



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación laboral en docentes de E.B.R. según
modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Guillermo Jesús Infantes Espinoza

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y de la calidad

LIMA - PERÚ

2017

Página del Jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Secretario

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria.

Dedico esta tesis A DIOS y a la Virgen María, por cuidar de mi vida y la de mi familia.

A mis padres José y Bertha por ser ejemplo de trabajo, instrucción, perseverancia, honestidad y un hogar cristiano

A mi esposa Rosa Angélica, por su permanente apoyo, amor y paciencia. A mis hijas Yela, Jenny y mi nieto Gianfranko por su cariño inagotable.

A mis maestros por sus sabias enseñanzas, las que hicieron de mí un buen profesional.

A mis familiares y amigos que me apoyaron para alcanzar un nuevo logro en mi vida.

Agradecimiento.

Expreso mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo por su contribución a la mejora de la educación en nuestra patria.

A la Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe, por su excelente calidad humana, apoyo, consejos, asesoramiento permanente y preocupación constante por nuestra superación.

Declaratoria de autoría

El que suscribe, **Guillermo Jesús Infantes Espinoza**, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, identificado con DNI N° 08050664, declaro que el trabajo académico titulado “Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac - 2017”, presentada en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente :

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Lima, Setiembre de 2017

Guillermo Jesús Infantes Espinoza
DNI 08050664

Presentación

Señores miembros del Jurado :

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos, sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo; para optar el Grado de Maestro en Administración de la Educación, presento a ustedes el Trabajo de Investigación titulado “Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac – 2017”

La investigación tiene como propósito fundamental determinar si existen diferencias de motivación laboral en los docentes de educación básica regular de instituciones educativas de gestión parroquial, particular y estatal, pertenecientes a la UGEL 02 del Distrito del Rímac.

La presente investigación está dividida en siete capítulos. En el primero se exponen los antecedentes de investigación, la justificación, el planteamiento del problema y los objetivos. En el capítulo dos se detalla la variable en estudio, la operacionalización, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se detallan los resultados obtenidos, con su interpretación. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se construyen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se plantean las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas. Finalmente, se señalan los anexos de la presente investigación.

Espero, señores miembros del jurado, que la presente investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca vuestra aprobación.

El Autor

ÍNDICE

| | Pág |
|---|------|
| CARÁTULA | i |
| PÁGINAS PRELIMINARES | |
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Indice de Teoría | vii |
| Indice de Tablas | ix |
| Indice de Figuras | xi |
| Anexos | xii |
| Resumen | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| I. INTRODUCCIÓN | 15 |
| 1.1 Realidad Problemática | 16 |
| 1.2 Trabajos previos (Antecedentes) | 19 |
| 1.2.1. Antecedentes nacionales | 19 |
| 1.2.2. Antecedentes internacionales | 23 |
| 1.2.3. Otros antecedentes | 26 |
| 1.3 Teorías relacionadas con el tema | 27 |
| 1.3.1 Concepto de motivación | 27 |
| 1.3.2 Motivación laboral | 31 |
| 1.3.3 Teorías sobre motivación laboral | 32 |
| 1.3.4 Teorías motivacionales de contenido | 33 |
| 1.3.5 Teorías motivacionales de proceso | 44 |
| 1.4 Formulación del problema | 47 |
| 1.4.1. Problema general | 47 |
| 1.4.2. Problemas específicos | 47 |
| 1.5 Justificación del estudio | 48 |
| 1.5.1. Justificación teórica | 48 |
| 1.5.2. Justificación práctica | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 1.5.3. Justificación metodológica | 49 |
| 1.6 Hipótesis | 49 |
| 1.6.1 Hipótesis General | 49 |
| 1.6.2. Hipótesis Específica | 49 |
| 1.7 Objetivos | 50 |
| 1.7.1 Objetivo general | 50 |
| 1.7.2 Objetivos Específicos | 50 |
| II. MÉTODO | 51 |
| 2.1 Diseño de investigación | 52 |
| 2.1.1 Tipo de estudio | 53 |
| 2.1.2 Método de investigación | 53 |
| 2.2 Variables y Operacionalización | 54 |
| 2.2.1 Descripción de variable | 54 |
| 2.2.2 Operacionalización de la variable | 56 |
| 2.3 Población y muestra | 56 |
| 2.3.1 Población | 56 |
| 2.3.2 Muestra | 57 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 59 |
| 2.4.1 Técnica | 59 |
| 2.4.2 Instrumento | 59 |
| 2.4.3 Descripción del instrumento | 60 |
| 2.4.4 Validez y confiabilidad del instrumento | 61 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 62 |
| III. RESULTADOS | 64 |
| IV. DISCUSIÓN | 76 |
| V. CONCLUSIONES | 79 |
| VI. RECOMENDACIONES | 82 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 85 |
| VIII. ANEXOS | 90 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 01 : Operacionalización de la variable Motivación Laboral | 56 |
| Tabla 02 : Distribución de la población | 57: |
| Tabla 03 : Tamaño de la muestra | 58 |
| Tabla 04 : Calificación del instrumento, de la validez del contenido a través del juicio de expertos del cuestionario de Motivación Laboral | 61 |
| Tabla 05 : Nivel de confiabilidad de la variable motivación laboral | 62 |
| Tabla 06 : Resultados porcentuales de los niveles de motivación Laboral en docentes de EBR según modalidades de Gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 65 |
| Tabla 07 : Resultados porcentuales de los niveles de motivación al Logro en docentes de EBR según modalidades de Gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 67 |
| Tabla 08 : Resultados porcentuales de los niveles de motivación al Poder en docentes de EBR según modalidades de Gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 68 |
| Tabla 09 : Resultados porcentuales de los niveles de motivación a la Afiliación en docentes de EBR según modalidades de Gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 70 |
| Tabla 10 : Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 72 |
| Tabla 11 : Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación al logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 73 |

| | |
|--|----|
| Tabla 12 : Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación al poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 74 |
| Tabla 13 : Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación a la afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 75 |

ÍNDICE DE FIGURAS**Pág.**

| | |
|---|----|
| Figura 1 : Pirámide de Maslow, Jerarquía de necesidades humanas | 34 |
| Figura 6 : Comparación porcentual de los niveles de motivación Laboral en docentes de EBR, según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 65 |
| Figura 7 : Comparación porcentual de los niveles de motivación al Logro en docentes de EBR, según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 66 |
| Figura 8 : Comparación porcentual de los niveles de motivación al Poder en docentes de EBR, según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 67 |
| Figura 9 : Comparación porcentual de los niveles de motivación A la afiliación en docentes de EBR, según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 | 69 |

| ANEXOS | Pág. |
|--|-------------|
| Nº 01 : Matriz de consistencia de la variable Motivación Laboral | 91 |
| Nº 02 : Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral | 93 |
| Nº 03 : Certificado de validez de experto 1 | 95 |
| Nº 04 : Certificado de validez de experto 2 | 96 |
| Nº 05 : Certificado de validez de experto 3 | 97 |
| Nº 06 : Resumen de Tunitin | 98 |
| Nº 07 : Cuestionario de Motivación Laboral | 99 |
| Nº 08 : Carta Director Institución Educativa Parroquial | 101 |
| Nº 09 : Carta Director Institución Educativa Particular | 102 |
| Nº 10 : Carta Directora Institución Educativa Estatal | 103 |
| Nº 11 : Fiabilidad del instrumento | 104 |
| Nº 12 : Vista de datos para aplicación SPSS22 | 105 |
| Nº 13 : Vista de variables para aplicación SPSS22 | 107 |
| Nº 14 : Constancia de Registro de Proyecto de Tesis | 108 |
| Nº 15 : Acta de aprobación de originalidad de Tesis | 109 |
| Nº 16 : Dictamen Final | 110 |
| Nº 17 : Artículo | 111 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como Problema General : ¿Cuál es la diferencia de motivación laboral en los docentes de E.B.R. en instituciones educativas de gestión parroquial, particular y estatal de la UGEL 02, Rímac-2017 ? y la Hipótesis General fue : Existen diferencias de motivación laboral de los docentes de E.B.R. en instituciones educativas de gestión parroquial, particular y estatal de la UGEL 02, Rímac-2017.

Metodológicamente, el tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, porque no se llega a manipular la variable en forma deliberada, del nivel descriptivo comparativo, porque recoge información de dos o más muestras con la evidente intención de estudiar cómo se comporta la singular variable que interviene. En la presente investigación se ha identificado una sola variable : Motivación laboral, la misma que consta de 3 dimensiones, La muestra estuvo conformada por 73 docentes de las instituciones educativas de gestión parroquial, particular y estatal de la UGEL 02, Rimac-2017. Se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, escala de Liker para la única variable en estudio. En la investigación se trabajó con la teoría de las necesidades según McClelland, la cual considera que existen tres motivos o necesidades entre los trabajadores : De logro, de poder y de afiliación.

Los resultados comparativos entre los tres instituciones de estudio en cuanto a los niveles de motivación laboral, aplicando el estadístico de prueba de Kruskal Wallis, en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 3.443 y el valor de significación estadística de $p = 0.0179$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) lo cual implica rechazar la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que existen diferentes niveles de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión estudiadas.

Palabras clave : motivación laboral, logro, poder, afiliación

ABSTRACT

The present work of investigation had as general problem : ¿ Which is the different of labor motivation in the teachers of EBR in educational institutions of parochial, particular and state management of the UGEL 02, Rímac – 2017? and the general hypothesis was : There exist differences of labor motivation on the teachers of EBR in educational institutions of parochial, particular and state management of the UGEL 02, Rímac – 2017

Methodologically, the type of investigation was basic, with a not experimental design, because it does not manage to manipulate the variable in deliberate form, of the descriptive comparative level, because it receives information of two or mas samples with the evident intention of studying like it endures the singular variable that intervenes. In the present investigation an alone variable has been identified: Labor motivation, the same one that consists of three dimensions. The sample was shaped by 73 teachers of the educational institutions of parochial, particular and state management of the UGEL 02, Rímac – 2017. The technology of the survey was applied, and the questionnaire like instrument, Liker's scale for the only variable in study. At the investigation It was employed with the theory of McClelland's needs, who thinks that three motives or needs exist between the workers: of achievement, of power and of affiliation.

The comparative results between three institutions of study as for the levels of labor motivation, applying the statistician of Kruskal Wallis's test, in conformity to the test of independence of the square Chi of 3.443 and the value of statistical significance of $p = 0.0179$ is minor at the level of the statistical significance $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), which implies rejecting the void hypothesis, for what we can conclude that there exist different levels of labor motivation in teachers of EBR according to studied modalities of management.

Keywords : Labor motivation, achievement, power, affiliation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La gran tarea de educar en nuestro país requiere contar con docentes que se encuentren bien preparados, pedagógicamente capacitados y con una gran vocación de servicio, de tal forma que su labor con los estudiantes resulte de mucho beneficio para ambos lados y también para nuestro país. Un hecho que no podemos negar es que dentro del ejercicio de la profesión podemos apreciar docentes que no se encuentran motivados –por diversas causas– ni adecuadamente preparados para brindar una enseñanza de calidad. Esto nos lleva a pensar que debemos contar con profesores motivados a fin de asegurar el éxito escolar. En efecto, sólo seguirán ejerciendo la docencia aquellos profesionales que se encuentren bien preparados y comprometidos con la educación, que ejerzan una verdadera tarea en las aulas además de conocer nuevas técnicas para instruir a sus alumnos. De este modo, podemos asegurar que el docente estará en condiciones de formar positivamente a sus estudiantes y de continuar una efectiva labor de enseñanza.

Todo docente bien motivado representa un caudal importante para el buen ejercicio de su labor y para la institución que lo alberga. Esto lo manifiestan Abreu, Ramírez y Badii (2008) cuando nos precisan la importancia de contar con personas motivadas en el centro laboral :

“Al interior de la institución, el recurso humano con motivación representa la vía para que dicha institución alcance el objetivo proyectado, con eficiencia y eficacia” (p.146).

Ser maestro no solamente es ubicarse en el aula delante de los alumnos para reiterarles conceptos ajenos. El compromiso es más amplio y abarca el intercambio de ideas, el debate, la participación, la exposición abierta, la plena identificación con el asunto en estudio y finalmente llegar a importantes conclusiones que permitan comprender todo lo expuesto.

La sesión de aprendizaje, le brinda a un buen docente la oportunidad de optimizar el tiempo asignado para compenetrarse en el tema que está exponiendo,

teniendo por ello que conducir con prudencia el debate, con ejemplos prácticos de fácil comprensión que incentiven la intervención, logrando que estos factores motivacionales den paso a una excelente integración con sus estudiantes.

La motivación tomó la debida importancia cuando se descartó la idea del rol autoritario que debía asumir el docente frente a un estudiante considerado como un receptor pasivo y la enseñanza se apoyaba en un ejercicio de la memoria. Al ser modificada esta propuesta, se reveló la trascendencia de este estímulo en el progreso de la enseñanza. De este modo, la dinámica interacción que compartían el docente con sus alumnos se manifestó a través de una permanente intervención de ellos.

Es mucho más importante la motivación del maestro que la del estudiante, debido a que el profesor es reconocido como aquel que genera inquietudes y emprendimientos. Un pedagogo se estimula cuando ejerce un rol preponderante en el ámbito en el cual se desenvuelve.

La labor del docente se obstaculiza cuando éste no se encuentra motivado, pero de él depende revertir esta situación y obtener resultados muy positivos que podría alcanzar si se motiva y motiva de este modo a sus estudiantes. Al producirse esta renovación, se podrán apreciar muchos cambios : los padres van a sentir que sus hijos tienen la seguridad de realizar y cumplir con sus obligaciones, los estudiantes se sentirán identificados con su docente y tendrán un lugar ameno de aprendizaje y al propio docente, que sentirá satisfacción por cumplir y dar todo de sí para que sus alumnos aprendan.

De este modo, podemos inferir que la motivación docente es de vital importancia, porque ello permitirá una adecuada formación de los estudiantes. Ya que sabemos que no todos los seres humanos contamos con un mismo nivel de autoestima, podemos deducir que algunos necesitarán que los motiven para ir en busca de sus metas y qué mejor que sea el docente quien ayude a sus estudiantes a forjar sus propios objetivos.

Gran parte de la formación docente debe estar orientada hacia el crecimiento emocional, desde el punto de vista sensible, anímico y afectivo, ya que ante una pequeña dificultad se presentarán tendencias negativas que sólo podrán ser superadas con una excelente automotivación personal.

Existe la necesidad de utilizar instrumentos de automotivación en los docentes, de hacerles ver cuán significativa es la tarea que desarrollan, cualquiera que sea la etapa de formación en la que estén comprometidos. La labor que realicen logrará que su diario vivir sea mejor y conseguirá mejorar la existencia de los seres que se hallen al amparo de su tutela. No puede haber otra vía que la automotivación.

La motivación orientada a la adquisición de conocimientos es apreciada como una permanente búsqueda del logro, del reconocimiento, de alcanzar el éxito o conseguir ser aceptado socialmente. Cuando el docente se encuentra motivado se mantiene inquieto y alerta, vivo y despierto, hasta llegar a cumplir su objetivo de ser un profesional realizado y reconocido intelectualmente.

De estas ideas, se desprende así mismo que lo que impulsa y motiva la acción de los estudiantes en cuanto al aprendizaje son los factores internos producto de su propio interés, es decir, el deseo de aprender, participar y los factores externos son las tareas que les agrada realizar, como la valorización de su trabajo.

Esta falta de motivación que se presenta en muchos lugares a nivel nacional, ocasiona demasiados inconvenientes en el aprendizaje, porque los estudiantes culminan su etapa escolar totalmente desmotivados, no tienen claras sus ideas y continúan sus vidas así, sin aportar un mayor interés a la labor que realizan, con la consiguiente pérdida de autoestima y deseos de superación personal.

A pesar de todo lo que ocasiona esta falta de motivación, no se aprecia preocupación por realizar algo que permita romper con esta barrera negativa que

obstaculiza el desarrollo completo del ser humano. Está en nosotros revertir esta situación y darle su real importancia a este problema. Por ello Espada afirmó que :

La motivación laboral representa una acción intrínseca vital para el recurso humano así como para toda persona que realiza una actividad remunerada; el encontrarse motivado es tener la disponibilidad de llevar a cabo cualquier actividad cotidiana, sin acusar molestia o desgano y sin tener que realizar alguna labor suplementaria; a pesar que para algunos el trabajo podría representarles un lastre pesado, una imposición de sus superiores; para el resto es muy sencillo, y para otros solamente es una libertad. (2006, p.150)

Debemos preocuparnos por erradicar la falta de motivación en los docentes debido a que este hecho causa graves problemas en el nivel escolar ya que sus estudiantes al no sentir interesantes las clases, no le toman la debida y necesaria atención, mucho menos les interesa, cualquiera que sea el tema que se trate. Es imperiosa la necesidad de formar emocionalmente a los futuros docentes.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Chang (2010) en su investigación “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante, según la teoría de necesidades de McClelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, para optar el Grado Académico de Magister de Gerencia en Servicios de Salud, trabajó con una muestra de 63 galenos que pertenecían a las especialidades de : Medicina, Ginecología, Anestesiología, Obstetricia, Cirugía especialidades y Pediatría. Tuvo como objetivo principal determinar el nivel de motivación laboral y averiguar cuál es la necesidad preponderante, de acuerdo a lo tratado por David McClelland en su Teoría de las necesidades, en los médicos del Hospital Arzobispo Loayza. Para lograr su objetivo, elaboró una investigación cualitativa de carácter descriptivo, prospectivo y transversal, aplicando una selección de voluntarios de un modo no probabilístico, utilizando como instrumento un cuestionario de 15 preguntas en

escala tipo Likert, sustentada en la teoría de McClelland y validada en 1976 por Steers y Braunstein. Este instrumento permite señalar cuál es la necesidad predominante en los encuestados : logro, poder o afiliación y ayuda a determinar el nivel de motivación más destacado en ellos. En cuanto al estudio de motivación laboral, los resultados arrojaron que fue alta en el 95,2%; media en el 4,8% y 0% en el nivel bajo, lo cual demuestra el alto grado de motivación de los encuestados, el cual no acusa variación con respecto a la edad ni al tiempo de servicios. Concluye informando que el grado de motivación laboral en la mayoría de los médicos participantes fue alto. El tipo de necesidad predominante fue muy heterogéneo y estuvo repartido del siguiente modo : Logro 75%; Poder 11% y Afiliación 14%. Añade como conclusión que la necesidad de afiliación tiene los valores de media y moda más altos entre quienes cuentan con mayor tiempo de servicios en el hospital y que la necesidad de poder tuvo como sus mejores representantes a los médicos más jóvenes y con menos tiempo en la institución.

