



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y
Callao, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la educación

AUTORA:

Br. Maza Mori, Nora (ORCID: 0000-0002-0435-1460)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

A la memoria de mi padre Juan Maza quien me inculco valores que siempre están presentes en mí; a mi madre Nora Mori por sus enseñanzas y aliento para continuar.

Agradecimiento:

A Dios por darme la vida, iluminarme y darme la fortaleza para terminar la tesis. A todos los maestros de esta casa de estudios cuyas enseñanzas me han servido para superar cualquier obstáculo académico, por ello los considero importantes en mi vida personal y profesional. Por último, al Dr. Segundo Pérez por su valioso aporte, paciencia y dedicación que contribuyo a lograr mi meta, también a mis amigos y colegas por apoyarme cuando más lo necesitaba.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nora Maza Mori, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao, 2020”, en 57 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) 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 otra 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 determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 01 de octubre del 2020


.....
Nora Maza Mori
DNI:43942223

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	10
2.1. Tipo y diseño de investigación	10
2.2. Operacionalización	11
2.3. Población, muestra y muestreo	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5. Procedimiento	13
2.6. Métodos de análisis de datos	13
2.7. Aspectos éticos	14
III. Resultados	15
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Operacionalización de las variables	37
Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos	38
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	39
Anexo 5: Certificado de validación de los instrumentos	40
Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	43

Anexo 7: Constancia de haber aplicado el instrumento	44
Anexo 8: Resultados estadísticos	46
Anexo 9: Otras evidencias	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 6: Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	15
Tabla 7: Frecuencia y porcentaje de las dimensiones en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	16
Tabla 8: Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	19
Tabla 9: Prueba U de Mann-Whitney en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	19
Tabla 10: Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	20
Tabla 11: Prueba U Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	21
Tabla 12: Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	22
Tabla 13: Prueba U Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión motivación extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	22
Tabla 14: Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión trascendente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	23

Tabla 15: Prueba U Mann Whitney en la motivación laboral docente en la 24
dimensión motivación trascendente en dos instituciones educativas de
los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Porcentajes de motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	15
Figura 2: Porcentajes de motivación intrínseca en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	16
Figura 3: Porcentajes de motivación extrínseca en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	17
Figura 4: Porcentajes de motivación trascendente en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	17

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado, Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao, 2020, surge a través de la identificación del problema general se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en docentes de las I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito y Christian Barnard College S.M.P. y Callao, 2020? A su vez el objetivo fue comparar el nivel de motivación laboral docente de las I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito y Christian Barnard College S.M.P. y Callao, 2020. Por otro lado, en el ámbito metodológico la investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo comparativo, de diseño no experimental, con corte transversal. Aplicando a una población de 60 docentes tanto del nivel primaria y secundaria siendo la muestra censal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y se aplicó un instrumento de motivación laboral, teniendo en cuenta como escala de medición los niveles alto, moderado y bajo. Asimismo, se realizó el proceso de validez del instrumento utilizando el alfa de Cronbach lográndose una confiabilidad de 0,8.70 para la variable motivación laboral. Los resultados fueron obtenidos a través del programa estadístico SPSS. Se concluye que en cuanto a la motivación laboral, se encontró mejor puntuación en la Institución Educativa Particular Christian Barnard College del distrito de San Martín de Porres. El 93,30 % del total de su población docente presentó alto nivel de la motivación, a diferencia del 50 % de los docentes de la Institución Educativa Particular Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao llegaron al mismo nivel. No obstante, el 46,7 % de su población alcanzó demostrar moderado nivel de motivación laboral.

Palabras clave: Motivación laboral, intrínseca, extrínseca y trascendente

Abstract

The present research work entitled, Teaching work motivation in two educational institutions in the districts of S.M.P. and Callao, 2020, arises through the identification of the general problem, the following question was asked: What is the level of work motivation in teachers of I.E.P. Niño Jesus Mariscal Chaperito and Christian Barnard College S.M.P. and Callao, 2020? In turn, the objective was to compare the level of educational work motivation of the I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito and Christian Barnard College S.M.P. and Callao, 2020. On the other hand, in the methodological field, the research is of a quantitative approach, of a comparative descriptive type, of non- experimental design, with a cross-section. Applying to a population of 60 teachers at both the primary and secondary levels, being the census sample. For data collection, the survey technique was used and a work motivation instrument was applied, taking into account the high, moderate and low levels as a measurement scale. Likewise, the instrument's validity process was carried out using Cronbach's alpha, achieving a reliability of 0.8.70 for the work motivation variable. The results were obtained through the SPSS statistical program. It is concluded that regarding work motivation, a better score was found in the Christian Barnard College Private Educational Institution in the district of San Martín de Porres.

93.30% of the total of its teaching population presented a high level of motivation, unlike 50% of the teachers from the Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao Private Educational Institution reached the same level. However, 46.7% of its population managed to demonstrate a moderate level of work motivation.

Keywords: Work motivation, insense, extrinsic and transcendent

I. Introducción

Según Unesco (2018), manifestaron que los docentes están motivados para brindar el aprendizaje de manera efectiva para sus estudiantes. Pero, durante su jornada laboral se presentan varios factores intrínsecos (como el amor por su profesión, el compartir con sus alumnos) y factores extrínsecos (como el sueldo, capacitación docente) que intervienen en los niveles de motivación de los profesores. Asimismo, estos factores contribuyen a que los docentes den poca atención y tiempo en la realización de los materiales que servirán para la enseñanza y aprendizaje, también alguna de las consecuencias de no contar con motivación es asistir tarde al centro educativo, llegando a obtener un 25% en algunos países y obteniendo un resultado negativo con relación a la educación compartida a los pequeños. Es preocupante, que un 5% y 30% en África subsahariana los docentes abandonan sus funciones, inclusive en algunos países a pesar que no se sienten motivados siguen trabajando por el simple hecho de que no cuentan con otro tipo de trabajo.

Las personas actúan de diferentes maneras de acuerdo a los estímulos que se les presenta en este caso puede ser externo (se manifiesta a través del entorno que le rodea) o interno (son las ideas, pensamientos o lo que siente una persona). Robbins & Coulter (2018), cada individuo posee una iniciativa que lo motiva de manera diferente y cambia de acuerdo a cada contexto que se presente en su día a día. Es decir, que la motivación son estímulos que incurren a que una persona ponga esfuerzo y trabaje arduamente conduciendo a un trabajo laboral optimista.

Nuestro país no es ajeno a la realidad planteada anteriormente, los docentes siempre han manifestado por medio de la televisión que no se sienten motivados por que el trabajo realizado en aula no es reconocido, ni valorado, además económicamente no reciben un salario justo. Por ello, el Ministerio de educación hace dos años atrás realizó un plan piloto el cual fue la creatividad docente donde participaron 10 docentes y dieron a conocer sus experiencias en el ámbito laboral, sus inquietudes. Este plan fue realizado con el fin de revalorar el trabajo de los profesores y así sean docentes motivados. Ante ello, Blanco (2015) sostuvo que es importante que los docentes sean capacitados y reconocidos para que de esta manera se sientan motivados y así al momento de realizar su labor compartan

entusiasmo a sus estudiantes, tengan el deseo de impartir el conocimiento de manera obtima.

Según el diario Peruano (2017), es importante que los trabajadores sean parte de una institucion, participando en las estrategias y actividades para un objetivo en comun, al participar en estas actividades los docentes se encuentran motivados ya que toman en cuenta sus ideas. Asimismo, en la Universidad Esan (2019), en su articulo “Motivación laboral nuevas tendencias laborales” mencionaron que la motivación laboral es un elemento decisivo para que las empresas o instituciones crezcan. Dicho crecimiento se logra cuando se concidera la participación de los trabajadores en cada actividad realizada por la institución, generando en los trabajadores un alto compromiso y rendimiento.

En la Institución Educativa Niño Jesús Mariscal Chaperito y Christian Barnard College se observó que los profesores desean desenvolverse eficazmente en su cargo laboral. Sin embargo, algunos docentes de la primera Institución mencionada anteriormente se observó una reducción en cuanto a la motivación laboral el mismo que repercute en el desempeño de sus actividades programadas en el calendario académico, perjudicando a los alumnos en el logro de su rendimiento escolar. Por otro lado, en la segunda Institución algunos docentes manifiestan estar motivos con ganas de realizar sus actividades, pero a veces el trato que reciben de parte de los administradores no son los correctos .Entonces, por lo expuesto anteriormente esta desmotivación es a causa de los siguientes factores: no reciben un trato justo de parte los directores, tampoco incentivos como felicitaciones, bonos u otros por realizar un buen trabajo, el salario no es el adecuado, no reciben capacitaciones para ayudar en su desarrollo personal.

A consecuencia de todo lo expuesto, el personal trabaja bajo stress, generando en los docentes una gran desmotivación; por ejemplo: no participan con entusiasmo en cada actividad programada ya sea pedagógicas o sociales, no muestran interés por asistir a las reuniones pedagógicas, no elaboran materiales didácticos para sus actividades, no tienen predisposición de dialogar con los padres de familia.

