tenía opciones en mi primera carrera.				
14	Mi primera carrera era la última opción que tenía, pero no era lo que quería.				
15	He tenido profesores a los que he admirado y me han influido positivamente.				
16	He tenido profesores que han sido buenos modelos.				

17	He tenido experiencias de aprendizaje positivas en Educación Inicial.				
18	La enseñanza en Educación Inicial me ofrecerá un trabajo estable.				
19	Ser maestro/a en Educación Inicial me permite tener un sueldo fijo.				
20	La enseñanza en Educación Inicial es un trabajo seguro.				
21	Por el horario escolar, trabajar como maestro me permitiría tener más tiempo para la familia.				
22	Siendo maestro/a en Educación Inicial tendré más vacaciones.				
23	Los horarios me permitirán compatibilizarlo con mis responsabilidades familiares.				
24	Siendo maestro/a tendré una jornada laboral corta.				
25	Las vacaciones escolares encajan con mis obligaciones familiares				
26	La enseñanza puede darme la oportunidad de trabajar en otros lugares o instituciones.				
27	La titulación de maestro tiene un reconocimiento en todas partes.				
28	La enseñanza me permitirá elegir donde quiero vivir.				
29	Mis amigos piensan que debo ser maestro (a) de Educación Inicial.				
30	Mi familia piensa que debería ser maestro (a) de Educación Inicial.				
31	Mis colegas piensan que debería ser maestro (a) de Educación Inicial.				
32	La enseñanza en Inicial me permitirá formar en valores a los niños/as.				
33	La enseñanza en Inicial me permitirá influir en la próxima generación.				
34	La enseñanza en Inicial me permitirá influir en los niños/as.				
35	La enseñanza en Inicial me permitirá elevar las ambiciones de los maestros desfavorecidos.				
36	La enseñanza en Inicial me permitirá ayudar a las personas socialmente desfavorecidas.				
37	La enseñanza en Inicial me permitirá trabajar contra la desventaja social.				
38	La enseñanza me permite dar un servicio a la sociedad.				
39	Los maestros hacen una contribución valiosa a la sociedad.				
40	Ser maestro(a) me permite devolver a la sociedad lo que he recibido.				

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DOCENTE PSEP-EI-2021

Preguntas Respuestas 46 Configuración Total de puntos: 0

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN DOCENTE

Estimado maestro o maestra, a continuación, te presentamos un conjunto de enunciados, seleccione la opción que más lo identifique, de acuerdo a la siguiente escala: 4=Muy importante; 3=Importante; 2=Poco importante; 1=Nada importante. El cuestionario es anónimo, por lo que, agradeceremos su respuesta sincera y objetiva. Por anticipado, agradecemos su colaboración. Todos los ítems se refieren al siguiente enunciado: HE DECIDIDO ESTUDIAR LA SEGUNDA CARRERA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL PORQUE...

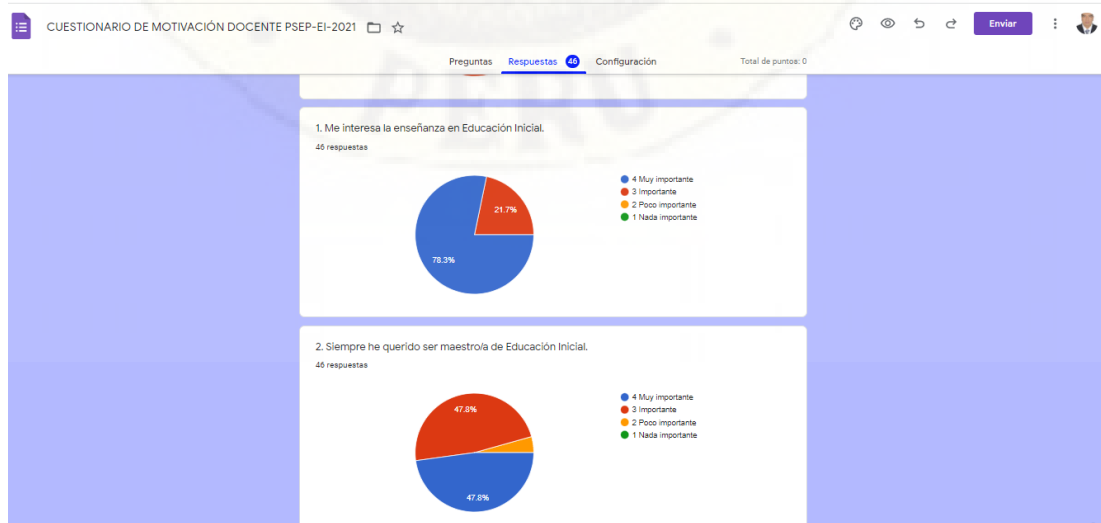
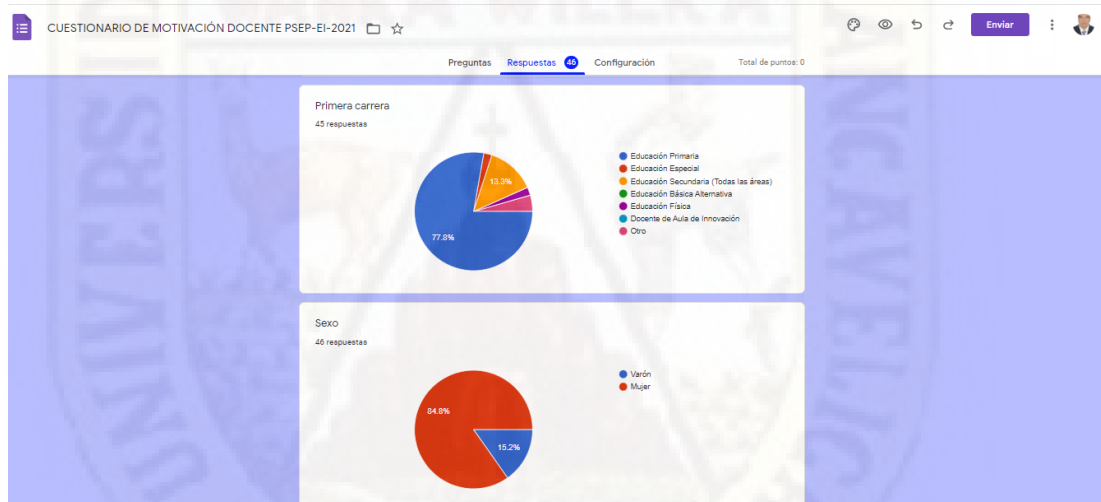
Primera carrera