Egoavil (2013) optó por investigar la “Relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la Red N° 09, UGEL 02, San Martín de Porres”, y para ello desarrolló un estudio básico de índole descriptivo y correlacional, del tipo no experimental, aplicado a una población conformada por 174 docentes de diferentes instituciones educativas de gestión pública, tanto del nivel primario como del secundario de la Red N° 09, de los cuales extrajo una muestra de 120 docentes en los dos niveles de educación básica regular. El método de investigación aplicado fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. La técnica utilizada para recabar información ha sido la encuesta, y como instrumento se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir la motivación y otro para la satisfacción laboral en escala tipo Likert con opciones fijas para responder, que tenían validez de reconocidos expertos. Concluye que hay un nexo positivo y representativo entre la motivación y la satisfacción laboral en los maestros, con una significancia de 0.05 ; $p = 0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.58 Sugiere finalmente difundir los resultados de la investigación y realizar talleres de motivación para identificarlos organizadamente por medio de los valores, visión y misión, así como charlas de la satisfacción para tener conocimientos y no caer en la rutina.

De acuerdo a lo planteado por **Cáceres y Dextre (2013)**, al desarrollar la Tesis : “Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de Bellavista, Callao”, trabajaron con una población de 150 docentes del nivel secundario, eligiendo una muestra conformada por 109 profesores con el fin de investigar si había alguna correspondencia entre lo que conocemos como motivación y el desempeño laboral de los educadores en los centros educativos de nivel secundario en Bellavista, Callao, realizando un estudio básico, de carácter descriptivo y correlacional, con un planteamiento no experimental. Después de validar los instrumentos por reconocidos expertos, se administraron dos cuestionarios a los docentes seleccionados, con escala tipo Likert, uno para la variable motivación y el otro para el desempeño laboral. Con el fin de corroborar las hipótesis aplicaron el factor Rho de Spearman, con la intención de encontrar la correlación existente entre las variables con una significancia de 0.05 y un nivel de confianza de 95%. La prueba de confiabilidad Alfa de Crombach dio como resultado un factor 0,830 para la Motivación y 0.769 para el desempeño laboral docente. Concluyeron que existe una concordancia real y efectiva entre estas dos magnitudes, que se relacionan a través de un Rho de Spearman = 0.58 y un nivel de significancia de $p = 0,000$ que muestra que p es menor a 0,05

Por su parte, **Jaramillo (2015)** al desarrollar su Tesis : “Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial, Cañete, 2015” investigó el nexo existente entre motivación y desempeño docente en los colegios de educación secundaria del área urbana en el Distrito de Imperial, provincia de Cañete, Lima, trabajando con una muestra de 89 docentes del nivel secundario, mediante un estudio básico de carácter descriptivo y correlacional, siendo su investigación de naturaleza no experimental. Después de validar los instrumentos, con la opinión favorable de reconocidos expertos, se administraron dos cuestionarios a los docentes con escala tipo Likert, tanto para la variable motivación (30 ítems) como para el desempeño docente (24 ítems). Para corroborar las hipótesis aplicó el coeficiente Rho de Spearman, con la intención de encontrar si existía alguna concordancia entre las dos variables con una significancia de 0.05 y un nivel de confianza de 95%. Como conclusión, halló una moderada y relevante correlación entre la motivación y el desempeño docente,

con una significancia observada estadísticamente de 0,05, coeficiente de correlación de Spearman = 0,558 y $p < 0.05$, recomendándose finalmente la necesidad de sostener una permanente capacitación motivadora a los profesores que se desempeñan en los centros educativos secundarios del área urbana del Distrito de Imperial, en la provincia de Cañete, Lima, considerando que es importante y necesario contar con docentes motivados, ya que ello redundará en su buen rendimiento profesional.

A su vez, **Sulca (2015)**, en su Tesis : “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial – El caso de división policial- Lima Cercado” realizó una investigación con diseño no experimental (porque las variables no se manipulan intencionadamente), de corte transversal, para conocer la influencia de la motivación en el proceso de gestión de una organización policial, trabajando con las Secciones de investigación criminal (SEINCRIS) de 10 comisarías pertenecientes a la División Policial-1 Lima Cercado. De los 143 efectivos policiales comprendidos en estas secciones, extrajo una muestra no probabilística de tipo intencionada de 93 personas a quienes se han aplicado cuestionarios con una escala tipo Likert para las variables : motivación (16 items) y efectividad (18 items), con la finalidad de comprender cómo intervienen en su trabajo habitual . Los resultados son positivos porque han permitido validar las hipótesis de las variables : Motivación y Efectividad, demostrándose que se encuentra una correlación biunívoca entre los indicadores de motivación : Factor motivador y factor higiene; con los indicadores de efectividad : Procesos operativos y procesos administrativos. En conclusión, el autor recomienda un modelo de administración que busque la comprensión hacia el efectivo policial antes de aplicarle una sanción, buscando que mejore su desempeño y labore más motivado a fin de que realice un trabajo efectivo y eficiente.

Bisetti (2015) en su Tesis : “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015” para obtener el Título profesional de Licenciado en Psicología, realizó una investigación para determinar si la motivación está relacionada con el desempeño laboral del personal subalterno que labora en una Institución Armada del Perú. La población estuvo conformada

por 250 efectivos que trabajan en diferentes sectores de la mencionada institución armada. La muestra estuvo constituida por 151 efectivos de ambos sexos. Dicha investigación se materializó aplicando una óptica cuantitativa, de naturaleza descriptiva y correlacional, con un planteamiento no experimental, de corte transversal. Las variables intervinientes son : La motivación y el desempeño laboral y los instrumentos empleados son los cuestionarios, cuyos ítems han sido planteados en escala de Likert. El resultado del coeficiente rho de Spearman es igual a 0,025 y ello nos permite determinar que se presenta una baja correlación entre la variable independiente Motivación Laboral sobre la variable Desempeño Laboral. Se precisa como conclusión que existe una relación de baja correspondencia entre las variables “motivación” y “desempeño laboral” entre el personal subalterno de la Institución indicada, por lo que recomienda realizar con urgencia todo el esfuerzo posible para lograr que el personal subalterno sea debidamente capacitado y especializado, buscando que se desarrollen como profesionales y lleguen a realizar su labor completamente motivados.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Quintero (2007) elaboró la Tesis : “Motivación al Logro y el desarrollo profesional de los Gerentes en el Municipio de San Francisco I” para optar el Título de Magister en Gerencia Educativa, en la Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela, realizando su investigación sobre una muestra de 123 profesores. Se planteó como finalidad principal especificar cuál es el nexo que existe entre la motivación hacia el logro y el desarrollo profesional de aquellos docentes que laboran en diferentes establecimientos educativos del Municipio Escolar San Francisco I, Maracaibo. Con este fin, elaboró una investigación correlacional, con un planteamiento no experimental, de corte transversal. Aplicó la encuesta mediante dos cuestionarios de alternativa múltiple, previamente validados por juicio de expertos, el primero, con 39 ítems para la variable “Motivación hacia el logro” y el segundo, con 30 ítems, para la variable “Desarrollo profesional”, en escala tipo Likert, a fin de determinar las relaciones existentes entre ellas. Aplicando el Método de Cronbach se calculó la confiabilidad de los instrumentos, obteniéndose que ambos eran altamente confiables para ser aplicados en la investigación. Luego de procesar la información

se pudo establecer una correlación de 1.000 entre las variables, llegándose a determinar como conclusión, que los docentes del Municipio Escolar San Francisco I no desarrollaron plenamente las características de la motivación al logro, evidenciando limitaciones para orientarse hacia resultados, alcanzar objetivos y manejar información, viéndose limitada su capacidad de asumir retos para lograr objetivos en el contexto laboral donde se desenvuelven.

García (2012), expuso su investigación “Estudio descriptivo de algunas variables relacionadas a la Motivación Laboral” en la Universidad de Valladolid, trabajando con una muestra experimental de 25 personas teniendo como objetivo general detallar todas las teorías sobre motivación, examinándolas en base a las experiencias de los trabajadores quienes expusieron todo lo relacionado a la motivación en sus centros de labores. Cada interlocutor se expresó en la búsqueda del desarrollo de su condición actual dentro de la organización en la cual laboran. El 60% reclamó por mejora en su condición económica, el 30% por mejorar las relaciones entre compañeros y también por la condición económica, mientras que el 10% reclamaba el reconocimiento. Aun cuando un gran porcentaje se inclinaba por una mejora económica, el investigador concluye que es preciso que el trabajador esté previamente muy motivado, de modo que realice un trabajo eficiente, cumpliendo con la misión de la empresa. Finalmente, los entrevistados coinciden en que el reconocimiento por parte de sus superiores es determinante para lograr un mejor desempeño laboral

Pérez y Rojas (2013) en su Tesis de Maestría : “El perfil de motivación para el trabajo de docentes” trabajaron con una muestra de 56 profesores que enseñan en los ciclos medio y básico de centros educativos en la ciudad de Venezuela, para investigar el comportamiento de la labor docente de acuerdo a su perfil motivacional. Para ello, examinaron todas las relaciones entre la variable independiente (tipo de institución, cargo que ocupa el profesor y género) con la variable “perfil motivacional”, considerada dependiente (posiciones internas de motivación, preferencias para recibir los honorarios justos y requisitos externos de motivación). A los docentes que conformaron la muestra les fue aplicado un cuestionario de motivación con escala tipo Likert . Un estudio descriptivo e

inferencial con el cómputo de las medidas de cada factor, definió el grado de significación al aplicar la prueba t-Student ($p < 0.05$), debido a que el tamaño muestral era demasiado pequeño. Como conclusión, informaron que no encontraron diferencias significativas en el perfil de motivación de cada una de las tres categorías : tipo de institución, cargo que ocupa y género. Concluyeron además que, determinados factores de riesgo psicosociales, como clima laboral, trabajo con grupos, reconocimiento a la labor, mostraron importantes diferencias.

Pérez (2015), desarrolla su trabajo de investigación “La motivación como estrategia de trabajo al interior de la Policía Nacional de Colombia” , para obtener el título de Especialista en Alta Gerencia, teniendo como objetivo principal encontrar una concordancia entre la motivación del personal policial y el desempeño ofrecido durante el desarrollo de su labor. Se expresa además que se pretende analizar el problema de la desmotivación policial que va aunado con el de la deserción del personal que labora en la organización policial. Para tal efecto, se ha previsto aplicar un cuestionario tipo sondeo que involucre al trabajador policial, además de los ciudadanos comunes y los postulantes a esta institución. Aplicando el método cualitativo se empleará el descriptivo para proporcionarle carácter por los juicios de validez que se esperan obtener y por la fiabilidad de sus conclusiones. Con el presente trabajo el autor pretende lograr un documento que sea una fuente de opinión y un manual que colabore con el fortalecimiento de la institución policial de Colombia, para convertirla en la primera entidad pública que irradie respeto e inspire confianza en la ciudadanía

Sum (2015), en su Tesis titulada : “La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala” desarrolló un trabajo de investigación cuyo principal objetivo fue determinar si existía un vínculo entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados administrativos de una compañía productora de alimentos en la zona N° 1 de la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. Con ese fin, trabajó con una muestra de 34 empleados de la mencionada empresa, desarrollando un estudio descriptivo correlacional. Los resultados y análisis sicométricos realizados revelan que las pruebas utilizadas en la investigación : motivación y rendimiento

laboral, presentan validez y confiabilidad. Dentro de las conclusiones presentadas, se señala que la motivación ejerce marcada influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de dicha industria de alimentos de la región de Quetzaltenango y que el grado de motivación que poseen los trabajadores es alto, para el desempeño de su labor en la mencionada empresa.

1.2.3. Otros antecedentes

En cuanto a los conceptos que se han vertido sobre la “motivación laboral”, podemos consignar lo siguiente :

Chiavenato (2000), plantea que motivar al trabajador es una permanente preocupación en toda institución y ello, en un mundo como el que vivimos, no representa una labor sencilla, debido a que gran número de trabajadores alcanzan muy poca satisfacción en sus trabajos y disfrutan una sensación de falta de expectativas con relación al proceso creativo que realizan, lo cual viene a representar un problema que es necesario resolver aplicando programas de motivación con el fin de conseguir un mejor desarrollo de sus habilidades, lograr la integración y captar la fidelización al centro de labores, entre otros.

Vásquez y Manassero (2000), manifestaron que “la desmotivación puede representar la pérdida del interés por el objetivo, por ello las personas desmotivadas sienten que sus resultados no guardan coherencia con sus acciones, experimentando sentimientos de incompetencia, mientras que sentirse motivado, permite identificarse con el fin buscado”.(p.5).

Es conveniente poner de relieve que aún cuando las necesidades de la persona hacen cambiar sus modelos de conducta, es importante mantener vivos nuestros valores éticos y capacidades propias, de modo que podamos afirmar que en todos los seres humanos el comportamiento observado guarda relación estrecha con la motivación y está dirigido hacia algún objetivo.

1.3 Teorías relacionadas al Tema

1.3.1. Concepto de motivación

De acuerdo a lo expresado por Reeve (1994), un análisis de la motivación nos lleva a entenderla como "la investigación de las situaciones previas a la conducta del ser humano con energía y dirección" (p.124).

En cambio, Robbins (2004), concibe la motivación como "el procedimiento que nos hace ver la energía, sentido y firmeza del temperamento de una persona que le permiten alcanzar sus objetivos" (p. 88).

Las personas presentan diferentes razones por las cuales desarrollan su comportamiento; inclusive, determinados autores, como Reeve (1994) sostienen que "el comportamiento no es provocado jamás por una sola razón, ya que se encuentra en relación a una serie de factores dominadores y subalternos que trabajan unidos de una manera complicada".(p.124)

En todo momento los diferentes motivos expuestos están presentes en las personas, en alguna medida -diferente de cero- y van cambiando su accionar conforme transcurre el tiempo. El motivo considerado más intenso es aquel que ejercerá mayor predominio en el comportamiento.

Podemos afirmar que gran parte de la conducta de las personas es motivada. Los estímulos y obligaciones generan situaciones de presión interior que actúan de la misma forma que un input, haciendo que el individuo examine el entorno en el cual se desenvuelve y haga lo necesario para lograr la satisfacción de la necesidad que lo apremia...

En forma similar, diremos que las motivaciones surgen como el resultado de unas necesidades que ocasionan tensiones en el cuerpo del ser humano, de modo que el individuo deba realizar un esfuerzo –moderado por una ocasión que se presenta para alcanzar un objetivo– que le permita encauzar su comportamiento

de una manera específica. Este comportamiento tendrá implicancias que harán posible retroalimentar de manera positiva o negativa al cuerpo humano, en cuanto a satisfacer sus principales carencias, lo que hará posible dirigir o encaminar el comportamiento de la persona.

Para Espada (2006) , “la motivación es un elemento afectivo fundamental para todas las personas , así como para aquellos que han seguido una profesión”. (p.112)

Se deduce por lo tanto que encontrarse motivado equivale a desarrollar las labores habituales sin indiferencia y sin necesidad de efectuar un esfuerzo agregado; a pesar que para algunas personas la tarea o el conjunto de acciones de cualquier tipo de labor son consideradas como una pesada carga, hay otras personas para las cuales el trabajo es un incentivo, un aliciente y en determinadas ocasiones un estímulo y una válvula de escape. Existen personas que descubren en su labor diaria un cobijo a sus fracasos de índole personal o profesional y se automotivan, es decir, se dan a sí mismos la razón, el impulso, interés y entusiasmo necesarios para conseguir la propia valoración así como la distinción personal y social. Se da el caso de muchas personas que obtienen mayor reconocimiento. Existen innumerables individuos que reciben mayor gratitud cuando se encuentran fuera de su hogar que cuando están en él, lo que nos lleva a concluir que todo individuo precisa encontrar diferentes manifestaciones de aprecio y autoestima en todo momento de su vida.

Aún podemos encontrar seres humanos cuya motivación no está sujeta a su propia manera de ser sino que depende de sus principales dirigentes y del ambiente en el cual desenvuelven su actividad laboral y social. Del mismo modo, podemos hallar numerosas compañías con una excelente organización y ejecutivos competentes que cuentan con extraordinarias habilidades directivas, más su liderato no se encuentra imbuido de un talento motivador, por ello podemos afirmar que es el director de la compañía quien debe motivar a los empleados de la misma para un mejor desempeño de sus funciones, pero también debe cumplirse que los subalternos asuman el compromiso de motivar a su líder. Todos debemos de

contribuir con la tarea de motivar, dondequiera que desempeñemos nuestra labor. La motivación es un elemento de interacción en todo trabajo porque permite una mejor colaboración entre las personas involucradas. Mantener constantemente el compromiso de aportar motivación hacia el resto es una tarea que se torna bastante difícil e intolerable cuando la realiza una sola persona, pero si se comparte con los demás es mucho más grata y beneficiosa para todos.

