



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. DOS DE MAYO DE VILLA PACCHA - DISTRITO DE CHULUCANAS, 2016

Alejandro López-Callirgos

Piura, julio de 2017

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa

López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016* (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una [licencia](#)
[Creative Commons Atribución-](#)
[NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

ALEJANDRO AUGUSTO LÓPEZ CALLIRGOS

**MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.
DOS DE MAYO DE VILLA PACCHA – DISTRITO DE
CHULUCANAS, 2016**



**UNIVERSIDAD DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

2017

APROBACIÓN

La tesis titulada: “*Motivación laboral de los docentes de la I.E Dos de mayo de Villa Paccha – distrito de Chulucanas, 2016*” presentado por Alejandro Augusto López Callirgos, en cumplimiento a los requisitos para optar el Grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa, fue aprobada por la asesora Mgtr. Daphne Guerra Palacios y defendida el... de de 2017 ante el Tribunal integrado por:

.....
Presidente

.....
Informante

.....
Secretario

DEDICATORIA

A Dios y su hijo Jesucristo por su compañía y fuente de mi inspiración.

A mis amados padres, Augusto y Enma por su apoyo incondicional y mis queridas hermanas Ingrid y Mariela por llenarme de alegría cada día.

Alejandro

AGRADECIMIENTO

Mi sincero y profundo reconocimiento y agradecimiento:

A la Universidad de Piura, por la oportunidad que me brindó en mi formación profesional y personal.

A la Mgtr. Daphne Guerra Palacios por el tiempo brindado y sus oportunas orientaciones.

Al Mgtr. Juan Carlos Zapata Ancajima, a quien le debo tantas enseñanzas y la generosidad de su tiempo, sus orientaciones y sobre todo su calidad de persona.

A Carola García Vilela, por las coordinaciones efectuadas en el marco del Programa de Graduación de la Maestría de Educación (PGME)

A los docentes y directivos de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha de distrito de Chulucanas por las facilidades para la aplicación del instrumento de investigación y el apoyo brindado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Introducción	1
Capítulo I: Planteamiento de investigación	3
1.1 Caracterización de la problemática.....	3
1.2 Formulación del problema	5
1.3 Objetivos de investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Antecedentes de estudio.....	7
1.5.1 Antecedentes internacionales.....	7
1.5.2 Antecedentes nacionales	9
1.5.3 Antecedentes locales	11
Capítulo II: Marco teórico	13
2.1 Fundamentos teóricos sobre la motivación	13
2.1.1 Teoríasde Maslow.....	13
2.1.2 Teoría de Herzberg.....	14
2.1.3 Teoría de McClellan.....	15
2.1.4 Teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López.....	16
2.2 Base conceptual sobre motivación.....	17
2.2.1 Definición de motivación.....	17
2.2.2 Ciclo de motivación	19
2.2.3 Motivaciones y motivos	20
2.2.4 Tipos de motivos.....	21
2.2.4.1 Clasificación de la motivación según Pila	21

2.2.4.2	Clasificación de la motivación según Pérez López.....	22
2.2.5	Dimensiones de la motivación.....	25
2.2.6	Características de la motivación.....	26
2.2.7	Motivación laboral.....	27
2.2.7.1	Tipos de motivación laboral.....	28
2.2.7.2	Motivación como influencia en el ámbito laboral.....	29
2.2.7.3	Motivación en la docencia.....	29
2.2.7.4	Necesidades de los docentes relacionados con los tres tipos de motivación.....	31
2.2.7.5	Desmotivación docente.....	32
2.2.7.6	Factores o procesos que influyen negativamente en la motivación docente.....	33
Capítulo III:	Metodología de investigación.....	37
3.1	Tipo de investigación.....	37
3.2	Diseño de investigación.....	38
3.3	Población y muestra.....	39
3.3.1	Población.....	39
3.3.2	Muestra.....	39
3.4	Variable de investigación.....	40
3.4.1	Definición conceptual.....	40
3.4.2	Definición operacional.....	40
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.5.1	Validación.....	42
3.5.2	Confiabilidad.....	43
3.6	Procedimiento de análisis de datos.....	44
Capítulo IV:	Resultados de investigación.....	45
4.1	Contexto de investigación.....	45
4.2	Descripción de resultados.....	46
4.2.1	Análisis descriptivo para variables socio demográficas.....	46
4.2.1.1	Género.....	46
4.2.1.2	Condición laboral.....	47
4.2.1.3	Años de servicio.....	48
4.2.1.4	Grado académico.....	49
4.2.2	Análisis descriptivo para la motivación laboral.....	51
4.2.2.1	Motivación Intrínseca.....	51
4.2.2.2	Motivación extrínseca.....	55

4.2.2.3 Motivación trascendente.....	58
4.2.2.4 Nivel de motivación laboral docente.....	62
4.2.2.5 Análisis para la motivación según variables socio demográficas	64
4.4 Discusión de resultados	68
4.3.1 Descripción de los factores intrínsecos en la motivación laboral docente.....	69
4.3.2 Descripción de los factores extrínsecos en la motivación laboral docente.....	70
4.3.3 Descripción de los factores trascendentes en la motivación laboral docente.....	71
4.3.4 Caracterización de la motivación laboral docente	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	85
Anexo 1 : Matriz de investigación.....	87
Anexo 2 : Instrumento de recolección de datos	88
Anexo 3 : Validación de expertos.....	90

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 : Distribución de la población	39
Tabla 2 : Operacionalización de las variables	41
Tabla 3 : Escala de evaluación	42
Tabla 4 : Validez de contenido mediante juicio de expertos	43
Tabla 5 : Confiabilidad del instrumento	43
Tabla 6 : Frecuencia para la variable género	46
Tabla 7 : Frecuencia para la variable situación laboral docente	47
Tabla 8 : Frecuencia para la variable años de servicio	48
Tabla 9 : Frecuencia para la variable grado académico	50
Tabla 10 : Fiabilidad para la motivación intrínseca	52
Tabla 11 : Estadística del total de elementos de la motivación intrínseca	52
Tabla 12 : Estadística para la motivación intrínseca	53
Tabla 13 : Niveles de la dimensión motivación intrínseca	54
Tabla 14 : Fiabilidad para la motivación extrínseca	55

Tabla 15:	Estadísticos del total de elementos de la motivación extrínseca	56
Tabla 16:	Estadística para la motivación extrínseca	56
Tabla 17:	Niveles de la dimensión motivación extrínseca	57
Tabla 18:	Fiabilidad para la motivación trascendente	59
Tabla 19:	Estadística total de elementos de la motivación trascendente	59
Tabla 20:	Estadística para la motivación trascendente	60
Tabla 21:	Niveles de la dimensión motivación trascendente	61
Tabla 22:	Nivel de motivación laboral docente	62
Tabla 23:	Motivaciones según el género de los docentes	64
Tabla 24:	Motivaciones según modalidad de contrato de los docentes	65
Tabla 25:	Motivaciones según grado académico del docente	67

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Porcentaje para la variable género de los docentes	46
Gráfico 2: Porcentaje para la variable situación laboral docente	47
Gráfico 3: Porcentaje para la variable años de servicio de los docentes	49
Gráfico 4: Porcentaje para la variable grado académico	50
Gráfico 5: Nivel de motivación laboral docente	63
Gráfico 6: Motivaciones según el género de los docentes	64
Gráfico 7: Motivaciones según modalidad de contrato de los docentes	66
Gráfico 8: Motivaciones según grado académico del docente	67

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está centrada en el estudio de aquel impulso que necesita todo docente para cumplir sus metas satisfactoriamente en cada actividad realizada en el trabajo, y del cual depende mucho la calidad de su desempeño, se está haciendo referencia a la “motivación laboral”. La motivación constituye el motor del ser humano, es esa chispa que enciende e incentiva la realización y desarrollo de todo proceso de la vida (Ospina, 2006). La motivación es un elemento importante del comportamiento en toda organización, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, estimulándolo a que trabaje más para el logro sus objetivos personales y de toda la organización (Mañuico, 2014).

El contenido de la investigación ha sido estructurado en cinco capítulos en los que se esboza de manera concisa y detallada el fundamento teórico, el desarrollo y los resultados obtenidos después del análisis estadístico e interpretativo.

El primer capítulo, referido al problema de investigación, aborda el planteamiento de la investigación, en el que se considera la caracterización del problema referente a la motivación docente, así como la justificación que argumenta la relevancia del estudio, también la recopilación de los antecedentes y los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo presenta las bases teórico-científicas que sustentan el estudio, a través de la variable motivación docente y sus dimensiones.

En el tercer capítulo, se desarrolló los aspectos metodológicos de la investigación: tipo y diseño de investigación, la población y muestra de estudio, el método de investigación y las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos y el método de análisis de los datos.

En el cuarto capítulo se procesa y analiza los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, se interpretan los resultados y se discuten. La investigación finaliza con las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y algunos anexos.

Se espera que la presente investigación sirva de punto de partida para futuras investigaciones orientadas a potenciar una educación de calidad.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1 Caracterización del problema

En los nuevos escenarios que se desenvuelve y desarrolla la persona se pueden distinguir tres aspectos muy importantes: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento (Manene, 2012). Es evidente que los cambios que se viven en los tiempos actuales son drásticos y exigentes, el hecho de realizar muchas actividades en el menor tiempo posible y la presión de querer resultados inmediatos, hacen que las horas de trabajo aumenten al igual que las responsabilidades originando una evidente carga laboral que puede traer serias consecuencias como estrés, agotamiento físico y mental, actitud negativa frente al trabajo y desmotivación, este último es quizás uno de los más frecuentes.

En cuanto a la problemática de la motivación laboral, Mañuico (2014) en uno de sus estudios realizado en los trabajadores de SOL PERU S.A.C, llegó a la conclusión que los gerentes sólo toman en cuenta el nivel de productividad y competitividad que desean lograr a través de ellos, sin atender las opiniones o recomendaciones de los mismos, sin saber si ellos están motivados en cuanto al trabajo que se está realizando, en otras palabras, desconocen el por qué se muestran poco motivados.

Los docentes, tampoco son ajenos a esta problemática. Las exigencias del mundo globalizado y las múltiples labores académicas diarias, origina que estén sujetos a presiones, sobre carga laboral y

emocional, incluso a veces suelen efectuar cargos administrativos que ameriten mayor esfuerzo, motivación y compromiso (Llontop, 2015).

Como ya se enfatizó en el párrafo inicial, es la desmotivación uno de los principales problemas que enfrentan los docentes en el ámbito laboral. Al respecto, se manifiesta que el docente muchas veces se encuentra en una situación en la que se le exigen múltiples responsabilidades y en ocasiones se le culpa de los problemas ocasionados dentro del contexto escolar; sobre todo las relacionadas entre profesor-alumno, alumno-rendimiento, etc; esperando que los docentes resuelvan todos los problemas de la sociedad. Si a lo anterior le sumamos su desconcierto ante las contradicciones entre sus derechos y deberes, las bajas remuneraciones, el poco reconocimiento de su rol y la aglomeración de sus tareas, puede causar que se sientan abrumados, pesimistas, agotados, insatisfechos, con una sensación de ausencia de nuevas estrategias que le permitan redireccionar su papel de facilitador, es decir nos encontramos frente a docentes desmotivados (Sureda, 2002).

Mendoza (2008) es otro de los autores que aseguran que la calidad del docente es determinante, pues ellos son el eje central que favorece el éxito de la escuela. El aprendizaje de los estudiantes, la motivación de los padres para enviarlos a la escuela e incluso la participación de las instituciones educativas en programas de apoyo depende, básicamente, de las características personales del docente, de su asistencia regular, de su iniciativa y de su profesionalismo. Incluso en uno de sus estudios sobre motivación docente, elaboró un programa de estrategias para otorgar incentivos (monetarios y no monetarios) a los docentes y así mejorar la comprensión de textos en estudiantes, cuyos resultados al finalizar el programa arrojaron que el 95% de estudiantes mejoraron su rendimiento significativamente gracias a la puntualidad del docente, la utilización de nuevas estrategias, el dinamismo de sus clases, etc. Comprobando así, que la motivación docente mejora el nivel de comprensión de textos de los estudiantes. Sin embargo, sería desconsiderado afirmar que el logro de los aprendizajes de los estudiantes depende única y exclusivamente del docente, sino de todos los agentes que intervienen en la educación; dejar toda la responsabilidad en manos de los docentes es la principal razón de su desmotivación laboral.

Oramas (2013) respalda la existencia de la problemática relacionada a la motivación docente, ya que en una de sus investigaciones realizadas en Cuba se aprecia que los docentes se encuentran presionados y demotivados a causa de: las pobres perspectivas de promoción profesional (44%), el mantener la disciplina en clases (42.5%), la presión por parte de los padres (45.6%), los programas mal definidos o poco detallados (33.3%), las actitudes y comportamientos de otros maestros (41.4%), tener exceso de estudiantes en las aulas por ausencia de maestros (36.7%) y el comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos (37.8%).

En el Perú, la situación no es diferente, pues debido a las bajas remuneraciones, al poco reconocimiento de la labor docente, la sobrecarga laboral, etc.; conlleva a las insatisfacciones y fracasos, propios de la falta de motivación laboral.

La Institución Educativa “Dos de Mayo” de Villa Paccha ubicado en el distrito de Chulucanas, sujeto del presente estudio, no es ajena a esta problemática, ya que se han observado ciertas manifestaciones que nos indican problemas de motivación como: falta de compromiso, hostigamiento del quehacer educativo diario, agotamiento, falta de interés por realizar actividades institucionales y clases motivadoras, desganos al interactuar con sus estudiantes, etc. Por ello surge la necesidad de medir el nivel de motivación que presentan los docentes de educación secundaria de la Institución educativa antes mencionada.

1.2 Formulación del problema

¿Qué características tiene la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas, 2016?

1.3 Objetivos de investigación

Esta investigación propone:

1.3.1 Objetivo general

Caracterizar la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Describir los factores intrínsecos en la motivación laboral de los docentes.
- b) Describir los factores extrínsecos en la motivación laboral de los docentes.
- c) Describir los factores trascendentes en la motivación laboral de los docentes.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se justifica porque resulta conveniente, relevante, novedosa y pertinente.

Es conveniente, porque existe una problemática asociada a la labor docente porque sin lugar a duda, las consecuencias que ocasiona la falta de motivación (intrínseca, extrínseca y trascendente) influye en el desempeño del profesor y en su calidad como profesional; situación que suele repercutir en la calidad de la enseñanza y en algunas ocasiones en el rendimiento escolar de sus estudiantes. Además, se ha comprobado que existen docentes que se muestran desinteresados al momento de motivar la clase con nuevas estrategias, se sienten abrumados ante las presiones, insatisfechos, decepcionados, etc., convirtiendo sus clases en un caos con sesiones repetitivas, tradicionales y aburridas (Ministerio de Educación, s/f).