☐ Educación Primaria

☐ Educación Especial

☐ Educación Secundaria (Todas las áreas)

☐ Educación Básica Alternativa



ANEXO 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CENTRO DE INVESTIGACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Mery ROJAS ESPINOZA
 1.2 Cargo e institución donde labora : DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : CUESTIONARIO
 1.4 Autor (es) del instrumento : Angela Luz CHACALIAZA BELLIDO
 : Miguel Angel CALDERON CASTAÑEDA

ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					28	15
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0.86$$

II. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Lugar, Huancavelica,

Huancavelica, 15 de noviembre del 2021.

Firma del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
 CRITERIO DE JUECES**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Carrillo Cayllahua Javier
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario sobre motivación docente
 1.4. Autor (es) del instrumento : Gratacós (2014), adaptación de los autores (2021)

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos			X		
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		0	0	3	7	0
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0,74$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicar el instrumento.

Lugar: Ciudad Universitaria Paturpampa

Huancavelica, 12 de noviembre del 2021.

Firma del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : ANA MARÍA ENRIQUEZ CHAUCA DE VILLAGOMEZ
 1.2 Cargo e institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN DOCENTE
 1.4. Autor (es) del instrumento : ANGELA LUZ CHACALIAZA BELLIDO
 : MIGUEL ANGEL CALDERON CASTAÑEDA
 (Adaptación de Gratacós 2014)

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
↓		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS					28	15
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \underline{0,86}$$

III. **CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación.

Lugar:

Huancavelica, 12 de NOVIEMBRE del 20 21

Firma del juez

ANEXO 4



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
Ciudad Universitaria de Paturpampa

Huancavelica, 23 de noviembre del 2021

CARTA N°178-2021-PSEP- FCED/R-UNH

SEÑORES: CHACALIAZA BELLIDO ANGELA LUZ
CALDERON CASTAÑEDA MUGUEL ANGEL

DE MI ESPECIAL CONSIDERACION:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación y el mío propio, asimismo en atención a la solicitud donde nos piden la autorización para la aplicación de instrumento de investigación a los participantes de la segunda especialidad de Educación Inicial sección "A"; esta dirección acepta y autoriza se aplique el instrumento de investigación a la especialidad solicitada.

Sin otro en particular, me despido de usted no sin antes hacerle llegar mis saludos cordiales.

Atentamente ,

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE EDUCACION
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
Mg. Milagros Piñas Zamudio
DIRECTORA

C/c.
ARCHIVO
MPZ/nbcp

ANEXO 5

PROCESAMIENTO DE DATOS

DATOS MOTIVACIÓN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Sexo	Númerico	1	0	Sexo	{1, Varón}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Procedencia	Númerico	1	0	Primera carrera	{1, Educaci...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Item1	Númerico	1	0	Me interesa la ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Item2	Númerico	1	0	Siempre he que...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Item3	Númerico	1	0	Me gusta ense...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Item4	Númerico	1	0	La enseñanza ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Item5	Númerico	1	0	Quiero un traba...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Item6	Númerico	1	0	Quiero trabajar ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Item7	Númerico	1	0	Me gusta trabaj...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Item8	Númerico	1	0	Quiero ayudar ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Item9	Númerico	1	0	Tengo habilidad...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Item10	Númerico	1	0	Tengo buenas ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Item11	Númerico	1	0	La enseñanza ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Item12	Númerico	1	0	No tenía claro q...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Item13	Númerico	1	0	No tenía opcio...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Item14	Númerico	1	0	Mi primera carr...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Item15	Númerico	1	0	He tenido profe...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Item16	Númerico	1	0	He tenido profe...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Item17	Númerico	1	0	He tenido exper...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Item18	Númerico	1	0	La enseñanza ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Item19	Númerico	1	0	Ser maestro/a ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Item20	Númerico	1	0	La enseñanza ...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Item21	Númerico	1	0	Por el horario e...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Item22	Númerico	1	0	Siendo maestro...	{1, Nada im...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

DATOS MOTIVACIÓN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	Sexo	Procedencia	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13
1	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1
4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2
5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
6	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
9	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2
11	1	6	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3
12	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2
13	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
15	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3
16	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
17	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
19	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
20	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
21	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1
22	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	4	4	4	3	1	3	3	1	1	1	3	3	4	3	1	1	1	4	4	4	1	3	1	1	1	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	4	3	3	1	4	3	4	4	2	
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	4	1	1	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	4	3	1	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	4	4	2	2	2	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	4	2	1	1	1	4	4	3	1	3	1	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	4	4	4	3	2	2	2	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	4	4	3	

4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4			
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	4	3	2	2	2	2	4	3	2	1	1	2	3	4	2		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	1	3	1	2	2	4	1	1	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4		
4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4		
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	1	1	1	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4		
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	3	3	1		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	3	3	3			