Durante la revisión literaria de los marcos conceptuales se han encontrado información relevante al tema de estudio. En cuanto a la motivación laboral en el ámbito internacional López (2015), en su estudio obtuvieron como resultado que concurre una mayor desmotivación en los pedagogos que laboraban en el colegio, manifestando una

disconformidad y dejadez afectando el desempeño académico. Asimismo Veliz (2016), como factores motivacionales los docentes de la Institución privada exigen que sean motivados de manera que puedan alcanzar sus metas y que sean reconocidos laboralmente, así como también mantener una estabilidad económica. Por su lado, Ponmozhi & Balasubramanian (2017), los resultados arrojaron que la motivación en los profesores está en un nivel moderado y que el sueldo que reciben los maestros solo es un fuerte indicador de motivación.

Por otro lado, existen investigaciones a nivel nacional como Rios & Romero (2018) El resultado del estudio fue que los docentes se encuentran en nivel de motivación regular. Asimismo Aguirre & Carrillo(2018), llegaron a la conclusión que los profesores se encontraron en una motivación baja y media. De la misma manera Quintana (2018) en su presentación obtuvieron como resultado que los docentes se encuentran en un nivel de motivación alta. También, Vasquez (2017) en su publicación sobre la motivación los resultados fueron que la mayoría de docentes se encuentran en un nivel medio. Por último, Pachari & Urcia (2017) en su presentación obtuvieron como resultado que los docentes se encuentran en un nivel de motivación regular.

En relación al aspecto teórico, el estudio realizado se apoya teóricamente mediante los conocimientos que se detallan a continuación: En cuanto a la motivación laboral se ha encontrado a Robbins & Coulter (2018), sostuvieron que “La motivación son procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta” (p.520). Conuerdo con el autor ya que en la institución donde laboro se pudo observar que la motivación que brinda los directivos al personal docente es muy baja e influye de modo decisivo en el desempeño, carácter y esfuerzo que cada educativo brinda día a día en las actividades escolares o en aula. Por ello, es primordial que los directivos u promotores conozcan el estado emocional, reconocer los logros, compromiso e eficacia laboral de su personal docente. Pérez (1991), señaló que la motivación es una fuerza que conlleva a lograr de manera satisfactoria todo lo que nos proponemos en nuestra vida.

Asimismo, tener en cuenta sus opiniones, propuestas e ideas entorno al trabajo laboral, de esta manera el docente se sentirá motivado y como resultado su desempeño se

reflejará a través de una enseñanza de calidad. De acuerdo a lo descrito según Wehrich, Cannice, & Koontz (2017) consideraron que la motivación laboral es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada (p.403). Es decir, que la motivación laboral engloba todas las necesidades tanto físicas, de empleo y sociales. Por otro lado, los directivos realizan actividades que ayude a su personal a sentirse motivadores y así estos trabajadores puedan realizar su labor correctamente.

Para Porret (2010), la motivación laboral es la fortaleza que estimula y encamina al individuo a ejecutar de la mejor manera posible la tarea que realiza. Según Abarca (2006) es importante comprender a la motivación como progreso porque se va desarrollando a través del vínculo y relaciones sociales con otras personas y con el medio que nos rodea. Por su parte, Pons & Morales (2002), afirmaron que son impulsos potentes interiorizadas que busca inspirar a la persona con el propósito de que logre alcanzar sus metas, es decir que los trabajadores se comprometan con su trabajo, la institución y los lineamientos del centro laboral. Amorós (2007), la motivación laboral es la incitación de querer realizar sus actividades y esta acción será productiva para la institución desarrollando con éxito los propósitos presentados por el centro laboral.

Tejedor (2014), sostuvo que la motivación, es la conducta que muestra un individuo para lograr un objetivo, es decir, los docentes que están motivados demuestran un desempeño alto por eso, buscarán diferentes formas o maneras de conseguir su propósito u objetivo, debido a que los objetivos de la institución lo adquieren como algo personal. Para Newstrom (2011), afirmó que la motivación laboral es el impulso que tienen los trabajadores para obtener sus objetivos propuestos durante su jornada laboral, pero la motivación es estimulada por otros componentes como externos o en la institución.

Por otro lado, existen diferentes teorías sobre la motivación laboral entre ellas tenemos: McClelland (como se citó en Robbins & Coulter, 2018) en el evento muestra que la motivación laboral se enfoca en la teoría de las tres necesidades: 1) Necesidad de logro

consta en el impulso que tiene el ser humano para salir adelante y obtener éxito en la vida, 2) Necesidad de poder lograr que otra persona obtenga un comportamiento que no lo podrá obtener con otro medio, 3) Necesidad de afiliación es la aspiración que tiene una persona para relacionarse de manera amable e inmediata con las personas de su entorno. Afirmando que estos tres aspectos son el motor para que un individuo este motivado.

Otra de las teorías que tratan sobre la motivación es los dos factores de Herzberg (citado en Chiavenato, 2014) mediante esta teoría el autor fundamenta la conducta que los seres humanos presentan en cada situación laboral. Dichas conductas son reflejadas a través de los siguientes: a) Factores higiénicos que se localizan alrededor de los individuos y comprenden como se desenvuelve en su ámbito laboral. b) Factores motivacionales se pertenecen con el lugar de trabajo y con las ocupaciones que el individuo desempeña. Además, incluye sentimientos de desarrollo y reconocimiento tanto personal como profesional. Hay que tomar en cuenta que cada factor actúa de manera independiente no se encuentran afines entre sí.

Por ultimo, Maslow (1991), manifestó que debemos conocer los impulsos, deseos o necesidades de una persona para poder comprenderla. Por ello, nos presenta la teoría de acción y la motivación de los individuos en la sociedad o también llamada Piramide de Maslow, básicamente la teoría establece que cubiertas las necesidades elementales se puede llegar a necesidades mas elevadas. El autor divide las necesidades de la siguiente manera (fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorealización) y lo presenta a traves de una piramide, donde se puede observar que las necesidades basicas y fisiologicas se encuentra en el primer nivel y las necesidades superiores o racionales en la base de la piramide (como autonomia, independecia y autocontrol). En conclusión dicha jerarquía muestra que las necesidades que se encuentran arriba de la pirámide son aquellas que los individuos logran tomar atención cuando se ha logrado satisfacer las necesidades que estan en la parte inferior de la pirámide.

Ahora bien, el siguiente aspecto a tratar sobre las dimensiones del estudio Pérez (2002), planteo que la motivación laboral son factores que orienta a un individuo a la acción. Concuenda con varias teorías con respecto a los elementos extrínseca e intrínseca, pero propone un tercer elemento el cual es la motivación trascendente. Dichos elementos son: 1) Motivación extrínseca son insentivos externos que motivan al trabajador, este tipo

de motivación solo es momentaneo y no se desarrolla en su totalidad por que son externos. por ejemplo: insentivos, bonos, recompensas, la fama etc .2) Motivación intrínseca nace en el propio individuo, es una conducta que se lleva de manera frecuente sin ninguna contingencia externa, nos impulsa a realizar diferentes actividades sin esperar ningún tipo de recompensa, no hace falta que nadie lo felicite por que nace de el realizar la actividad por goce y se desarrolla profesionalmente.

El trabajador muestra una conducta apropiada para el logre de las metas propuestas en el ambito laboral y Por ejemplo: Son motivos que un individuo busca como el de instruirse, capacitarse, etc. 3) Motivación trascendente se basa en relaciones con las demas personas, la ayuda al projino, se regunta porque y para realiza una acción. Es impacto para las personas de su entorno tanto familiar, de trabajo o estudios. En concordancia con los elementos propuestos en el mismo sentido del anterior autor encontramos a Fatwa (2016), afirma que la motivación puede volverse en el impulso que una persona tiene para realizar cualquier tipo de actividad, y está relacionado a la motivación intrínseca que se refiere a la apreciación que tiene una persona cuando realiza su trabajo y encuentra satisfacción al hacerlo.

En relación a la motivación extrínseca Gonzáles (2008), mencionó que se relaciona a lo externo, esto quiere decir que el individuo recibe premios o sanciones. Por ello este tipo de motivación solo es momentáneo, no es perenne puesto que viene del exterior. Por otro lado, Jiménez, (2003) mencionó que la motivación intrínseca se refiere acciones que el individuo realiza por que nace de el mismo sin ningún tipo de recompensa u obligación.

Los conceptos planteados anteriormente también concuerda con Revee (2010), quien nos mencionó la siguiente definición: a) Motivación extrínsecos: El individuo para que este motivado y desarolle sus actividades con éxito necesita un insentivo externo como motivador, por ejemplo: Un bono, viaje, horarios flexibles, etcetera. b) Motivación intrínseca: Se basa en la conducta frecuente que tiene un individuo y esta motivación se da sin ningún tipo de estímulo externo. Se da de manera voluntaria e implica la realización de una actividad por si misma y no por deseo de recompensa. c) Motivación trascendente: Es lo que lleva al individuo a compartir con los demás aquellas habilidades y capacidades que ha desarrollado hacia los demas. En pocas palabras que la persona tenga un espíritu de

servicio y solidaridad. Compartir con los demás conocimientos, estrategias e ideas que puedan ayudar a las demás personas a lograr aquello que les resulta difícil comprender.

Máxima (2020), nos menciona las siguientes características que se presentan en la motivación laboral, estas son: a) Proceso psicológico interno: en este aspecto la motivación solo se logra con la evaluación, de acuerdo al comportamiento y el resultado de cada logro. b) Fenómeno individual: Para motivar a las personas es importante conocerlos por que cada individuo reacciona de diferente manera dependiendo el estímulo que se le presente. c) Es compleja: Se dice que es compleja por que tiene que pasar por un análisis completo, ya que integra el área cognitiva y afectiva. d) extrínseca o intrínseca: la motivación extrínseca son los factores externos (bonos, estímulos, viajes, etcéteras) y la motivación intrínseca son los factores internos propio del individuo (aquella que viene de la parte interna de la persona).