Se puede asegurar que existe una estrecha relación entre la motivación y lo que se entiende como necesidades del ser humano : Siempre que una persona siente que necesita algo, se motiva y hace todo lo posible para poder conseguirlo; más, cuando llega a obtenerlo, por lo general llega a perder ese impulso motivador. Aquellas necesidades que son consideradas básicas, de seguridad y protección, sociales, de estima y autorrealización son primordiales y muy necesarias para el desarrollo del individuo como persona y todas ellas requieren ser motivadas para poder llegar a obtenerlas. La motivación es un dispositivo que llevamos en nuestro interior que nos permite obtener aquello que deseamos. Algunas veces vamos a obtener lo que queremos apelando a nosotros mismos, otras veces vamos a precisar de otras personas para lograr nuestro objetivo. Habitar con una motivación o sin ella es semejante a hacerlo con una esperanza o desesperanza. Las actividades proyectadas a un plazo determinado, las estrategias y opciones que pueden ser aplicadas, solamente pueden ser cumplidas por aquellas personas que se encuentren motivadas y tengan mucha decisión para hacerlo.

Desafortunadamente, no siempre se presentarán las condiciones de estar aguardando que el resto de personas se encuentren dispuestos a elevar nuestra autoestima; por ello, somos nosotros mismos quienes deberemos asumir esta responsabilidad con entusiasmo y ánimo personal. Cabe destacar la importancia del elemento motivador en el comportamiento personal y apreciar cómo se desarrolla dentro de unos valores tan diferentes que nos indican que podemos recibir motivación de algo tan sencillo como la caída de una hoja de papel, sin preocuparnos de ser premiados por este hecho. El nivel de motivación no depende en forma directa de la medida valorativa del ente que lo ocasiona sino que se mide por la trascendencia que tendrá en la persona receptora.

Bateman (1999) señala que “la motivación es el cúmulo de acciones que dan carácter, orientan y apoyan el trabajo de un ser humano” (p.55)

De acuerdo a lo expresado por Delgado (1998) “la motivación es el procedimiento utilizado por los seres humanos cuando desarrollan una tarea específica y aplican todo su empeño para llegar a alcanzar su finalidad y propósitos que le permitan complacer alguna necesidad donde la medida de su satisfacción guardará relación con el esfuerzo que aporten en actividades posteriores” (p. 123)

Siguiendo una orientación global es posible estimar la motivación en relación a los objetivos a los cuales está dirigido (educación, economía, salud, etc). En el entorno laboral, tenemos que Robbins (1994) conceptúa la motivación como “la intención de realizar un denodado esfuerzo que permita conseguir los objetivos de la institución, bajo la condición de contar con la suficiente voluntad que permita complacer determinada necesidad” (p.235)

Por su parte, Roussel (2000) nos dice que “La motivación es un rasgo característico de la conducta humana que influye en el nivel de responsabilidad del individuo; es además un procedimiento que origina, impulsa, instruye, estimula y sostiene la conducta de las personas en la búsqueda de alcanzar las metas trazadas” (p.127)

En el ambiente laboral, la motivación es conceptuada como un procedimiento que origina, impulsa, instruye, estimula y sostiene la conducta de las personas en la búsqueda de alcanzar las metas trazadas

Debido a ello, en el entorno laboral es conveniente comprender los motivos que impulsan el accionar de las personas, puesto que por medio de la aplicación de este concepto que abarca los deseos que guían todos los comportamientos humanos, los directivos pueden lograr que sus instituciones marchen de manera conveniente y sus integrantes se encuentren más complacidos

1.3.2. Motivación Laboral

Kinicki (1997, p.152) señala que "la motivación encarna los procedimientos anímicos y psíquicos que originan los estímulos, la perseverancia y la orientación de actividades espontáneas orientadas hacia los propósitos"

Por su parte, Quijano & Navarro (2003) manifiestan que "La motivación en el centro de labores está referida al empeño que los individuos se encuentran prestos a empezar de inmediato y conservar en sus respectivos trabajos" (p.643),

Lo que quiere decir que las personas deben sentirse motivadas mediante distintos factores como incentivos, capacitación, desarrollo de carrera para que siempre tengan una iniciativa y mantengan su nivel de desempeño en el puesto de trabajo.

Gallardo et al., (2007) "la motivación laboral se basa en la conducta, la calidad del servicio y el rendimiento laboral. La motivación es un proceso que tiene dirección, intensidad, y está basada en la misión y visión que tiene una institución y también los intereses u opiniones de los individuos que deben prevalecer para el alcance de objetivos institucionales".(p.257)

La motivación laboral debe estar enfocada en un compromiso entre la institución y el individuo. La importancia de la motivación para la administración de personal laboral de acuerdo a Cañedo, (2007), diserta que "mientras exista baja motivación en el plano laboral, menor productividad y alcance de metas porque la gente no dispone de los recursos necesarios para realizar un trabajo o el suficiente conocimiento en su puesto de trabajo para poder desempeñarse".(p.234)

Varios estudios (Quijano, y Navarro, 1998; Quijano, y Navarro, 2003; Gallardo, Espluga, y Triadó, 2007; Huamaní, 2008; Gómez, Tello, y López, 2014) han investigado el tema de motivación laboral y su relación con diferentes variables tales como la capacitación. De acuerdo a Quijano y

Navarro, (1998) la motivación laboral está directamente relacionada con tres ejes fundamentales como es la equidad que debe existir en todo el personal, satisfacción de necesidades que es aquella que se analiza en un contexto personal y global y por ultimo las características del puesto como son las actividades que desempeña el puesto y su intensidad. Similarmente Quijano y Navarro, (2003) proponen un modelo complejo de motivación, el cual permite observar detalles tales como los motivos, autoeficacia e instrumentalidad para evaluar al personal.(p.145)

Conjuntamente Gallardo et al., (2007) investigaron la motivación de las personas con la organización, ya que muchas veces la gente trabaja por necesidad y esto afecta a una variable llamada desempeño y no por motivación laboral.

1.3.3. Teorías sobre motivación laboral

Hemos leído muchos comentarios acerca de la motivación laboral y sobre las condiciones que estimulan a alguien para que realice una determinada acción. Inclusive, se cuenta con diferentes ordenamientos en que han sido clasificadas las diversas teorías enunciadas al respecto.

Para un concienzudo análisis, el proceso motivacional entonces, puede ser estudiado en 2 amplios grupos : Teorías de contenido y Teorías de proceso.

Las teorías de contenido responden a la interrogante: ¿qué es lo que motiva al ser humano?, buscando los orígenes de la motivación.

Las teorías de proceso explican aquellos principios que hacen motivar al individuo, es decir, ¿de qué forma se motiva al ser humano?; son conceptos que sugieren resultados.

Basados en lo anterior, las Teorías que estudian la motivación se pueden clasificar en :

Teorías de contenido motivacional :

Maslow : Jerarquía de las necesidades humanas.

McGregor : Teorías X, Y

Herzberg : Teoría de los dos factores

McClelland : Logro, Poder y Afiliación.

Alderfer : Crecimiento, Relación y Existencia

Teorías de Proceso Motivacional :

Vroom : Expectativas

Adams : Equidad

Locke : Fijación de metas.

1.3.4 Teorías motivacionales de contenido

Teoría de Abraham Maslow (1954).- Está centrada en el contenido.

Maslow propone en su libro “Una teoría sobre la motivación humana” una escala de necesidades del ser humano y defiende el hecho que a medida que se van satisfaciendo las exigencias primordiales, las personas van desarrollando mayores deseos y aspiraciones. La pirámide mostrada nos indica las diversas necesidades que el ser humano va ejecutando, empezando de las fisiológicas señaladas en la base, hasta cumplir sus máximas aspiraciones de autorrealización, indicadas en la parte alta.

Manifiesta lo siguiente :

Todo ser humano posee una escala de cinco clases de necesidad :

De carácter fisiológico : Comida, agua, morada, vestido

De protección : Arraigo individual, vivir sin peligros, seguridad.

De sociabilidad : confraternidad, lealtad, cariño, relaciones sociales.

De reconocimiento : Aprecio y consideración, valoración .

De autorrealización : Satisfacción de la naturaleza individual, desarrollo del propio potencial, sentirse realizado.



Fig. 1 : Pirámide de Maslow, Jerarquía de las necesidades humanas

En el momento que alguna necesidad se satisface, aún cuando no llegue al 100%, pierde la motivación y es el próximo nivel por encima el que buscará ser complacido. .

Mientras no se satisface por completo una necesidad inferior, no se podrá ingresar a cumplir el siguiente nivel más alto.

Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor (1960)

McGregor enunció dos maneras diferentes de apreciar a las personas : la primera, denominada Teoría X, esencialmente positiva y la segunda, llamada Teoría Y, primordialmente negativa. Basado en su apreciación del trato que dispensaban los directivos a sus subordinados, McGregor dedujo que la percepción del directivo sobre la conducta de las personas a su cargo se encuentra dentro de un grupo de conjeturas o suposiciones, motivo por el cual él se inclina a forjar su propio proceder con los empleados, basado en sus propias hipótesis.

Como señala la teoría X, las propuestas que adoptan los directivos son:

Es innata la molestia que les produce el trabajo a los subordinados y cada vez que puedan, harán todo lo posible por esquivarlo.

Como no les gusta el trabajo, es necesario aplicar represalias contra ellos, amenazándolos con sanciones si no cumplen los objetivos.

Los subordinados eludirán asumir cualquier obligación e intentarán encontrar un rumbo prudente, de acuerdo a sus posibilidades.

Gran parte de los subordinados se preocupa sólo de su seguridad personal y van a demostrar escaso deseo de superación.

En oposición a esta manera de calificar la esencia de las personas, McGregor enunció cuatro propuestas llamadas Teoría Y :

Todo trabajador siente que su labor es algo sencillo y normal como reposar o jugar.

Las personas practicarán la dirección y el control de sí mismos porque se hallan involucrados en el logro de las metas.

El individuo normal es consciente de sus capacidades por ello se compromete a asumir responsabilidades.

La capacidad de emitir juicios o resoluciones se encuentra generosamente distribuida entre los seres humanos y no exclusivamente entre quienes ocupan altos cargos directivos.

¿Qué consecuencias –en cuanto a motivación– se presentarán si admitimos el estudio de McGregor? La contestación a esta pregunta se manifiesta bien en el escenario ofrecido por Maslow. La hipótesis X acepta que las personas son dominadas por las necesidades de grado inferior, mientras que la hipótesis Y acepta que las personas son dominadas por las necesidades de grado superior. Por su parte, McGregor sostiene que los supuestos de la hipótesis Y son más veraces que los de la hipótesis X. Debido a ello, expuso estos planteamientos – como participar en asumir una decisión, una tarea responsable que represente

un desafío y la bondad del trabajo en grupo– como criterios que serían capaces de buscar el máximo rendimiento a la motivación de un trabajador.

Lamentablemente, no hay convicción que asegure cualquiera de las hipótesis como verdadera, o dar como ciertas las propuestas de la teoría Y propiciarán contar con más personal motivado. En ciertas circunstancias de índole particular, los supuestos de la hipótesis X como de la hipótesis Y se pueden considerar como convenientes.

Teoría bifactorial de Herzberg (1959)

Igualmente, denominada bajo el concepto de motivación–higiene. Su creador supone que existen dos elementos motivadores que originan el agrado o desagrado en el centro de labores, a cada uno de los cuales denominó como factor o elemento, señalando que no se trata de los polos antagónicos en una sola variante sino de dos sujetos diferentes :

El elemento satisfacción–no satisfacción, dominado por aquellos factores internos y característicos que motivan la labor diaria como el compromiso, el resultado, el éxito, el fomento al ascenso, el agradecimiento y el mismo trabajo.

El elemento insatisfacción–no insatisfacción, dominado por aquellos factores externos de adaptación o higiene, que no motivan por si solos, pero disminuyen la falta de satisfacción, tales como las políticas asumidas, la orientación de la empresa, el control, la naturaleza de la labor o el factor económico.

Conforme lo expresa el autor de esta teoría, los elementos que orientan para contar con individuos satisfechos en el centro de labores son diferentes a los que guían para tener individuos insatisfechos. Entonces, los directivos que tratan de suprimir los elementos que originan la insatisfacción en el centro de labores,

lograrán crear un clima de tranquilidad y de sosiego, pero no por ello van a motivar con estas acciones.

En consecuencia, cualidades propias de la empresa como las políticas asumidas, su orientación, el control, el trato entre dos o más personas, la naturaleza de la labor o el factor económico, según Herzberg fueron considerados como factores de higiene. Por ello, cuando estos elementos son los apropiados, el personal no se encontrará insatisfecho, pero no se podrá apreciar tampoco satisfacción en ellos. Si se desea contar con personal motivado en su centro de labores, Herzberg propone dar mayor énfasis al compromiso, el resultado, el éxito, el fomento al ascenso, el agradecimiento y el mismo trabajo, ya que ellas resumen las cualidades que las personas hallan íntimamente gratificantes.

Esta hipótesis ha recibido muchas críticas (Mundéate,1984 ; Locke, 1976), ya sea por su procedimiento de investigación (considera que hay una estrecha correspondencia entre los resultados de la producción y la satisfacción) y en vez de una hipótesis de motivación se presentaría como una hipótesis referida a la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, este enunciado ha sido motivo para rescatar un proceso que beneficia y enriquece la labor en el centro de trabajo, actualmente en vigencia.

Según sus severos críticos, esta teoría no existe y para ello se apoyan en los siguientes considerandos :

La técnica empleada por Herzberg se encuentra limitada por el proceso de investigación empleado. Así, en el tiempo que todo se encuentre caminando de manera favorable, los mismos trabajadores, de por sí, asumen el prestigio ganado. De producirse al revés, ellos atribuyen el revés a los agentes externos.

Se ha objetado la validez del proceso de investigación de Herzberg, ya que los encargados de clasificarla deben realizar sus propias apreciaciones y pueden llegar a contaminar los descubrimientos

cuando efectúen su comentario de una forma determinada y luego dar un dictamen diferente para el mismo comentario.

La expresión teórica, en la proporción que sea correcta, facilita una interpretación de lo que es considerado como satisfacción en el centro de labores, pero realmente no constituye una teoría acerca de la motivación.

No se ha empleado medida alguna de la satisfacción. Dicho de otro modo, un individuo puede no encontrarse cómodo de un centro de labor y pese a ello aún puede suponer que la labor es apropiada.

Esta teoría no guarda consistencia con el trabajo previo del investigador porque desconoce la variable actitudinal.

El autor acepta que hay una estrecha concordancia entre la capacidad o nivel de producción y la satisfacción en el trabajo.

Aún cuando se han emitido muchas opiniones discordantes, la presente Teoría expuesta por Herzberg ha tenido numerosos seguidores y son escasos los directivos que desconocen las sugerencias que él emite. La divulgación en las tres últimas décadas de instituciones laborales que muestran un crecimiento vertical y conceden a sus trabajadores mayor compromiso en el planeamiento y control de su labor, en gran parte se debe a los descubrimientos y sugerencias manifestados por Herzberg.

Teoría de la motivación, enunciada por McClelland (1951,1961)

De acuerdo a lo expresado por McClelland, la aptitud que poseen las empresas para conservar el estímulo entre sus trabajadores en todas las actividades que realizan, se encuentra definida cuando es analizada en función de tres motivos o necesidades, cuya estructuración se va perfeccionando conforme pasan los años ya que son producto del constante estudio y puesta en práctica.

Las necesidades clasificadas por el autor son :

Necesidad de logro : Deseo de lograr la celebridad, eludir la frustración y desarrollarse de acuerdo a un ideal.

Necesidad de poder: Influenciar en el resto; tener autoridad y mando sobre ellos.

Necesidad de afiliación: Mantener vínculos afectivos entre las personas.

Necesidad de Logro

Según McClelland, citado por Koontz y Wehrich (2013) :

“La necesidad de logro es el estímulo por destacar, bregar para tener renombre, entendiendo al trabajo como competencia y los obstáculos como desafío. Los trabajadores conquistados por este tipo de necesidad buscan el éxito, precisan conseguir retroalimentación y trabajar solos”. (p.291).

Según el autor, nos dice que todo ser humano que tiene esta necesidad se halla muy motivado para realizar una acción nada fácil, a través del desafío y competencia con sus objetivos personales, para de este modo progresar en el centro de labores. Sienten una gran deseo de realimentarse de su éxito y considerarse muy preparados, debidamente desarrollados, bien recompensados y con buen entendimiento, situación que les otorgaría cierta superioridad sobre el resto.

Atributos de los seres humanos con motivación de logro

De acuerdo a McClelland, citado por Suniaga, (2002) :

Compromiso con el rendimiento propio.- Los seres humanos que poseen una elevada necesidad de logro, manifiestan un ferviente afán de obtener el triunfo y manifiestan su miedo a fracasar en su cometido. Optan por asumir en forma personal la responsabilidad de su producción, ya que solamente así se sentirían satisfechos de lo realizado.. Les gusta hacer

frente a los retos, fijándose objetivos medianamente dificultosos, pero no improbables de conseguir. Acometen los peligros de manera práctica.

Precisan feedback de su productividad.- Por lo general, desean obtener una realimentación concreta y ágil sobre la manera de averiguar su grado de cumplimiento y de este modo conocer si su trabajo supera al de otros trabajadores.

Son capaces de plantear mejoras.- Tienen disposición de aplicar innovaciones y realizar labores diferentes a las establecidas, tratando de hallar un camino más corto y eficiente en el cumplimiento de las metas.

Son personas preocupadas.- Hallan satisfacción en el trabajo y pueden hacerlo mucho tiempo, por la necesidad manifiesta de obtener un logro más en su desarrollo personal.