Es relevante, porque el problema que se investigó es un factor que está amenazando el buen desenvolvimiento y desempeño docente y por ende a la educación de calidad que tanto se anhela. Además, es un tema que a pocos parece interesar, ya que cada vez son más los docentes que sienten que su trabajo y esfuerzo no es valorado y reconocido como debería, y que en muchas ocasiones se le exige hacer cosas que no le corresponden, sobrecargándolo con actividades que a la larga, incrementan sus niveles de desmotivación laboral (Llontop, 2016).

Es novedoso, porque se encuentran escasas investigaciones realizados en el ámbito local, además la mayoría de antecedentes encontrados corresponden a estudios realizados para medir la motivación del estudiante y no a la ligada con el docente.

Es pertinente, porque dentro de los objetivos estratégicos propuestos por la educación peruana es formar integralmente estudiantes que adquieran aprendizajes pertinentes y de calidad,; por ende, es necesario que la educación, alcance niveles de eficacia y eficiencia que pueden ofrecer aquellos docentes motivados, que presentan actitudes asertivas frente a sus estudiantes, que se sienten valorados, que se interesan por adquirir y ofrecer estrategias novedosas a sus estudiantes y que se desenvuelven en un clima favorable. Así, pues, por medio de este estudio se pretende determinar las características que presentan la motivación laboral de los docentes y sus tres dimensiones, cuyos resultados serán útiles para futuras investigaciones interesadas en el tema.

Asimismo, la investigación se justifica porque tiene aportes teóricos y metodológicos. En lo teórico se ha podido recopilar modelos y conceptos que han permitido conocer y describir los factores de motivación intrínsecos, extrínsecos y trascendentes que predominan en los docentes, dando lugar a que la Institución Educativa pueda tomar las acciones oportunas para mejorar las dificultades encontradas. En lo metodológico se ha realizado la adaptación de un cuestionario basado en Herzberg (1977) y Pérez (1991) que será de utilidad para investigadores interesados en la medición de dicha variable.

1.5 Antecedentes de estudio

Para esta investigación se toma como referencia los siguientes estudios:

1.5.1 Antecedentes internacionales

Guell (2015), realizó un estudio titulado: “Estudio de la satisfacción laboral de los maestros”, para optar el grado de doctor en la Universidad Internacional de Cataluña. Barcelona.

El estudio corresponde a una investigación dentro del área de las ciencias sociales. El enfoque tiene un carácter ideográfico ya

que estudia lo individual sin pretender establecer leyes generales. El estudio refleja un proceso de investigación centrado en la profesión docente, analizando concretamente el bienestar y la satisfacción de estos profesionales. Su objetivo es analizar la satisfacción de los docentes de inicial y primaria de Cataluña para presentar propuestas destinadas a incrementar la satisfacción de estos profesionales. Es una investigación enmarcada en el paradigma cualitativo de perspectiva fenomenológica, Sin embargo, también se ha realizado un análisis cuantitativo por medio de un cuestionario de 21 ítems, aplicada a una muestra de 523 docentes.

En sus resultados, la investigación encontró que el 60,20 % de los docentes considera que su remuneración es media, un 54,50 % tiene una opinión negativa del sistema educativo, un 51% de docentes tiene una percepción alta de estrés, un 53,80% piensa que su formación inicial es media y un 64,20% de docentes se siente medianamente reconocido por la sociedad, lo que ocasiona un nivel moderado de desmotivación en los maestros originando insatisfacciones laborales.

El antecedente resulta de utilidad porque proporciona información teórica y conceptual respecto a la variable motivación laboral, además, nos permite tener una visión de las cuestiones que producen satisfacción o insatisfacción en los maestros tales como: remuneración, sistema educativo, nivel de estrés, formación docente, reconocimiento, etc.

Tijerina (2011) desarrolló un estudio titulado: *“El papel de la motivación en el desempeño docente”*, que presentó para obtener el grado de magister en Psicología a la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey-México.

Según la manifestación de las variables la investigación es de tipo descriptivo. El estudio pertenece al área de la psicología organizacional y pretende identificar cuáles son los principales motivadores del profesor de educación superior, así como establecer alguna relación entre la motivación y el desempeño docente percibido por los estudiantes. La muestra estuvo conformada por la totalidad de maestros de posgrado de la Facultad

de Ciencias Políticas de UANL, una totalidad de 30 docentes. Para la investigación se utilizaron dos instrumentos, uno de ellos titulado Instrumento de Evaluación de la Docencia tomado de la autoría de la Universidad Anáhuac de Mérida Yucatán para medir el desempeño docente y el segundo instrumento pretende identificar los principales motivadores del docente (afiliación, logro. Expectativas, proceso, entorno, contenido).

Los resultados de la investigación concluyen que las dimensiones de motivación que fueron más elegidas por los participantes fueron la de proceso y logro en un 18%, mientras que la dimensión menos elegida fue la de entorno en un 14%. Además, se aprecia que 19 % de los docentes expresaron que lo que más les gusta de su trabajo es cumplir con las expectativas planteadas y disfrutar lo que hacen, mientras que solo un 12 % eligió la recompensa que reciben. También cabe mencionar que lo que más les disgusta de su trabajo al 21 % de los docentes es la ineficiencia y la pérdida de tiempo, mientras que lo que menos les molesta es tener que tomar decisiones impopulares. Finalmente 20 % de los docentes expresa que los estresa realizar un trabajo que no disfruta, y el 19 % de los docentes expresan que los estresa cometer errores.

El antecedente resulta de utilidad por sus aportes teóricos y conceptuales, ya que se han tomado en cuenta 10 teorías de la motivación, entre las cuales se encuentran la pirámide de necesidades de Maslow, teoría X y teoría Y de McGregor, la teoría de los dos factores de Herzberg, entre otras. Además, los resultados estadísticos obtenidos podrán ser contrastados y discutidos al final con los del presente estudio.

1.5.2 Antecedentes nacionales

Llontop (2016) elaboró una tesis titulada: “*Características del estrés laboral en docentes universitarios a tiempo completo de la Escuela de Ingeniería industrial de una Universidad Particular de Chiclayo*”. Investigación que fue presentada para optar el grado de magister en la Universidad de Piura.

La investigación corresponde al Enfoque Cuantitativo. Además, es no experimental y según el nivel de profundidad es

descriptiva, porque se destacan características de la variable y sus dimensiones. El diseño de investigación corresponde al grupo no experimental, específicamente denominado descriptivo simple. El objetivo está relacionado con la caracterización del estrés, en docentes universitarios en una Universidad particular de Chiclayo. Lo que resulta interesante, porque normalmente como indicadores del bienestar de los empleados en la organización se mide el clima laboral. En este caso, para ser más específicos se busca describir el nivel de los factores o dimensiones del estrés, que se consideran más representativos, como la ansiedad, depresión, las presiones, creencias desadaptativas, y desmotivación. Se aplicó un instrumento sistemático, la escala ED-6, que se ha procesado con medidas estadísticas. La población está conformada por la totalidad de docentes universitarios a tiempo completo de la Escuela de Ingeniería Industrial de una Universidad Particular de Chiclayo durante el año 2015, siendo esta muestra poblacional de 12 docentes.

La investigación concluye, en cuanto al nivel de desmotivación que presentan los docentes universitarios, que un 41% de los docentes se encuentran en un nivel normal de desmotivación y otro 41% se ubican en un nivel moderado de desmotivación.

El estudio resulta de utilidad por sus aportes conceptuales sobre la variable motivación y la medición de su dimensión: desmotivación docente, cuyos resultados se podrán contrastar en la discusión.

Días (2015) desarrolló un estudio titulado: “*Nivel de Satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima*”. Tesis presentada para optar el grado de magister en la Universidad de Piura, Perú.

La investigación se enmarcó dentro del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. Se trazó como objetivo general: identificar el nivel de satisfacción laboral de los profesores de Inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú. Los sujetos de la investigación

estuvieron conformados por 16 docentes de inglés del nivel primario y secundario de la mencionada institución, específicamente 3 varones y 13 mujeres a quienes se les aplicó un cuestionario adaptado del EMSLD de Barraza y Ortega (2009), la escala empleada fue de tipo Likert donde se asignaron valores del 1 al 5 que fluctuaban entre totalmente insatisfecho y totalmente satisfecho.

La investigación concluye, en cuanto a los ítems relacionados con la motivación, que un 56,3 % de los docentes encuestados se encuentran satisfechos con el nivel de motivación que sienten al realizar su trabajo, un 56% de los docentes se encuentra totalmente satisfecho con lo motivador que resulta su trabajo, un 50% de los docentes se encuentra satisfecho con el nivel de motivación que le otorga el hecho de mantener adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros, un 37% de docentes se siente satisfecho en cuanto a su motivación al percibir que su trabajo es valorado y finalmente un 31,3% de los encuestados se encuentra algo satisfecho con respecto a la motivación que sienten por las remuneraciones salariales percibidas.

El antecedente, que si bien es cierto se enmarca en los niveles de satisfacción laboral de los docentes de inglés, resulta de utilidad porque sus dimensiones están conformadas por ítems que determinan su nivel de motivación en cuanto a desempeño profesional, relaciones interpersonales, condiciones laborales y valoración del trabajo, cuyos análisis y resultados son de relevancia para el presente estudio.

1.5.3 Antecedentes locales

No se han encontrado antecedentes relacionados con la variable: motivación laboral docente, ya que la mayoría de estudios se centran en la motivación del estudiante, he ahí la relevancia de la presente investigación. Sin embargo, se ha creído interesante presentar el siguiente antecedente sobre factores motivacionales de estudiantes de la carrera de educación, ya que en un futuro se convertirán en futuros docentes y también por sus aportes teóricos y metodológicos sobre los tipos de motivación (intrínseca, extrínseca y trascendente).

Pariahuache (2015) realizó una investigación titulada: *“Identificación de los factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura”*, la que presentó para optar el grado de magister en la Universidad de Piura. Perú.

El estudio es de carácter transversal y descriptivo. Tuvo como objetivo identificar los factores motivacionales de mayor influencia en la elección de la carrera de educación en los estudiantes de ambos sexos del primer año de la facultad de Ciencias de la Educación de la universidad en mención. Como instrumento se utilizó un cuestionario conocido como FIT (Factors Influencing Teaching choice scale) para medir los factores de motivación, el cual fue aplicado a una muestra de 22 estudiantes.

La investigación concluye que la motivación extrínseca tuvo una puntuación de 2,8, la intrínseca 3,4 y la trascendente 3,48. Es decir que la elección de la carrera de docente se hace, en un mayor nivel, por motivos trascendentes. Es decir que la carrera de educación es elegida impulsados por la inclinación de conseguir resultados positivos en otras personas.

El antecedente es útil para la presente tesis porque, como ya se mencionó anteriormente, se miden los factores motivacionales que presentan futuros docentes (intrínseco, extrínseco y trascendente), además de los aportes teóricos y conceptuales de interés para el presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se explicará las teorías en las que se fundamenta la motivación laboral en los docentes, empezando por las teorías reconocidas y aceptadas, para luego definir la motivación, sus características, se caracterizarán los factores motivacionales (extrínsecos, intrínsecos y trascendentales), así como su importancia en el desenvolvimiento, desempeño y calidad docentes.

2.1 Fundamentos teóricos sobre la motivación

Diversos autores se han dedicado a desarrollar estudios sobre la motivación, por lo cual existen diversas teorías, de las cuales se destacan las siguientes:

2.1.1 Teoría de Maslow:

Para Maslow (1954) citado en Pila (2012, p.17) la motivación involucra la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario, conveniente y útil. Por lo tanto, la motivación es el impulso que lleva a satisfacer las necesidades y se convierte en un activador de la conducta humana.

Cuesta (2013) sobre la teoría de Maslow indica:

Se trata una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; identificando cinco categorías de Necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación”. (p.09)

Maslow (1954) citado en Chiavenato (2007) explica que las personas organizan sus necesidades de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por su naturaleza genética. En la base de la pirámide se colocó las necesidades *fisiológicas*, ligadas a las necesidades fundamentales de la persona (alimento, el descanso, etc.), en segundo lugar, la *seguridad* (protección contra los peligros, empleo, recursos, etc.), en tercera posición se ubican las *necesidades de pertenencia* (sentirse aceptado, la amistad, el afecto, etc.) después, se ubica la *autoestima* (confianza en uno mismo, el respeto, el éxito, etc.) y para finalizar la *autorrealización* (desarrollo de todas las potencialidades humanas). Para Maslow, hasta que una necesidad no se ha satisfecho, no se pasa a la siguiente, pero destaca que una persona se desarrolla más mientras cubre todo tipo de necesidades.

2.1.2 Teoría de Herzberg

Herzberg (1957), citado en Pin (2007) modificó la teoría de las Maslow y diferenció dos tipos de factores:

- a) **Factores higiénicos o factores extrínsecos:** dichos factores están fuera del control de la persona pues se localizan en el ambiente donde desempeñan su trabajo. Aquí se ubican aquellas condiciones administradas y decididas por la empresa, entre los principales factores higiénicos encontramos: el salario, los beneficios sociales, el tipo de supervisión que reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, etc. En conclusión los factores higiénicos son incentivos externos al individuo, que pueden ser a través de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Obviamente cuando los factores higiénicos son óptimos, los empleados se sentirán satisfechos y no sucederá si los factores se tornan precarios o deplorables (Herzberg, 1957; citado en Pin, 2007, p.07)

- b) **Factores motivacionales o factores intrínsecos:** son aquellos factores relacionados con la naturaleza de la tarea que la persona ejecuta y la satisfacción que pueda sentir al realizarla. En este sentido los factores motivacionales están bajo el control del individuo mismo e involucran sentimientos de crecimiento, auto realización y desarrollo personal y profesional. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg (1957), citado en Pin (2007, p.08) los denomina también factores de satisfacción.

2.1.3 Teoría de McClelland

Cuesta (2013) indica que esta teoría desarrollada por McClelland (1984), se basa en tres necesidades:

- a) *Necesidades de Realización o de logro:* Conduce a trazar metas para alcanzarlas. El objetivo radica en desarrollarse, destacar entre los demás haciendo las cosas de la mejor manera, para obtener el éxito. Se afronta tanto el triunfo como el fracaso. Entre las principales características encontramos:
- Deseo de la excelencia.
 - Trabajo bien realizado.
 - Acepta responsabilidades.
- b) *Necesidades de Poder:* entendida como la necesidad de influir, incluso controlar a los demás con el afán de obtener su reconocimiento. Se inclinan por la lucha, la competencia y el prestigio. Entre las principales características destacamos:
- Atracción por ser considerado importante.
 - Prestigio y status.
 - Predominancia de sus ideas.
 - Mentalidad política.
- c) *Necesidades de Afiliación:* Se caracteriza por la necesidad de formar parte de un grupo, ser solicitados y aceptados por otros. Se persiguen objetivos como: la amistad, la cooperación y las relaciones con el resto de personas. Entre los principales rasgos característicos encontramos:

- El gusto por la popularidad.
- El gozo por el contacto con los demás y trabajar en equipo.
- Agrado por ayudar a otros.