Seguidamente para conocer la importancia de la motivación tenemos a Castillo (2012) indico que es importante que los encargados, directivos u coordinadores tengan bien en claro que la misión principal para que el personal de una empresa o cualquier entidad este motivado tiene que mejorar el desempeño de la fuerza laboral a través de entrenamientos para que el personal ejecute con satisfacción su labor. De nada va servir que los encargados busquen mayor productividad si primero no capacita u motiva a sus trabajadores. El autor también hace mención de que los directivos encargados de liderar una institución y dirigir deben conocer sobre las pautas para motivar y las necesidades que mueven a un personal en su centro de trabajo. Por ello, se pudo observar en las instituciones del estudio los directivos no se capacitan sobre la importancia de la motivación laboral y por ende no logran motivar a sus docentes.

Estela (2019), La motivación es importante porque es la base para que un individuo tenga la fuerza para realizar sus labores con entusiasmo y así lograr los objetivos que se ha propuesto. Asimismo, influye en otros aspectos como emocional y mental como estrés, autoestima entre otros. Es indispensable que las personas se sientan motivadas en su día a día para que logren desarrollar sus actividades de manera óptima, por que sin motivación la acción se hace difícil.

Ruiz, Gago, García, & López (2013), sostuvieron que es fundamental que en las instituciones tomen en cuenta evaluar a sus docentes en el área personal, siempre es bueno saber no solo brindarles capacitaciones si no que es necesario conocer a nuestros trabajadores o docentes y la mejor manera de saber si nuestro personal educativo está motivado es evaluarlos. Es así que los autores proponen medios para diagnosticar y evaluar la motivación laboral como: 1) Observar a los trabajadores para saber muestran una actitud positiva o negativa ante su desempeño en su centro laboral. 2) Entrevistar a los trabajadores para conocer qué circunstancias causan insatisfacción y también el porqué de su decisión de querer retirarse. 3) Tomar en cuenta las condiciones de trabajo para que los que forman parte de la institución se sientan motivados, ya que si es lo contrario puede presentarse bajo rendimiento laboral. 4) También es muy importante que el personal sepa que sus opiniones son consideradas para poder optimizar la eficacia laboral.

Asimismo, los autores mencionaron diferentes técnicas u acciones que se pueden utilizar para motivar al personal de la institución: a) Facilitarles permisos, horario manejable. b) Renovar las ambientes laborables. c) Darle la libertad a los empleados para que sean participativos en las decisiones que puedan afectar a su labor dentro de la institución. d) Es importante reconocer la labor que brinda el trabajador. Este reconocimiento puede ser a través de incentivos, felicitaciones, viajes, etcétera. e) Oportunidad de desarrollo personal y profesional. Por ello, es esencial que en las instituciones se tome en cuenta estas técnicas porque así los docentes sentirán que se los valora y que se les considera para que se sienten a gusto en la institución, en consecuencia, los docentes se encontrarán más contentos y comprometidos, demostrando mayor rendimiento laboral.

Considerando lo hallado en los antecedentes y conceptos teóricos expuestos. Se formuló la pregunta general de investigación ¿Cuál es el nivel de motivación laboral docente de las I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito y Christian Barnard College S.M.P. y Callao, 2020?, asimismo se presentan los problemas específicos descritos en la matriz de consistencia que se encuentra en el anexo 1.

La investigación se justifica desde el aspecto teórico, se argumenta bajo el estudio de Robbins & Coulter (2018) donde mencionaron que la motivación laboral es la

suficiencia que poseen los centros laborales para conservar de manera positiva a su personal para que de esta manera se sientan motivados y logren los planes propuestos. En cuanto a la justificación práctica la investigación busca diferenciar el nivel en el que se encuentran los profesores con relación a la motivación laboral en las dos instituciones educativas particulares, a su vez aporta a que los directivos y la comunidad educativa pueda conocer la importancia que tiene el motivar siempre a los docentes y así se tome decisiones de mejora con respecto al contexto laboral y a su vez puedan brindar un servicio de calidad a los estudiantes u agentes educativos. Finalmente, la investigación se justifica metodológicamente bajo algunos lineamientos, la cual se aplicó procedimientos y técnicas de análisis de la motivación laboral, cuyos resultados contribuyen la base para una mejor toma de decisiones con respecto a la motivación que debe impartir las Instituciones hacia sus empleados. También, se ha aplico una encuesta porque es parte fundamental por que respalda el análisis de la variable del estudio.

Se procedió a formular el objetivo de la investigación la cual es comparar el nivel de motivación laboral docente de las I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito y Christian Barnard College S.M.P. y Callao, 2020, entre los objetivos específicos lo encontramos descrito en la matriz de consistencia, ir anexo 1. Entre las hipótesis del estudio tenemos: existen diferencias en la motivación laboral docente de las I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito y Christian Barnard College S.M.P. y Callao, 2020, Finalmente se plantea las siguientes hipótesis específicos descritos en la matriz de consistencia, ir anexo 1.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básica como manifestaron Hernández & Mendoza (2019) en donde se pretende detallar las características de los encuestados u cosas donde se requiere ser analizado, es decir se recogen datos y se describe la dificultad a indagar de acuerdo a las variables o dimensiones del estudio. Al respecto Valderrama (2013), mencionó que se considera investigación básica porque se reúne información con el objetivo de contribuir un conocimiento de manera científica.

Por otro lado, Sulcaray (2013) mencionó que la investigación descriptiva comparativa consta en explicar dos a más estudios de tipo descriptivo simple, también se trata de reunir información de diferentes muestras relacionado a un grupo similar y paso siguiente se hace la comparación. Entonces, el estudio realizado es descriptiva comparativa por que se va a comparar los datos obtenidos sobre la motivación laboral en docente de las dos instituciones educativas privadas. Es así que al sintetizar el tipo de investigación, obtenemos la siguiente representación:



Dónde:

M1: Docentes de la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito

O1: Motivación laboral docente

M2: Docentes de la Christian Barnard College

O2: Motivación laboral docente

El estudio corresponde al paradigma positivista por la esencia del estudio; según Martínez (2013) El paradigma positivista respaldará al estudio por que tiene como finalidad comprobar una hipótesis a través de trabajo estadísticos o establecer los parámetros de una variable expresada de manera numerica. El enfoque de la investigación esta relacionada al enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) los autores afirmaron que en este tipo de enfoque se prueban las hipótesis planteadas en el

estudio a través de la recaudación de los datos utilizando el cálculo numérico y analizando de manera estadística para comprobar teorías. Por lo expuesto anteriormente, el estudio es de enfoque cuantitativo porque se recaudó los datos para lograr probar las hipótesis del estudio.

En otro sentido, el método de la investigación es hipotético deductivo como mencionó Behar (2008), es porque alcanza la realidad o falsedad de las hipótesis, también porque es una realidad que se estudia utilizando la observación, planteando hipótesis para fundamentar la variable a estudiar. Además el diseño del estudio es no experimental como mencionaron Hernández & Mendoza (2019) porque para la realización de la investigación no se requiere manipular la variable, puesto que el estudio se basa en la observación, medir los fenómenos y variables conforme a su ambiente original para estudiarlas.

2.2. Operacionalización

Definición conceptual

Pérez (2002), planteó que la motivación laboral son factores que orienta a un individuo a la acción. Concuerda con varias teorías con respecto a los elementos extrínseca e intrínseca, pero propone un tercer elemento el cual es la motivación trascendente.

Definición operacional

El cálculo o aproximación a su ponderado fue simbolizados en diferentes niveles: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. El número de ítem son (18) desprendido por 3 dimensiones a) motivación intrínseca, b) motivación extrínseca c) motivación trascendente. Las escalas se asumirán ordinal con los puntos de cortes bajo (6-14), moderado (15 -22), alto (23 -30).

Asimismo, para visualizar la tabla de operacionalización de la variable ir a anexo 2.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estaba conformada por los profesores de la I.E.P. Christian Barnard con un total de 30 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria y de la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito con un total de 30 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria; Además, Sullcaray (2013) mencionó que la población es la totalidad de individuos que

son encuestados a través de la aplicación de un instrumento de evaluación en un ambiente. Por otro lado, la muestra estuvo compuesta por 60 profesores divididos en los dos centros educativos. Para visualizar la caracterización de la muestra ir a anexo 2.