Necesidad de Poder

Según McClelland, citado por Koontz y Weihrich (2013) :

“La necesidad de poder son habilidades de autoridad y liderato, búsqueda del orden, eficiencia y disciplina. Los trabajadores conquistados por este tipo de necesidad gozan con ser responsables, les agrada ocupar elevadas posiciones y procuran influir sobre el resto” (p.291)

Según el autor, nos dice que estas personas con necesidad de poder son altamente influyentes con un grado de poder sobre las personas, son capaces de dirigir y controlar a personas a gran escala, nos dice también que pueden controlar a beneficio personal o con un fin empresarial, en caso trabajaran en cargos ejecutivos.

La motivación por el poder es aquella que mejor presenta una correlación con la eficiencia de un dirigente. Para McClelland, el objetivo de esta motivación es considerarse importante y enérgico. Las personas procuran obtener este logro de varias formas, así por ejemplo suponen que influyen en otras personas y llegan a hacerlo; adquieren propiedades que otorgan renombre, se vuelve más fuerte.

Otras oportunidades, demuestra en forma similar esta necesidad al indagar sobre empleos que le permitan ejercer su influencia sobre otras personas.

Características de los seres humanos con motivación de poder

De acuerdo a McClelland, citado por Suniaga, (2002) :

Los individuos que tienen elevada necesidad de poder, poseen gran predilección por desempeñar cierta autoridad sobre el resto. Ellos siempre estarán buscando posiciones de líder, son emprendedores, espontáneos, minuciosos y cautivan al resto cuando enseñan y exponen ante un auditorio.

Necesidad de Afiliación

Según McClelland, citado por Koontz y Weihrich (2013) :

“La necesidad de afiliación es la intención de iniciar socialización con otras personas. El trabajador valora más la colaboración que el enfrentamiento. En general, son cooperadores y obedecen las disposiciones. Persiguen integrarse y ser valorados por sus conocidos”. (p.292)

El autor nos dice que los individuos que desarrollan esta necesidad son aquellos que gustan trabajar en equipo, que les gusta ser parte de la empresa, les gusta integrarse, ya que trabajan con fines a nivel equipo y nunca con fines personales. Estas personas gustan por desarrollarse en un ambiente donde primen los intereses empresariales y ayudan a que las metas de la empresa sean cumplidas.

La motivación por la afiliación señala que los directivos prefieren mostrar más interés por los individuos y sus afectos; brindan su amistad sin dobleces; se hallan dispuestos a entablar relaciones personales y además se encuentran a gusto y prestos a interactuar con los trabajadores.

Como quiera que este tipo de necesidad es aprendida, la institución se encuentra en capacidad de poner condiciones a comportamientos realizados a

favor del rendimiento, otorgando estímulos relacionados en forma directa con ese proceder, ya que la motivación solamente se impulsa ante incentivos específicos, lo que anima a un individuo a razonar que tal o cual proceder en el trabajo va a satisfacer dicha necesidad.

Rasgos de los seres humanos con motivación de Afiliación

Conforme a McClelland, citado por Suniaga, (2002) :

Mejora del Rendimiento.- Los individuos, en este caso, rinden más, ante la presencia de los estímulos de afiliación.

Conservación de grupos en red.- Permanecen conectados por una o más clases de relaciones como parentesco, intereses comunes, entre otros, fomentando el diálogo y practicando el trato social.

Colaboración, aceptación y compromiso.- Los individuos son más colaboradores y se amoldan con los intereses del resto, siempre y cuando eviten el enfrentamiento y las tareas que impliquen competir.

Comportamiento en gestión y organización .- Los individuos que poseen elevada motivación de afiliación, por lo general fracasan en la gestión e invierten más horas supeditados a la organización.

Temor a ser rechazados por sus compañeros.

Teorías de Clayton Alderfer (1972)

Alderfer, efectuó una comprobación de las necesidades enunciadas por Maslow, con el evidente propósito de mejorar alguna debilidad existente, hecho que le permitió determinar una nueva escala de jerarquías donde ubicó la presencia de tres rangos de necesidad, como son :

De existencia (E) : Incorpora las de carácter fisiológico y de protección.

De relación (R) : Incorpora las de sociabilidad y de reconocimiento exterior.

De crecimiento (C) : Incorpora las de autorrealización y autoestima.

El primer grupo, está relacionado con suministrar los componentes primordiales para la conservación de la especie humana y se refiere a las necesidades que Maslow llamaba de carácter fisiológico y de protección.

El segundo grupo, abarca el interés particular de constituir lazos importantes y son el equivalente de las necesidades de sociabilidad y de reconocimiento exterior explicadas por Maslow.

El último grupo, está referido al afán de crecimiento personal, es decir, a las necesidades de autorrealización.

Lo característico de esta propuesta, que la distingue de la teoría de Maslow, radica en el hecho que Aldefer propone que existe la posibilidad de aplicarse a la vez a dos o más necesidades que se encuentren en actividad. Igualmente, asevera que cuando se satisfagan aquellas necesidades del nivel superior, se va a incrementar la exigencia para conseguir las del nivel inferior. Dentro de este contexto, no se toma como punto de partida la suposición de un crecimiento escalonado rígido de la necesidad; sino que se aplica un orden flexibilizado que permite el tránsito libre de una necesidad, sin el requisito de satisfacer algunas completamente para poder transitar a las otras.

En caso que un nivel alto se frustre, se incrementa el ansia del individuo por lograr la satisfacción de una necesidad de nivel bajo. O mejor dicho : *"la desilusión por intentar satisfacer una necesidad de nivel alto hará posible que se regrese a satisfacer una necesidad de nivel más bajo"* (Robbins, 2004).

Aplicando esta teoría al entorno de un centro laboral, David y Newstrom (1993) afirman que los empleados van a preocuparse en primer lugar por tener satisfechas las necesidades de supervivencia (sueldo, situación laboral, estabilidad en el puesto de trabajo, etc.) y después se van a preocupar por las relaciones, de modo de ser apreciados por parte de los directivos, personal subalterno y los de su misma condición laboral. Al final se va a enfocar en la necesidad de crecer y de autorrealizarse personalmente, reforzando su propia estima y confianza personal.

1.3.5 Teorías motivacionales de proceso

Teoría de las expectativas (VIE) de Víctor Vroom (1964).-

Las iniciales VIE corresponden a los siguientes enunciados esenciales :

Voluntad: Es la valoración que el individuo otorga al producto de su tarea.

Instrumentalidad : Anticipo personal sobre la posibilidad que un resultado de primer nivel sea útil para alcanzar otro de nivel dos.

Expectativa: Hecho probabilístico de que algún empeño canalice a un resultado de nivel uno.

La presente iniciativa, propuesta en sus inicios por su autor Víctor Vroom, recibió después la aportación de Lawler III, nos dice que : “La firmeza de una determinada tendencia a conducirse de una forma definida dependerá del impulso de una expectativa de que la acción continuará aquella solución que la persona considere atractiva” (Robbins, 2004). Los empleados sentirán la motivación para incrementar su rendimiento si consideran que este hecho acarreará con una buena calificación, apropiadas compensaciones y lograr la obtención de los objetivos personales (Robbins, 2004).Vroom esquematizó así los tres modos de relación planteados :

Relación esfuerzo y desempeño: Posibilidad observada de que un gran esfuerzo nos conduzca a un cumplimiento apropiado.

Relación desempeño y recompensa: Punto en el cual la persona considera que manejarse a un nivel adecuado le permitirá obtener los resultados requeridos.

Relación de recompensa y metas personales: Es aquella magnitud que indica que la medición de los estímulos de la empresa dan por satisfechas las necesidades u objetivos de la persona, siendo por lo tanto muy atractiva para el individuo

Teoría de la equidad de Stacey Adams (1965)

Adams enunció que la equidad desempeña un papel destacado en la motivación. Por lo general, los trabajadores efectúan una comparación entre lo que contribuyen al trabajo (empeño, habilidades, destreza, instrucción) y los frutos recibidos (sueldo, bonificación, gratificación, agradecimiento) con lo percibido por sus homólogos en el universo gremial. Los individuos advierten lo que reciben en su centro de labor, en conformidad a lo invertido en el mismo, cotejándolo con los de sus pares, en cuanto a aportes y el resultado. En el caso que la mencionada correlación es tomada como equivalente, entonces se dice que se está en la presencia de una condición de equidad, es decir, a iguales aportaciones se obtienen iguales resultados. En cambio, si la relación se aprecia como una inequidad, debe considerarse una condición de diferenciación. Si dicha ligazón es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados. Sin embargo, si el vínculo parece inequitativo, se considera un estado de desigualdad (Robbins, 2004).

El representante o referente que use el individuo se constituye en un elemento determinante en esta circunstancia. De este modo, los trabajadores pueden llevar a cabo cuatro comparativos para el referente. (Robbins, 2004) :

Yo interior : El conocimiento del trabajador en un puesto diferente dentro de la presente institución.

Yo exterior : El conocimiento del trabajador en un puesto diferente, afuera de la presente institución.

Otro interior : Diferente o distintos trabajadores en la presente institución

Otro exterior : Diferente o distintos trabajadores afuera de la presente institución.

La designación del representante o referente puede estar supeditada a diferentes causas, entre ellas, el conocimiento que se tenga del referente y el nivel de atracción que éste mantiene con el trabajador.

Teoría de la fijación de metas, de Edwin Locke (1968, 1969)

Locke, en su teoría señala que los individuos determinan de manera consciente sus objetivos y esta determinación es un ingrediente importante de la motivación laboral. Cuando se examina la relación existente entre el objetivo sugerido y el estado de cumplimiento, los expertos que investigan la presente teoría han llegado a la conclusión que conducen a un rendimiento destacado :

Los objetivos específicos en vez de aquellos no especificados.

Los objetivos difíciles, cuando son aceptados, que los factibles y

La presencia de realimentación, en especial si es producida por el individuo mismo, en vez de su inexistencia.

Una interesante causa de motivación en el centro laboral lo constituye, según Bateman (1999), la voluntad de trabajar para conseguir un objetivo. En diferentes tratados sobre la fijación de objetivos, ha quedado evidenciada la supremacía de los objetivos específicos como elemento motivador. Los objetivos específicos y difíciles originan una productividad mayor que aquel objetivo que plantea: "Haz lo mejor que puedes". Contar con un objetivo específico interviene del mismo modo que un incentivo interior.

Aún cuando no podemos decir con certeza que deseáramos que los trabajadores intervengan en el desarrollo de fijación de objetivos, en el momento que se pronostique una resistencia de los trabajadores a recibir desafíos muy laboriosos, es casi seguro que se prefiera la colaboración en vez de señalar absolutamente los objetivos. Un beneficio destacado de la colaboración participativa puede basarse en que ocasiona una mejor certidumbre de que el objetivo es anhelado y es preferible realizar cualquier esfuerzo por alcanzarlo (Bateman, 1999)

Finalmente, de acuerdo con Bateman (1999), los individuos se comportan muy bien cuando admiten una realimentación que les hace saber cómo están encaminándose hacia el logro de sus objetivos, ya que ésta les sirve como

orientación de su proceder. Más, no siempre la realimentación es completamente efectiva. Está probado que la realimentación autogenerada –donde el trabajador observa cómo se va desarrollando- ha resultado generador de mayor motivación que la realimentación producida externamente.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿ Cuál es la diferencia de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 ?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1 :

¿ Cuál es la diferencia de motivación al logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 ?

Problema específico 2 :

¿ Cuál es la diferencia de motivación al poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 ?

Problema específico 3 :

¿ Cuál es la diferencia de motivación a la afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 ?

1.5 Justificación del estudio

El presente estudio ha sido desarrollado en tres centros educativos de la UGEL 02 del Distrito del Rímac : Uno parroquial, otro particular y un tercero, estatal, para dar a conocer el nivel de motivación que tienen los docentes en dichas instituciones educativas, hecho que hará posible que se tomen las medidas más adecuadas para adaptar las conclusiones obtenidas con las realidades de sus centros educativos lo cual permitirá obtener mejoras, tanto en el ambiente de trabajo como en la eficacia del servicio ofrecido a la comunidad.

1.5.1. Justificación Teórica

El concepto de motivación está relacionado con el empleo de metodologías y técnicas específicas (instrumentos) como encuestas o formularios, los mismos que han de servir de ayuda para la investigación de problemas similares y su aplicación posterior por otros investigadores.

En la proporción que los docentes de estos centros educativos logren conocer más sobre la motivación laboral, se encontrarán mejor preparados para alcanzar los objetivos y metas de las instituciones donde laboran.

1.5.2. Justificación Práctica

El aporte práctico de la investigación se establece porque a partir de sus resultados proporciona a las instituciones educativas estudiadas evidenciar cómo se encuentra actualmente la motivación de los docentes, considerando actitudes y expectativas que podrían explicar su disposición, ya sea al logro, al poder o a la afiliación, ante sus metas y desarrollo profesional en su contexto de trabajo.

Desde este punto de vista, el estudio beneficia al docente porque aporta bases para una reflexión sobre su práctica pedagógica, permitiendo esclarecer limitaciones y deficiencias, las cuales deben ser superadas para lograr un desarrollo profesional más acorde con las exigencias y requerimientos de la educación actual.

1.5.3. Justificación Metodológica

El presente trabajo de investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo, haciendo uso de un método hipotético-deductivo y de diseño no experimental.

Llevaremos una secuencia metodológica que nos permita explicar al detalle los métodos a seguir, las técnicas empleadas y los instrumentos utilizados que nos proporcionen confiabilidad y validez y nos lleven a obtener resultados precisos que permitan ayudarnos a conocer de manera cercana los niveles de motivación en cada institución educativa investigada.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1 :

Existen diferencias de motivación al logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

Hipótesis específica 2 :

Existen diferencias de motivación al poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

Hipótesis específica 3 :

Existen diferencias de motivación a la afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar las diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1 :

Determinar las diferencias de motivación al logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

Objetivo específico 2 :

Determinar las diferencias de motivación al poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

Objetivo específico 3 :

Determinar las diferencias de motivación a la afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El presente trabajo es una investigación con un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo.

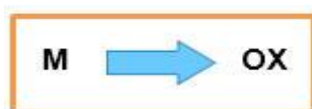
Fue no experimental porque no se tuvo control sobre la variable independiente, debido a que ya ocurrieron los hechos. En efecto, la variable *motivación laboral* se estudia en su situación real, tal y como se presentan los acontecimientos, sin modificar ninguno de los factores intervinientes, porque las condiciones e implicaciones ya se manifestaron en el tiempo y en el espacio.

Es llamado transversal debido a que el acopio de datos lo realizamos en un mismo momento y en un tiempo determinado. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Decimos que el diseño es descriptivo porque se destacan características de la variable *motivación laboral*, considerando tres factores : Motivación al Logro, Motivación al Poder y Motivación a la Afiliación, en un grupo de docentes de tres instituciones educativas del Distrito del Rímac, tal como se indica más adelante.

Hernández et al. (2010) indica que : “el diseño descriptivo especifica las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.152)

El diagrama de diseño es el siguiente :



Donde :

M : Representa la Muestra de docentes de 3 instituciones educativas del Distrito del Rímac.

OX : Representa las Observaciones y mediciones de la variable *Motivación Laboral*.

2.1.1. Tipo de estudio

Por el tipo de investigación, que se encuentra en función al objetivo de estudio, podemos determinar que el trabajo se ubica en el nivel de investigación básica, de enfoque cuantitativo.

El estudio se definió como una investigación básica o pura porque ésta tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento, en nuestro caso, sobre la *motivación laboral* que se va agregando a la información previa existente, sin preocuparnos de su aplicación práctica..

Y decimos que el enfoque es cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar las hipótesis (suposiciones o probabilidades acerca de la naturaleza y explicación de un problema) con base en la medición numérica y el análisis estadístico, y poder así establecer patrones de comportamiento que nos permitan probar teorías.

.

2.1.2. Método de investigación

Por la naturaleza de la investigación, el trabajo se enmarcó dentro del método científico, como método general, entendiéndose éste como el conjunto de procedimientos, técnicas y estrategias para analizar y resolver situaciones problemáticas y fundamentalmente, para comprobar la hipótesis.

Como métodos específicos, aplicamos el deductivo, hipotético y analógico. Deductivo, porque a partir de teorías generales se arriba a conclusiones particulares. Hipotético, porque busca dar respuesta a situaciones problemáticas formuladas en las hipótesis. Analógico, porque al estudiar el fenómeno, se establecen relaciones entre las variables de la realidad que se investiga.

2.2 Variables y operacionalización

Una variable es una característica o particularidad común de algunas personas, grupos o situaciones que puede ser determinada por observación y cuya variación es susceptible de adoptar diferentes valores, los cuales pueden medirse u observarse.

Toda variable es un rasgo característico sujeto a cambio, siendo posible medir el valor de esta variación.

2.2.1. Descripción de variable

En la presente investigación se ha identificado una sola variable : **Motivación laboral**, la misma que consta de 3 dimensiones : Motivación al logro; Motivación al Poder y Motivación a la Afiliación.

Motivación

Está basada en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados.

También se le define como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

Motivación Laboral

Es la capacidad que tienen las organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

El concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

Necesidad

Es todo aquello que resulta indispensable para vivir en un estado de salud plena. Las necesidades se diferencian de los deseos en que el hecho de no satisfacerlas produce resultados negativos evidentes, como puede ser una disfunción o incluso el fallecimiento del individuo.

Las necesidades del ser humano son el resultado de la instrucción y se les atribuye una condición motivadora del comportamiento, enmarcando su labor investigatoria en el patrón de las tres necesidades propuestas por McClelland.