2.1.4 Teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López

Gordon (2002) comenta en una de sus publicaciones que tanto los modelos de Maslow como de Herzberg tienen sus limitaciones pero no se les puede quitar el mérito de introducir la variable intrínseca dentro de la motivación humana, sin embargo, dejaron de lado que el hombre no se mueve solo por poder, sino que también persigue el aprendizaje, el sentido de pertenencia y ayuda hacia los demás, es decir, se olvidaron de dar un enfoque más humanista a sus teorías. Y es que *la autorrealización no puede alcanzarse cuando se considera un fin en sí misma, sino cuando se la toma como efecto de su propia trascendencia* (Frankl, 1981; citado en Pin, 2007, p. 05).

Por ello, para conocer que mueve al individuo desde un enfoque antropológico, el profesor Pérez (1985) desarrolló una teoría que permite comprender cuáles son las motivaciones que impulsan a los trabajadores que forman parte de una organización. Para Pérez (1985), citado en Alcázar (2014) el ser humano es libre y aprende continuamente de sus aciertos y errores, cuyas acciones responden a la fuerza de su interior. Este modelo antropológico intenta explicar que las personas tienen motivos muy personales o internos para actuar, pero este accionar no se queda en ella, sino que se dirige a otras personas (Pérez, 2000).

El profesor Pérez (1985), citado en García (2004), define tres tipos de motivaciones: La primera es la motivación extrínseca (incentivos que esperamos del entorno al actuar), en segundo lugar, encontramos la motivación intrínseca (resultado que esperamos experimentar internamente al actuar) y finalmente la motivación trascendente (resultados que provoca la acción realizada sobre los demás).

La presente investigación está dirigida bajo el enfoque antropológico de Juan Antonio Pérez López, ya que se considera un modelo sólido, amplio y principalmente centrado en la persona humana, lo cual será de utilidad al momento de comprender los factores motivacionales que impulsan a los docentes en sus labores educativas diarias.

2.2 Base conceptual sobre la motivación

2.2.1 Definición de motivación

El término “motivación” es posiblemente uno de los términos más usados en la actualidad, incluso en diálogos de la vida cotidiana.

Según Reeve (1994), citado en Soriano (2000) el concepto de motivación se remonta a los antiguos griegos como Sócrates, Platón y Aristóteles. Al respecto se enfatiza lo siguiente:

Platón (discípulo de Sócrates) creía en un alma organizada de forma jerárquica con elementos nutritivos, sensitivos y racionales. Aristóteles (discípulo de Platón) conservó el concepto del alma jerárquica, aunque empleando terminología ligeramente distinta. Las partes nutritivas y sensitivas estaban relacionadas con el cuerpo y eran de naturaleza *motivacional*, aportando los motivos de crecimiento corporal y de quietud (nutritivos) y experiencias sensoriales como placer y dolor (sensitivos), juntas estas dos partes formaban las bases de la fuerza motivacional irracional e impulsiva. La parte racional contenía todos los aspectos intelectivos del alma; estaba relacionada con las ideas, era intelectiva por naturaleza e incluía “la voluntad” (p. 06).

Todo lo anterior, significa que la motivación se considera un estado deseable tanto para uno mismo como para el resto de las personas y que a pesar de existir varias fuentes de motivación, el dolor, el hambre, la angustia y el castigo siguen siendo potentes y frecuentes fuentes de motivación (Reeve, 1994; citado en Soriano, 2000).

La motivación es el proceso de surgimiento, mantenimiento y regulación de actos que producen cambios en el ambiente y que concuerdan con ciertas limitaciones internas (planes, programas, etc) (Bueno, 1993)

Como se ha podido deducir, existen múltiples definiciones sobre motivación, hablar de todas ellas resultaría imposible, por ello se ha considerado destacar las siguientes:

Cuesta (2013) explica que la palabra “motivación” proviene del latín *motivus*, *movere*, que significa *mover*, indicando alguna razón que estimule y de energía al comportamiento humano. La motivación es considerada como el *impulso* que conduce a una persona a elegir y realizar una acción, optando entre aquellas alternativas que se presentan en una situación determinada. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia, valor y energía al esfuerzo individual o colectivo, orientado a conseguir los objetivos trazados (Robbins, Coutler, Huerta, Rodríguez, Amaru, Varela y Jones, 2009; citado en Cuesta, 2013)

Para Chóliz (2004), la motivación puede definirse como el interés o énfasis que posee una persona dirigida a la satisfacción de necesidades, creando o aumentando el impulso necesario para realizar esa acción, o dejar de hacerlo.

El Departamento de Psicología de la Salud (2009) define a la motivación como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento. Agrega también que la motivación está conformada por aquellos factores capaces de inducir, conservar y dirigir la conducta hacia un determinado objetivo.

Para Chiavenato (2007) la motivación es el impulso que nos mueve a actuar de una determinada manera, siendo el impulso más intenso el de la supervivencia, cuando se lucha por la vida; seguido por las motivaciones que resultan de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias como el hambre, sed, abrigo, sexo, seguridad, protección, etc. Para Chiavenato (2007), citado en Pila (2012, p. 30), existen tres señales que explican la naturaleza de la conducta humana. La primera: *el comportamiento es causado*,

decir, que existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la herencia y del medio ambiente. La segunda: *el comportamiento es motivado*, aquí se concibe que los impulsos, deseos y necesidades, son los motivos del comportamiento. Por último: *el comportamiento está orientado hacia objetivos*, donde todo comportamiento tiene una causa que lo genera; no hay que olvidar, agrega el autor, que la conducta siempre se dirige al logro de un objetivo.

Finalmente se ha considerado el aporte de Pérez (1997) citado en García (2004), ya que el presente estudio está dirigido bajo su enfoque antropológico y por ende teniendo en cuenta su concepción sobre la motivación; al respecto, el profesor manifiesta que la actuación del ser humano se da siempre como una consecuencia de su decisión, que a su vez, es consecuencia de un motivo o motivos, es evidente que el ser humano actúa por alguna razón; motivado por impulsos internos, externos o en beneficio de los demás.

2.2.2 Ciclo de la motivación

Si orientamos la motivación como un proceso que nos impulsa a la satisfacción de necesidades, surge lo que se conoce como ciclo motivacional.

Para Chóliz (2004), este ciclo motivacional consta de las siguientes etapas:

- a) Homeostasis: así se le conoce a los momentos donde el organismo de ser humano permanece en estado de equilibrio.
- b) Estímulo: surge cuando aparece un estímulo generando una necesidad.
- c) Necesidad: es una carencia sin satisfacer que produce cierto estado de tensión.
- d) Estado de tensión: la tensión origina un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e) Comportamiento: al activarse el comportamiento se dirige a satisfacer dicha necesidad.

- f) Satisfacción: el organismo vuelve a su estado de equilibrio cuando se satisface la necesidad, hasta que otro estímulo vuelva a presentarse.

Es importante señalar también que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo establecido, puede originar ciertas reacciones negativas como: *desorganización del comportamiento* (conducta ilógica y sin explicación aparente), ciertas actitudes de agresividad (física, verbal, etc.), expresiones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, insomnio, problemas circulatorios y digestivos, etc.), apatía y desinterés, etc., pero lo más preocupante es, que cuando los trabajadores no logran satisfacer sus necesidades se bloquean, su autoestima decae y suele rendirse provocando frustraciones que pueden acarrear serias consecuencias tanto personales como laborales (Chóliz, 2004).

El estudio considera relevante este apartado, ya que, al comprender los momentos de la motivación, desde el estímulo, hasta la satisfacción, se podrán caracterizar mejor los factores motivacionales que se presentan en los docentes que son sujetos de la investigación.

2.2.3 Motivaciones y motivos

Según Pérez (1985) citado en Sureda (2002), los individuos tienen un impulso llamado *motivación potencial*, inclinado hacia el logro de satisfacciones superiores, esta motivación potencial se transforma en *motivación actual* hacia una decisión concreta, mediante dos mecanismos:

- a) Motivación espontánea: es la anticipación a través de la memoria.
- b) Motivación racional: es el reconocimiento de la conveniencia de ejecutar o no una acción, teniendo en cuenta sus posibles consecuencias.

Pérez (1985) considera que para controlar los impulsos de la motivación espontánea y llevar a la práctica lo recomendado por la motivación racional, es necesario "*desarrollar la virtud*", es decir,

realizar cosas que apetezcan o no, con la finalidad de cumplir con las obligaciones. La virtud se desarrolla a través de la práctica. Por lo tanto, añade el autor, existen tres tipos de motivos para la acción personal: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes, de los cuales hablaremos en el siguiente apartado.

La presente investigación considera lo importante que es comprender la existencia de cierto grado de motivos al momento que los docentes tomen decisiones.

2.2.4 Tipos de motivación

Anteriormente se ha explicado las distintas definiciones que existen sobre la motivación, por lo tanto, también existen varias tipologías de las cuales se han destacado las siguientes:

2.2.4.1 Clasificación de la motivación según Pila

Para Pila (2012) la motivación se clasifica en:

- a) Motivación positiva: entendida como el deseo constante de superación, encaminado siempre por un espíritu positivo.
- b) Motivación negativa: son aquellos impulsos que nos direccionan al cumplimiento de las obligaciones mediante castigos, amenazas, etc., ya sea de la familia o de la sociedad.
- c) Motivación Intrínseca: Cuando se fijan los intereses del estudio o el trabajo en la superación y crecimiento personal y profesional. Aquí también encontramos una sub clasificación:
 - Motivación Intrínseca hacia la realización: las personas se enfocan más en el proceso que en los resultados, mostrando placer al realizar algo.
 - Motivación Intrínseca hacia experiencias estimulantes: se entiende al realizar acciones para experimentar sensaciones como placer, diversión y excitación.
- d) Motivación Extrínseca: se entiende como el estímulo externo que impulsa al aprendizaje, pero no por

satisfacción propia, sino por los beneficios que se ofrecen. Aquí encontramos otra sub división:

- Regulación externa: La conducta es regulada a través de medios externos tales como premios y castigos.
- Regulación introyectada: El individuo comienza a internalizar las razones para sus acciones basadas en pasadas experiencias.
- Identificación: la persona juzga las conductas escogidas por el mismo regulando así sus motivaciones extrínsecas.

2.2.4.2 Clasificación de la motivación según Pérez López

En los párrafos anteriores ya se ha explicado a grandes rasgos que desde un punto de vista psicológico se han distinguido dos tipos de motivaciones: la extrínseca y la intrínseca, sin embargo, Pérez (1985), citado en García (2004), añadió un tercer tipo llamado motivación trascendente, los cuales se detallarán a continuación:

- a) **Motivación Extrínseca:** Se entiende como el deseo o empuje para actuar de cierta forma movidos por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción. (García, 2004). Para Soriano (2000) este tipo de motivación, espera como resultado la consecución de una recompensa o evitar un castigo o consecuencia negativa. La conducta se vuelve así un instrumento como medio para alcanzar recompensas económicas, sociales o psicológicas. Agrega el autor, que este tipo de motivación por su proveniencia externa, es provocada desde afuera del individuo, que se basa en tres conceptos principales: recompensa, castigo e incentivo (p. 08).

Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se otorga al final de la consecución de una conducta y que aumenta la probabilidad de que se vuelva a efectuar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de la realización de una

conducta y reduce la probabilidad de que dicha conducta se vuelva a perpetrar. En cuanto a los “incentivos”, a lo largo de las experiencias vividas, las personas aprenden el valor tanto positivo como negativo de las sustancias ambientales, cuya información sirve para evaluar y decidir si se vuelven a realizar o se evitan (Pérez, 1985; citado en García, 2004).

- b) Motivación Intrínseca:** Se percibe como la motivación o deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender o requerir apoyo externo (García, 2004). Este tipo de motivación, es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. Reeve (1994), citado en Soriano (2000) resume así la diferencia entre la motivación intrínseca y extrínseca:

Con la conducta motivada intrínsecamente la motivación emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes al comportamiento observado. La motivación extrínseca por otro lado, depende de otro, distinto del individuo actuante. Ese otro puede percibir o no la conducta. O puede evaluarla según sus propios estándares. Y, además, tiene la facultad de suministrar o no las recompensas o los castigos. La motivación intrínseca, entonces, prescinde de toda externalidad. Se basta a sí misma (p. 07).

Podemos concluir que la motivación intrínseca se basa en una serie de necesidades psicológicas (por ejemplo: auto determinación, efectividad, curiosidad, etc.) que son responsables del comienzo, constancia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de motivaciones extrínsecas. Este tipo de motivación es importante porque anima y empuja al individuo a buscar novedades, enfrentarse y superar los retos de su

entorno con el fin de satisfacer sus necesidades más íntimas (Pérez, 1985; citado en García, 2004).

c) Motivación Trascendente

Para Pérez (1985), citado en García (2004) este tipo de motivación, reúne aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas con las que se interacciona.

La motivación trascendente está dirigida a satisfacer necesidades no demandadas por otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y beneficiar el desarrollo de su potencial (Pérez, 2000).

Las motivaciones trascendentes son las que llevan a la persona a actuar en beneficio de otras personas, por lo que se vinculan sus acciones a actos de servicio y generosidad. Al igual que en las motivaciones intrínsecas, las trascendentes tienen origen también en el interior del propio individuo, pero aquí el destinatario de la satisfacción no está en el propio ser sino en la repercusión positiva que tiene en los demás (Pérez, 1985; citado en García, 2004).

Al respecto de este tipo de motivación, bajo una perspectiva cristiana:

Las personas que viven con esta motivación como filosofía de vida, existen para ayudar a los demás, dedicando lo mejor de sí en sus obligaciones y responsabilidades. La motivación trascendente viene a ser aquel impulso que mueve a las personas a actuar por las consecuencias de sus acciones para otras personas. O, dicho de otra forma, que les impulsa a actuar para servir a los otros. Lo que diferencia a esta motivación es que las necesidades que la acción busca satisfacer son necesidades de personas distintas de aquella que realiza la acción. A esta motivación nos referimos frecuentemente cuando hablamos de generosidad o espíritu de servicio. Esta motivación recoge el hecho de que un ser humano no es indiferente a las necesidades o las satisfacciones de los otros seres humanos. Contrariamente a lo que se pueda pensar de una sociedad

aparentemente tan volcada al egoísmo, lo cierto es que la motivación trascendente es una fuerza de bastante intensidad dentro de los seres humanos (Pereda, 2012, p. 2)

Cabe resaltar que en cualquier decisión intervienen los tres tipos de motivaciones. En todos nosotros se dan las necesidades que determinan los tres tipos de motivación. Estas necesidades son dinámicas, es decir, pueden ir cambiando y por tanto nuestras motivaciones van cambiando también (Pérez, 2000).