Para Hernández & Mendoza (2019) La muestra es una agrupación mínima a la población el cual se investiga para recoger datos, dicha muestra corresponde a la cantidad de población y así obtener los resultados esperados. Por lo expuesto anteriormente, la muestra del estudio es la totalidad de la población, que está constituida por 60 profesores de los dos centros educativos. Por otro lado, el muestreo fue no probabilístico puesto que para Ramírez (2010) reside en escoger a cada colaborador de la muestra. Es decir que no todos los que laboran en la institución tienen la posibilidad de ser seleccionados ya que se considera a todos aquellos que tengan las características del estudio. Los criterios de inclusión fueron: a) docentes que trabajen en Instituciones educativas particulares, los cuales son: docentes de nivel inicial, primaria y secundaria, b) sexo: de ambos sexos, asimismo en el criterio de exclusión: a) no son considerados aquellos que tienen cargo administrativo u auxiliares de educación, b) docentes que no quieren participar de la encuesta.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se ha utilizado para el estudio es la encuesta, para McMillan & Schumacher (2005) afirmaron que el investigador escoge a los individuos que serán encuestados para facilitarles un cuestionario y así obtener información sobre el tema de estudio, los datos obtenidos sirven para especificar las características, opiniones y comportamientos de la población de la investigación. Así como también, para el estudio se aplicó el cuestionario, según Malhotra (2014) aseveró que es un grupo de preguntas para así obtener información de los entrevistados. Por ello, para la investigación se ha utilizado un cuestionario para evaluar el nivel de la motivación laboral, constituido por 18 ítems los que se refieren en la ficha técnica. Para visualizar la ficha técnica para medir la variable del estudio ir anexo 3.

Para Morán & Alvarado (2010) mencionó que la validez es el valor en que un instrumento calcula la variable de estudio y adquirir los datos que intenta recolectar. Por otro lado, la confiabilidad se refiere al nivel que el instrumento es aplicado repetidamente a

un individuo para mostrar los mismos resultados. Para visualizar la tabla de Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento motivación laboral. Ir anexo 3.

En la siguiente tabla de validez se puede observar a los docentes encargados de evaluar el instrumento que se utilizara para la recolección de información cumple las condiciones para ser aplicado en los centros educativos, llegando a la conclusión que existe eficacia en los resultados. Por consiguiente, se realizó un ensayo piloto sobre la motivación laboral empleando el alfa de Cronbach a 20 profesores.

Con respecto a la tabla de los niveles de confiabilidad se puede observar que el valor de Alfa de Cronbach en el cuestionario de motivación laboral es de 0.870 indicando que el instrumento aplicado a los docentes es totalmente confiable. Ir anexo 3.

2.5. Procedimiento

El estudio se desarrolló a partir de la identificación del problema, luego se procedió a la búsqueda de los antecedentes tanto nacionales e internacional, para el respaldo de la investigación se ha seleccionada contenido bibliográfico verídico que sirve para la realización del marco teórico, donde se describe la variable del estudio, las dimensiones y otros aspectos como la tabla de operacionlización de la variable, tabla de la población y muestra. Asimismo, el instrumento a aplicar en los centros educativos. Paso siguiente, se procedió a realizar los objetivos generales e específicos, así como también las hipótesis. En seguida, se describe el tipo, diseño, nivel del estudio. También, se realizó el vaciado de datos al programa SPSS donde se obtuvo los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de cada nivel: inicial, primaria y secundaria. Para terminar, se plasmó la discusión, conclusiones, recomendaciones y anexos.

2.6. Métodos de análisis de datos

El método que se ejecutó para el estudio fue el programa estadístico SPSS. Se comenzó transcribiendo las respuestas obtenidas en la encuesta, con el propósito de mostrar los resultados tomando en cuenta cada variable que se está comparando, las tres dimensiones y los 18 ítems propuestos en el instrumento, igualmente se plasmó la interpretación de los resultados mediante las tablas y figuras, teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis de la investigación. Así, el estudio es de análisis descriptivo porque se recolecto datos a través de la encuesta.

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2010) la finalidad del estudio no solo es definir el contenido de la variable, también es comprobar las hipótesis y simplificar los resultados alcanzados en la población. De igual importancia se usaron las tablas de contingencia para reducir la información que se consiguió de la muestra que evaluó la motivación laboral, de esta manera se alcanzó distinguir y comparar los resultados obtenidos. Igualmente, se usó la estadística inferencial, porque se consiguió establecer la hipótesis mediante los datos adquiridos, por lo tanto, se empleó la prueba de normalidad para así establecer el método y la prueba estadística U de Man Whitney que es una prueba para comparar dos muestras totalmente independientes, de igual forma que se desarrolla en el estudio.

2.7. Aspectos éticos

El estudio se basa en seleccionar información que sea verídica para respaldar la investigación, a su vez la base teórica refuerza el marco y la acredita, sustentando que la investigación es auténtica. Es objetiva porque a través de la información que se plantea en el estudio, tuvo como finalidad describir la realidad tal cual se presente. El estudio es confidencial pues el cuestionario que se le proporciono a los docentes es de manera anónima. Asimismo, el estudio fue redactado bajo la norma APA, que es una norma esencial para la redacción de la investigación.

III. Resultados

Tabla 6

Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito - Callao		I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P.	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0,0	0	0,0
Moderada	9	30,0	1	3,3
Alta	21	70,0	29	96,7
Total	30	100,0	30	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

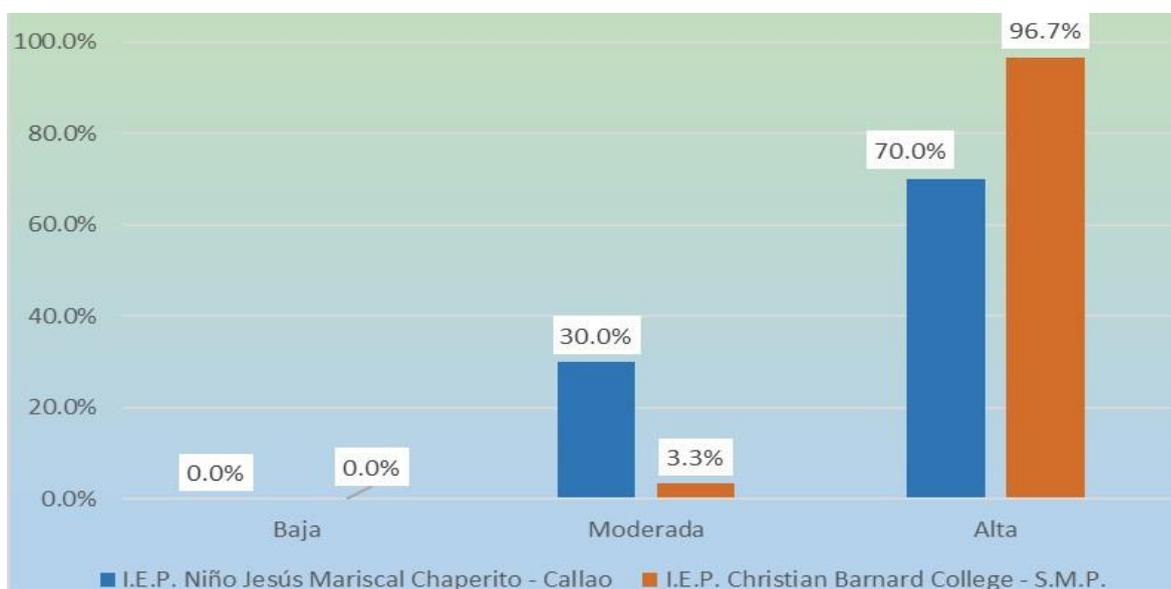


Figura 1. Porcentajes de motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

En cuanto a la motivación laboral, se encontró mejor puntuación en la Institución Educativa Particular Christian Barnard College del distrito de San Martín de Porres. El 96,7 % del total de su población docente presentó alto nivel de la motivación, a diferencia del 70 % de los docentes de la Institución Educativa Particular Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao llegaron al mismo nivel. No obstante, el 30,0 % de su población alcanzó demostrar moderado nivel de motivación laboral.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de las dimensiones en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Motivación Intrínseca				Motivación extrínseca				Motivación trascendente			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Baja	0	0,0	0	0,0	5	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Moderada	14	46,7	2	6,7	25	83,3	11	36,7	13	43,3	2	6,7
Alta	16	53,3	28	93,3	0	0,0	19	63,3	17	56,7	28	93,3
Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

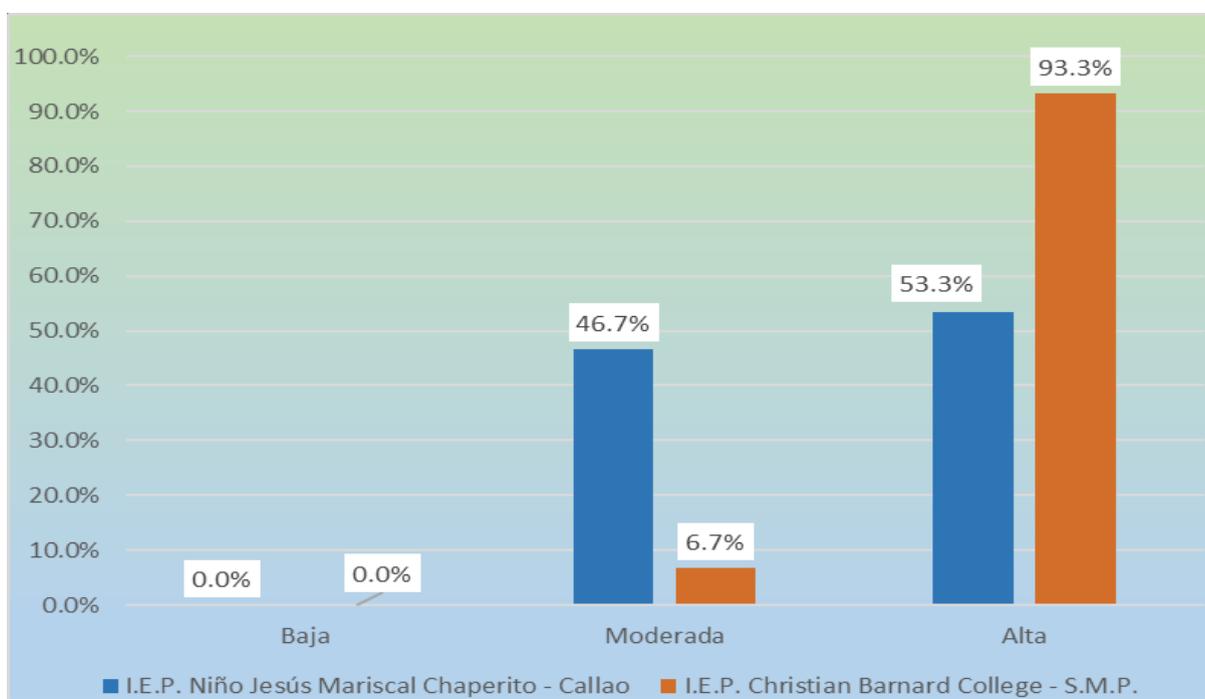


Figura 2. Porcentajes de motivación intrínseca en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