Motivación al Logro

Es aquella predisposición del ser humano por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas. La motivación al logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están cubiertas y la conducta se orienta a la superación personal y el autocrecimiento. Es el estímulo necesario para destacar y obtener notoriedad. Conduce a las personas a plantearse la conquista de altos objetivos

Motivación al Poder

Se ha definido como el deseo de tener impacto sobre los demás a través de la influencia, persuasión, ayuda, discusión o agresión, intentando que el resto modifique su manera de pensar, de actuar, de ser, debido a que estamos frente a ellos diciéndoles que hagan tal o cual cosa.

Motivación a la Afiliación

Se define como la necesidad de establecer, mantener o recuperar una relación afectiva positiva con otra persona o personas. La meta perseguida es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca. No debe confundirse con la extroversión, la popularidad i la sociabilidad. Las perdsonas con esta motivación buscan su seguridad en los demás.

2.2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Motivación Laboral

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala y valor | Nivel y rango |
|---------------------------------------|--|---------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Motivación al Logro | Alcanzar metas | 1, 2 | 1 = | 28 – 65 <i>Bajo</i> |
| | Demostrar capacidades | 3, 4 | Totalmente en | 66 – 103 <i>Moderado</i> |
| | Lograr el éxito personal | 5, 6 | desacuerdo | |
| | Trazarse objetivos | 7, 8 | 2 = | 104 – 140 <i>Alto</i> |
| Buscar el desarrollo y el mayor éxito | 9, 10 | En desacuerdo | | |
| Motivación al Poder | Influenciar en los demás | 11, 12, 13 | 3 = Ni de acuerdo | 28 – 65 <i>Bajo</i> |
| | Modificar situaciones en beneficios propios | 14, 15, 16 | ni en | 66 – 103 <i>Moderado</i> |
| | Control en los acontecimientos que lo rodean | 17, 18 | desacuerdo | |
| Motivación a la Afiliación | Buenas relaciones interpersonales | 19, 20, 21 | 4 = De acuerdo | 28 – 65 <i>Bajo</i> |
| | Identificarse con el grupo | 22, 23, 24 | 5 = | 66 – 103 <i>Moderado</i> |
| | Relaciones de cordialidad con otras personas | 25, 26 | Totalmente | |
| | Sentirse apreciado y estimado en el grupo | 27, 28 | de acuerdo | 104 – 140 <i>Alto</i> |

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

Se considera a la población como un conjunto integrado por todas las mediciones y observaciones del universo de interés en la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados.

De acuerdo a lo descrito anteriormente, se puede afirmar que la población está formada por una cantidad determinada de personas o hechos que nos brindan los datos necesarios para el logro de las metas trazadas en el análisis respectivo.

La población considerada en el presente estudio consta de 90 docentes pertenecientes a tres centros educativos de diferentes modalidades de gestión de la UGEL 02, Distrito del Rímac-2017:

Tabla 2
Distribución de la Población :

| Modalidad de gestión | Institución Educativa de la UGEL 02, Rímac | Número de docentes |
|----------------------|--|--------------------|
| I.E. Parroquial | Institución Educativa Parroquial "Virgen Niña" Av. Armando Filomeno 302, Ciudad y Campo | 25 |
| I.E. Particular | Institución Educativa Privada "Enrique Espinosa" Calle Ricardo Bentín 578 - 580, Rímac | 37 |
| I.E. Estatal | Institución Educativa Estatal "3004 - España" Esquina Atahualpa y Reforma, Alameda de los Descalzos | 28 |
| T O T A L : | | 90 |

2.3.2. Muestra

La muestra es una porción de la población, sobre la cual se miden y aprecian las variables, y que ha sido escogida para que nos brinde un valioso conjunto de datos que nos permitan realizar determinado trabajo de investigación

El muestreo es indispensable para todo investigador, ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o un subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población.

Aplicando la fórmula de Arkin y Colton se ha determinado una muestra de 73 docentes pertenecientes a tres centros educativos de diferentes modalidades de gestión de la UGEL 02, Distrito del Rímac-2017. Se indica a continuación la aplicación de la fórmula y su distribución, de acuerdo al factor matemático 0,811:

Fórmula de Arkin y Colton

Para determinar el Tamaño de Muestra para una población homogénea , se utilizó la siguiente expresión :

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

DATOS

N = Tamaño de la población (90)

Z (90%) = 1,65

Z (95%) = 1,96

Z (99%) = 2,58

Valor de la distribución normal para un nivel de confianza (1 - α)

P = Proporción de éxito (0,5)

Q = Proporción de fracaso (1 - P)

d = Tolerancia de error (0,05)

n = Tamaño de la muestra (73)

| | |
|-----|------|
| N = | 90 |
| Z = | 1.96 |
| P = | 0.50 |
| Q = | 0.50 |
| d = | 0.05 |

| | |
|-------------------------|--------|
| Numerador = | 86.436 |
| Denominador = | 1.1829 |
| Tamaño de muestra (n) = | 73 |

RESULTADOS

Tabla 3 : Tamaño de la muestra

| Instituciones Educativas encuestadas | | Población | Factor | Muestra |
|--------------------------------------|--|-----------|--------|-----------|
| CE1 | Institución Educativa Parroquial "Virgen Niña" | 25 | 0,811 | 20 |
| CE2 | Institución Educativa Privada "Enrique Espinosa" | 37 | 0,811 | 30 |
| CE3 | Institución Educativa Estatal "3004 España" | 28 | 0,811 | 23 |
| T O T A L E S : | | 90 | | 73 |

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

2.4.1. Técnica

En el presente estudio de investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta para la recolección de datos.

Abril (2008), refiriéndose a las técnicas de la investigación afirma que : “las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Por consiguiente, las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento” (p.3).

Asimismo, mencionando a la encuesta, Abril (2008) señala que : “la encuesta es una técnica que al igual que la observación es utilizada para recopilar información; de ahí que no debemos ver a estas técnicas como competidoras, sino más bien como complementarias, que el investigador combinará en función del estudio que se propone realizar”(p.15).

2.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado en el presente trabajo de investigación es el cuestionario, con escala de medición de la variable tipo Likert.

Al respecto, Carrasco (2008) señala que los instrumentos de investigación se pueden definir como : “reactivos, estímulos, conjunto de preguntas o ítems debidamente organizados e impresos que permite obtener y registrar respuestas diversas de las personas o elementos que son materia del estudio de investigación, en situaciones de control y planificadas por el investigador” (p.34).

2.4.3. Descripción del instrumento

Cuestionario de Motivación Laboral

Ficha Técnica

| | |
|----------------|--|
| Nombre | : Cuestionario de Motivación Laboral |
| Autores | : Steers R. y Braunstein D. |
| Adaptado por | : Guillermo Jesús Infantes Espinoza (2017) |
| Objetivo | : Determinar las diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017. |
| Administración | : Individual-Colectiva |
| Duración | : 40 minutos aproximadamente |
| Aplicación | : Docentes de las instituciones indicadas |
| Significación | : Mide nivel de motivación laboral |
| Dimensiones | : Tres : Dimensión 1 : Motivación al Logro Dimensión 2 : Motivación al Poder Dimensión 3 : Motivación a la Afiliación |
| Estructura | : El instrumento consta de 28 preguntas o items, agrupadas en las dimensiones : a) Motivación al Logro; b) Motivación al Poder; c) Motivación a la Afiliación. Sus respuestas son politómicas, codificadas con números del 1 al 5, donde se asumen los valores . (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo. |

2.4.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validez del cuestionario o instrumento, relacionado a la variable Motivación Laboral, se le hizo pasar por dos momentos de validez : Validez por expertos ; Confiabilidad por un estadígrafo estadístico.

Validez de expertos

El instrumento sobre Motivación Laboral fue expuesto al juicio de expertos, docentes de la Universidad César Vallejo, Metodólogos y especialistas en diseño y desarrollo de investigación, responsables de evaluar el contenido, quienes determinaron que los instrumentos cumplen con los siguientes indicadores : Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos del cuestionario sobre Motivación Laboral.

| Nº | Experto | Especialista | Calificación instrumento |
|-----------|----------------------------------|--------------------|--------------------------|
| Experto 1 | Jaramillo Ostos, Dennis Fernando | Metodólogo | Aplicable |
| Experto 2 | Méndez Ilizarbe, Gliria Susana | Metodólogo | Aplicable |
| Experto 3 | Pérez Saavedra, Segundo | Dr. Administración | Aplicable |

Las calificaciones visualizadas en la Tabla 4, responden a la obtención y deducción aplicable del instrumento sobre la Motivación Laboral, logrando la aceptabilidad necesaria para el uso y aplicación del instrumento.

Confiabilidad :

Según Hernández et al. (2010) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p.242).

Un instrumento confiable da por sentado que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados. Para demostrar confiabilidad del instrumento de investigación se realizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, el cual es uno de los procedimientos más utilizados para medir la confiabilidad del instrumento mediante un coeficiente. Según Hernández et al (2010), “el coeficiente de alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna de un instrumento”. (p.208)

Para el proceso de confiabilidad del instrumento, se ha tomado una muestra piloto de 30 encuestados; para el efecto se ha procedido por la técnica de Alfa de Cronbach a partir de los datos obtenidos, que a continuación se detalla :

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de la variable motivación laboral

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,944 | 30 |

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,944 lo cual permite decir que el cuestionario sobre la Motivación Laboral en su versión de 28 items tiene una fuerte confiabilidad y por lo tanto, el resultado es confiable.

2.5 Métodos de Análisis de datos.

Todo el proceso se inicia encuestando a una muestra de 73 docentes entre las Instituciones Educativas de gestión Parroquial, Particular y Estatal de la UGEL 02, Rímac-2017, en un tiempo promedio estimado para la toma de datos, 40 minutos aproximadamente, y se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de la variable de investigación.

Una vez concluido este procedimiento de recolección de información se procedió a realizar el conteo y tabulación de datos, los cuales fueron procesados, analizados y sistematizados de acuerdo a las variables de análisis

correspondientes: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación en figuras estadísticas a través del programa SPSS 22 en español.

Se aplicó estadística descriptiva a través de tablas de frecuencias y porcentajes, haciendo uso del gráfico de barras.

2.5.1. Prueba de hipótesis.

Según Hernández et al (2010) nos explicó que “las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o unidad de estudio investigado que se formulan como proposiciones y las cuales se pretenden probar. La prueba de hipótesis determinará si la hipótesis se corresponde con los datos de la muestra” (p.98). Para la prueba de las hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis

2.5.2. Nivel de significación.

Al respecto, Hernández et al (2010) indica que “es un nivel la probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori el investigador”. Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

2.6 Aspectos éticos.

Los datos que se han recogido del grupo de investigación se han procesado de forma adecuada sin adulteraciones, por lo tanto estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos de estudio.

De igual forma, el marco teórico ha sido recolectado de acuerdo a los parámetros establecidos e indicados para realizar este tipo de estudio, evitando todo tipo de plagio o copia de otras investigaciones ya realizadas en este campo de estudio.

Las personas que han participado, al igual que las instituciones encuestadas, no serán mencionadas o etiquetadas para ser calificadas de forma negativa, se han tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que han colaborado con esta investigación.

III RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Prueba de hipótesis.

Según Hernández et al (2010) nos explicó que “las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o unidad de estudio investigado que se formulan como proposiciones y las cuales se pretenden probar. La prueba de hipótesis determinará si la hipótesis se corresponde con los datos de la muestra” (p.98). Para la prueba de las hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis

3.1.2. Nivel de significación.

Al respecto, Hernández et al (2010) indica que “es un nivel la probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori el investigador”. Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Tabla 6

Resultados porcentuales de los niveles de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

| Tabla cruzada Motivación laboral *inst_educ | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|--------|-------|
| | | inst_educ | | | | |
| | | I.E. Parroquial | I.E. Privada | I.E. Estatal | Total | |
| Motivación laboral | Bajo | Recuento | 2 | 1 | 3 | 6 |
| | | % dentro de inst_educ | 10,0% | 3,3% | 13,0% | 8,2% |
| | Moderado | Recuento | 2 | 3 | 3 | 8 |
| | | % dentro de inst_educ | 10,0% | 10,0% | 13,0% | 11,0% |
| | Alto | Recuento | 16 | 26 | 17 | 59 |
| | | % dentro de inst_educ | 80,0% | 86,7% | 73,9% | 80,8% |
| Total | Recuento | 20 | 30 | 23 | 73 | |
| | % dentro de inst_educ | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

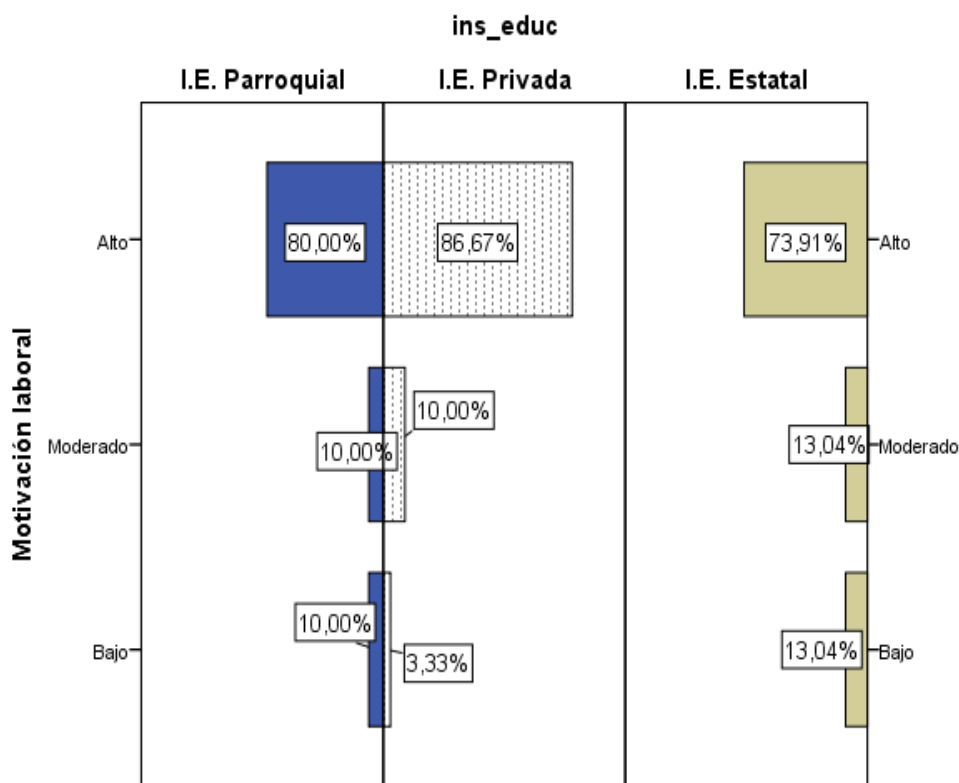


Figura 6. Comparación porcentual de los niveles de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla y figura, se tienen los niveles de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac, de las cuales se tiene un comportamiento inicial similar en cuanto a la prestación del diagrama, de los cuales el 80% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación laboral, así mismo el 86.7% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en la satisfacción laboral y el 73.9% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación laboral alto, sin embargo el 10% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 13% se encuentran en nivel bajo en la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Tabla 7

Resultados porcentuales de los niveles de motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

| | | inst_educ | | | Total | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|--------------|--------|-------|
| | | I.E. Parroquial | I.E. Privada | I.E. Estatal | | |
| Motivación de Logro | Bajo | Recuento | 3 | 1 | 1 | 5 |
| | | % dentro de inst_educ | 15,0% | 3,3% | 4,3% | 6,8% |
| | Moderado | Recuento | 0 | 2 | 4 | 6 |
| | | % dentro de inst_educ | 0,0% | 6,7% | 17,4% | 8,2% |
| | Alto | Recuento | 17 | 27 | 18 | 62 |
| | | % dentro de inst_educ | 85,0% | 90,0% | 78,3% | 84,9% |
| Total | Recuento | 20 | 30 | 23 | 73 | |
| | % dentro de inst_educ | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

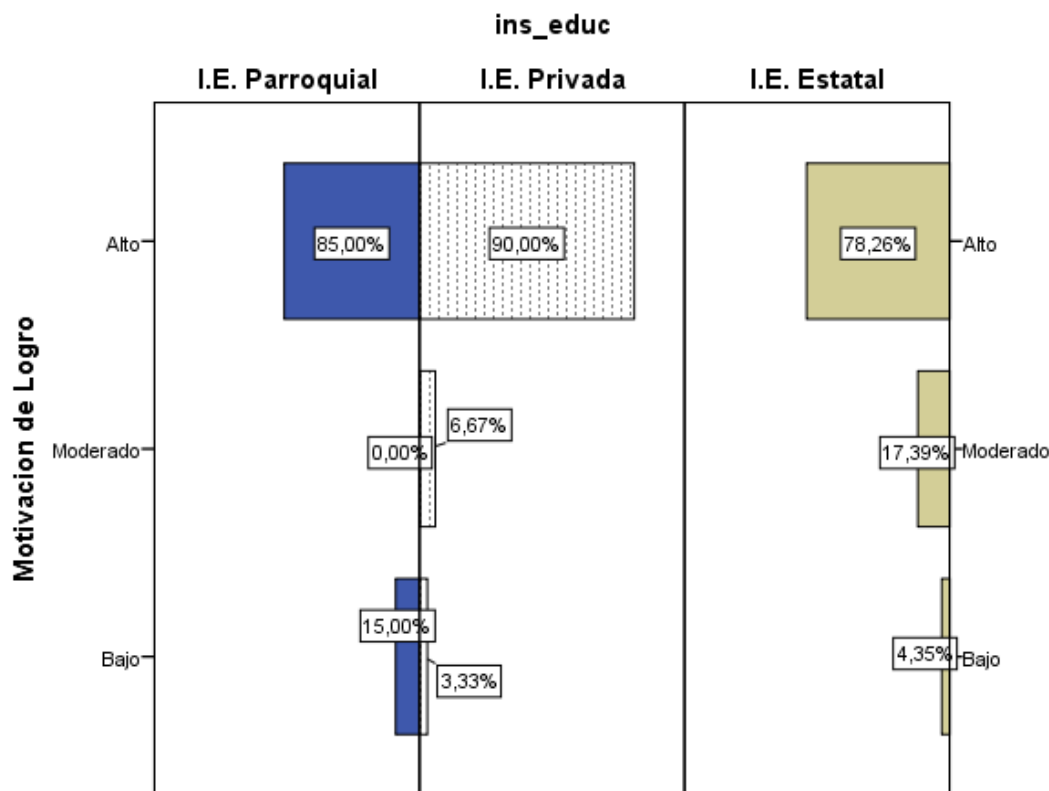


Figura 7. Comparación porcentual de los niveles de motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Asimismo en cuanto a los resultados específicos que se muestran en la tabla y figura, se tienen los niveles de motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, de las cuales se tiene un comportamiento similar en cuanto a la prestación del diagrama, de los cuales el 85% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de logro, así mismo el 90% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en la satisfacción de logro y el 78.3% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de logro alto, sin embargo el 15% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 4.3% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Tabla 8