El presente estudio considera este apartado relevante pues el conocer, analizar e interpretar cada uno de los tipos de motivación, hace posible el reconocimiento de los factores motivacionales que impulsan a los docentes de secundaria de la Institución Educativa “Dos de Mayo” de Villa Paccha ubicado en el distrito de Chulucanas, a realizar sus actividades educativas diarias; y al ser un estudio basado en el comportamiento humano, se ha trabajado bajo la clasificación dada por el profesor Pérez López y su enfoque antropológico.

2.2.5 Dimensiones de la motivación

Ya se ha tratado de explicar las tres tipologías de la motivación; pero también existen otros autores como Muchinsky y Gibson (2000) citados en García (2004) que exponen que la motivación tiene tres dimensiones: intensidad (o fuerza), dirección (u orientación) y persistencia (o perseverancia). *La intensidad* es la cantidad de esfuerzo que la persona invierte en la ejecución de una tarea. *La dirección* es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Involucra la elección de las actividades en las cuales la persona concentrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta. Finalmente, *la persistencia* que es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo, esta dimensión ocasiona que la persona supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta.

2.2.6 Características de la motivación

La Enciclopedia de características (2015) detalla en su portal web educativo nueve características generales de la motivación:

- a) **Proceso psicológico interno:** la motivación es un fenómeno psicológico que solo se puede evaluar a través de los comportamientos que desencadena y de los resultados que logra.
- b) **Fenómeno individual:** a pesar de que las personas puedan ser motivadas aplicando los mismos estímulos, cada una reacciona de un modo diferente al esperado, por eso es importante conocer a quién va dirigida la motivación.
- c) **Compleja:** la motivación es un proceso complejo de análisis, ya que integra aspectos cognitivos y afectivos, así como conscientes e inconscientes.
- d) **Extrínseca o intrínseca:** se habla de motivación extrínseca cuando esta viene desde afuera, y está generalmente asociada a una recompensa (material o no). Por otro lado, la motivación intrínseca obedece a factores o impulsos internos del propio individuo.
- e) **Intencional o propositiva:** al estar orientada hacia una meta u objetivo claramente planteado, la motivación logra una actitud positiva y hace que la tarea se enfrente con energía.
- f) **Genera conductas activas y persistentes:** cuanto más fuerte sea el estímulo o la necesidad que impulsa la conducta, mayor será la energía puesta en esa dirección, así como la persistencia en la consecución del logro.
- g) **Genera autoestima:** la motivación saca al individuo de la inercia natural a hacer siempre lo mismo, ya que le otorga la posibilidad de esforzarse en el logro de nuevas metas que renueva su confianza y contribuye a su autoestima y auto realización.

- h) **Se retroalimenta:** el proceso de motivación mueve la conducta en determinadas direcciones y al interactuar con el entorno, va creando un sistema de retroalimentación, donde las demás personas y objetos se suman a la actitud de superación.
- i) **Motivación no es Presión:** en el ámbito del trabajo, sobre todo, un buen líder de grupo sabrá transformar los factores habituales de presión en instrumentos de motivación, en beneficio de los demás.

Para el presente estudio resulta importante analizar e interiorizar las características de la motivación entendida como un proceso direccionado a la consecución de conductas activas y persistentes para alcanzar ciertas metas trazadas. Comprender dichas características ha facilitado la discusión de los resultados obtenidos en la investigación, así como las conclusiones a las que se llegó.

2.2.7 Motivación Laboral

En los estudios realizados sobre el comportamiento humano en el trabajo, siempre ha existido interés por conocer las razones por las cuales la gente actúa de una determinada manera.

El término motivación ha sido conceptualizado como un estado interno que provoca una conducta; como la voluntad o disposición de ejercer un esfuerzo; como impulsos o motivos que generan comportamientos y como un proceso que conduce a la satisfacción de necesidades (Peña, 2015).

Para Torre (2000), citado en Bedodo y Giglio (2006), la motivación es la *fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada* (p.35) Es la fuerza que actúa sobre una persona o en su interior provocando conductas dirigidas al logro de ciertas metas.

Así, Reeve (1994), citado en Soriano (2000) define de manera sencilla la motivación como un conjunto de “procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta” (p. 22)

En el mundo laboral, esa conducta, además de buscar satisfacer las necesidades e impulsos propios del individuo, pretende alcanzar objetivos organizacionales. Por lo tanto, definimos la motivación en el trabajo como “un proceso por el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o externas, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización” (Peña, 2015, p. 31).

La motivación laboral se produce cuando un empleado es productivo y la empresa se da cuenta retribuyéndole en concordancia a su desempeño. Si esta recompensa es apropiada en cuanto a su naturaleza, momento y distribución quedan satisfechos los impulsos y las necesidades del trabajador (Davis y Newstrom, 2002; citado por Cuestas, 2013); con base en lo anterior debe de resultar evidente que un punto de comienzo importante es entender las necesidades de los empleados.

2.2.7.1 Tipos de motivación laboral

Franco (2012) en uno de sus estudios detalla los tipos de motivación, donde encontramos:

- a) **La mejora de las condiciones laborales:** consiste en incrementar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, medios y materiales, infraestructura, etc., en el trabajo y así evitar la insatisfacción laboral.
- b) **El enriquecimiento del trabajo:** el trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria; situación que debe cambiar para lograr la satisfacción laboral de los empleados.
- c) **La adecuación del personal en los puestos de trabajo:** esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes

para desarrollar de manera óptima las tareas y que esté motivada e interesada para hacerlo.

- d) **La participación y delegación:** consiste en que los trabajadores participen de manera eficiente y eficaz en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo.
- e) **El reconocimiento del trabajo efectuado:** consiste en reconocer y valorar el trabajo con palabras de aliento e incentivos (materiales o no) para elevar los niveles de motivación de los trabajadores.
- f) **Evaluación del rendimiento laboral:** consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador
- g) **El establecimiento de objetivos:** consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto.
- h) **Motivación a los empleados:** los trabajadores motivados consideran que su labor les ayuda a alcanzar sus metas importantes.

2.2.7.2 Motivación como influencia en el ámbito laboral

La conducta motivada en el ambiente laboral requiere, valga la redundancia, un motivo por el cual ponerse en marcha para desempeñar algo. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta. El motivo es algo que nos impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago, desarrollo profesional, etc. (Franco, 2012)

2.2.7.3 Motivación en la docencia

Huertas (1997), citado en Sureda (2002) resalta que:

El papel de los profesores y el sistema educativo no sería tanto el de influir sobre las habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones de sus estudiantes sino de facilitar su construcción por parte de los alumnos en proceso de formación. En este sentido, no es que los profesores influyan en el desarrollo de una motivación por el aprendizaje, sino que el sistema educativo, concretado en el profesor, es el que genera, origina, ayuda a construir ese tipo de motivación. Por tanto, cuanto más consciente sea el profesor de este hecho mejor realizará su labor y más fácil le resultará la tarea de motivar a sus alumnos (p.8)

Sáenz (2016) manifiesta que es más imprescindible la motivación del docente que la del estudiante. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza clave en las reglas de la enseñanza. Agrega el autor que un profesor motivado aumenta las probabilidades de un aula feliz.

Al respecto Martínez (2011) señala que habría que plantearse cómo conseguir dicha motivación en los docentes, con el fin de que vuelvan a sentir la vocación y dejen de pensar que lo que un día era una profesión soñada ahora sea sólo un trabajo más con una gratificación económica y segura cada mes. Agrega el autor que la mayoría de docentes estarán de acuerdo, que es mucho más gratificante pensar que “ese joven que ya es dependiente, profesional, que tiene un buen trabajo y que se ha convertido en una gran persona, fue un día tu alumno. Y es mucho más satisfactorio a largo plazo creer y sentir que algo tuviste que ver” (p.2).

Pero para que esto ocurra, en primer lugar:

El profesor debe sentirse tan protegido como lo está el propio alumnado. Debe sentirse arropado y cuidado, y recuperar la fe en sí mismo. Motivar a un docente es volver a despertar en él el engrandecimiento que anteriormente había conseguido este gremio donde la figura de un maestro o un profesor era como la de un padre o madre entregado e interesado por los más jóvenes. Para que el docente se sienta motivado, repito,

debe estar y sentir que está protegido. Porque al fin y al cabo también es ser humano, con limitaciones, con sentimientos, con defectos y valores, con errores, y por todo ello quiere ser elogiado y perdonado. No con temor; también necesitamos de refuerzos positivos, no ser “castigados” o “juzgados” a la ligera (Martínez, 2011, p.3).

2.2.7.4 Necesidades de los docentes relacionados con los tres tipos de motivación

La necesidad se define simplemente como la carencia de algo. Esta carencia puede ser de tipo material, espiritual u otro, pero cualquiera sea su origen, las personas buscan su satisfacción.

- a) **Necesidades psicológicas, derivadas de la motivación intrínseca:** Para Deci y Ryan (2000), citado en Gómez (2013), existen sustratos psicológicos innatos, básicos y universales: El primero es la *competencia* (percepción de cada persona de sentirse eficaz en las acciones que realiza y en lograr resultados óptimos). La segunda necesidad es la *autonomía* (experiencia de cada persona de ser libres para optar o tener el voto de decidir las propias acciones que se van a realizar de acuerdo con sus valores) y finalmente la *relación con los demás* (sentimiento de estar conectado y ser aceptado por los demás). Según los autores en mención, estos sustratos psicológicos son esenciales para el desarrollo y mantenimiento de la salud psicológica y el bienestar personal. Diversos estudios verifican la relación positiva de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas con la toma de decisiones (Gil, Jiménez y Moreno, 2010; citado en Gómez, 2013; p. 78).

Entre las necesidades psicológicas, como ya se ha mencionado en la teoría de Maslow (1954), citado en Pila (2012), encontramos: la afirmación personal, la realización, el amar, ser querido, seguridad, comunicación, libertad, etc.

b) Necesidades materiales, derivadas de la motivación extrínseca:

Las necesidades materiales se satisfacen con bienes libres que cubren necesidades de todo el mundo y bienes económicos que satisfacen necesidades de todo tipo (vivienda, salud, etc.) (Gómez, 2013).

Por ejemplo, en el caso de los docentes, para satisfacer sus necesidades materiales depende mucho de sus salarios, sueldos, viáticos, beneficios e incentivos que reciben a cambio de su labor, y que, de alguna u otra manera, juegan un papel interesante en su motivación.

c) Necesidades sociales, derivadas de la motivación trascendente:

Son aquellas necesidades creadas por la interacción del hombre en la sociedad, por el condicionamiento de un medio de vida, pudiendo surgir en primera medida en forma individual para luego convertirse en una necesidad colectiva. Estas necesidades suelen dirigirse en beneficio de los demás (acciones altruistas: generosidad, cooperación, etc.) (Gómez, 2013).

2.2.7.5 Desmotivación docente

Sureda (2002) indica que la expresión *malestar docente* ha sido ambiguamente como desconcierto y desorientación. El malestar docente son aquellos efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del docente producto de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la labor educativa (Esteve, 1987; citado en Sureda, 2012, p. 87)

Para Calvete y Villa (2000) el malestar docente puede causar agotamiento físico, sobrecarga emocional, sentimiento de abandono, autoconcepto negativo, actitudes negativas y fracaso en el logro de los objetivos esperados; que puede llevar a sufrir altos niveles de estrés y por ende sentirse desmotivado.

Además, agrega, Calvete y Villa (2000) que esta desmotivación en el docente puede reflejarse en:

- a) Cansancio emocional: el docente tiene sentimientos de depresión que pueden llegar a deteriorar su personalidad, incluyendo una baja autoestima, valoración negativa de sí mismo, de su trabajo y las relaciones con los demás.
- b) Despersonalización: el docente cambia sus actitudes y forma de relacionarse con las demás personas, se muestra irritable y carece de motivación para realizar su trabajo.
- c) Disminución del rendimiento personal: al no poder centrarse en sus labores y tener falta de motivación disminuye y afecta su productividad y las buenas relaciones que puede tener con sus compañeros.

2.2.7.6 Factores o procesos que influyen negativamente en la motivación docente

Existen factores que pueden influir negativamente en la motivación de los docentes, perjudicando su buen desempeño y su capacidad de regular y solucionar conflictos (Ortíz, 1995; citado en Sureda, 2002), entre los principales factores encontramos:

- a) **El contexto social:** en los últimos años se ha incrementado el nivel de exigencias planteadas para el docente, esta acumulación de responsabilidades producto de la demanda social, no siempre han venido acompañadas con la entrega de recursos (en formación, medios, cambios administrativos, etc.), ni apoyo social para hacer frente a las mismas. El docente ha de hacer frente a diversas tareas (orientar, administrar, programar, aconsejar, etc.), que suelen a la larga causar presiones y afectar su motivación (Cases, 2001; citado en Sureda, 2002, p.90).

- b) El contexto de la práctica docente:** actualmente son muchos los docentes que sienten temor o ansiedad ante las actitudes amenazantes de algunos estudiantes y la posible represalia de los padres. Por otro lado, las evaluaciones constantes a las que están sujetos los docentes suelen convertirse en desagradables cuando éstas no son objetivas y no se ajustan a la realidad. El esfuerzo por adaptarse a nuevos centros de labores, lugares, horarios, ambientes, ritmos y costumbres que no son los habituales, también influyen en la motivación; y si a todo lo anterior le agregamos los insuficientes materiales, medios, recursos o espacios para la labor docente, va incrementando el número de factores contextuales que influyen en la motivación docente (Travers y Cooper, 1997; citado en Sureda, 2002, p. 91).
- c) Contexto de interrelación con la comunidad educativa: profesores, alumnos y padres:** definitivamente las relaciones interpersonales y laborales con los compañeros de trabajo pueden verse afectadas por la incomunicación y falta de cooperación, lo cual aumentaría el malestar docente. (Abraham, 1987 y Levinson, 1999; citado por Sureda, 2002, p.91).
- d) Contexto intrapersonal:** el docente manifiesta principalmente mayor tensión y ansiedad personal al tener que hacer frente a la adaptación del contexto profesional. Ortiz (1995); citado en Sureda (2002), en uno de sus estudios los principales problemas que presentan los docentes son referentes a aspectos instruccionales, antes que a cuestiones personales o institucionales; sin embargo, no podemos obviar que existen algunos profesores que, ante una misma realidad, a veces, tienden a reaccionar con comportamientos negativos para sí mismo y para el contexto y otras veces no.