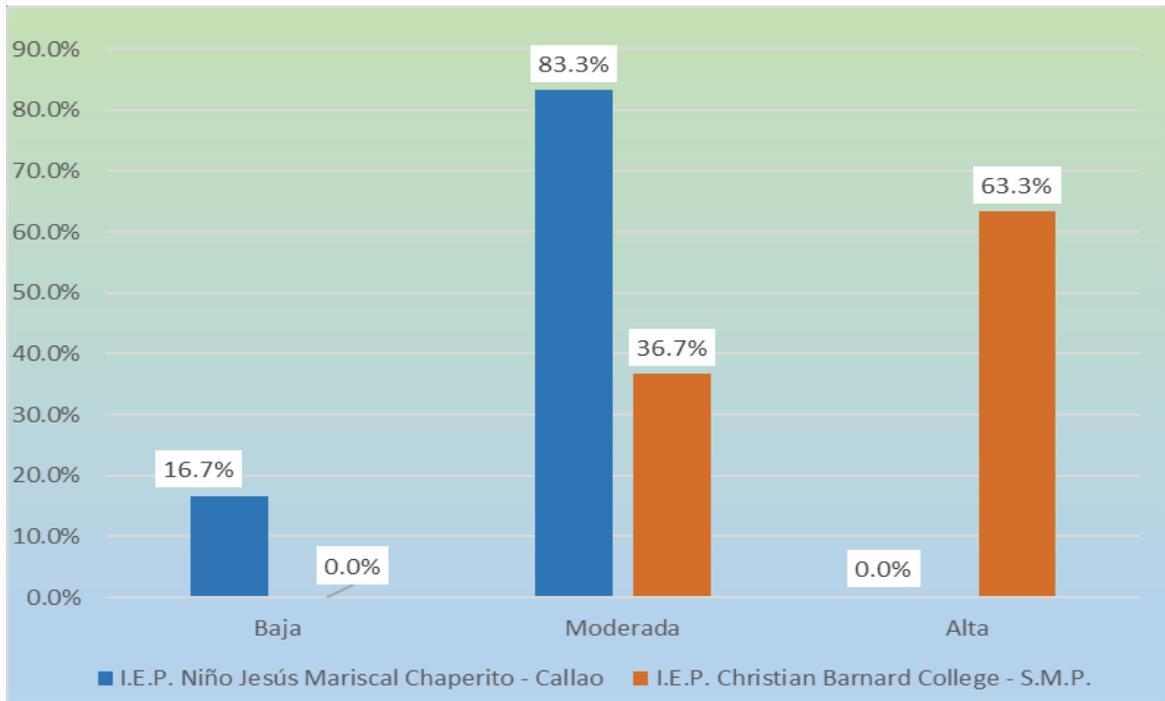


Figura 3. Porcentajes de motivación extrínseca en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

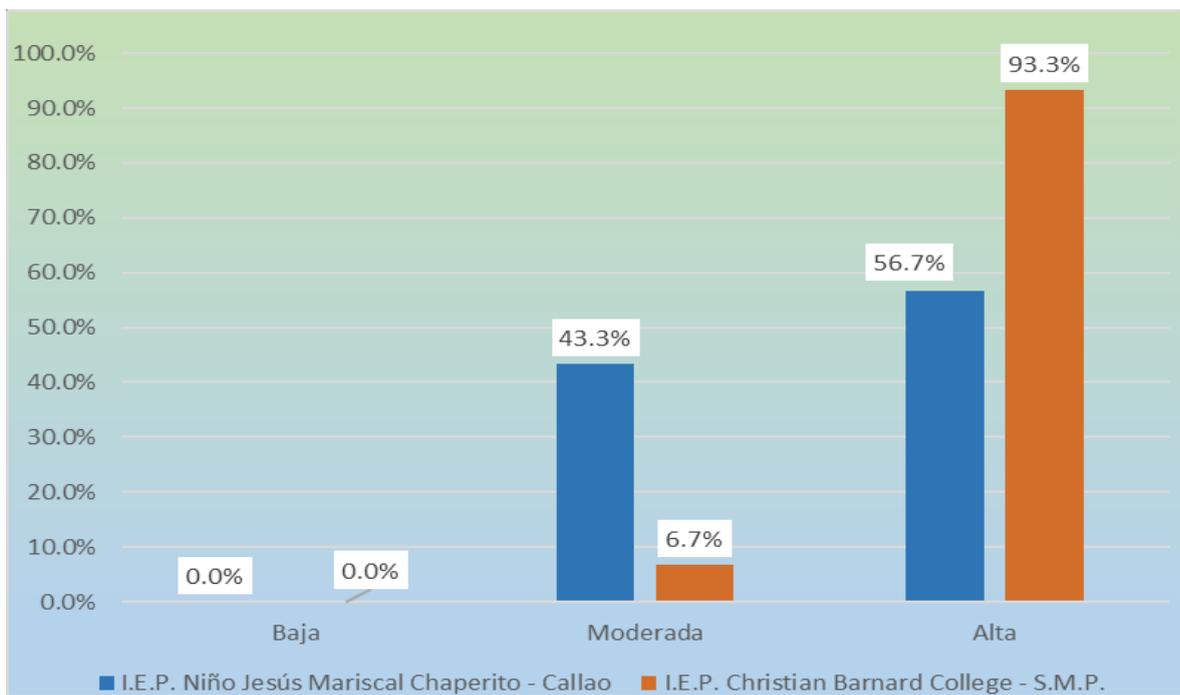


Figura 4. Porcentajes de motivación trascendente en docentes en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

En cuanto a la dimensión motivación intrínseca, se encontró que el 46,7 % del total de docentes de la escuela Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao presentó moderado nivel a comparación del 6,7 % de profesores de la Institución Educativa Particular Christian Barnard College del distrito de San Martín de Porres. Finalmente, el 93,3% de docentes de la escuela del distrito de San Martín de Porres declaró alto nivel de motivación intrínseca.

En relación a la motivación extrínseca, se halló que el 83,3 % del total de profesores de la escuela Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao presentó moderado nivel de este tipo de motivación a comparación del 36,7 % de la institución educativa del distrito de San Martín de Porres. De otro modo, el 63,3 % de docentes presentan alto nivel de motivación extrínseca en la escuela Christian Barnard College, a comparación del 0,0% de profesores de la institución educativa privada Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao.

En relación a la motivación trascendente, se halló el 43,3% de docentes de la institución educativa Chaperito del Callao reportaron moderado nivel, y el 6,7 % de profesores de la institución educativa de San Martín de Porres indicaron el mismo nivel. En cambio, el 93,3 % de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College del distrito de San Martín de Porres que presentaron alto nivel de motivación trascendente.

3.2. Resultados inferenciales

Contraste de hipótesis general: Motivación laboral.

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Ho: No existen diferencias en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: $p\text{-valor} > .05$ = aceptar la hipótesis nula (h_0).

Caso 2: $p\text{-valor} < .05$ = aceptar la hipótesis alterna (h_1).

Tabla 8

Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Motivación laboral	I.E.P.Niño Jesús Mariscal Chaperito	30	26,50	795,00
	I.E.P.Christian Barnard College	30	34,50	1035,00
Total		60		

Fuente: Base de datos de la investigación.

En cuanto a la variable motivación laboral, se encontraron rangos promedio más significativos para el equipo docente de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($r_p = 34,50$; $s_r = 1035,00$) a comparación a los docentes de la de la institución educativa privada del Callao ($r_p = 26,50$; $s_r = 795,00$).

Tabla 9

Prueba U de Mann-Whitney en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Motivación laboral
U de Mann-Whitney	330,000
W de Wilcoxon	795,000
Z	-2,748
Sig. asintótica (bilateral)	,006

Como se observa en la tabla 9, el estadístico U de Mann-Whitney equivale a 330,000. Asimismo, el p –valor = $0,006 < 0,05$, lo cual indican que existen diferencias significativas en la Motivación laboral entre las instituciones educativas I.E.P. Niño Jesús

Mariscal Chape del Callao y I.E.P. Christian Barnard College de S.M.P, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Contraste de hipótesis específica: Motivación intrínseca.

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Ho: No existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: p-valor > .05 = aceptar la hipótesis nula (ho).