Resultados porcentuales de los niveles de motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

| Tabla cruzada Motivacion de Poder*inst_educ | | | | | | |
|--|----------|-----------------------|------------|---------|---------|--------|
| | | | inst_educ | | | Total |
| | | | I.E. | I.E. | I.E. | |
| | | | Parroquial | Privada | Estatal | |
| Motivación de Poder | Bajo | Recuento | 0 | 2 | 2 | 4 |
| | | % dentro de inst_educ | 0,0% | 6,7% | 8,7% | 5,5% |
| | Moderado | Recuento | 12 | 2 | 7 | 21 |
| | | % dentro de inst_educ | 60,0% | 6,7% | 30,4% | 28,8% |
| | Alto | Recuento | 8 | 26 | 14 | 48 |
| | | % dentro de inst_educ | 40,0% | 86,7% | 60,9% | 65,8% |
| Total | | Recuento | 20 | 30 | 23 | 73 |
| | | % dentro de inst_educ | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

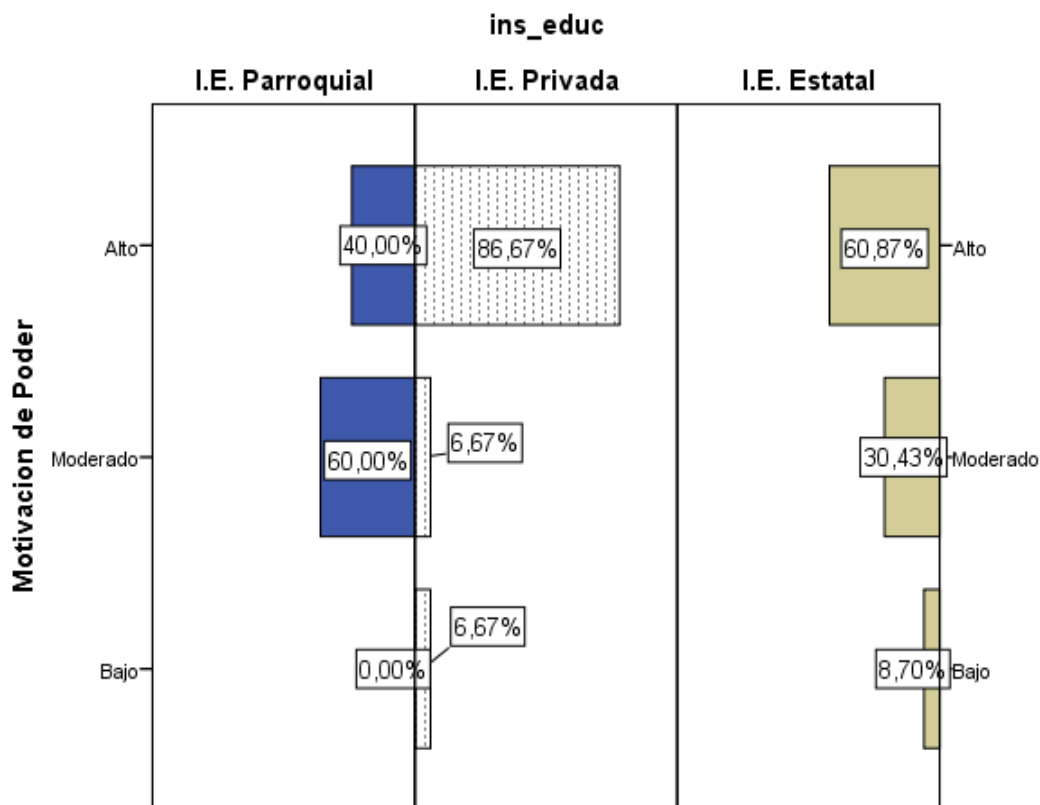


Figura 8. Comparación porcentual de los niveles de motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Asimismo en cuanto a los resultados específicos que se muestran en la tabla y figura, se tienen los niveles de motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, de las cuales se tiene un comportamiento similar en cuanto a la prestación del diagrama, de los cuales el 40% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de poder, así mismo el 86.7% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en motivación de poder y el 60.9% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de poder alto, sin embargo el 0% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 6.7% de las instituciones privadas y el 8.7% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Tabla 9

Resultados porcentuales de los niveles de motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

| | | Tabla cruzada Motivación de Afiliación*inst_educ | | | | |
|--------------------------|----------|--|--------------|--------------|--------|--------|
| | | inst_educ | | | Total | |
| | | I.E. Parroquial | I.E. Privada | I.E. Estatal | | |
| Motivación de Afiliación | Bajo | Recuento | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | | % dentro de inst_educ | 5,0% | 3,3% | 0,0% | 2,7% |
| | Moderado | Recuento | 0 | 1 | 3 | 4 |
| | | % dentro de inst_educ | 0,0% | 3,3% | 13,0% | 5,5% |
| | Alto | Recuento | 19 | 28 | 20 | 67 |
| | | % dentro de inst_educ | 95,0% | 93,3% | 87,0% | 91,8% |
| Total | | Recuento | 20 | 30 | 23 | 73 |
| | | % dentro de inst_educ | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

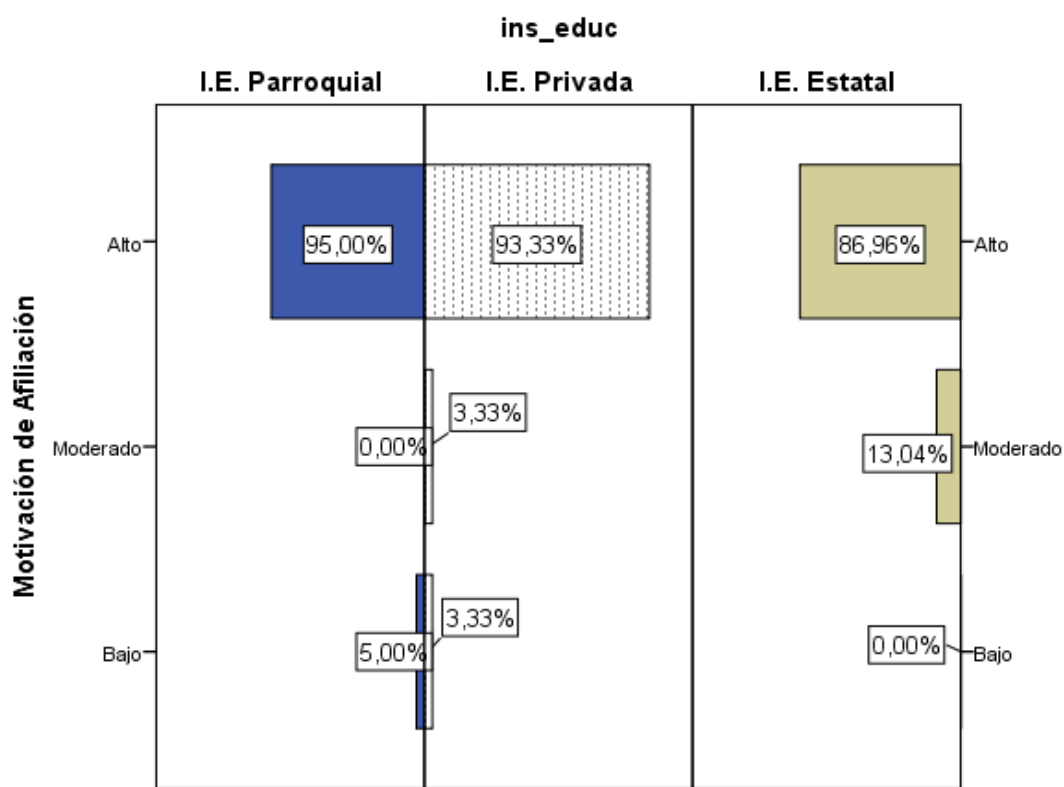


Figura 9. Comparación porcentual de los niveles de motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Asimismo en cuanto a los resultados específicos que se muestran en la tabla y figura, se tienen los niveles de motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, de las cuales se tiene un comportamiento similar en cuanto a la prestación del diagrama, de los cuales el 95% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de afiliación, así mismo el 93.3% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en motivación de afiliación y el 87% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de afiliación alto, sin embargo el 5% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 0% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho No existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

H1 Existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Tabla 10

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

| Rangos | | | | | |
|-----------------------|--------------------|----|----------------|---------------------------------------|-------|
| | sección | N | Rango promedio | Estadísticos de prueba ^{a,b} | |
| Motivación laboral | I.E. Parroquial | 20 | 36,80 | Chi-cuadrado | 3.443 |
| | I.E. Privada | 30 | 41,80 | gl | 2 |
| | I.E. Estatal | 23 | 30,91 | Sig. asintótica | ,0179 |
| | Total | 73 | | | |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

En cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis obtenidos al comparar la motivación laboral en docentes de E.B.R. de 3 instituciones educativas de la UGEL 02, Rímac, aplicando el estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 3.443 y el valor de significación asintótica $p = 0.0179$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Hipótesis Específica 1

Ho: No existen diferencias de motivación de logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

H1: Existen diferencias de motivación de logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Tabla 11

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

| Rangos | | | | | |
|---------------------|-----------------|----|----------------|---------------------------------------|-------|
| | sección | N | Rango promedio | Estadísticos de prueba ^{a,b} | |
| Motivación de Logro | I.E. Parroquial | 20 | 45,33 | Chi-cuadrado | 9.722 |
| | I.E. Privada | 30 | 39,77 | gl | 2 |
| | I.E. Estatal | 23 | 26,15 | Sig. asintótica | ,008 |
| | Total | 73 | | | |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

En cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis obtenidos al comparar la motivación de logro en docentes de E.B.R. de 3 instituciones educativas de la UGEL 02, Rímac, aplicando el estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 9.722 y el valor de significación asintótica $p = 0.008$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Hipótesis Específica 2

Ho No existen diferencias de motivación de poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

H1: Existen diferencias de motivación de poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Tabla 12

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac

| Rangos | | | | | |
|---------------------|-----------------|----|----------------|---------------------------------------|--------|
| | sección | N | Rango promedio | Estadísticos de prueba ^{a,b} | |
| Motivación de Poder | I.E. Parroquial | 20 | 20,60 | Chi-cuadrado | 18.318 |
| | I.E. Privada | 30 | 46,52 | gl | 2 |
| | I.E. Estatal | 23 | 38,85 | Sig. asintótica | ,000 |
| | Total | 73 | | | |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

Asimismo, en cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis obtenidos al comparar la motivación de poder en docentes de E.B.R. de 3 instituciones educativas de la UGEL 02, Rímac, aplicando el estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 18.318 y el valor de significación asintótica $p = 0.000$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Hipótesis Específica 3

Ho No existen diferencias de motivación de afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

H1: Existen diferencias de motivación de afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Nivel de significación; $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis Ho si: $p < 0.05$

Tabla 13

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac

| | | Rangos | | | |
|--------------------------|-----------------|--------|----------------|---------------------------------------|--------|
| | sección | N | Rango promedio | Estadísticos de prueba ^{a,b} | |
| Motivación de Afiliación | I.E. Parroquial | 20 | 53,63 | Chi-cuadrado | 17.160 |
| | I.E. Privada | 30 | 30,90 | gl | 2 |
| | I.E. Estatal | 23 | 30,50 | Sig. asintótica | ,000 |
| | Total | 73 | | | |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

De igual forma, en cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis obtenidos al comparar la motivación de afiliación en docentes de E.B.R. de 3 instituciones educativas de la UGEL 02, Rímac, aplicando el estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 17.160 y el valor de significación asintótica $p = 0.000$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

IV. DISCUSIÒN

En cuanto a los niveles de **motivación laboral** en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac, se observa que el 80% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación laboral, así mismo el 86.7% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en la satisfacción laboral y el 73.9% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación laboral alto, sin embargo el 10% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 13% se encuentran en nivel bajo en la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Asimismo en cuanto a los niveles de **motivación de logro** en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, el 85% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de logro, así mismo el 90% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en la satisfacción de logro y el 78.3% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de logro alto, sin embargo el 15% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 4.3% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

De igual modo, en cuanto a los niveles de **motivación de poder** en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, el 40% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de poder, así mismo el 86.7% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en motivación de poder y el 60.9% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de poder alto, sin embargo el 0% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 6.7% de las instituciones privadas y el 8.7% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Por otro lado, en cuanto a los niveles de **motivación de afiliación** en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, el 95% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de afiliación, así mismo el 93.3% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en motivación de afiliación y el 87% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de afiliación alto, sin embargo el 5% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 0% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

V. CONCLUSIONES

Conclusión 1

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión al estadístico de prueba de Kruskal Wallis, en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 3.443 y el valor de significación asintótica $p = 0.0179$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Conclusión 2

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017 al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 9.722 y el valor de significación asintótica $p = 0.008$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Conclusión 3

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017 al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 18.318 y el valor de significación asintótica $p = 0.000$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Conclusión 4

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017 al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 17.160 y el valor de significación asintótica $p = 0.000$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

VI RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se pueden formular las siguientes Recomendaciones :

- Primera : Para contar con docentes 100% motivados en los centros educativos de todo el país, se recomienda implementar políticas de capacitación y formación académica constante que permitan reforzar, innovar e incrementar nuevos conocimientos, de modo que ellos se orienten a lograr una mejor labor en la tarea docente.
- Segunda : Los Directores tendrán como objetivo motivar al personal docente, en general, con la valoración y el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, propiciando el crecimiento y desarrollo personal y profesional para enfrentar retos, consolidando su compromiso con el trabajo y estimulando su contribución en la gestión institucional.
- Tercera : Es necesario propiciar un adecuado clima organizacional, estableciendo actividades de confraternidad y amistad entre los miembros de la institución educativa, con el objetivo de que los docentes se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con el trabajo y la institución para el desarrollo pleno de sus actividades cotidianas.
- Cuarta : La entidad superior, en este caso, el Ministerio de Educación, debe evaluar y reconocer el trabajo, esfuerzo, dedicación y eficiencia del personal docente, valorar la labor que realizan día tras día con el propósito de formar buenos ciudadanos y como tal, debe reconocer y recompensar adecuadamente a todos aquellos que destaquen por su compromiso con la educación.

Quinta : Se sugiere que la motivación sea permanente y constante por parte de las autoridades del estamento superior, a fin de que se logren los objetivos propuestos y cuyos resultados beneficien a los usuarios como comunidad educativa y a todos aquellos que expresan su interés por los servicios de la institución.

VII REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Acosta, M. (1998). *Creatividad, motivación y rendimiento académico*. Málaga Aljibe.
- Alonso, J. (2005). *Motivar en la escuela, motivar en la familia. Clave para el aprendizaje*. Madrid: Morada.
- Avila, R. (2012). *Estadística elemental*. Estudios y Ediciones RA. Perú. Artigraf.
- Bisetti, J. (2015). “*Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015*”, Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima.
- Bisquerra, A. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid. Trilla.
- Cáceres y Dextre (2013). “*Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del Distrito de Bellavista, Callao*”, Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú, 2013.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima : Editorial San Marcos.
- Consejo Nacional de Educación (2010). *Mejores aprendizajes con buen desempeño docente en nuevas escuelas*. Perú. Biblioteca Nacional del Perú.
- Chang, M. (2010). “*Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante, según la teoría de necesidades de McClelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*”. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú, 2010.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, 9ª. Edición. México. McGraw-Hill.
- Druker, P. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Compañía Editorial Continental. México : McGraw-Hill.
- Egoavil, F. (2013). “*Relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la Red N° 09, UGEL 02, San Martín de Porres*”. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú, 2013.
- Estrada, L. (2010). *El desempeño docente*. Venezuela (s.e)
- Fischman, D. (2014). *Motivación, 360º. Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Editorial Plantea, Perú.
- García, G. (2012). “*Estudio descriptivo de algunas variables relacionadas a la Motivación Laboral*” Trabajo de investigación, Universidad de Valladolid, España, 2012.
- Hernández, R, Fernández, R. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial: McGraw-Hill, 6ª. Edición.
- Jaramillo, N. (2015). “*Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial, Cañete, 2015*” . Tesis de Maestría. Instituto Superior Pedagógico de Cañete. Perú.
- López-Callirgos, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha, Distrito de Chulucanas*. Tesis de Maestría en Educación. Universidad de Piura. Perú.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. España: Narcea.

Messick, T. (1989). *Validez y confiabilidad*. España (s.e).

Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de http://dide.minedu.gob.pe/web/ondex.php/informacion_general

Núñez, J. (1996). *Motivación y aprendizaje escolar*. Congreso Nacional sobre Motivación e Instrucción. Actas , p 53-72.