Podemos concluir, después de todos los puntos expuestos, que la formación y la educación desde los primeros años de vida juegan un papel importante en nuestra escala motivacional. La motivación exige la existencia de alguna necesidad o deseo de cualquier grado. Siempre que se está motivado hacia algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. En definitiva, la motivación es el impulso que inicia, dirige y conserva el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo anhelado. A lo largo de la vida, las necesidades van aumentando y por ende, los niveles de motivación también. Al ser los docentes orientadores del aprendizaje, su motivación es fundamental para que tengan un buen desempeño en su labor y que este de alguna manera, en menor o mayor grado, se vea reflejado en el aprendizaje de sus estudiantes. El presente estudio considera fundamental el desarrollo de cada punto antes detallado para la caracterización e interpretación de los resultados obtenidos al final del análisis de la variable motivación laboral docente efectuada en la I.E “Dos de Mayo” de Paccha- Chulucanas.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La investigación se enmarca dentro del Paradigma o Enfoque Cuantitativo, porque se ha aplicado un instrumento sistemático que se ha procesado con frecuencias estadísticas.

El enfoque cuantitativo, constituye un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Se inicia con una idea, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se elabora un marco teórico. De las preguntas se establecen hipótesis y se determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis (Hernández, Fernandez y Baptista, 2010, p.7).

La investigación, según la manipulación de variables, es no experimental y según el nivel de profundidad es descriptiva, porque se destacan características de la variable motivación laboral docente considerando tres factores: intrínseco, extrínseco y trascendente, en un grupo de docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas”.

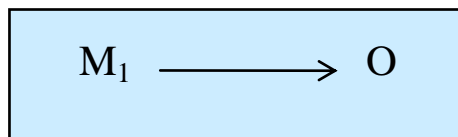
De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 80), en “una investigación descriptiva se miden conceptos y se definen variables. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las

características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Por lo tanto, se interesa principalmente por describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, detallando cómo son y cómo se manifiestan”.

En la presente investigación se medirá la variable motivación laboral docente a través de sus tres factores: intrínseca, extrínseca y trascendente.

3.2 Diseño de Investigación

El diseño que asumió el estudio corresponde al grupo no experimental, específicamente se denomina: diseño transversal o transaccional descriptivo simple, el mismo que se representa mediante el siguiente diagrama:



En el diagrama, la simbología tiene el siguiente significado:

- M_1 :** Representa a los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Dos de Mayo de Villa Paccha, ubicados en el distrito de Chulucanas.
- O :** Representa la observación y medición de la variable denominada: motivación laboral docente.

En un diseño descriptivo el investigador solo observa, describe y fundamenta aspectos de una realidad, no se manipulan las variables, tampoco tiene la intención de explicar causa-efecto; solo se describe lo que existe, se determinan la frecuencia en que ocurren los hechos y se clasifica la información (Sousa, Driessnack, y Costa, 2007). Agrega García (2004), que, en un diseño descriptivo, se recoge la información sin alterar el entorno, es decir, no se manipulan los datos y se ejecuta en un tiempo determinado.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.152-153), los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo investigar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción.

En este caso se describe la motivación laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa mencionada anteriormente.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población está representada por 24 docentes que laboran en el nivel secundario de la Institución Educativa “Dos de Mayo de Villa Paccha, ubicado en el distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura durante el año escolar 2016. Dicha población se distribuye de la siguiente manera:

**Tabla 1:
Distribución de la población**

Docentes nombrados	Docentes contratados	Total
11	13	24

Fuente: Elaboración propia. Docentes que laboran en el nivel secundario de la I.E. “Dos de Mayo de Villa Paccha” del distrito de Chulucanas-Morropón, 2016; que aplicaron el cuestionario de la investigación.

3.3.2 Muestra

La muestra se determinó por muestreo no probabilístico, específicamente por muestreo intencional o por conveniencia, dado que se decidió recoger datos de la totalidad de la población (muestra poblacional), es decir, la totalidad de docentes de nivel secundario de la Institución Educativa en mención; además la cantidad de la población no justificaba tal cálculo de tamaño muestral.

En consecuencia, la muestra quedó conformada por 24 personas entre docentes contratados y nombrados que laboraron en la institución durante el año 2016.

3.4 Variable de investigación

La presente investigación ha considerado una sola variable.

3.4.1 Definición conceptual

Variable: Motivación laboral docente

Pérez (1991), citado en García (2004), manifiesta que las personas tienen un impulso, que se llama motivación, ésta lo conduce hacia el logro de satisfacciones superiores a través de acciones concretas. Las consecuencias de estas acciones son agrupadas en tres tipos de motivos: *motivos extrínsecos*, que son aquellos aspectos de la realidad que determinan el logro de satisfacciones que se producen por las interacciones; los *motivos intrínsecos*, que son aquellos aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes incentivado por decisiones del propio ser y los *motivos trascendentes*, que están direccionados hacia el bienestar y aprendizaje de las otras personas con la que se interactúa. Agrega Pérez (1991) en cuanto a la motivación laboral, que es una herramienta que incentiva a los trabajadores a llevar a cabo sus actividades, con gusto y logrando un óptimo desempeño. Dicha motivación dependerá tanto como la propia persona se auto estimule, así como el estímulo del medio en el que se desenvuelve.

Por lo expuesto, se entiende que, en el caso de los docentes, la motivación es el impulso o fuerza que orienta las conductas al logro de sus objetivos en el ámbito laboral, y esta motivación depende de factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes como: el clima organizacional, la valoración de su trabajo, las relaciones interpersonales con los demás, los incentivos que reciban, el compromiso con su trabajo, etc.

3.4.2 Definición operacional

La variable se operacionalizó de la siguiente manera:

**Tabla 2:
Operacionalización de las variables**

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral docente.	Es el proceso por medio del cual el docente inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a la satisfacción de necesidades y el logro de objetivos en el ámbito laboral; movidos por factores intrínsecos (incentivos del propio ser), extrínsecos (incentivos dados por otros) y trascendente (en beneficio de los demás).	Motivación intrínseca	• Necesidades psicológicas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
		Motivación extrínseca.	• Necesidades materiales: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.
		Motivación trascendente.	• Necesidades sociales: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Fuente: Adaptación de acuerdo a instrumentos de Frederick Herzberg y Juan Pérez López

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación utilizó la técnica de la encuesta para recoger los datos correspondientes a la variable.

La encuesta tiene como objetivo medir variables de una determinada realidad a través de preguntas, utilizando tanto formatos impresos como digitales (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010)

De acuerdo a la técnica elegida se adecuó el instrumento denominado: *Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental* (anexo 2), el mismo que se adaptó de

Frederick Herzberg y Juan Pérez López y validado mediante jueces expertos. Algunos ítems han sido adaptados y contextualizados.

El cuestionario se seleccionó y se adaptó con el propósito de medir la Motivación laboral y así caracterizar sus tres factores, en los docentes que laboran en el nivel secundario de la Institución Educativa “Dos de Mayo de Villa Paccha” ubicada en el distrito de Chulucanas.

El instrumento está conformado por 25 ítems que considera tres niveles de motivación, específicamente, el nivel de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente. La escala de medida que se utilizó es ordinal.

El instrumento fue evaluado utilizando la siguiente escala:

Tabla 3:
Escala de evaluación

Dimensiones	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Motivación Intrínseca	08	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Motivación Extrínseca	09					
Motivación trascendente	08					

Fuente: Adaptación de acuerdo a instrumentos de Frederick Herzberg y Juan Pérez López

3.5.1 Validación

El cuestionario ha sido validado a través del procedimiento denominado: validez de contenido mediante juicio de expertos, dado que se sometió a la revisión y evaluación de tres profesionales con grado académico de magister en educación, especialistas ligados al tema de motivación, los mismos que evaluaron su coherencia, pertinencia y objetividad (anexo 03)

Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 4:
Validez de contenido mediante juicio de expertos

Instrumento	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Cuestionario para medir la motivación laboral de los docentes adaptado de Herzberg (1977) y Pérez (1991)	0,83	1,00	1,00

En consecuencia, de acuerdo al promedio (0,94) se determina que el cuestionario tiene una validez muy buena, siendo autorizado para medir la motivación laboral docente.

3.5.2 Confiabilidad

Se ha determinado la confiabilidad del instrumento a través de su consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach (95% de confianza), considerando los rangos establecidos por George y Mallery (2003) que establece que el instrumento es confiable cuando el alfa es superior a 0,7. El coeficiente obtenido es el siguiente:

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Tabla 5:
Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,807	0,828	24

En la tabla se observa que el alfa del cuestionario fue de 0,828 que corresponde a una aceptable confiabilidad, lo que significa que da la seguridad y confianza en las mediciones realizadas.

3.6 Procedimiento de análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el Software estadístico SPSS, v 24, para entorno Windows, de acuerdo al procedimiento que se explica a continuación:

- a) **Elaboración de base de datos:** Se sistematizó una lista de variables y una vista de datos para registrar y organizar las respuestas de los docentes con respecto a los factores de motivación ejecutar el agrupamiento y recodificación de las mismas.
- b) **Tabulación:** Se elaboraron tablas de medias y desviación para sistematizar los resultados en cada una de las dimensiones de la motivación laboral docente, de acuerdo a lo previsto en los objetivos de investigación.
- c) **Graficación:** Se diseñaron gráficos de barras para representar las frecuencias obtenidas en cada una de las tablas, de acuerdo a los objetivos de investigación.
- d) **Análisis estadístico:** Se procedió a realizar el cálculo de frecuencias y estadísticos descriptivos (medida de tendencia central) para identificar promedios (media aritmética) y la dispersión de resultados respecto a la media (desviación estándar) necesarias para la comprobación de los objetivos.
- e) **Interpretación:** Se explicó el significado de cada uno de los resultados de mayor relevancia que se muestran en tablas y gráficos, permitiendo describir el objetivo.

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Contexto de investigación

La investigación se realizó en la Institución Educativa “Dos de Mayo”, ubicada en la Av. Túpac Amaru s/n, la misma que se encuentra ubicada en Villa Paccha, distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, Región Piura (Perú).

La IE Dos De Mayo fue creado el 20 de abril de 1979, con Resolución Directoral Zonal N° 000015 y tiene 401 alumnos, distribuidos en el nivel secundario. Siendo los grados que se brindan los siguientes: 1° grado 106 estudiantes, 2° grado 94 estudiantes, 3° grado 82 estudiantes, 4° grado 62 estudiantes y 5° grado de 57 estudiantes.

La investigación se realizó con 24 personas de los cuales 11 son docentes nombrados y 13 contratados que laboran el IE Dos de Mayo de Villa Paccha, distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, departamento de Piura.

A continuación, presentaremos los resultados del cuestionario de 25 preguntas, aplicado en la Institución Educativa “Dos de Mayo” con el fin de identificar los tipos de motivación en los que se ubica el docente de Villa Paccha, distrito de Chulucanas-Piura.

4.2 Descripción de resultados

4.2.1 Análisis descriptivo para variables socio demográficas.

Los siguientes análisis muestran la distribución sobre género, condición laboral, años de servicio y grado académico para los docentes que participan en la investigación:

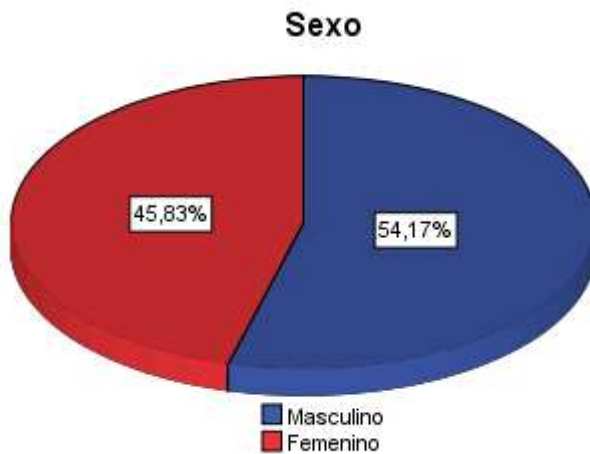
4.2.1.1 Género

Los siguientes resultados nos detallan la distribución de la variable género de los docentes:

Tabla 6:
Frecuencia para la variable género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	13	54,2
Femenino	11	45,8
Total	24	100,0

Gráfico 1:
Porcentaje para la variable género de los docentes:



Interpretación

Los resultados encontrados nos dicen que predomina el sexo masculino entre los docentes que participan en la investigación con un 54,17%.

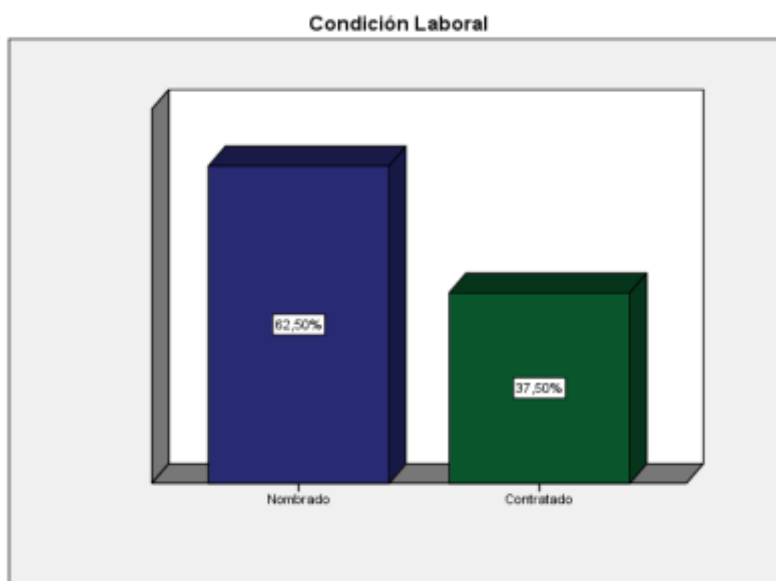
4.2.1.2 Condición laboral

Los siguientes resultados nos describen la situación laboral del docente que participa en la investigación:

Tabla 7:
Frecuencia para la variable situación laboral docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Nombrados	15	62,5
Contratados	9	37,5
Total	24	100,0

Gráfico 2:
Porcentaje para la variable situación laboral docente



Interpretación

Los resultados encontrados nos dicen que 15 profesores, que representa el 62,5%, tienen condición laboral de nombrado mientras que los otros 9 son contratados, estos representan el 37,5% de los profesores que participan en la investigación.