Caso 2: p-valor <.05 = aceptar la hipótesis alterna (hi).

Tabla 10

Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Motivacion Intrínseca	I.E.P.Niño Jesús Mariscal Chaperito	30	24,50	735,00
	I.E.P.Christian Barnard College	30	36,50	1095,00
	Total	60		

Fuente: Base de datos de la investigación.

En cuanto a la dimensión motivación intrínseca, se encontraron rangos promedio más significativos para el equipo docente de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. (rp = 36,50; sr = 1095,00) a comparación a los docentes de la de la institución educativa privada del Callao (rp = 24,50; sr = 735,00).

Tabla 11

Prueba U Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Motivacion Intrínseca
U de Mann-Whitney	270,000
W de Wilcoxon	735,000
Z	-3,474
Sig. asintótica (bilateral)	,001

Fuente: Base de datos de la investigación

Como se observa en la tabla 11, el estadístico U de Mann- Whitney equivale a 270,000. Asimismo, el p –valor = 0,001 < 0.05, lo cual indican que existen diferencias significativas en la Motivación intrínseca entre las instituciones educativas I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chape del Callao y I.E.P. Christian Barnard College de S.M.P, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Contraste de hipótesis específica: Motivación extrínseca.

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión motivación extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Ho: No existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión motivación extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: p-valor > .05 = aceptar la hipótesis nula (ho).

Caso 2: p-valor <.05 = aceptar la hipótesis alterna (hi).

Tabla 12

Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Motivación extrínseca	I.E.P.Niño Jesús Mariscal Chaperito	30	20,08	602,50
	I.E.P.Christian Barnard College	30	40,92	1227,50
	Total	60		

Fuente: Base de datos de la investigación.

En cuanto a la dimensión motivación extrínseca, se encontraron rangos promedio más significativos para el equipo docente de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($r_p = 40,92$; $s_r = 1227,50$) a comparación a los docentes de la de la institución educativa privada del Callao ($r_p = 20,08$; $s_r = 602,5$).

Tabla 13

Prueba U Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión motivación extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Motivación extrínseca
U de Mann-Whitney	137,500
W de Wilcoxon	602,500
Z	-5,328
Sig. asintótica (bilateral)	,000

Fuente: Base de datos de la investigación.

Como se observa en la tabla 13, el estadístico U de Mann- Whitney equivale a 137,500. Asimismo, el p –valor = $0,000 < 0,05$, lo cual indican que existen diferencias significativas en la Motivación extrínseca entre las instituciones educativas I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chape del Callao y I.E.P. Christian Barnard College de S.M.P, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Contraste de hipótesis específica: Motivación trascendente.

Hipótesis:

Hi: Existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión trascendente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Ho: No existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión trascendente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

Regla de decisión:

Valor de confianza: 95 %; valor de error: 5 %.

Caso 1: p-valor > .05 = aceptar la hipótesis nula (ho).

Caso 2: p-valor <.05 = aceptar la hipótesis alterna (hi).

Tabla 14

Comparación de rangos de Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión trascendente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Motivación trascendente	I.E.P.Niño Jesús Mariscal Chaperito	30	25,00	750,00
	I.E.P.Christian Barnard College	30	36,00	1080,00
	Total	60		

Fuente: Base de datos de la investigación.

En cuanto a la dimensión motivación trascendental, se encontraron rangos promedio más significativos para el equipo docente de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. (rp = 36,00; sr = 1080,00) a comparación a los docentes de la de la institución educativa privada del Callao (rp = 25,00; sr = 750,00).

Tabla 15

Prueba U Mann Whitney en la motivación laboral docente en la dimensión motivación trascendente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.

	Motivación trascendente
U de Mann-Whitney	285,000
W de Wilcoxon	750,000
Z	-3,252
Sig. asintótica (bilateral)	,001

Fuente: Base de datos de la investigación.

Como se observa en la tabla 15, el estadístico U de Mann- Whitney equivale a 137,500. Asimismo, el p –valor = 0,000 < 0.05, lo cual indican que existen diferencias significativas en la Motivación trascendente entre las instituciones educativas I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chape del Callao y I.E.P. Christian Barnard College de S.M.P, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En relación al objetivo general del estudio, sobre la variable motivación laboral, se encontraron diferencias, las cuales fueron mayores para el grupo de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($r_p = 34,50$; $s_r = 1035,00$), estas fueron significativas estadísticamente ($U = 330,000$; $p = 006$); lo cual permitió rechazar la hipótesis nula. Existen diferencias en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020. Respecto al análisis descriptivo, se encontró que el 96,7 % y 3,3 % de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. presentaron alto y moderado nivel respectivamente. En cambio, en la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito – Callao, los docentes reportaron que el 30,0 % y 70,0 % presentaron alto nivel, moderado en dicha escuela.

Estos resultados son similares a los de Veliz (2016) y de Kumar (2017), quienes encontraron que los docentes que obtienen mejores oportunidades para lograr superarse, por lo general, son los más reconocidos, aunque también tienen mayor estabilidad económica, y con mayor incisión en aquellos que sus propias instituciones educativas toman la iniciativa para mejorar su condición económica. Los resultados encontrados respecto a la muestra a la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P., son diferentes a los hallazgos de Rios & Romero (2018), quienes obtuvieron que menos del 40 % de docentes se encuentra motivados respecto a sus instituciones educativas, sin embargo, algunos de ellos se desempeñan cada vez mejor, y otros, lo hacen en menor medida. Las diferencias encontradas entre ambos grupos se basan en los aspectos teóricos que plantearon Robbins & Coulter (2018), quienes determinaron que las metas (sean personales o grupales) son las que dirigen el esfuerzo o nivel de sacrificio que ejercen los docentes ante cualquier actividad en sus escuelas.

En cuanto al primer objetivo específico, se encontraron diferencias respecto a la dimensión motivación intrínseca, las cuales fueron mayores para el grupo de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($r_p = 36,5$; $s_r = 1095,00$), estas fueron significativas estadísticamente ($U = 270,000$; $p = 001$); lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación como verdadera. Existen diferencias en la motivación laboral de los docentes en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020. Los hallazgos descriptivos fueron que el 93,3 % y 6,7 % del total de

docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. presentaron nivel alto y moderado, y el 53,3% y 46,7 % en nivel alto y moderado en la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito – Callao, por cuanto los docentes que se encuentran más cercanos al alto nivel son aquellos que suelen plantearse mejores proyectos de desarrollo personal, son más autónomos en sus labores cotidianas; y se capacitan constantemente cuando necesitan reforzar aspectos de propios de su competencia profesional.

Los resultados obtenidos sobre esta dimensión son similares a los encontrados por Solórzano (2016), quien adujo que la motivación parte de la gestión con la que se atiende al profesorado. Por otro lado, estos no tienen concordancia con los de Aguirre (2018), ya que casi el 50 % del total de su muestra presentó desmotivación, y esto no ocurrió en los docentes de las muestras estudiantes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. y la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito – Callao; en cuyos grupos se encontró agrupación de puntuaciones en niveles moderados de motivación. Esto puede asemejarse a lo planteado por McClelland (como se cito en Robbins & Coulter, 2018), quien estableció que las necesidades de logro son los impulsores de la realización y éxito vital, por cuanto los docentes al demostrar moderados porcentajes de motivación, así como también de nivel alto, permiten deducir la motivación dependerá de sus propias metas, es decir, desde el campo intrínseco de su motivación.

En relación al segundo objetivo específico, sobre la dimensión motivación extrínseca, se encontraron diferencias las cuales fueron mayores para el grupo de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($r_p = 40,92$; $s_r = 1227,50$), estas fueron significativas estadísticamente ($U = 137,500$; $p = 000$); lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación como verdadera. En el aspecto descriptivo, se halló que el 63,3 % de profesores de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. presentó alto nivel a diferencia del 0,0 % de docentes de la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito – Callao. Los docentes que se ubicaron en este nivel son los profesores que reportan tener mejores condiciones laborales, el suelo les satisface, como también representan mejor el reconocimiento sobre sus propias tareas laborales.

Estas evidencias son similares a los de Quintana (2018), quienes encontraron niveles altos de motivación laboral, y a su vez, su correlación con el compromiso organizacional, de lo

que se colige que los docentes que se encuentran motivados en su centro de labores por lo general se comprometen con la organización de forma que sus propios logros, metas y visión sean los pilares a los cuales adecuarse mediante el trabajo compartido, esto se vuelve parte de la motivación extrínseca que genera pertenecer a una institución competente. De igual modo, estos se relacionan a los resultados de Oros (2019), quien encontró que los docentes que mejor se desempeñan son aquellos que se encuentran motivados en sus centros de labores, por cuanto, si la institución educativa reafirma su constitución íntegra como su trabajador, entonces la forma de desempeñarse en sus tareas diarias (docencia y gestión), será de mayor nivel, e inclusive, irán en mayor incremento conforme de consigan metas de grupo.

En función al tercer objetivo sobre la dimensión motivación trascendente, se obtuvieron diferencias en favor de los docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($r_p = 36,00$; $s_r = 1080,00$), cuyas diferencias fueron significativas ($U = 285,000$; $p = 001$), por cuanto el alto nivel de motivación trascendente se representó en el 93,3 % de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. y el 56,7 % en los docentes de la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito – Callao. De esto se puede colegir que los docentes que se encuentran en este nivel son aquellos que son más comprometidos con su institución, su gestión tanto como la enseñanza, tienen mejores relaciones interpersonales para lograr construir mejores competencias en su grupo docente, y cooperan en mayor medida con su propio grupo de trabajo.