Núñez, V. (2012). *La confiabilidad*. México (s.e)

Pérez y Rojas (2013). “*El perfil de motivación para el trabajo de docentes*” Tesis de Maestría, Universidad de Caracas, Venezuela, 2013.

Pérez. B. (2015). “*La motivación como estrategia de trabajo al interior de la Policía Nacional de Colombia*” Trabajo de Investigación, Universidad del Valle, Cali, Colombia, 2015.

Pila, J. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I y II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito*. Tesis de Maestría. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación – Estadística aplicada a la investigación*. Perú. Empresa Editora Macro.

Quintero, R. (2007). “*Motivación al Logro y el desarrollo profesional de los Gerentes en el Municipio de San Francisco I*” Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo, Venezuela, 2007.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson. México, p.172.

- Roo, A. (2013). *Influencia del Gerente Educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. Tesis en Maestría scientiarum. Universidad de Zula, Venezuela.
- Sánchez C. (1996). *Metodología y Diseño en la investigación científica*. 2ª edición, Perú: Editorial Marsano.
- Sánchez, M. (2011) *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”*. Puerto Cabello, Estado de Carabobo. Venezuela.
- Sulca, N. (2015). *“Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial – El caso de división policial- Lima Cercado”* . Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú, 2015.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey. México.
- Torres, B. (1997). *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Tesis de Maestría. Instituto Politécnico Nacional. México D.F.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título : Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

Autor : Guillermo Jesús Infantes Espinoza

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|--|--|---|--|--|--|---|
| <p>Problema General: ¿Cuál es la diferencia de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017?</p> <p>Problema Específico 1: ¿Cuál es la diferencia de motivación al logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017?</p> <p>Problema Específico 2: ¿Cuál es la diferencia de motivación al poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017?</p> <p>Problema Específico 3: ¿Cuál es la diferencia de motivación a la afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017?</p> | <p>Objetivo general: Determinar las diferencias de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017</p> <p>Objetivo Específico 1: Determinar las diferencias de motivación al logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017</p> <p>Objetivo Específico 2: Determinar las diferencias de motivación al poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017</p> <p>Objetivo Específico 3: Determinar las diferencias de motivación a la afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017</p> | <p>Hipótesis general: Existe diferencias de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe diferencias de motivación al logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe diferencias de motivación al poder en docentes de EBR según modalidades de gestión, de la UGEL 02, Rímac-2017</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe diferencias de motivación a la Afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017</p> | Variable única : Motivación Laboral | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
| | | | D1 Motivación al logro | <ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar metas • Demostrar capacidades • Lograr el éxito personal • Trazarse objetivos. • Buscar el desarrollo y el mayor éxito | 1 – 2 3 – 4 5 – 6 7 – 8 9–10 | (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo |
| | | | D2 Motivación al poder | <ul style="list-style-type: none"> • Influenciar en los demás. • Modificar situaciones en beneficio propio • Control en acontecimientos que lo rodean | 11 – 12 – 13 14 – 15 – 16 17 – 18 | (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo |
| | | | D3 Motivación a la afiliación | <ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones interpersonales • Identificarse con el grupo • Relaciones de cordialidad con otras personas • Sentirse apreciado y estimado en el grupo | 19 – 20 – 21 22 – 23 – 24 25 – 26 27 – 28 | (5) Totalmente de acuerdo Nivel y Rango (28 – 65) Bajo (66 –103) Moderado (104 – 140) Alto |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|---|---|--|--|
| <p>TIPO: Básica,</p> <p>ENFOQUE : Cuantitativo</p> <p>DISEÑO : No experimental y transversal.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p> <p>NIVEL : Descriptivo</p> | <p>POBLACIÓN : 90 docentes</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>No Probabilística intencionada.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 73</p> | <p>Variable : Motivación laboral</p> <p>Técnica : Encuesta</p> <p>Instrumento : Cuestionario</p> <p>Autor : Mg. Guillermo Jesús Infantes Espinoza</p> <p>Ámbito de Aplicación : UGEL 02, Rímac</p> <p>Forma de Administración : Individual-Colectivo</p> | <p>DESCRIPTIVA :</p> <p>Se utilizó tabla de frecuencia, porcentajes y gráficos de barra.</p> <p>INFERENCIAL :</p> <p>Se utilizó la prueba de Kruskal Wallis para la prueba de hipótesis.</p> |

ANEXO 2 : “ Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 ”

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº | ITEM | Escala y Valores |
|--|---|---|----|--|--|
| <p style="text-align: center;">V1</p> <p style="text-align: center;">MOTIVACION LABORAL</p> <p>Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas. Todos los individuos poseen necesidad de logro, de poder y de afiliación (McClelland, Estudio de la motivación humana, 1989)</p> | <p>D1 Motivación de Logro</p> <p>Según McClelland, citado por Koontz y Weihrich (2013) :</p> <p>La necesidad de logro es el impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Trabajadores se imponen metas elevadas que alcanzar. (p.284)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcanzar metas Las personas motivadas al Logro llegan a alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo. | 1 | – Me autoimpongo metas de superación permanentes | <p>Escala Ordinal</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p> |
| | | | 2 | – Intento mejorar mi desempeño laboral | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demostrar capacidades Las personas motivadas al Logro tienen capacidad de innovación : buscan nuevos modos de hacer las cosas. | 3 | – Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes | |
| | | | 4 | – Me interesa competir con otros para superarme | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lograr el éxito personal Las personas motivadas al Logro desean tener éxito y necesitan recibir retroalimentación positiva a menudo | 5 | – Me gusta ser programado (a) en tareas complejas | |
| | | | 6 | – Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trazarse objetivos Las personas motivadas al Logro desarrollan una fuerza interna la cual a pesar de las adversidades se mantiene constante para el logro de sus objetivos | 7 | – Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos | |
| | | | 8 | – Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar. | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar el desarrollo y el mayor éxito Las personas motivadas al Logro buscan vencer un desafío para la realización personal y alcanzar el éxito en situaciones competitivas | 9 | – Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil. | |
| | | | 10 | – Considero que el logro es más importante que la recompensa material | |
| | <p>D2 Motivación de Poder</p> <p>Según McClelland, citado por Koontz y Weihrich (2013) :</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Influenciar en los demás Las personas motivadas al Poder degustan el momento de encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos y anhelan ser colocados en circunstancias competitivas | 11 | – Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación. | |
| | | | 12 | – Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia | |
| | | | 13 | – Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos | |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|---|----------------------|--|
| | Es la necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, de modo de obtener reconocimiento por parte de ellas.. (p.284) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modificar situaciones en beneficios propios Las personas motivadas al Poder asumen el control y cambian situaciones de competencia y posición, ganando prestigio sobre los demás. | 14 | – Me gusta asumir el control de un grupo | Nivel y Rango | |
| | | | 15 | – Me gusta llamar la atención cuando actúo en | | |
| | | | 16 | – Busco marcar un rumbo con mis ideas | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Control en los acontecimientos que lo rodean Las personas motivadas al Poder tienden a ejercer un control total sobre los hechos que suceden en su entorno | 17 | – Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | | |
| | | | 18 | – Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio | | |
| | | | 19 | – Manifiesto facilidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo. | | |
| | D3 Motivación de Afiliación Según McClelland, citado por Koontz y Wehrich (2013) Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc. (p.284) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Buenas relaciones interpersonales Las personas motivadas por la Afiliación aprecian relacionarse con las demás personas , es decir, iniciar relaciones interpersonales amistosas con los demás colaboradores dela organización. | 20 | – Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás | | (28 – 65) Bajo |
| | | | 21 | – Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto. | | (66 –103) Moderado |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificarse con el grupo Las personas motivadas por la Afiliación prefieren como compañeros de trabajo a los amigos que a los expertos. Se esmeran por hacer amigos y prefieren las situaciones de cooperación y comprensión recíproca que las de competencia. | 22 | | – Me siento identificado con los compañeros de trabajo |
| | | 23 | | – Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo. | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones de cordialidad con otras personas Las personas motivadas por la Afiliación necesitan ser aceptadas socialmente y buscan relaciones que impliquen poco miedo al rechazo. | | 24 | | – Me agrada trabajar con otros por una causa común |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentirse apreciado y estimado en el grupo Las personas motivadas por la Afiliación se muestran más cooperadoras y se conforman con los deseos de los demás y siempre que pueden tratan de evitar los conflictos | 25 | | – Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas |
| | | | | 26 | | – Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo |
| | | | | 27 | | – Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales |
| | | 28 | – Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio | | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : NECESIDAD DE LOGRO | | | | | | | | |
| 1 | Me autoimpongo metas de superación permanentes | / | | / | | / | | |
| 2 | Intento mejorar mi desempeño laboral | / | | / | | / | | |
| 3 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes | / | | / | | / | | |
| 4 | Me interesa competir con otros para superarme | / | | / | | / | | |
| 5 | Me gusta ser programado (a) en tareas complejas | / | | / | | / | | |
| 6 | Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad | / | | / | | / | | |
| 7 | Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos | / | | / | | / | | |
| 8 | Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar | / | | / | | / | | |
| 9 | Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil | / | | / | | / | | |
| 10 | Considero que el logro es más importante que la recompensa material | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2 : NECESIDAD DE PODER | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación | / | | / | | / | | |
| 12 | Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia | / | | / | | / | | |
| 13 | Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos | / | | / | | / | | |
| 14 | Me gusta asumir el control de un grupo | / | | / | | / | | |
| 15 | Me gusta llamar la atención cuando actúo en grupo | / | | / | | / | | |
| 16 | Busco marcar un rumbo con mis ideas | / | | / | | / | | |
| 17 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | / | | / | | / | | |
| 18 | Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3 : NECESIDAD DE AFILIACION | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Manifiesto facilidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo | / | | / | | / | | |
| 20 | Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás | / | | / | | / | | |
| 21 | Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto | / | | / | | / | | |
| 22 | Me siento identificado con los compañeros de trabajo | / | | / | | / | | |
| 23 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo | / | | / | | / | | |
| 24 | Me agrada trabajar con otros por una causa común | / | | / | | / | | |
| 25 | Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas | / | | / | | / | | |
| 26 | Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo | / | | / | | / | | |
| 27 | Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales. | / | | / | | / | | |
| 28 | Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador : Metodólogo

Los Olivos, 24 de Mayo de 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Cate: Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : NECESIDAD DE LOGRO | | | | | | | | |
| 1 | Me autoimpongo metas de superación permanentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Intento mejorar mi desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Me interesa competir con otros para superarme | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Me gusta ser programado (a) en tareas complejas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Considero que el logro es más importante que la recompensa material | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 : NECESIDAD DE PODER | | | | | | | | |
| 11 | Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Me gusta asumir el control de un grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Me gusta llamar la atención cuando actúo en grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Busco marcar un rumbo con mis ideas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3 : NECESIDAD DE AFILIACION | | | | | | | | |
| 19 | Manifiesto facilidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Me siento identificado con los compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Me agrada trabajar con otros por una causa común | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg. en Gerencia Educativa; Dra en Educación

Los Olivos, 24 de Mayo de 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : NECESIDAD DE LOGRO | | | | | | | | |
| 1 | Me autoimpongo metas de superación permanentes | / | | / | | / | | |
| 2 | Intento mejorar mi desempeño laboral | / | | / | | / | | |
| 3 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes | / | | / | | / | | |
| 4 | Me interesa competir con otros para superarme | / | | / | | / | | |
| 5 | Me gusta ser programado (a) en tareas complejas | / | | / | | / | | |
| 6 | Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad | / | | / | | / | | |
| 7 | Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos | / | | / | | / | | |
| 8 | Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar | / | | / | | / | | |
| 9 | Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil | / | | / | | / | | |
| 10 | Considero que el logro es más importante que la recompensa material | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2 : NECESIDAD DE PODER | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación | / | | / | | / | | |
| 12 | Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia | / | | / | | / | | |
| 13 | Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos | / | | / | | / | | |
| 14 | Me gusta asumir el control de un grupo | / | | / | | / | | |
| 15 | Me gusta llamar la atención cuando actúo en grupo | / | | / | | / | | |
| 16 | Busco marcar un rumbo con mis ideas | / | | / | | / | | |
| 17 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | / | | / | | / | | |
| 18 | Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3 : NECESIDAD DE AFILIACION | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | Manifiesto facilidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo | / | | / | | / | | |
| 20 | Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás | / | | / | | / | | |
| 21 | Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto | / | | / | | / | | |
| 22 | Me siento identificado con los compañeros de trabajo | / | | / | | / | | |
| 23 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo | / | | / | | / | | |
| 24 | Me agrada trabajar con otros por una causa común | / | | / | | / | | |
| 25 | Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas | / | | / | | / | | |
| 26 | Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo | / | | / | | / | | |
| 27 | Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales. | / | | / | | / | | |
| 28 | Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 75601051

Especialidad del validador : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Los Olivos, 24 de Mayo de 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación laboral de los docentes según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Bach. Guillermo Jesús Infantes Espinoza

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Resumen de coincidencias

9 %

| | | |
|---|---|------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 6 % |
| 2 | motivacionorganizacio... Fuente de Internet | 1 % |
| 3 | www.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 4 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 5 | repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | Entregado a Carlos Tes... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 7 | www.bibvirtual.ucb.edu... Fuente de Internet | <1 % |

ANEXO 7

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

DATOS GENERALES

Edad : Estado Civil : Sexo (F) (M)

Tiempo de servicios en la institución : (años) Nivel de enseñanza

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de Motivación Laboral del Personal Docente que labora en la institución educativa. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si : (1) Totalmente en desacuerdo ; (2) En Desacuerdo ; (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo ; (4) De Acuerdo ; (5) Totalmente de Acuerdo

| Nº | ASPECTOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | NECESIDAD DE LOGRO | | | | | |
| 1 | Me autoimpongo metas de superación permanentes | | | | | |
| 2 | Intento mejorar mi desempeño laboral | | | | | |
| 3 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes | | | | | |
| 4 | Me interesa competir con otros para superarme | | | | | |
| 5 | Me gusta ser programado (a) en tareas complejas | | | | | |
| 6 | Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad | | | | | |
| 7 | Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos | | | | | |
| 8 | Al iniciar un proyecto visualizo los objetivos que espero alcanzar. | | | | | |
| 9 | Encuentro satisfacción al culminar una tarea difícil. | | | | | |
| 10 | Considero que el logro es más importante que la recompensa material | | | | | |
| | NECESIDAD DE PODER | | | | | |
| 11 | Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación | | | | | |
| 12 | Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia. | | | | | |
| 13 | Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Me gusta asumir el control de un grupo | | | | | |
| 15 | Me gusta llamar la atención cuando actúo en grupo | | | | | |
| 16 | Busco marcar un rumbo con mis ideas | | | | | |
| 17 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | | | | | |
| 18 | Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio | | | | | |
| | NECESIDAD DE AFILIACION | | | | | |
| 19 | Manifiesto facilidad para relacionarme con otras personas y trabajar en equipo | | | | | |
| 20 | Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás | | | | | |
| 21 | Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto. | | | | | |
| 22 | Me siento identificado con los compañeros de trabajo | | | | | |
| 23 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo. | | | | | |
| 24 | Me agrada trabajar con otros por una causa común | | | | | |
| 25 | Por lo general, me siento cómodo trabajando con otras personas | | | | | |
| 26 | Me gusta integrar a mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 27 | Me agrada proyectar una imagen favorable en mis relaciones interpersonales | | | | | |
| 28 | Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio | | | | | |



R.D. N° 872 R.D. N° 4297 - UGEL 02 - RIMAC

PARROQUIA NATIVIDAD DE MARÍA
SACERDOTES DIOCESANOS

Institución Educativa Parroquial "Virgen Niña"
Calle Armando Filomeno N° 302 - Urb. Ciudad y Campo - Rímac

INICIAL PRIMARIA - SECUNDARIA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Rímac, 24 de Agosto del 2017

OFICIO N° 00160 /2017- Dir.-IEPg.-V.N.

Doctor
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL
LIMA NORTE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para informarle que el Sr. **GUILLERMO JESÚS INFANTES ESPINOZA**, identificado con **DNI N° 08050664** y código de matrícula **N° 6000157920**, estudiante del **Programa de Maestría Administración de la Educación** en su distinguida Universidad, aplicó los instrumentos de su Trabajo de Investigación (Tesis):

"Motivación laboral en docentes de E.B.R., según modalidades de gestión de la UGEL 02 Rímac, 2017"

a los docentes de nuestra Institución Educativa el día de hoy, Jueves 24 de Agosto del presente año.

Se expide la presente constancia para los fines que el Interesado estime conveniente.

Atentamente,





“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Rímac, 25 de Agosto de 2017

Dr.
Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado-FILIAL Lima Norte
Universidad César Vallejo
PRESENTE

De mi mayor consideración :

Es grato dirigirme a usted, para informarle que el Sr. **Guillermo Jesús Infantes Espinoza**, identificado con **DNI N° 08050664** y código de matrícula **N° 6000157920**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** en su distinguida Universidad, aplicó los instrumentos de su Trabajo de Investigación (Tesis):

“Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac, 2017”

a los docentes de nuestra Institución Educativa, el día de hoy, Viernes 25 de Agosto del presente año.

Se expide la presente constancia para los fines que el interesado estime convenientes

Atentamente,



José Luis Infantes Espinosa
Director de la IEP “Enrique Espinosa”

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Rímac, 24 de Agosto de 2017

Dr.
Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado-FILIAL Lima Norte
Universidad César Vallejo
PRESENTE

De mi mayor consideración :

Es grato dirigirme a usted, para informarle que el Sr. **Guillermo Jesús Infantes Espinoza**, identificado con **DNI N° 08050664** y código de matrícula **N° 6000157920**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** en su distinguida Universidad, aplicó los instrumentos de su Trabajo de Investigación (Tesis):

“Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac, 2017”

a los docentes de nuestra Institución Educativa, el día de hoy, Jueves 24 de Agosto del presente año.