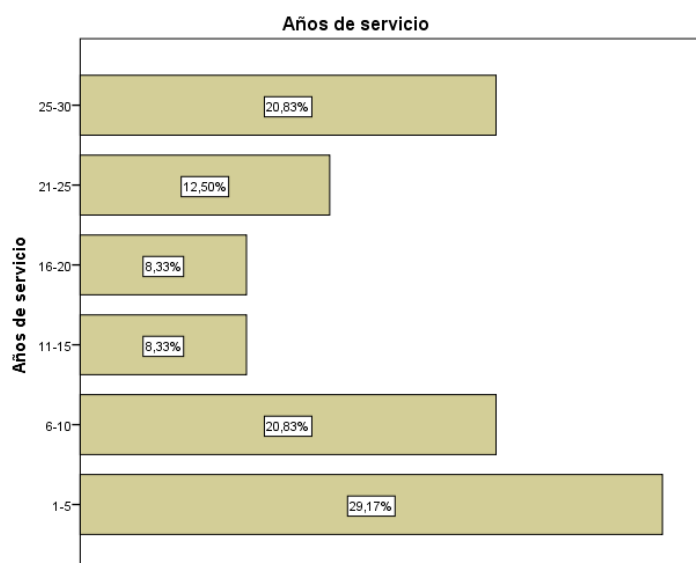
4.2.1.3 Años de servicio

Los siguientes resultados nos describen la distribución para los años de servicio del docente que participa en la investigación:

Tabla 8:
Frecuencia para la variable años de servicio

	Frecuencia	Porcentaje
1-5	7	29,2
6-10	5	20,8
11-15	2	8,3
16-20	2	8,3
21-25	3	12,5
25-30	5	20,8
Total	24	100,0

Gráfico 3:
Porcentaje para la variable años de servicio de los docentes



Interpretación

Los resultados nos muestran que el 50% de los docentes que participan en la investigación lleva de uno a diez años de servicio docente. Asimismo, resaltar que se tiene cinco docentes con más de 25 años de servicio en la docencia.

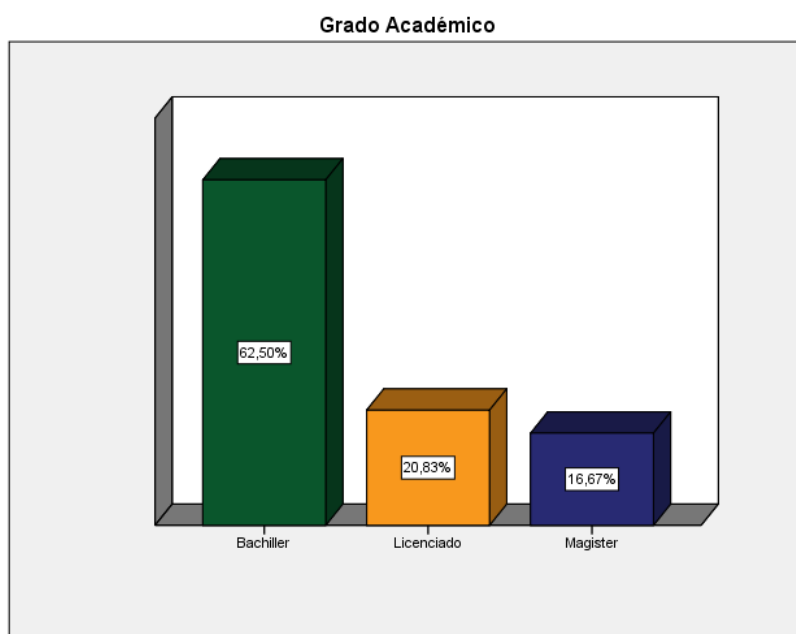
4.2.1.4 Grado académico

Los siguientes resultados nos describen la distribución el grado académico de los docentes que participa en la investigación:

Tabla 9:
Frecuencia para la variable grado académico

	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	15	62,5
Licenciado	5	20,8
Magister	4	16,7
Total	24	100,0

Gráfico 4:
Porcentaje para la variable grado académico



Interpretación

A la luz de los resultados encontrados podemos indicar que el grado académico que predomina es el de bachiller en un 62,5%. Cuatro docentes ostentan el grado de magister, estos docentes representan el 16,67% de los profesores que participan en la investigación.

4.2.2 Análisis descriptivo para la motivación laboral

Dentro del ámbito académico la motivación ha sido una variable con gran trascendencia, esto se debe a que cualquier modelo de aprendizaje o desempeño se centra o conlleva explícita o implícitamente a una teoría de la motivación. La presente investigación indaga los siguientes tipos de motivación: La motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendente.

4.2.2.1 Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca está definida como aquella fuerza interna que impulsa al sujeto a la realización de una actividad por la inherente satisfacción que le produce realizarla. En ese sentido los siguientes análisis buscan determinar las características del docente que le producen esa fuerza interior que necesita para alcanzar sus objetivos trazados.

Dentro del instrumento aplicado la motivación intrínseca está determinada por ocho preguntas: P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7 y P8.

Englobadas en las necesidades psicológicas cuyos factores encontramos: Recibir opiniones o críticas constructivas sobre el trabajo realizado, sentirse a gusto con las tareas asignadas, tener variedad tareas asignadas, libertad para trabajar de acuerdo al propio criterio, cumplimiento del horario establecido demostrando puntualidad, consideraciones sobre la comodidad del ámbito en el que se trabaja y compatibilidad del horario con la atención familiar.

Los siguientes resultados nos detallan la consistencia interna de la escala utilizada:

**Tabla 10:
Fiabilidad para la motivación intrínseca.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	8

Interpretación

El coeficiente del alfa de Cronbach nos indica una adecuada consistencia interna en la escala de medida, pues este coeficiente es del 0,732. Asimismo, todas estas ocho preguntas que forman esta dimensión son correctas porque ninguna de ellas al eliminarse eleva considerablemente el coeficiente, tal como se detalla a continuación:

**Tabla 11:
Estadística del total de elementos de la motivación intrínseca.**

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	,715
Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	,738
Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	,716
Me dan la libertad de trabajar de acuerdo a mi criterio.	,670
Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	,747
Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	,643
Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	,608
Mi horario es compatible con la atención de mi familia.	,746

Por los análisis de consistencia interna, Alfa de Cronbach, podemos resumir las ocho preguntas en una sola, utilizando para ello el promedio de éstas, para una interpretación práctica. La siguiente tabla nos detalla los estadísticos para esta motivación:

Tabla 12:
Estadística para la motivación intrínseca

	Media	Desviación estándar
Motivación intrínseca	3,80	,63

Interpretación

Al ser el promedio mayor a 3, nos indica cierto grado de acuerdo con esta motivación. Esto significa que los profesores de la investigación poseen una tendencia innata a buscar la novedad y los retos, a ampliar y ejercitar las propias capacidades, a explorar y a aprender.

Los siguientes resultados nos detallan los niveles de acuerdo y desacuerdo para cada ítem de esta dimensión:

Tabla 13:
Niveles de la dimensión motivación intrínseca

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	0,0%	0,0%	4,2%	58,3%	37,5%
Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	0,0%	0,0%	16,7%	37,5%	45,8%
Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	0,0%	4,2%	12,5%	45,8%	37,5%
Me dan la libertad de trabajar de acuerdo a mi criterio.	12,5%	12,5%	16,7%	41,7%	16,7%
Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	0,0%	4,2%	4,2%	37,5%	54,2%
Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	12,5%	12,5%	16,7%	29,2%	29,2%
Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	20,8%	16,7%	16,7%	37,5%	8,3%
Mi horario es compatible con la atención de mi familia.	12,5%	12,5%	25,0%	29,2%	20,8%

Interpretación

Los resultados encontrados nos indican que uno de los elementos que percibe el docente y que hace que éste se motive de forma intrínseca es la puntualidad para el horario establecido, pues el 54,2% de los profesores está muy de acuerdo con este indicador. Asimismo, otro elemento importante es el estar a gusto con las actividades y tareas asignadas a su puesto de trabajo. También es importante destacar que la distribución física del área donde trabaja desmotiva al profesor ya que el 20,8% de ellos está en muy en desacuerdo.

4.2.2.2 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca está definida como aquella fuerza externa al sujeto que lo incentiva a realizar una conducta a cambio de ganar un beneficio tangible que puede ser administrado por otros o auto administrado.

Dentro del instrumento aplicado la motivación extrínseca está determinada por 9 preguntas: P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16 y P17.

Los siguientes resultados nos detallan la consistencia interna de la escala utilizada:

Tabla 14:
Fiabilidad para la motivación extrínseca

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	9

El coeficiente del alfa de Cronbach nos indica una adecuada consistencia interna en la escala de medida, pues este coeficiente es del 0,756. Asimismo, todas estas nueve preguntas que forman esta dimensión son correctas porque ninguna de ellas al eliminarse eleva considerablemente el coeficiente, tal como se detalla a continuación:

Tabla 15:
Estadísticas del total de elementos de la motivación extrínseca.

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas.	,822
Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	,708
Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	,718
Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	,709
Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	,714
Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	,712
Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	,790
En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.	,702
Me brindan formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	,684

Por los análisis de consistencia interna, Alfa de Cronbach, podemos resumir las nueve preguntas en una sola, utilizando para ello el promedio de éstas, para una interpretación práctica. La siguiente tabla nos detalla los estadísticos para esta motivación:

Tabla 16:
Estadística para la motivación extrínseca

	Media	Desviación estándar
Motivación extrínseca	2,70	,66

Interpretación

El promedio para esta motivación es menor a 3, lo cual indica que los docentes que participan en esta investigación están en desacuerdo o muy en desacuerdo con el sueldo que reciben, así como con los premios o incentivos que reciben.

Los siguientes resultados nos detallan los niveles de acuerdo y desacuerdo para cada ítem de esta dimensión:

Tabla 17:
Niveles de la dimensión motivación extrínseca

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas.	16,7%	20,8%	8,3%	33,3%	20,8%
Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	12,5%	54,2%	4,2%	25,0%	4,2%
Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	16,7%	50,0%	8,3%	20,8%	4,2%
Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	25,0%	41,7%	29,2%	0,0%	4,2%
Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	33,3%	45,8%	12,5%	4,2%	4,2%
Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	25,0%	25,0%	29,2%	12,5%	8,3%
Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	0,0%	4,2%	0,0%	50,0%	45,8%

En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.	20,8%	45,8%	12,5%	16,7%	4,2%
Me brindan formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	16,7%	45,8%	8,3%	16,7%	12,5%

Interpretación

Los resultados nos muestran que la pregunta que más destaca en esta dimensión es la referida a Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo, con un 45,8%. Esto significa que una de las fuerzas externas que hacen sentir bien al docente es la buena interacción con sus compañeros de trabajo. Asimismo, el ítem con mayor grado de desacuerdo es la referida a Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo, en esa misma línea esta los ítems referidos al sueldo y beneficios de acuerdo ley. Esto indica que el factor económico es también importante para la motivación del docente.

4.2.2.3 Motivación trascendente

Los siguientes análisis buscan determinar si los profesores que participan en la investigación poseen las características de una motivación trascendente, esto es si son capaces de satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial.

Dentro del instrumento aplicado la motivación trascendente está determinada por ocho preguntas: P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24 y P25.

Los siguientes resultados nos detallan la consistencia interna de la escala utilizada:

Tabla 18:
Fiabilidad para la motivación trascendente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	8

El coeficiente del alfa de Cronbach nos indica una adecuada consistencia interna en la escala de medida, pues este coeficiente es del 0,845. Asimismo, todas estas ocho preguntas que forman esta dimensión son correctas porque ninguna de ellas al eliminarse eleva considerablemente el coeficiente, tal como se detalla a continuación:

Tabla 19:
Estadística total de elementos de la motivación trascendente

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.	,869
Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E.	,824
Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	,844
Me preocupo por la calidad de mi trabajo.	,834
Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	,815
En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.	,813
Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	,801
Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.	,801

Por los análisis de consistencia interna, Alfa de Cronbach, podemos resumir las ocho preguntas en una sola, utilizando para ello el promedio de éstas, para una interpretación práctica. La siguiente tabla nos detalla los estadísticos para esta motivación:

Tabla 20:
Estadística para la Motivación trascendente

	Media	Desviación estándar
Motivación trascendente	4,17	,51

Interpretación

El promedio para esta motivación es mayor a 4, siendo el más alto de los tres tipos de motivación estudiadas, lo cual indica que los docentes que participan en esta investigación tienen razones para fortalecer las creencias, valores y principios del individuo. En ese sentido, valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son algunas características de los profesores, en beneficio de los demás.

Tabla 21:
Niveles de la dimensión motivación trascendente

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.	0,0%	4,2%	0,0%	70,8%	25,0%
Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E.	0,0%	4,2%	8,3%	79,2%	8,3%
Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	0,0%	8,3%	16,7%	37,5%	37,5%
Me preocupo por la calidad de mi trabajo.	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	0,0%	4,2%	8,3%	66,7%	20,8%
En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.	0,0%	4,2%	4,2%	50,0%	41,7%
Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	0,0%	4,2%	8,3%	50,0%	37,5%
Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.	0,0%	8,3%	4,2%	50,0%	37,5%

Interpretación

Los resultados nos muestran que el ítem con mayor grado de acuerdo, 50%, para la dimensión extrínseca es el referido a Me preocupo por la calidad de mi trabajo. Esto significa que los profesores de la investigación sienten una gran motivación al proporcionar a sus estudiantes un trabajo de calidad. Muy cerca está el ítem, referido a En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa con un 41,7%.

Asimismo, es importante mencionar que en la escala muy en desacuerdo no se presentan ítems para esta dimensión.