Los hallazgos obtenidos son similares a los encontrados por Solórzano (2016) y Veliz (2016), quienes encontraron que aquellos docentes que intervienen en su institución educativa para el cambio, son aquellos que en su centro de labores se sienten más motivados que otros, y se sienten asegurados en su puesto laboral. Estos resultados pueden extrapolarse a los planteamientos de Pérez (2002), quien argumentó que las relaciones en el centro laboral mediatizan el éxito del grupo, acorde a los esfuerzos cooperativos que se aplican para lograr las metas correspondientes. Esto es lo mismo que ocurre con los docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. en más docentes que se encuentran en nivel alto y de cuyas puntuaciones se obtuvieron los índices de diferencia estadística de esta comparación.

V. Conclusiones

Primera: En cuanto al objetivo general sobre la variable motivación laboral, se hallaron diferencias con mayor valor para la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($rp = 34,5$; $sr = 1035,00$), las cuales fueron significativas en el contraste de hipótesis ($U = 330,000$; $p < .005$). Esto también se reflejó en el 96,7 % de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P., en los cuales los caracteriza como docentes que presentan mejor desarrollo personal, tienen mejor autonomía en sus labores, y mejoran sus competencias profesionales de forma constante.

Segunda: En relación al objetivo específico primero, sobre la dimensión motivación intrínseca, se hallaron diferencias con mayor valor para la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($rp = 36,50$; $sr = 1095,00$), las cuales fueron significativas en el contraste de hipótesis ($U = 270,000$; $p < .005$). Esto también se reflejó en el 93,3% de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P, en los cuales los caracteriza como docentes que presentan mejor desarrollo personal, tienen mejor autonomía en sus labores, y mejoran sus competencias profesionales de forma constante.

Tercera: En función al objetivo específico dos sobre la dimensión motivación extrínseca, se obtuvo mejor promedio para los docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - ($rp = 40,92$; $sr = 1227,50$), las cuales fueron significativas en el contraste de hipótesis ($U = 137,500$; $p < .005$), entre las cuales se rescata que el 63,3% de profesores de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. presentó alto nivel a diferencia del 0 % de docentes de la I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito – Callao. En este nivel se encuentran los profesores que reportan tener mejores condiciones laborales, el suelo les satisface, como también representan mejor el reconocimiento sobre sus propias tareas laborales.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico que analiza la diferencia en la dimensión motivación trascendente, se obtuvieron diferencias favorables a la muestra de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P. ($r_p = 36,00$; $s_r = 1080,00$), de lo que se halló que estas diferencias fueron significativas a nivel estadístico ($U = 285,000$; $p < .005$), por cuanto el alto nivel de motivación trascendente se representó en el 93,3 % de docentes de la I.E.P. Christian Barnard College - S.M.P., por lo cual se puede aducir que los docentes presentan mayor compromiso a su tarea docente, se relacionan y cooperan más que en los docentes de la escuela Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao.

VI. Recomendaciones

Primera: A los directivos de la institución Niño Jesús Mariscal Chaperito se recomienda realizar encuestas constantemente para conocer el nivel en el que se encuentran motivados el personal educativo puesto que es importante que el personal siempre este motivado para obtener mejores resultados.

Segunda: A la I.E. Niño Jesús Mariscal Chaperito se recomienda mejorar la estrategia en la dimensión intrínseca en los docentes, tomando en cuenta los resultados obtenidos se puede deducir que los docentes no reciben incentivos externos que los motiven, por ello se recomienda incentivar a través de bonos, recompensas, viajes, etc.

Tercera: A los directivos realizar capacitaciones relacionadas al tema de la motivación laboral para que se instruya de los factores que influyen en la motivación laboral con el propósito de mejorar la labor que comparte los directivos y docentes.

Cuarta: En base los resultados obtenidos se recomienda realizar el siguiente tema de investigación “Estudio comparativo sobre motivación laboral” ya que existen pocos estudios de este tipo de investigación.

Referencias

- Abarca, S. (2006). *Psicología de la motivación*. Costa Rica: San José.
- Aguirre, H., & Carrillo, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca*. Repositorio Ucv. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32595>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Blanco, F. (27 de febrero de 2015). *Ministerio de educación*. Obtenido de TV Perú: <https://www.tvperu.gob.pe/noticias/locales/la-motivacion-docente-ha-sido-fundamental-en-el-mejoramiento-del-nivel-de-aprendizaje-de-los-alumnos>
- Castillo, G. (2012). *Líderes inesperados*. Madrid: Rialp.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Estela, M. (10 de octubre de 2019). *Motivación*. Obtenido de Concepto. De: <https://concepto.de/motivacion/>
- Fatwa, D. (2016). *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 39-45. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1094678.pdf>
- Gonzales, S. (2008). *Psicología de la motivación*.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez. (2003). Jiménez, A; Bueno, J. España: Fundación Conferencial.

- López, D. (abril de 2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. DSpace Mobile. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1322/1/Dlopez.pdf>
- Malhotra, N. (2014). *Investigación de mercados: conceptos esenciales*. Pearson.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. Manual multimedia tesis*. Obtenido de [http://manualmultimediatestis.com/sites/default/files/Paradigmas% 20de% 20investigaci% C3% B3n. pdf](http://manualmultimediatestis.com/sites/default/files/Paradigmas%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf).
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Días de santos S.A.
- Máxima, J. (2020). *Motivación*. Características.
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson Educación.
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson.
- Newstrom. (2011). *La Motivación Laboral*. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>
- Pachari, M., & Urcia, R. (2017). *Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765 - "Simón Lozano Garcia" Trujillo*. Repositorio Ucv. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11763/pachari_im.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, J. (1991). *Teoría de la acción humana en las organizaciones: la acción personal*. Madrid: Rialp.
- Pérez, J. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Peruano. (10 de mayo de 2017). *Un trabajo motivado es clave en la organización*. El peruano.

- Ponmozhi, D., & Balasubramanian, R. (2017). *Work Motivation of School Teachers. International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 20-23. Obtenido de [http://www.ijhssi.org/papers/v6\(7\)/Version-2/D0607022023.pdf](http://www.ijhssi.org/papers/v6(7)/Version-2/D0607022023.pdf)
- Pons, O., & Morales, A. (2002). *Influencia de la organización en la motivación laboral. Dialet*, 26-37.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. España: ESIC Editorial.
- Quintana, F. (2018). “*Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la red “Willka Amauta”, Lucre 2018*”. Repositorio Ucv. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28023/quintana_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw-Hill.
- Rios, J., & Romero, Y. (2018). *Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco*. Repositorio Ucv. Obtenido de https://www.google.com/search?q=Motivaci%C3%B3n+laboral+y+el+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+educativa+de+Hu%C3%A1nuco%2C&rlz=1C1CHBF_esPE866PE866&oq=Motivaci%C3%B3n+laboral+y+el+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+educativa+de+Hu%
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración 13E*. México: Pearson.
- Ruiz, E., Gago, L., García, C., & López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: McGraw-Hill.
- Sullcaray, S. (2013). *Metodología de la investigación*. Perú: Universidad Continental.
- Tejedor. (2014). *Clima organizacional y motivación*. Obtenido de Motivación laboral: <http://motivacion-06.blogspot.com/p/blog-page.html>
- Unesco. (6 de Setiembre de 2018). *Motivación e incentivos de los docentes*. Obtenido de Learning portal: <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/improve-learning/docentes-y-pedagogia/motivacion-e-incentivos-de-los-docentes>

- Universidad Esan. (9 de Setiembre de 2019). Obtenido de Conexión Esan:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vásquez, J. (2017). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017*. Repositorio Ucv. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veliz, I. (2016). *Factores motivacionales de los docentes de un colegio particular mixto de Guatemala. Recursos Bibliográficos*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Ingrid.pdf>
- Weihrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. México: McGraw-Hill.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao, 2020							
Autor: Nora Maza Mori							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores				
Problema general ¿Cuál es el nivel de motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020?	Objetivo general Comparar el nivel de motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	Hipótesis general Existen diferencias en la motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	Variable 1: satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Motivación Intrínseca	Desarrollo personal Autonomía Competencias profesionales	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta (24 - 30) Moderada (15 - 23) Baja (6 - 14)
			Motivación Extrínseca	Condiciones laborales Sueldo o recompensas Reconocimiento			Alta (24 - 30) Moderada (15 - 23) Baja (6 - 14)
Motivación trascendente	Compromiso y servicio Relación con los demás Cooperación	13,14,15,16,17,18	Alta (24 - 30) Moderada (15 - 23) Baja (6 - 14)				
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral docente en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020?	Objetivos específicos Comparar el nivel de motivación laboral docente en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.	Hipótesis específicos Existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión motivación intrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.					
 ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral docente en la dimensión motivación	 Comparar el nivel de motivación laboral docente en la dimensión motivación	 Existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión motivación					