Se expide la presente constancia para los fines que el interesado estime convenientes

Atentamente,




Lic. Edith E. Orihuela Palermo
DIRECTORA DE LA I.E. 3004
"ESPAÑA"

RELIABILITY

```

/VARIABLES=LOGRO_1 LOGRO_2 LOGRO_3 LOGRO_4 LOGRO_5 LOGRO_6 LOGRO_7
LOGRO_8 LOGRO_9 LOGRO_10 PODER_11 PODER_12 PODER_13 PODER_14 PODER_15
PODER_16 PODER_17 PODER_18 AFILIACION_19 AFILIACION_20 AFILIACION_21
AFILIACION_22 AFILIACION_23 AFILIACION_24 AFILIACION_25 AFILIACION_26
AFILIACION_27 AFILIACION_28

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad**Escala: ALL VARIABLES****Resumen de procesamiento de casos**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,944 | 30 |

VISTA DE DATOS

| ins_educ | mot_labo | mot_logro | mot_poder | mot_afilia | nmot_lab | nmot_logro | nmot_poder | nmot_afilia |
|----------|----------|-----------|-----------|------------|----------|------------|------------|-------------|
| 1 | 125 | 47 | 32 | 46 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 124 | 46 | 32 | 46 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 119 | 46 | 29 | 44 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 114 | 41 | 25 | 48 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 113 | 41 | 26 | 46 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 132 | 49 | 34 | 49 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 123 | 45 | 30 | 48 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 114 | 41 | 30 | 43 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 1 | 110 | 44 | 26 | 40 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 111 | 42 | 27 | 42 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 114 | 41 | 29 | 44 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 119 | 44 | 29 | 46 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 124 | 43 | 34 | 47 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 118 | 47 | 24 | 47 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 110 | 46 | 21 | 43 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 112 | 44 | 25 | 43 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 129 | 47 | 33 | 49 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 128 | 46 | 35 | 47 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 105 | 40 | 23 | 42 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 112 | 44 | 24 | 44 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 116 | 42 | 34 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 121 | 44 | 31 | 46 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 127 | 48 | 37 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 121 | 45 | 33 | 43 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 121 | 42 | 36 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 119 | 42 | 34 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 122 | 44 | 34 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 131 | 49 | 35 | 47 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 116 | 42 | 33 | 41 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 122 | 44 | 34 | 44 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 2 | 126 | 46 | 35 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 121 | 45 | 34 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 112 | 41 | 30 | 41 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 2 | 124 | 46 | 36 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 117 | 43 | 34 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 119 | 43 | 33 | 43 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 2 | 117 | 43 | 35 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 107 | 39 | 28 | 40 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 110 | 43 | 28 | 39 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 116 | 43 | 33 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 112 | 42 | 31 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 113 | 42 | 30 | 41 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | |
|---|-----|----|----|----|---|---|---|---|
| 2 | 126 | 46 | 38 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 110 | 39 | 31 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 120 | 43 | 35 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 160 | 45 | 32 | 83 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 123 | 44 | 36 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 125 | 44 | 38 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 113 | 39 | 34 | 40 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 121 | 46 | 35 | 40 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 108 | 43 | 26 | 39 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 108 | 43 | 29 | 36 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 117 | 39 | 34 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 102 | 33 | 30 | 39 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 112 | 40 | 32 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 127 | 45 | 38 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 116 | 38 | 35 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 126 | 47 | 39 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 116 | 42 | 34 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 112 | 39 | 28 | 45 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 115 | 41 | 31 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 110 | 40 | 29 | 41 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 113 | 40 | 29 | 44 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 113 | 40 | 31 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 121 | 42 | 34 | 45 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 112 | 40 | 31 | 41 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 110 | 40 | 33 | 37 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 125 | 44 | 38 | 43 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 113 | 42 | 29 | 42 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 125 | 45 | 37 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 122 | 43 | 33 | 46 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 110 | 42 | 30 | 38 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 128 | 47 | 37 | 44 | 1 | 3 | 2 | 2 |

VISTA DE VARIABLES

| Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columna | Alineación | Medida |
|-------------|----------|---------|-----------|--------------------------|-------------------------|----------|---------|------------|---------|
| ins_educ | Numérico | 8 | 0 | | {1, I.E. Parroquial}... | Ninguna | 7 | Derecha | Nominal |
| mot_labo | Numérico | 8 | 0 | Motivación laboral | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala |
| mot_logro | Numérico | 8 | 0 | Motivacion de Logro | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala |
| mot_poder | Numérico | 8 | 0 | Motivacion de Poder | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala |
| mot_afilia | Numérico | 8 | 0 | Motivación de Afiliación | {1, Bajo}... | Ninguna | 8 | Derecha | Escala |
| nmot_lab | Numérico | 8 | 0 | Motivación laboral | {1, Bajo}... | Ninguna | 7 | Derecha | Nominal |
| nmot_logro | Numérico | 8 | 0 | Motivacion de Logro | {1, Bajo}... | Ninguna | 7 | Derecha | Nominal |
| nmot_poder | Numérico | 8 | 0 | Motivacion de Poder | {1, Bajo}... | Ninguna | 9 | Derecha | Nominal |
| nmot_afilia | Numérico | 8 | 0 | Motivación de Afiliación | {1, Bajo}... | Ninguna | 7 | Derecha | Nominal |



Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

**“MOTIVACION LABORAL EN DOCENTES DE E.B.R.
SEGÚN MODALIDADES DE GESTIÓN DE LA UGEL
02, RÍMAC - 2017”**

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

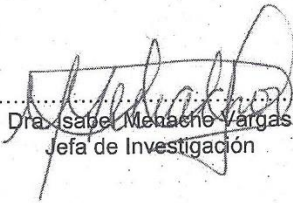
Br. GUILLERMO JESÚS INFANTES ESPINOZA

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 10 de abril de 2017


Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Gliria Susana Méndez Ilizarbe, Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac – 2017 del estudiante: **Br. Guillermo Jesús Infantes Espinoza**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 09% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de setiembre de 2017

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

DNI: 07059554



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE E.B.R. SEGÚN MODALIDADES
DE GESTIÓN DE LA UGEL 02, RÍMAC – 2017”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

INFANTES ESPINOZA, GUILLERMO JESÚS

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 16 de Setiembre del 2017


.....
Dra. Gliria Susana Méndez Iizarbe
Asesora de la tesis


.....
Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Revisora de la tesis



ARTÍCULO CIENTÍFICO

Motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac – 2017

Autor: Br. Guillermo Jesús Infantes Espinoza

Filiación Institucional – Escuela de Post Grado de la UCV

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como Problema General : ¿Cuál es la diferencia de motivación laboral en los docentes de E.B.R. en instituciones educativas de gestión parroquial, particular y estatal de la UGEL 02, Rímac-2017 ? y la Hipótesis General fue : Existen diferencias de motivación laboral de los docentes de E.B.R. en instituciones educativas de gestión parroquial, particular y estatal de la UGEL 02, Rímac-2017.

Metodológicamente, el tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, porque no se llega a manipular la variable en forma deliberada, del nivel descriptivo comparativo, porque recoge información de dos o más muestras con la evidente intención de estudiar cómo se comporta la singular variable que interviene. En la presente investigación se ha identificado una sola variable : Motivación laboral, la misma que consta de 3 dimensiones, La muestra estuvo conformada por 73 docentes de las instituciones educativas de gestión parroquial, particular y estatal de la UGEL 02, Rimac-2017. Se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, escala de Liker para la única variable en estudio. En la investigación se trabajó con la teoría de las necesidades según McClelland, la cual considera que existen tres motivos o necesidades entre los trabajadores : De logro, de poder y de afiliación.

Los resultados comparativos entre los tres instituciones de estudio en cuanto a los niveles de motivación laboral, aplicando el estadístico de prueba de Kruskal Wallis, en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 3.443 y el valor de significación estadística de $p = 0.0179$ menor al nivel de la significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) lo cual implica rechazar la hipótesis nula, por lo que

podemos concluir que existen diferentes niveles de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión estudiadas.

Palabras clave : motivación laboral, logro, poder, afiliación

Abstract

The present work of investigation had as general problem : ¿ Which is the different of labor motivation in the teachers of EBR in educational institutions of parochial, particular and state management of the UGEL 02, Rímac – 2017? and the general hypothesis was : There exist differences of labor motivation on the teachers of EBR in educational institutions of parochial, particular and state management of the UGEL 02, Rímac – 2017

Methodologically, the type of investigation was basic, with a not experimental design, because it does not manage to manipulate the variable in deliberate form, of the descriptive comparative level, because it receives information of two or mas samples with the evident intention of studying like it endures the singular variable that intervenes. In the present investigation an alone variable has been identified: Labor motivation, the same one that consists of three dimensions. The sample was shaped by 73 teachers of the educational institutions of parochial, particular and state management of the UGEL 02, Rímac – 2017. The technology of the survey was applied, and the questionnaire like instrument, Liker's scale for the only variable in study. At the investigation It was employed with the theory of McClelland's needs, who thinks that three motives or needs exist between the workers: of achievement, of power and of affiliation.

The comparative results between three institutions of study as for the levels of labor motivation, applying the statistician of Kruskal Wallis's test, in conformity to the test of independence of the square Chi of 3.443 and the value of statistical significance of $p = 0.0179$ is minor at the level of the statistical significance $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$), which implies rejecting the void hypothesis, for what we can conclude that there exist different levels of labor motivation in teachers of EBR according to studied modalities of management.

Keywords : Labor motivation, achievement, power, affiliation.

Introducción

El presente trabajo de investigación se realizó en la UGEL 02, Rímac – 2017 .

Antecedentes del problema

A nivel internacional Egoavil (2013) optó por investigar la “Relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la Red N° 09, UGEL 02, San Martín de Porres”, y para ello desarrolló un estudio básico de índole descriptivo y correlacional, del tipo no experimental, aplicado a una población conformada por 174 docentes de diferentes instituciones educativas de gestión pública, tanto del nivel primario como del secundario de la Red N° 09, de los cuales extrajo una muestra de 120 docentes en los dos niveles de educación básica regular. El método de investigación aplicado fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. La técnica utilizada para recabar información ha sido la encuesta, y como instrumento se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir la motivación y otro para la satisfacción laboral en escala tipo Likert con opciones fijas para responder, que tenían validez de reconocidos expertos. Concluye que hay un nexo positivo y representativo entre la motivación y la satisfacción laboral en los maestros, con una significancia de 0.05 ; $p = 0.000 < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.58 Sugiere finalmente difundir los resultados de la investigación y realizar talleres de motivación para identificarlos organizadamente por medio de los valores, visión y misión, así como charlas de la satisfacción para tener conocimientos y no caer en la rutina

Asimismo, Jaramillo (2015) al desarrollar su Tesis : “Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial, Cañete, 2015” investigó el nexo existente entre motivación y desempeño docente en los colegios de educación secundaria del área urbana en el Distrito de Imperial, provincia de Cañete, Lima, trabajando con una muestra de 89 docentes del nivel secundario, mediante un estudio básico de carácter descriptivo y correlacional, siendo su investigación de naturaleza no experimental. Después de validar los instrumentos, con la opinión favorable de reconocidos expertos, se administraron dos cuestionarios a los docentes con escala tipo Likert, tanto para la variable motivación (30 ítems) como para el desempeño docente (24 ítems). Para corroborar las hipótesis aplicó el coeficiente Rho de Spearman, con la intención de encontrar si existía alguna concordancia entre las dos variables con una

significancia de 0.05 y un nivel de confianza de 95%. Como conclusión, halló una moderada y relevante correlación entre la motivación y el desempeño docente, con una significancia observada estadísticamente de 0,05, coeficiente de correlación de Spearman = 0,558 y $p < 0.05$, recomendándose finalmente la necesidad de sostener una permanente capacitación motivadora a los profesores que se desempeñan en los centros educativos secundarios del área urbana del Distrito de Imperial, en la provincia de Cañete, Lima, considerando que es importante y necesario contar con docentes motivados, ya que ello redundará en su buen rendimiento profesional.

Variable 1: Motivación laboral

De acuerdo a lo expresado por Reeve (1994), un análisis de la motivación nos lleva a entenderla como "la investigación de las situaciones previas a la conducta del ser humano con energía y dirección" (p.124).

En cambio, Robbins (2004), concibe la motivación como "el procedimiento que nos hace ver la energía, sentido y firmeza del temperamento de una persona que le permiten alcanzar sus objetivos" (p. 88).

Dimensiones

Dimensión 1: Motivación al Logro

Dimensión 2: Motivación al Poder

Dimensión 3: Motivación a la Afiliación

Problema

¿Cuál es la diferencia de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017 ?

Objetivo

Determinar las diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

Hipótesis

Existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rímac-2017

Método

La presente investigación es de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo. Fue no experimental porque no se tuvo control sobre la variable independiente, debido a que ya ocurrieron los hechos. En efecto, la variable *motivación laboral* se estudia en su situación real, tal y como se presentan los acontecimientos, sin modificar ninguno de los factores intervinientes, porque las condiciones e implicaciones ya se manifestaron en el tiempo y en el espacio. Es llamado transversal debido a que el acopio de datos lo realizamos en un mismo momento y en un tiempo determinado. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Hernández et al. (2010) indica que : “el diseño descriptivo especifica las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.152). su Tipo de investigación, que se encuentra en función al objetivo de estudio, podemos determinar que el trabajo se ubica en el nivel de investigación básica, de enfoque cuantitativo. El estudio se definió como una investigación básica o pura porque ésta tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento, en nuestro caso, sobre la *motivación laboral* que se va agregando a la información previa existente, sin preocuparnos de su aplicación práctica. Y decimos que el enfoque es cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar las hipótesis (suposiciones o probabilidades acerca de la naturaleza y explicación de un problema) con base en la medición numérica y el análisis estadístico, y poder así establecer patrones de comportamiento que nos permitan probar teorías.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 90 colaboradores, su muestra fue de 73 colaboradores la técnica que se utilizó fue la encuesta. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 23.0, para proceder al análisis estadístico respectivo de la descripción de las variables y la prueba de hipótesis.

Resultados

Prueba de Hipótesis General

- Ho No existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017
- H1 Existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

En cuanto a los resultados específicos de la prueba de hipótesis obtenidos al comparar la motivación laboral en docentes de E.B.R. de 3 instituciones educativas de la UGEL 02, Rímac, aplicando el estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 3.443 y el valor de significación asintótica $p = 0.0179$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017.

Tabla 1

Comparación de rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

| | Rangos sección | N | Rango promedio | Estadísticos de prueba ^{a,b} | |
|--------------------|------------------------|----|-------------------|---------------------------------------|-------|
| Motivación laboral | I.E. Parroquia I | 20 | 36,80 | Chi-cuadrado | 3.443 |
| | I.E. Privada | 30 | 41,80 | gl | 2 |
| | I.E. Estatad | 23 | 30,91 | Sig. asintótica | ,0179 |
| | Total | 73 | | | |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: sección

Discusión

En cuanto a los niveles de motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac, se observa que el 80% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación laboral, así mismo el 86.7% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en la satisfacción laboral y el 73.9% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación laboral alto, sin embargo el 10% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 13% se encuentran en nivel bajo en la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Asimismo en cuanto a los niveles de motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, el 85% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de logro, así mismo el 90% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en la satisfacción de logro y el 78.3% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de logro alto, sin embargo el 15% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 4.3% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

De igual modo, en cuanto a los niveles de motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, el 40% de los encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de poder, así mismo el 86.7% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en motivación de poder y el 60.9% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de poder alto, sin embargo el 0% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 6.7% de las instituciones privadas y el 8.7% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Por otro lado, en cuanto a los niveles de motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017, el 95% de los

encuestados de las instituciones parroquiales presentan nivel alto en la motivación de afiliación, así mismo el 93.3% de los docentes de las instituciones privadas manifiestan que el nivel es alto en motivación de afiliación y el 87% de las docentes de las instituciones estatales presentan motivación de afiliación alto, sin embargo el 5% de los docentes de las instituciones parroquiales se encuentran en nivel bajo, mientras el 3.3% de las instituciones privadas y el 0% se encuentran en nivel bajo en el niveles de motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Conclusiones

Conclusión 1

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación laboral en docentes de EBR según modalidades de gestión al estadístico de prueba de Kruskal Wallis, en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 3.443 y el valor de significación asintótica $p = 0.0179$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación laboral en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Conclusión 2

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de logro en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017 al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 9.722 y el valor de significación asintótica $p = 0.008$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de logro en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Conclusión 3

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de poder en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017 al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia

a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 18.318 y el valor de significación asintótica $p = 0.000$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de poder en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Conclusión 4

Comparando los rangos promedio y estadístico de prueba Kruskal Wallis de la motivación de afiliación en docentes de EBR según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017 al estadístico de prueba de Kruskal Wallis en concordancia a la prueba de independencia del Chi cuadrado de 17.160 y el valor de significación asintótica $p = 0.000$ menor al nivel de significación estadística $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa H1, comprobándose que existen diferencias de motivación de afiliación en docentes de E.B.R. según modalidades de gestión de la UGEL 02, Rimac-2017

Referencias bibliográficas

- Egoavil, F. (2013). *“Relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre los docentes pertenecientes a la Red N° 09, UGEL 02, San Martín de Porres”*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú, 2013.
- Hernández, R, Fernández, R. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial: McGraw-Hill, 6ª. Edición.
- Jaramillo, N. (2015). *“Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana de Imperial, Cañete, 2015”* . Tesis de Maestría. Instituto Superior Pedagógico de Cañete. Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson. México, p.172.