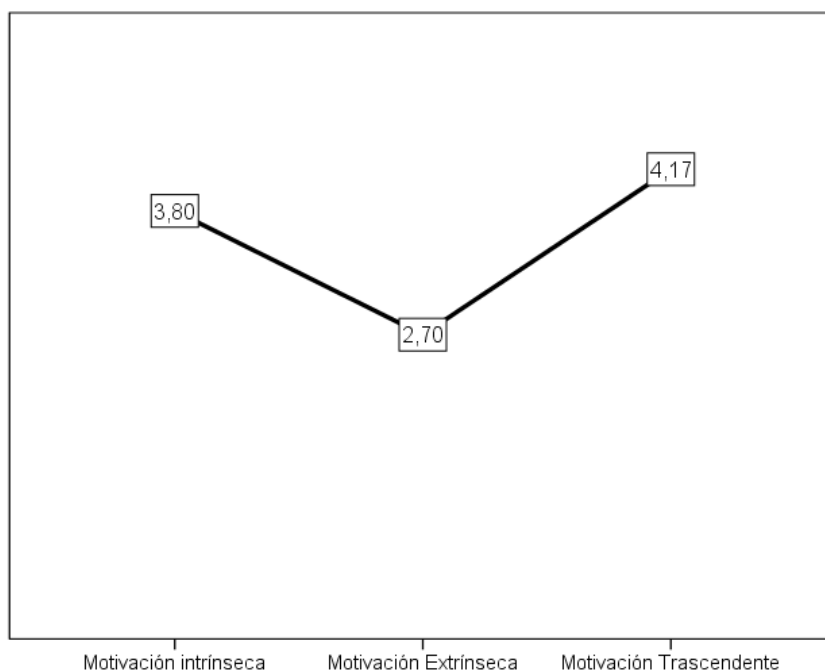
4.2.2.4 Nivel de motivación laboral docente

En el objetivo general, se midió la motivación laboral docente de los docentes que laboran el IE Dos de Mayo de Villa Paccha, distrito de Chulucanas. Los resultados se exponen en la tabla siguiente:

Tabla 22:
Nivel de motivación laboral docente

	Media	Desviación estándar
Motivación Intrínseca	3,80	,63
Motivación extrínseca	2,70	,66
Motivación trascendente	4,17	,51

Gráfico 5:
Nivel de motivación laboral docente



Interpretación

Los resultados encontrados nos indican que la motivación que predomina en los docentes es la trascendente seguida de la intrínseca. Esto significa que los valores como la amistad, la solidaridad o el servicio, son la fuerza que motiva a los profesores en beneficio de los demás. Asimismo, también hay una fuerza interna que impulsa al docente a la realización de una actividad por la inherente satisfacción que le produce realizarla.

Finalmente, a la luz de los resultados, se puede establecer que la motivación laboral docente, debe de ser atendida para que los maestros trabajen siempre buscando el bien común, y cuando se busca servir, los docentes estarían actuando motivados de forma trascendente en beneficio de la Institución Educativa Dos de Mayo y la comunidad.

4.2.2.5 Análisis para la motivación según variables socio demográficas

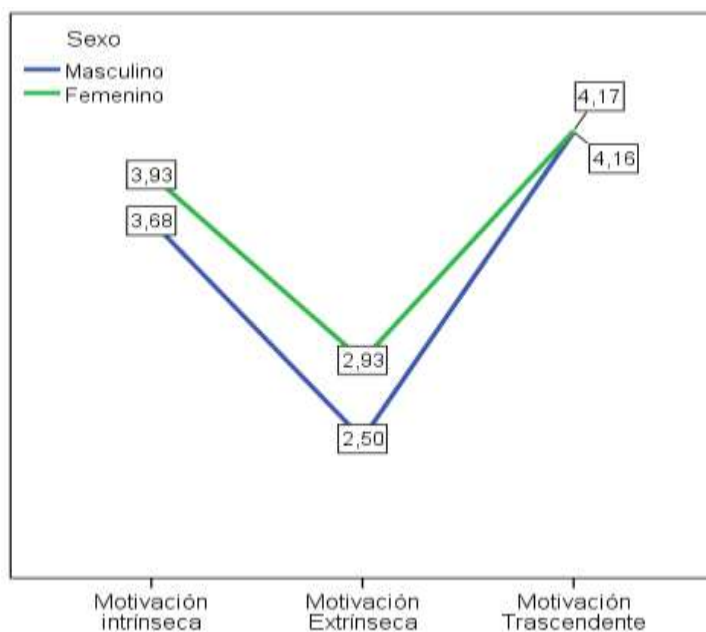
a) Motivaciones según género del docente

La siguiente tabla y gráfico nos detalla las motivaciones del docente de acuerdo a su género:

Tabla 23:
Motivaciones según el género de los docentes

	Masculino		Femenino	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Motivación intrínseca	3,68	,63	3,93	,64
Motivación extrínseca	2,50	,64	2,93	,64
Motivación trascendente	4,16	,40	4,17	,64

Figura 6:
Motivaciones según el género de los docentes



Interpretación

Los resultados encontrados nos indican que son las profesoras las que tienen el mayor grado de motivación trascendente, siendo la motivación extrínseca donde la diferencia es mayor. Esto implica que los docentes varones tienen mayor desacuerdo en temas de salario e incentivo o premios.

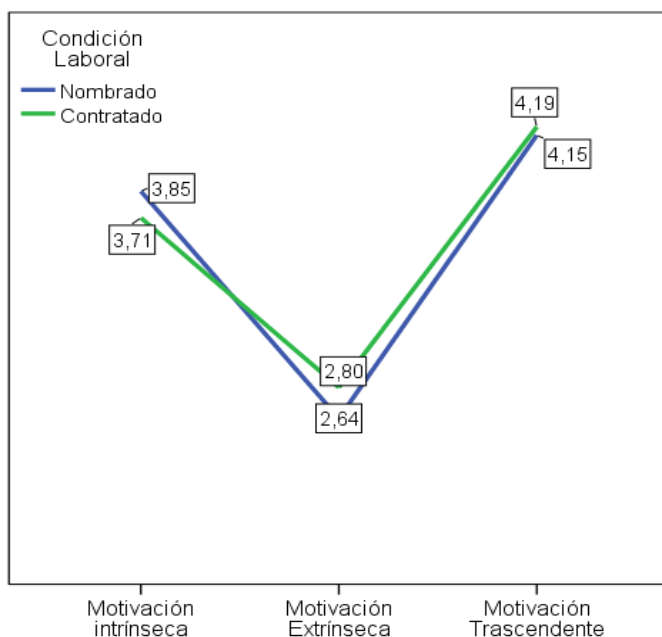
b) Motivaciones según modalidad de contrato del docente

Los siguientes resultados nos detallan las motivaciones del docente de acuerdo a su modalidad de contrato:

Tabla 24:
Motivaciones según modalidad de contrato de los docentes

	Masculino		Femenino	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Motivación intrínseca	3,85	,64	3,71	,65
Motivación extrínseca	2,64	,60	2,80	,78
Motivación trascendente	4,15	,60	4,19	,33

Figura 7:
Motivaciones según modalidad de contrato de los docentes



Interpretación

A la luz de los resultados encontrados podemos indicar que, respecto a la motivación intrínseca son los docentes nombrados los que perciben de mejor manera esa fuerza interna para realizar su trabajo por la inherente satisfacción que le produce realizarla.

Para el caso de la motivación extrínseca y trascendente, son los docentes contratados los que presentan mayor grado de motivación siendo la mayor diferencia en la motivación extrínseca. Esto significa que para los docentes contratados la fuerza que los motiva a realizar su trabajo está en elementos externos como salario, premios o incentivos.

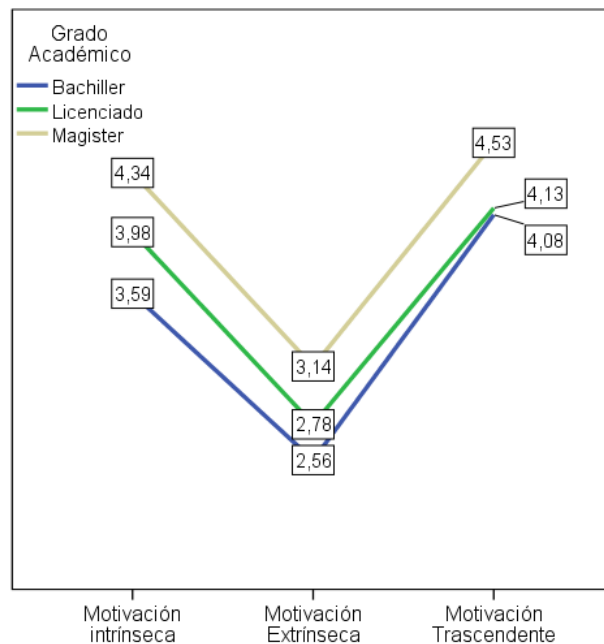
c) Motivaciones según grado académico del docente

Los siguientes resultados nos detallan las motivaciones del docente de acuerdo al grado académico que posee el docente:

Tabla 25:
Motivaciones según grado académico del docente

	Bachiller		Licenciado		Magister	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Motivación intrínseca	3,59	,54	3,98	,60	4,34	,76
Motivación extrínseca	2,56	,61	2,78	,54	3,14	,94
Motivación trascendente	4,08	,55	4,13	,48	4,53	,19

Figura 8:
Motivaciones según grado académico del docente



Interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados son los docentes con el grado académico de magister los que tienen el nivel de motivación más alto en las tres motivaciones estudiadas, siendo la motivación trascendente la que predomina.

4.3 Discusión de resultados

El estudio se centró en caracterizar la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas, considerando la descripción de sus tres factores: intrínsecos, extrínsecos y trascendentales.

De la variedad de teorías y enfoques mencionados en el marco teórico, se decidió asumir la posición dada por la Teoría Antropológica de Pérez (1985) que nos permite comprender, desde una perspectiva centrada básicamente en la persona, cuales son las motivaciones que estimulan a los trabajadores que forman parte de una empresa. Agrega el autor, que las personas actúan bajo tres tipos de motivaciones: La *motivación extrínseca* originada por aquellos incentivos que esperamos del medio externo, la *motivación intrínseca* producida en base a los resultados que esperamos experimentar internamente al actuar y finalmente la *motivación trascendente* cuyo accionar está dirigido en beneficio de otras personas.

Es importante destacar también el concepto manejado por Chiavenato (2007) quien considera que la motivación es el impulso que mueve al individuo a actuar de una determinada manera para la satisfacción de sus necesidades. En el campo laboral la motivación juega un papel muy importante, por ello la motivación en el trabajo se define como un proceso mediante el cual un trabajador, estimulado por fuerzas internas o externas, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a satisfacer sus propias necesidades y al mismo tiempo intenta alcanzar las metas de la organización en la que labora. (Peña, 2015, p. 31).

Para la discusión de resultados la información se ha basado en los tres factores motivacionales, finalizando con los resultados del nivel de motivación que presentan los docentes de la Institución Educativa mencionada.

Asimismo, en base a los objetivos planteados y la teoría de motivación laboral propuesta se realizó un análisis que permitió caracterizar la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas 2016.

Así con respecto al objetivo general, los resultados de la investigación logran determinar que los profesores que participan en la investigación presentan características de generosidad o espíritu de servicio, es decir predomina la motivación trascendente. Esta motivación recoge el hecho de que un ser humano no es indiferente a las necesidades o las satisfacciones de los otros seres humanos.

4.3.1 Descripción de los factores intrínsecos en la motivación laboral docente

Para Pérez (1985), citado en García (2004), este tipo de motivación se percibe como la motivación o deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender o requerir apoyo externo. Es decir, nace del interior del individuo para su propia satisfacción.

Los resultados revelan que en los factores intrínsecos motivaciones de los docentes en el ámbito laboral, obtenido en el estudio, coinciden con Tijerina (2011), al concluir que la mayoría de docentes realizan acciones por iniciativa propia sin esperar incentivos externos. La mayoría de docentes concuerda con recibir opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar, cumplen además con el horario establecido y demuestran puntualidad, sintiéndose a gusto con las tareas y actividades asignadas en su puesto de trabajo. En ambas investigaciones los docentes expresaron que lo que más les gusta de su trabajo es cumplir con las expectativas planteadas y disfrutar lo que hacen sin tener en cuenta la recompensa que puedan recibir.

Por otro lado los resultados del estudio indican que la mayoría de docentes se sienten a gusto con las tareas y actividades asignadas en su puesto de trabajo, lo mismo se aprecia en lo manifestado por Días (2015), donde su estudio arroja que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran satisfechos con el nivel de motivación que sienten al realizar las actividades en su trabajo, por lo que su trabajo les resulta totalmente motivador.

Cabe mencionar también, que en uno de los ítems de la motivación intrínseca: “*me agrada la forma de relacionarme con mis superiores*”, la mayoría de docentes indicó que estaba “de acuerdo”, por lo cual, se entiende que les interesa relacionarse positivamente con el resto de personas que laboran con ellos. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Días (2015) ya que los docentes se encuentran satisfechos con el nivel de motivación que les otorga el hecho de mantener adecuadas relaciones interpersonales con sus colegas.

4.3.2 Descripción de los factores extrínsecos en la motivación laboral docente.

Los resultados, en cuanto a este objetivo, muestran que la mayoría de docentes presentan una baja motivación extrínseca a diferencia de la intrínseca, ya que consideran que son pocas las oportunidades de capacitación pagadas y sus remuneraciones no están de acuerdo al trabajo que realizan. Dichos resultados concuerdan con Guell (2015) donde se encontró que más de la mitad de los docentes consideran que su remuneración es media, originando cierto grado de insatisfacción laboral. Lo mismo sucedió con la investigación de Días (2015) donde se aprecia que cierto porcentaje de encuestados (31,3%) se encuentra “algo” satisfecho con respecto a la motivación que sienten por las remuneraciones salariales percibidas.

Por otro lado, es importante destacar la definición de Pérez (1985), citado en García (2004), sobre motivación extrínseca, entendida como el deseo o empuje para actuar de cierta manera movidos por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción. Al respecto, en el presente estudio, casi la mitad de los docentes están en desacuerdo con los premios y/o incentivos que reciben, lo que indicaría que para este grupo de trabajadores este aspecto es relevante para fortalecer su motivación, situación que se contrasta con el estudio de Tijerina (2011) donde se aprecia que la mayoría de docentes disfruta más lo que hace, mientras que solo un 12 % eligió la recompensa que reciben como determinante de su motivación.

Resulta interesante mencionar, además, que en el ítem: *“tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo”*, casi la mitad de los docentes afirma que tiene muy buenas relaciones con sus colegas, por lo tanto, el ambiente laboral es positivo, resultado que discrepa con el estudio de Tijerina (2011) ya que la dimensión entorno laboral fue la menos elegida (14%) evidenciando un bajo nivel en cuanto a las interrelaciones con los demás.

4.3.3 Descripción de los factores trascendentes en la motivación laboral docente

Días (2015) manifiesta en su investigación, que la mayoría de docentes encuestados se sienten satisfechos con el nivel de motivación que sienten al realizar su trabajo ya que al cumplir con las actividades eficazmente están aportando en la vida de sus estudiantes. Además, el hecho de mantener adecuadas relaciones interpersonales sería el reflejo del respeto y consideración hacia sus compañeros de trabajo. Dichos resultados concuerdan con los arrojados en esta investigación pues la mayoría de docentes realizan eficazmente su trabajo en beneficios de sus estudiantes y el de otras personas y se preocupan por sus compañeros de trabajo por lo que poseen una positiva motivación trascendente. Ya lo afirma Pérez (1985), citado en García (2004) cuando manifiesta que las motivaciones trascendentes son las que llevan a la persona a actuar en beneficio de otras personas, pasando por encima de las propias, por lo que se vinculan sus acciones a actos de servicio y generosidad.

Lo mismo sucede con el estudio desarrollado por Pariahuache (2015) donde se logró la media más alta (3.48) en contraste con las otras dos motivaciones, por que los sujetos de estudio son motivados a conseguir resultados positivos y beneficiosos en otras personas.

4.3.4 Caracterización de la motivación laboral docente

Finalmente, en cuanto a la motivación laboral que presentan los docentes de de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas, los resultados indican que predomina la motivación trascendente, con una media de 4,17, si están motivados,

confirmando lo que dice Pérez (1991), citado en García (2004), manifiesta que las personas tienen un impulso, que llama motivación que lo conduce hacia el logro de satisfacciones superiores a través de acciones concretas. Agregando Pérez (1991), en cuanto a la motivación laboral, que es una herramienta que incentiva a los trabajadores a llevar a cabo sus actividades, con gusto y logrando un óptimo desempeño. Dicha motivación dependerá tanto como la propia persona se auto estimule, así como el estímulo del medio en el que se desenvuelve.

Por lo expuesto, se entiende que, en el caso de los docentes, de la I.E Dos de Mayo – Villa Paccha, su motivación está en la generosidad o espíritu de servicio, es decir predomina la motivación trascendente como el impulso o fuerza que orienta sus conductas al logro de sus objetivos en el ámbito laboral, y esta motivación influye de manera positiva en los estudiantes y la sociedad civil.

CONCLUSIONES

- a) En los docentes de educación secundaria de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas 2016 , se puede establecer que la motivación laboral docente, debe de ser atendida para que los maestros trabajen siempre buscando el bien común, y cuando se busca servir, los docentes estarían actuando motivados de forma trascendente en beneficio de la Institución Educativa Dos de Mayo y la comunidad. Y así evitan desarrollar las motivaciones de menor calidad (intrínseca y extrínseca), siendo estas las respuestas de los 24 docentes, el cual se evidencia en los ítems del instrumento utilizado.

- b) Los factores intrínsecos que motivan al docente de Educación secundaria de la IE “Dos de Mayo”, son aquellos que le ayudan a crecer y mejorar, es decir las opiniones o críticas constructivas, también las actividades asignadas a su puesto de trabajo, si son desafiantes mucho mejor, finalmente el cumplir con el horario establecido y demostrando puntualidad. Asimismo, al obtener un promedio mayor a 3 en esta dimensión, nos indica cierto grado de acuerdo con esta motivación. Esto significa que los profesores de la investigación poseen una tendencia innata a buscar la novedad y los retos, a ampliar y ejercitar las propias capacidades, a explorar y a aprender.

- c) Los factores extrínsecos que impulsan al docente de educación secundaria de la I.E. Dos de Mayo de Paccha – Chulucanas, dentro de las 09 premisas y sus resultados demostrados, es que tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo. Sin embargo muchas son las causas que no impulsan esta motivación extrínseca en los docentes y estas son, muy pocas oportunidades de capacitación pagadas, no hay recursos y equipos para trabajar, las condiciones de limpieza, salud e higiene no son buenas, la remuneración no es acorde al trabajo, disconformidad con los premios o incentivos que recibe, no recibe los beneficios de acuerdo a ley, no existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarse y finalmente no le brindan formación /capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional. Esto porque, el promedio para esta motivación es menor a 3, lo cual indica que los docentes que participan en esta investigación están en desacuerdo o muy en desacuerdo con el sueldo que reciben, así como con los premios o incentivos que reciben.

- d) Para la motivación Trascendente los resultados indicaron un promedio mayor a 4, siendo el más alto de los tres tipos de motivación estudiadas, lo cual indica que los docentes que participan en esta investigación tienen razones para fortalecer las creencias, valores y principios del individuo. En ese sentido, valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son algunas características de los profesores en beneficio de los demás.

- e) Son las profesoras las que tienen el mayor grado de motivación, siendo la motivación extrínseca donde la diferencia es mayor. Esto implica que los docentes varones tienen mayor desacuerdo en temas de salario e incentivos o premios.

- f) Respecto a la motivación intrínseca son los docentes nombrados los que perciben de mejor manera esa fuerza interna para realizar su trabajo por la inherente satisfacción que le produce realizarla.

Para el caso de la motivación extrínseca y trascendente, son los docentes contratados los que presentan mayor grado de motivación siendo la mayor diferencia en la motivación extrínseca. Esto significa que para los docentes contratados la fuerza que los motiva a realizar su trabajo está en elementos externos como salario, premios o incentivos

- g) Son los docentes con el grado académico de magister los que tienen el nivel de motivación más alto en las tres motivaciones estudiadas, siendo la motivación trascendente la que predomina.

RECOMENDACIONES

- a)** Se recomienda al director de la Institución Educativa Dos de Mayo – Villa Paccha, tomar en cuenta la organización de talleres para fortalecer la motivación laboral en los docentes y que impliquen la participación de todos los actores involucrados.

- b)** Se recomienda a la directiva de la Institución Educativa Dos de Mayo Villa Paccha establecer un mayor apoyo a los docentes desde las autoridades de la Institución Educativa “Dos de Mayo”, ya que hay muchos factores que no impulsan la motivación extrínseca del Docente, es decir establecer alianzas estratégicas con Universidades o Instituciones que permitan capacitar a sus docentes. También se sugiere generar recursos desde una buena gestión para mantener limpia y segura su IE. Finalmente mantener actualizadas las oportunidades que otorgan diferentes instituciones a los maestros, para becas, que permitan la mejora profesional.

- c)** Se recomienda a la directiva de la IE Dos de Mayo – Villa Paccha, enfatizar mucho más en la motivación trascendente, ya que existen docentes que apuestan mucho por esta, debido a que genera un trabajo consciente, lleno de valores, que permiten un mejor proceso de enseñanza y aprendizaje, genera un trabajo en equipo, que fortalece la vida institucional.

Todo ello debe ser generado por el director, con talleres de docentes y luego con estudiantes, sólo así se puede concretizar un trabajo de mayor trascendencia para toda la comunidad educativa de Villa Paccha. Finalmente debe rotarse a los docentes dándole responsabilidades, que les permitan impulsar la motivación trascendente en esta prestigiosa institución Educativa de Villa Paccha.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcázar, M. (2014). Academia.edu. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de Teoría de la acción humana en las organizaciones por Juan Antonio Pérez López: http://www.academia.edu/6643822/Esquema-resumen_de_libro_Teoria_de_la_Acci%C3%B3n_de_Juan_Antonio_Perez_Lopez
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Chile: Universidad de Chile.
- Bueno, J. (1993). La motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención. Madrid: Universidad Complutense.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. 8° ed. México: McGraw Hill.
- Chóliz, M. (2004). Universidad de Valencia. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de Psicología de la Motivación: <http://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- Cuesta, C. (2013). Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una Institución Educativa en la ciudad de Guatemala. Guatemala: Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar.

- Departamento de Psicología de la salud. (2009). Universidad de Alicante. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de La motivación y la emoción: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/9/Tema%209.%20Motivaci%C3%B3n%20y%20Emoci%C3%B3n.pdf>
- Días, E. (2015). Nivel de Satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa privada Santa Margarita de Surco. Lima: Tesis Magistral. Universidad Privada de Piura.
- Díaz, A. (2014). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, 2013. Tesis de doctoral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Enciclopedia de características. (2015). Características tu portal educativo. Obtenido de 10 características de la motivación: <http://www.caracteristicas.co/motivacion/>
- Franco, L. (2012). Motivación laboral. México: Tesis de licenciatura. Universidad Veracruzana.
- García, A. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López. Revista Puertorriqueña de Psicología, 123-163.
- García, J. (2004). Estudios descriptivos. Nure investigación, 01-03.
- Gómez, A. (2013). Revista de Investigación en Educación. Obtenido de Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en relación con la diversión y la desmotivación en las clases de educación: <http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/viewFile/700/282>
- Gómez, R., Guerrero, E., y Gonzales, P. (2014). Síndrome de burnout docente fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. Plasencia-España: Universidad de Extremadura.
- Gordon, J. (2002). Organización Behavior. . México: Prentice-hall.

- Guell, L. (2015). Estudios de la satisfacción laboral de los maestros. Barcelona: Tesis doctoral. Universidad Internacional de Catalunya.
- Gutiérrez, P., Moran, S., y Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. RELIEVE (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación), 47-61.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. México: Interamericana editores.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2014). ISSSTE. Recuperado el 20 de Enero de 2017, de Guía para el estrés: causas, consecuencias y prevención: <http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/prevencion-riesgos-trabajo/Guia-para-el-Estres.pdf>
- LLontop, E. (2015). Características del estrés laboral en estudiantes de la Universidad Particular de Chiclayo. Piura: Tesis de Maestría. Universidad de Piura.
- López, Z. (2014). Factores que contribuyen al estrés laboral de los maestros de la Escuela Superior de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes. Tesis doctoral. Puerto Rico: Universidad Metropolitana.
- Manene, L. (Septiembre de 2012). Actualidad Empresarial. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Mañuico, V. (2014). Influencia de la motivación en el desempeño laboral. Lima: Tesis doctoral. Universidad Autónoma del Perú.
- Martínez, S. (24 de Agosto de 2011). Revista extremeña sobre Formación y Educación PaidereX. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Motivar al docente del siglo XXI: <http://revista.academiamastre.es/2011/08/motivar-al-docente-del-siglo-xxi/>
- McClelland, D. (1984). Motivación persona y social. Nueva York: Praeger.

- Mendoza, P. (2008). Efecto del incentivo docente sobre el rendimiento de estudiantes de escuelas rurales. 2008: Tesis de grado con mención en psicología educativa. Universidad Católica del Perú.
- Ministerio de Educación (MEC). (s/f). Almez.pntic. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Cómo motivar al profesorado: http://almez.pntic.mec.es/acerez1/docs/motiv_prof.pdf
- Mañuico, V. (2014). Influencia de la motivación en el desempeño laboral. Lima: Tesis doctoral. Universidad Autónoma del Perú.
- Novoa, S. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. Piura: Universidad de Piura.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y Síndrome de Bournot en docentes cubanos. Cuba: Tesis doctoral. Universidad de la Habana.
- Pariahuache, M. (2015). Identificación de los factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Piura. Piura: Tesis Magistral. Universidad de Piura.
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Pereda, J. (2012). De personas y recursos. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Motivación trascendente: <http://depersonasyrecursos.blogspot.pe/2012/05/motivacion-transcendente.html>
- Pérez, P. (2000). Psicología Educativa. Piura: Universidad de Piura.
- 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. Ecuador: Tesis Magistral. Universidad de Guayaquil.

- Pin, J. (2007). Instituto Europeo de Posgrado. Recuperado el 08 de Marzo de 2017, de La motivación como clave para desarrollar personas: http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programa-habilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/las_motivaciones_humanas.pdf
- Sáenz, P. (12 de Julio de 2016). En mundo Andalucía. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de La motivación del docente es más importante que la del alumno: <http://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>
- Soriano, M. (2000). Dialnet. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza: <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf>
- Sousa, V, Driessnack, M., y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de Investigación resaltantes: Diseños de Investigación cuantitativa. Revista latino-am, 01-03.
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado, tesis de maestría. Universidad de Valencia.
- Sureda, I. (2002). Revista española de pedagogía. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema: <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-EstrategiasPsicopedagogicasOrientadasALaMotivacion-244763.pdf>
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Monterrey-México.: Tesis Magistral. Universidad Autónoma de Nuevo León.

**ANEXOS
DE LA INVESTIGACIÓN**

ANEXO 01
MATRIZ OPERACIONAL

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral docente.	Es el proceso por medio del cual el docente inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a la satisfacción de necesidades y el logro de objetivos en el ámbito laboral; movidos por factores intrínsecos (incentivos del propio ser), extrínsecos (incentivos dados por otros) y trascendente (en beneficio de los demás).	Motivación intrínseca	• Necesidades psicológicas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
		Motivación extrínseca.	• Necesidades materiales: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.
		Motivación trascendente.	• Necesidades sociales: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Fuente: Adaptación de acuerdo a instrumentos de Frederick Herzberg y Juan Pérez López

ANEXO 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRÍNSECA, EXTRÍNSECA Y TRASCENDENTAL (Adaptado de Juan Pérez López y Frederick Herzberg)

Estimado docente:

Con la finalidad de conocer el nivel de motivación y luego proponer algunos lineamientos para su fortalecimiento, solicitamos su colaboración llenando este cuestionario sobre factores motivacionales

Recuerde que no existen respuestas ciertas o falsas. Lo importante es lo que **USTED PIENSA**, no lo que debería pensar.

Le agradecemos de antemano la colaboración que usted nos preste sin la cual no podríamos realizar esta labor.

Lea atentamente cada uno de los enunciados y responda marcando con una "X" la opción con la que se identifica de acuerdo a la siguiente escala:

- MD Significa que estás Muy en desacuerdo.
- ED Significa que estás En desacuerdo.
- AD Significa que estás Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- DA Significa que estás De acuerdo.
- MA Significa que estás Muy de acuerdo.

Nº	Ítems	MD	ED	AD	DA	MA
1.	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Mi horario es compatible con la atención de mi familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

N°	Ítems	MD	ED	AD	DA	MA
15.	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 03 VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Galvardo Verónica Alcalá Adriansan
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente - Universidad de Piura
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala para medir factores motivacionales
 1.4 Autor del instrumento : Juan Pérez y Frederick Herzberg (adaptación)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	1 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si, aunque el ítem 14 se repite y el 11 se debe reescribir
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Algunos son acci. torales
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Comprender e interpretar los tipos de variables
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ordenar el 17 según su dimensión
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La instrucción puede ser más específica
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancajima

Coefficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = 8,3$


Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	• Validez nula
0,50 - 0,59	• Validez muy baja
0,60 - 0,69	• Validez baja
0,70 - 0,79	• Validez aceptable
0,80 - 0,89	• Validez buena
0,90 - 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez buena

Piura, de noviembre de 2016.





I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Josue Correa Rojas
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente - Universidad Marcelino Champagnat
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Escala para medir factores motivacionales
 1.4 Autor del instrumento : Juan Pérez y Frederick Herzberg (adaptación)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancalima

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez :

$$\frac{A+B+C}{30}$$

= 1,00

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Muy Buena

Piura, de noviembre de 2016.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Ps. JOSUE CORREA ROJAS
 C. P. P. 20842

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : *Daphne Guera Palacios*
 1.2 Cargo e institución donde labora : *Docente - Área de Psicología de Piura*
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : *Escala para Medir Factores Motivacionales*
 1.4 Autor del instrumento : *Juan Volz y Paulchen de Herzberg (adaptación)*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	1 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = 1.00$

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Muy buena

Piura, de noviembre de 2016.

Daphne Guera Palacios
 DAPHNE GUERRA PALACIOS
 UPEL de la Educación