<p>extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la motivación laboral docente en la dimensión motivación trascendente en dos instituciones educativas de S.M.P. y Callao, 2020?</p>	<p>extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao, 2020.</p> <p>Comparar el nivel de motivación laboral docente en la dimensión motivación trascendente en dos instituciones educativas de S.M.P. y Callao, 2020.</p>	<p>extrínseca en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.</p> <p>Existen diferencias en la motivación laboral docente en la dimensión trascendente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P y Callao, 2020.</p>					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumento	Estadística a utilizar				
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptiva comparativa</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 60 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra Censal</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Motivación laboral</p>	<p>Descriptiva: Los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS, donde se elaboraron tablas y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones.</p> <p>Inferencial: En lo referente a la contrastación de las hipótesis se elaboran el estadístico de prueba no paramétrica de U de Mann Whitney, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5 % = 0.05.</p>				

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Tabla 1

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Motivación Intrínseca	Desarrollo personal	1,2,3,4,5,6	Escala Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Alto (24 - 30)
	Autonomía Competencias profesionales			
Motivación Extrínseca	Condiciones laborales	7,8,9,10,11,12	Niveles Politómico (1,2,3,4,5)	Moderado (15 - 23)
	Sueldo o recompensas Reconocimiento			
Motivación Transcendente	Compromiso y servicio Relación con los demás Cooperación	13,14,15,16,17,18		Bajo (6 - 14)

Operacionalización de la variable: Motivación laboral

Tabla 2

Caracterización de la muestra

Nivel	Instituciones	Cantidad de docentes
Inicial Primaria Secundaria	I.E.P. Christian Barnard	30
	I.E.P. Niño Jesús Mariscal Chaperito	30
	Total	60

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable Motivación laboral

Nombre del instrumento: Motivación Laboral

Autor(a): Aguirre Nieto, Alder

Adaptado por: Nora Maza Mori

Lugar: I.E.P. Niño Jesús Chaperito y I.E.P. Christian Barnard Collage

Fecha de aplicación: del 27 al 29 de noviembre

Objetivo: Medir la motivación que tienen los docentes dentro de la I.E.

Administrado a: Docentes de ambas instituciones.

Tiempo: 10 a 15 minutos.

Margen de error: 05

Observación:

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento motivación laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
02	Doctor	Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
03	Doctor	Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación laboral	0.870	18

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nombre de la Institución Educativa:

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

Fecha.....

INSTRUCCIONES

Estimado docente, El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel de Motivación Laboral del Personal Docente que labora en la institución educativa. Es importante que la información que proporcione en este cuestionario deberá ser veraz y objetiva por lo que se agradece la honestidad al responder. Muchas gracias por su participación. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo con un aspa (x).

Indique si: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre

N°	ASPECTOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
MOTIVACIÓN INSTRÍNSECA						
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	1	2	3	4	5
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
3	Experimenta autonomía en su labor como docente.	1	2	3	4	5
4	Le gusta el trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
5	Siente la necesidad de seguir en el ámbito profesional.	1	2	3	4	5
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
7	Existe comunicación fluida entre usted y el director (a) de su institución educativa.	1	2	3	4	5
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la institución en la que trabaja.	1	2	3	4	5
9	El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	1	2	3	4	5
10	Recibe recompensas e intensivos por su labor docente.	1	2	3	4	5
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN TRANSCENDENTE						
13	Considera que su desempeño laboral beneficia sus estudiantes.	1	2	3	4	5
14	Se siente comprometido con el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
15	Considera buena relación entre sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
16	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.	1	2	3	4	5
17	En la Institución Educativa se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5

Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 :Intrínseca								
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	✓		✓		✓		
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Experimenta autonomía en su labor como docente.	✓		✓		✓		
4	Le gusta el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
5	Siente la necesidad de seguir en el ámbito profesional.	✓		✓		✓		
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Extrínseca								
7	Existe comunicación fluida entre usted y el director (a) de su institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la institución en la que trabaja.	✓		✓		✓		
9	El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
10	Recibe recompensas e intensivos por su labor docente.	✓		✓		✓		
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Transcendente								
13	Considera que su desempeño laboral beneficia sus estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Se siente comprometido con el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Considera buena relación entre sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.	✓		✓		✓		
17	En la Institución Educativa se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Sr. Mg: ALVARO JUANITA M. RIGAN DNI: 19879537

Especialidad del validador: Psicología - Psicología

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



.....de.....del 20....

[Handwritten Signature]
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Intrínseca								
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	✓		✓		✓		
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Experimenta autonomía en su labor como docente.	✓		✓		✓		
4	Le gusta el trabajo que realiza en su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Siente la necesidad de seguir en el ámbito profesional.	✓		✓		✓		
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Extrínseca								
7	Existe comunicación fluida entre usted y el director (a) de su institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la institución en la que trabaja.	✓		✓		✓		
9	El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
10	Recibe recompensas e incentivos por su labor docente.	✓		✓		✓		
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Transcendente								
13	Considera que su desempeño laboral beneficia sus estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Se siente comprometido con el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Considera buena relación entre sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.	✓		✓		✓		
17	En la Institución Educativa se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir () No aplicable [

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr/ Mg:Jh:..... DNI.....

Especialidad del validador Y:.....9.

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: Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 :Intrínseca								
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	✓		✓		✓		
2	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Experimenta autonomía en su labor como docente.	✓		✓		✓		
4	Le gusta el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
5	Siente la necesidad de seguir en el ámbito profesional.	✓		✓		✓		
6	Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes/ complementarias con metas más altas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Extrínseca								
7	Existe comunicación fluida entre usted y el director (a) de su institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se siente cómodo con el ambiente físico de la institución en la que trabaja.	✓		✓		✓		
9	El sueldo que recibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
10	Recibe recompensas e intensivos por su labor docente.	✓		✓		✓		
11	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Transcendente								
13	Considera que su desempeño laboral beneficia sus estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Se siente comprometido con el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Considera buena relación entre sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de la Institución.	✓		✓		✓		
17	En la Institución Educativa se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI. 25601051

Especialidad del validador..... Gestión de la Educación.....

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

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	18

Anexo 7: Constancia de haber aplicado el instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 17 de diciembre de 2019

Carta P. 594-2019-EPG-UCV-LN

LIC. ANGELA HUAMÁN CASTRO

Administradora

ADMINISTRADORA GENERAL

ASOCIACIÓN EDUCATIVA NIÑO JESÚS MARISCAL CHAPERITO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NORA MAZA MORI** identificado con DNI N.º **43942223** y código de matrícula N.º **7000464192**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LOS DISTRITOS DE S.M.P Y CALLAO, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Lima, 17 de diciembre de 2019

Carta P. 591-2019-EPG-UCV-LN

DIR.^a MARIELLY MARGOTH PANDURO DE INFANTES
DIRECTORA
I. E. P. CHRISTIAN BARNARD COLLEGE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NORA MAZA MORI** identificado con DNI N.° **43942223** y código de matrícula N.° **7000464192**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LOS DISTRITOS DE S.M.P Y CALLAO, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8: Resultados estadísticos

Motivación laboral y dimensiones en la I.E.P Niño Jesús Mariscal Chaperito-Callao.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	SD1	SD2	SD3	SV1	D1	D2	D3	V1	var						
8	21	18	25	64	2	2	3	3							
9	20	16	21	57	2	2	2	2							
10	24	22	24	70	3	2	3	3							
11	20	13	21	54	2	1	2	2							
12	24	19	19	62	3	2	2	3							
13	16	18	24	58	2	2	3	2							
14	24	18	24	66	3	2	3	3							
15	26	21	26	73	3	2	3	3							
16	19	18	20	57	2	2	2	2							
17	24	17	22	63	3	2	2	3							
18	23	11	22	56	2	1	2	2							
19	22	19	24	65	2	2	3	3							
20	29	22	24	75	3	2	3	3							
21	26	23	23	72	3	2	2	3							
22	22	20	22	64	2	2	2	3							
23	23	23	24	70	2	2	3	3							
24	24	23	24	71	3	2	3	3							
25	25	20	24	69	3	2	3	3							
26	29	16	22	67	3	2	2	3							
27	29	19	26	74	3	2	3	3							
28	25	20	28	73	3	2	3	3							
29	27	18	28	73	3	2	3	3							
30	28	18	26	72	3	2	3	3							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Motivación laboral y dimensiones en la I.E.P Christian Barnard College-SMP.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	SD1	SD2	SD3	V1	D1	D2	D3	Var1	var						
1	30	28	29	87	3	3	3	3							
2	30	29	29	88	3	3	3	3							
3	30	24	30	84	3	3	3	3							
4	28	25	29	82	3	3	3	3							
5	29	26	30	85	3	3	3	3							
6	30	27	30	87	3	3	3	3							
7	29	28	30	87	3	3	3	3							
8	28	24	28	80	3	3	3	3							
9	29	26	29	84	3	3	3	3							
10	30	22	29	81	3	2	3	3							
11	28	24	28	80	3	3	3	3							
12	18	18	18	54	2	2	2	2							
13	29	19	30	78	3	2	3	3							
14	24	17	25	66	3	2	3	3							
15	30	21	30	81	3	2	3	3							
16	30	25	30	85	3	3	3	3							
17	26	26	25	77	3	3	3	3							
18	27	22	30	79	3	2	3	3							
19	28	26	28	82	3	3	3	3							
20	29	26	29	84	3	3	3	3							
21	30	22	30	82	3	2	3	3							
22	30	27	28	85	3	3	3	3							
23	27	22	30	79	3	2	3	3							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON