



**Los docentes y su compromiso
organizacional desde la
motivación intrínseca**

Giuliana Marina Castagnola Rossini
Víctor Raúl Castagnola Sánchez
Andrea del Carmen Castagnola Rossini
Carlos German Castagnola Sanchez

Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca

Giuliana Marina Castagnola Rossini
Víctor Raúl Castagnola Sánchez
Andrea del Carmen Castagnola Rossini
Carlos German Castagnola Sanchez

**Los docentes y su compromiso
organizacional desde la
motivación intrínseca**



Título original:
Los docentes y su compromiso
organizacional desde la
motivación intrínseca

Primera edición: septiembre 2020

© 2020, Giuliana Marina Castagnola Rossini
Víctor Raúl Castagnola Sánchez
Andrea del Carmen Castagnola Rossini
Carlos German Castagnola Sanchez

Publicado por acuerdo con los autores.
© 2020, Editorial Grupo Compás
Guayaquil-Ecuador

Grupo Compás apoya la protección del copyright, cada uno de sus textos han sido sometido a un proceso de evaluación por pares externos con base en la normativa del editorial.

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

Editado en Guayaquil - Ecuador

ISBN: 978-9942-33-293-6



Cita.

Castagnola. G, Castagnola. V, Castagnola. A, Castagnola. C. (2020) Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca, Editorial Grupo Compás, Guayaquil Ecuador, 67 pag

Prólogo

El libro obedece a un tipo sustantiva básica, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal; de método hipotético deductivo; y se utilizaron dos cuestionarios, uno de ellos para medir la motivación intrínseca constituido por 40 preguntas en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y el segundo instrumento se utilizó para medir el compromiso organizacional constituido por 18 preguntas en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), las cuales se aplicaron a una muestra comprendida por 192 docentes de la Red 13 de Villa el Salvador; y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación de las hipótesis. Luego del análisis e interpretación de los resultados, se llegó a la siguiente conclusión: La motivación intrínseca se relaciona de manera directa ($\rho=0.806$) y significativamente ($p<0.01$), compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es alta.

Indice

Prólogo.....	7
Capítulo 1	9
Estableciendo la realidad del problema	9
Capítulo 2	29
Conociendo la motivación intrínseca.....	29
Capítulo 3	39
Dimensiones del compromiso organizacional	39
Capítulo 4	50
Buscando soluciones.....	50
Referencias.....	61

Capítulo 1

Estableciendo la realidad del problema

Avilés (2012), realizó la tesis "La influencia de la motivación intrínseca, el autoconcepto y las habilidades sociales en el grado de orientación al mercado de los docentes universitarios" en la Universidad de Valencia; de tipo aplicada y diseño pre experimental, con una muestra de 48 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, cuyos resultados del análisis descriptivo mostraron que tanto los profesores, como los niveles jerárquicos superiores manifiestan un alto grado de OM en sus actividades docentes. Por otro lado, el estudio analítico de la muestra analizada, aplicando la técnica de PLS, únicamente la habilidad de comunicación y el liderazgo participativo resultaron poseer un efecto positivo y significativo sobre la OM del docente. Se confirmó, además, que la orientación al mercado ejerce un efecto positivo y significativo sobre las actitudes del docente hacia su trabajo, específicamente, sobre su nivel de satisfacción en el trabajo, compromiso

organizacional, espíritu de equipo, conflicto de rol y ambigüedad de rol.

Camposeco (2012), realizó la tesis "La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas" en la Universidad Complutense de Madrid; de tipo descriptivo y diseño descriptivo, con una muestra de 552 docentes pertenecientes a 43 instituciones educativas, y se utilizó como instrumentos, un test cognitivo, autoeficacia, orientación motivacional, y se llegó a las siguientes conclusiones: La influencia de la autoeficacia es importante porque predice no solo el desempeño en matemáticas de los estudiantes, sino también otras variables que influyen en aspectos sobre todo el logro en matemáticas. La motivación intrínseca, es considerada frecuentemente como una ventaja en educación, cosa que no ocurre con la motivación extrínseca; por ello, los estudiantes que reportaron mayor motivación intrínseca resolvieron los problemas planteados más fácilmente; porque los estudiantes que se sienten competentes en sus habilidades para completar tareas específicas de matemáticas parecen más dispuestos a considerar carreras que requieren un mayor respaldo en matemáticas, se cree que el desarrollo de la orientación motivacional a través de

la autoeficacia en matemáticas es otra salida conveniente de motiva.

Navarro (2011), realizó el estudio, titulado “Clima y compromiso organizacional” en la Universidad de Veracruz, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, y aplicó cuestionarios a una muestra comprendida por 123 docentes, llegando a la siguiente conclusión: La atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso de los docentes, ya que éstos otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtiene en la institución más allá que el clima laboral existente.

Pineda y Godínez (2011), realizaron la investigación “La motivación y el clima organizacional de los trabajadores” en la Universidad de San Carlos de Guatemala; de tipo no experimental, transversal y diseño correlacional, con una muestra comprendida por 123 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario con la Escala de Likert; y se llegó a las siguientes conclusiones: Se observó y determinó por medio de la técnica estadística descriptiva que entre más motivados se sienten los empleados rinden mejor, se muestran satisfechos, tranquilos, dispuestos y por tanto el

clima en el que se desenvuelven es agradable. A mayor motivación, mejor clima organizacional. En los empleados existe identificación con el servicio que prestan, saben los objetivos y fines de la institución y saben cómo lograr objetivos personales e institucionales en un mismo momento. El compañerismo y la relación jefe-empleado es alentadora, motivante y de confianza, porque se pueden comunicar, bromear y resolver dudas en el momento que se necesita.

Barraza. (2010), realizó la tesis "Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio", para obtener el grado de magíster en la Universidad Pedagógica de Durango, México; un estudio de tipo exploratorio, correlacional y transeccional. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de un cuestionario que integra un subconjunto de ítems del Cuestionario sobre los Atributos de la Organización. En total se recuperaron 155 cuestionarios de profesores de educación preescolar, primaria, secundaria y nivel medio superior de la ciudad de Canatlán en el estado de Durango. Los principales resultados permiten afirmar la existencia de un nivel moderado del compromiso organizacional de los docentes, la predominancia de la

dimensión afectiva y el papel modulador de las variables género, nivel educativo donde labora y número de hijos.

Maquilón (2010), realizó la investigación para optar el Grado de Magíster en Educación, titulada "Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional", en la Universidad de Murcia, de tipo descriptiva y diseño correlacional, con una muestra comprendida por 97 estudiantes, a los cuales se les aplicó un Cuestionario de Procesos de Aprendizaje (CPA) y el Cuestionario de Procesos en el Estudio (CPE-R-2F), y llegó a concluir: Seis de cada diez estudiantes de los ciclos formativos emplean predominantemente enfoque superficial, lo cual repercute muy negativamente en sus resultados académicos. Los enfoques profundos y de alto rendimiento son los menos empleados. A priori los estudiantes superficiales son catalogados como "malos" estudiantes, con inadecuadas motivaciones y estrategias para superar las demandas que se les pueda realizar a lo largo de sus estudios, pero para poder hacer esta tajante afirmación deberíamos saber si el proceso de enseñanza y los contenidos que se abordan en las asignaturas no están condicionando que los estudiantes se adapten a las demandas empleando un enfoque superficial. Es decir, que

el ser superficiales sea más una estrategia que una motivación, ya que es lo demandado por los profesores en sus clases.

Sudario y Monteza (2013), realizaron la tesis, titulada "Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013", para optar el Grado de Magíster con mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad César Vallejo. El libro presenta una investigación de tipo básica y diseño no experimental, correlacional, transversal, habiendo aplicado cuestionarios a una muestra compuesto por 126 docentes, y llegando a las siguientes conclusiones: Existe una relación directa alta entre la percepción del clima organizacional y el nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013; con un valor de coeficiente de Spearman $Rho = ,627$ y $p = ,000$ en la prueba chi cuadrado.

Vásquez (2013), realizó la tesis, "Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011" en la Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo, de tipo básico y diseño correlacional, transversal, una muestra de 42 trabajadores que laboran en Centro Quirúrgico del HRDLM, se utilizó un instrumento que contiene 02 factores, 13 dimensiones y 50 ítems, y llegó a las siguientes conclusiones: el 52.4% está entre muy de acuerdo y de acuerdo con la valoración que le da su jefe a sus aportes. Asimismo, se aprecia que el 69.1% afirma que el jefe de servicio se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. Todo ello a pesar de percibir un salario que no está de acuerdo con sus conocimientos y necesidades personales, de las condiciones ambientales de las diferentes áreas y de las deficiencias en seguridad, influyendo positivamente en el desempeño de sus actividades profesionales. Entre los factores motivacionales que perjudican el comportamiento organizacional del equipo de salud en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes – Chiclayo, se encuentra la falta de reconocimiento alguno en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital. Los trabajadores carecen de Resoluciones,

Carta de felicitación, Beca de capacitaciones, entre otros; tal es así que el 45.2% está Muy en desacuerdo y el 35.7% afirma estar en Desacuerdo, puesto que durante los dos últimos años no recibió reconocimiento alguno, razón por la

cual el personal no se siente motivado en este aspecto, lo que conlleva a que en determinadas circunstancias no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades.

Ponte y Suárez (2012), realizaron la investigación "Motivación intrínseca y hábitos de estudio en los alumnos del primer ciclo de Administración Hotelera y Turismo, Alta Cocina y Gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010" en la Universidad César Vallejo; de tipo no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional, con una muestra comprendida por 87 estudiantes y utilizó un test psicométrico de motivación intrínseca, llegando a las siguientes conclusiones: Sí existe relación significativa entre la motivación intrínseca y los hábitos de estudio en los alumnos del primer ciclo de administración hotelera y turismo, alta cocina y gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010. Sí existe relación significativa entre el interés y los hábitos de estudio en los alumnos de primer ciclo de administración hotelera y turismo, alta cocina y gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010. Sí existe relación significativa entre la autodeterminación y los hábitos de estudio en los alumnos de primer ciclo de administración

hotelera y turismo, alta cocina y gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010. No existe relación significativa entre la curiosidad y los hábitos de estudio en los alumnos de primer ciclo de administración hotelera y turismo, alta cocina y gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010.

Gutiérrez. (2009), realizó la tesis "Motivación, desempeño y satisfacción laboral del potencial humano" en la Universidad Peruana Los Andes; de tipo no experimental, diseño correlacional, transversal, con una muestra de 461 docentes, a quienes se les aplicó: encuestas sobre motivación laboral, encuestas sobre el perfil de gestión universitaria (Likert), encuestas sobre la naturaleza humana (teoría de Mc Gregor), llegando a las siguientes conclusiones: El clima laboral en la UPLA establece condiciones para tipificarlo como un clima laboral con condiciones favorables para un adecuado desempeño laboral en la medida que el 51.6 % del potencial humano de esta universidad se siente satisfecho laboralmente en tanto que únicamente un 22.7 % muestra su insatisfacción laboral. A nivel institucional se establece que el personal de la UPLA presenta condiciones positivas en su motivación intrínseca por la satisfacción laboral que experimenta en sus

necesidades de mayor jerarquía laboral. Presenta altos niveles de satisfacción extrínseca producto de la existencia de un clima laboral favorable en su relación frente a sus colegas, jefes y las propias condiciones del entorno laboral.

Angulo (2008) realizó la tesis "Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM", en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de tipo básico y corte transeccional, diseño no experimental, con una muestra comprendida por 214 estudiantes, a quienes se le aplicó un cuestionario modificado MOEDU y un inventario de satisfacción de la profesión elegida; llegando a las siguientes conclusiones: La motivación para el estudio de educación y la satisfacción de la profesión elegida están relacionados significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes. Los factores de la motivación intrínseca-extrínseca y los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca está ligada significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes.

La motivación intrínseca está relacionada directamente a la satisfacción de las necesidades personales, algunos autores

la relacionan directamente con las necesidades primarias, sin embargo se considera importante porque se puede inferir que responde a los deseos profundos de las personas es decir las ganas de hacer algo.

En la bibliografía revisada, se han encontrado diversas definiciones, según Quispe (2008) señala que:

La motivación es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y además, somos capaces de perseverar en el esfuerzo que ese algo requiere durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos propuesto. (p.30)

Asimismo, García y Uscanga (2008), sostienen que:

La motivación está determinada por una serie de factores entrelazados de manera muy compleja que abarca características de la personalidad, de la familia, del ambiente social, actitudes, intereses, deseos, que influyen de manera directa en la consecución de metas personales, por lo que al no tener una estabilidad, intervienen de forma inmediata en el logro de la satisfacción personal, los conflictos y su resolución en uno y otro sentido, produciendo

que estos vayan evolucionando y se conviertan en motivaciones psicológicas. (p.59)

Por otra parte, según Delgado, (1998 citado en Guillén, 2000) afirma que:

Se puede concebir a la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras (p. 45).

De la misma manera Solana (1993), considera "la motivación como una combinación de departamentos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía" (p.75)

En el ámbito educativo, se podría decir que, según Henson y Eller (2005), "la motivación es el interés de un estudiante por hacer el trabajo y aprender el material académico" (p. 115). Los incentivos son métodos que usan los maestros para motivar a los estudiantes. La motivación de los estudiantes

recibe influencia parcial de los incentivos, pero otros factores como los intereses internos, el interés de padres y maestros en el aprovechamiento y la percepción que los estudiantes tienen de sus propias habilidades también desempeñan funciones importantes en la determinación de sus niveles de motivación.

Páez et al. (2004), señala que los efectos en el rendimiento de la motivación también se ha demostrado. “Se ha confirmado que la motivación intrínseca y la extrínseca internalizada están asociadas a mayor autodeterminación y competencia, predicen la perseverancia en los estudios en alumnos de educación superior” (p. 410)

Según Henson y Eller (2005)

Dentro del enfoque conductista, o teorías de la motivación, lo que motiva a los estudiantes es la posibilidad de obtener reforzadores, y suele identificarse con la motivación extrínseca. La motivación extrínseca depende de las recompensas externas, como las calificaciones o los privilegios. Algunos educadores se oponen al uso de estas recompensas porque pueden disminuir la motivación intrínseca. Los enfoques cognoscitivos y humanistas se concentran en la motivación intrínseca o interna. Un

estudiante exhibe motivación intrínseca cuando trata de salir bien en un examen sólo por interés, por la satisfacción de hacer bien las cosas, por una sensación de logro, por factores relacionados con la tarea misma o por factores dentro del estudiante (p. 152)

Para Cohen (2001), "la motivación se deriva de incentivos, que normalmente son de origen interno, o también de origen externo" (p. 33). Es decir, puede hablarse de la motivación intrínseca donde la fuerza impulsora primaria del individuo se deriva de cosas como el compromiso del individuo con el trabajo o la satisfacción de los productos con el trabajo; y de la motivación extrínseca donde la fuerza impulsora primaria del individuo se deriva de recompensas como el salario y bonos o de restricciones como la pérdida del trabajo.

La explicación de qué es lo que da energía y dirección al comportamiento resulta compleja y ha sido aprobada desde diferentes teorías psicológicas que estudian los aspectos motivacionales, entre las cuales se puede citar:

Según Koontz y Heinz (1998), describen a la motivación como:

... un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera." (p. 33)

Según, Maslow (2001)

La teoría de las necesidades se utiliza para explicar la motivación humana, es decir, al experimentar necesidades insatisfechas crea tensión, y ello ocasiona que las personas intenten alcanzar metas que les permitan reducir o eliminar esa tensión; creía que "el principio más importante que subyace a todo el desarrollo, es la gratificación de las necesidades (p. 196).

Maslow (2001):

Creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes determinando la conducta, y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades, desarrolló una jerarquía de necesidades humanas básicas. En esta jerarquía las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que la gente inicie actividades para satisfacer otras necesidades. El individuo no puede alcanzar

la satisfacción de las necesidades de orden superior mientras no satisfaga las primarias. Una vez que estemos físicamente cómodos y seguros somos estimulados para satisfacer las necesidades de los siguientes niveles. Y cuando éstas están más o menos satisfechas, nos volvemos hacia los niveles de necesidades. (p. 216).

Según Maslow (2001), los niveles de la pirámide representan los niveles siguientes:

Necesidades fisiológicas: Maslow (2001), señala que "son las primeras que deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad" (p. 32). Mientras un sujeto tenga hambre o tenga sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimento o bebida. Mientras perduren estas necesidades todas las demás actividades serán poca importantes y no se le podrá pedir que desarrolle conductas orientadas hacia una tarea intelectual o de búsqueda de realización propia o de otros. Estas necesidades se encuentran en el primer nivel y su satisfacción es necesaria para sobrevivir. Son el hambre, la sed, el vestido, sueño, descanso, entre otros.

Necesidad de seguridad: Maslow (2001) señala que “si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas, aparece entonces un nuevo grupo de necesidades, a las que se denomina necesidad de seguridad” (p. 33). Estas necesidades están vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo, comodidad, protección física, etc. Están situadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades.

Necesidades de aceptación social: Para Maslow (2001), “una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades de pertenencia se vuelven importantes” (p. 33). Estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación, es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a otros para ser aprobado, querido, entre otros.

Necesidades de estima: Según Maslow (2001) “la búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia” (p. 33). Es gracias al desarrollo de unas relaciones interpersonales satisfactorias para el sujeto como puede evitarse los problemas de salud mental. Su satisfacción se produce cuando aumenta la

iniciativa, la autonomía y responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, entre otros.

Necesidad de autorrealización: Para Maslow (2001), "sólo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad" (p. 34).

La Teoría del doble factor de Herzberg (1999), que señala que "la actividad más importante de un individuo es su trabajo" (p.65); actividad eminentemente social, en la cual se presentan o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de autoestima, aprobación, etc.

Herzberg (1999) formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho. De allí surgieron las dos categorías de factores del trabajo: los motivadores y los higiénicos; encontró una serie de

factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo

Si el docente considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Según Herzberg (1999), “si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo” (p. 37), en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente.

Herzberg (1999), considera que existe un conjunto de variables externas que tienen efecto sobre la motivación y la satisfacción del hombre en el trabajo. Propone la existencia de dos clases de factores:

Factores intrínsecos o motivadores. Según Quispe (2008), son factores “que incluyen elementos fundamentalmente relacionados al trabajo como la realización, el reconocimiento, el trabajo estimulante, la responsabilidad y la promoción; son factores motivacionales porque estimulan el buen rendimiento (p. 38).

Según Quispe (2008)

Son factores “relacionados al contexto del trabajo o las condiciones en la cual se realiza dicha labor como las políticas y la administración de la empresa, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el salario y la seguridad; estos son agentes de satisfacción pero no de motivación” (p. 39). Su presencia es higiénica porque evita la aparición de insatisfacción.

Según Henson (2005), existen tres teorías cognoscitivas de la motivación:

La teoría de la atribución, que es la búsqueda de la comprensión, o el intento de comprender por qué ocurren los eventos.

La teoría de la motivación de logro, que se define como las acciones y sentimientos relacionados con el cumplimiento de algún estándar internalizado de excelencia. Los estudiantes tienden a tener confianza en sí mismos.

La teoría cognoscitiva social, que se relaciona tanto con la teoría de la atribución como con la de la motivación de logro y se concentra en las creencias de la gente acerca de su propia inteligencia. (p. 173)

Capítulo 2

Conociendo la motivación intrínseca

Según García y Uscanga (2008), tradicionalmente la motivación se ha dividido en dos clases: “motivación intrínseca (la cual se centra en la tarea misma y en la satisfacción que representa enfrentarla con éxito) y extrínseca (de lo que éste obtenga como consecuencia de su labor)” (p. 60).

Asimismo, para Quispe (2008), “está relacionada con el proceder de cada persona y está bajo nuestro control, teniendo la capacidad de autoreforzarse” (p. 40). La motivación es intrínseca cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Olivero (2006), señala que “la motivación intrínseca se refiere a “aquella que se realiza por interés o por placer de realizarla” (p. 29). La función de este tipo de motivación es la de impulsar al ser humano mejorar y dominar su entorno.

Esta nos sirve para conseguir metas más difíciles, pues son necesidades psicológicas.

Reeve (2003), menciona que, "con la conducta motivada intrínsecamente la motivación emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona" (p. 54).

De la misma manera, Craig et al; (2001), señala que "los afortunados que hallan en su trabajo factores intrínsecos suelen comunicar mayor satisfacción, motivación y compromiso personal" (p. 82).

De la misma manera, Henson y Eller (2005),

Señala que de acuerdo al enfoque cognoscitivo que se concentra en la motivación intrínseca, la motivación se fundamenta "en la suposición de que las percepciones y pensamientos de las personas respecto a actividades y eventos, o fuentes intrínsecas, influyen en su forma de responder" (p. 163). Sugieren que la motivación de los estudiantes para tener un desempeño satisfactorio no se debe solo a las recompensas, sino a los factores como el interés, la curiosidad, la necesidad de obtener información o de resolver un problema, o el deseo de entender.

También, según Maslow (2001), de acuerdo al enfoque humanista, al igual que las teorías cognoscitivas, señala que “la motivación se concentra en la motivación intrínseca de los estudiantes” (p. 164). En el salón de clases, el humanismo pone el énfasis en el lado humano del aprendizaje y en la necesidad de que el maestro considere las elecciones, las necesidades y el crecimiento personal de sus alumnos.

Una de las teorías más importantes que reflejan la aproximación humanista a la motivación es la teoría de las necesidades de Maslow (2001), esta teoría propone que, “la motivación para alcanzar metas se debe a la tensión creada por las necesidades insatisfechas” (p. 165).

Para Paéz et. al. (2004),

En el área de educación, se ha confirmado que las características institucionales y estructurales del estudio influyen sobre la motivación percibida. Según investigaciones se han constatado que “existe mayor motivación intrínseca en escuelas más abiertas comparadas con las tradicionales, en tipos de programas o estudios donde se da mayor libertad de elección a los alumnos” (p. 215). Tanto las escuelas alternativas como los programas flexibles es probable que refuercen experiencias de decisión

personal y por tanto la motivación intrínseca. Además, es probable que los programas flexibles favorezcan la exposición a ideas diferentes y refuercen el intercambio con profesores.

Asimismo, para Páez et. al (2005), "El estilo de profesores y padres influyen en la motivación y rendimiento de alumnos" (p. 217). Cuando los profesores hacen hincapié en las recompensas y castigos para motivar la buena conducta, hay menor autoestima y motivación intrínseca en los alumnos.

Ryan y Deci (2000),

Identifican la motivación intrínseca como "aquella tendencia inherente a la búsqueda de la novedad y de los retos, a la extensión y ejercicio de las capacidades personales, a la exploración y al aprendizaje" (p. 70).

Lo intrínseco tiene que ver, por tanto, con una dimensión enriquecedora y de avance en la construcción personal. No se trata tanto de lo que somos, sino que toma en consideración lo que podemos ser y sitúa como motivación intrínseca todo aquello que nos conduce a una mejora personal. Claro que esta mejora dibuja un marco amplio ya

que podemos referenciarla a simples aspectos de experiencias personales que nos ayudan a crecer o podemos, desde otro ángulo, ubicarla en el terreno de lo profesional. Si las personas encuentran en sus entornos profesionales terreno donde explorar, experimentar y ubicar retos, entonces es probable que su motivación intrínseca crezca.

Kenneth (2000) captando la experiencia de los directivos eficaces que conoce dice: “lo más importante es que el trabajo, en sí mismo, les energiza y les apasiona” (p. 36). Consideran que en su trabajo pueden marcar la diferencia significativa y creen en lo que intentan conseguir. Normalmente, piensan que ayudan a los demás de alguna manera. Encuentran satisfacción en las situaciones que han manejado eficazmente, y están orgullosos de sus propias innovaciones e ideas creativas. Obviamente también hay retos y algunos reveses aunque en general se sienten realizados y recompensados por el trabajo. En lugar de arrastrarse para ir al trabajo, se traen el trabajo a casa, físicamente, o pensando en él. De hecho, muchas veces tienen que racionar el tiempo que dedican al trabajo para no sacrificar otras áreas de su vida.

Herb (citado por Kenneth 2002),

Describe el modelo racional de toma de decisiones de la manera siguiente: "Cuando las personas pueden elegir, primero identifican sus alternativas. A continuación, piensan en sus posibles resultados de cada alternativa y lo deseable que es cada una de ellas (su utilidad). Por último, optan por la alternativa que generara los resultados más deseables" (p. 89).

En términos más sencillos, la hipótesis es que las personas eligen los comportamientos en base a las consecuencias que anticipan.

Maristany (2000), señala que "motivar no es pagar ni dar más status. Los Apóstoles trabajaron duramente sin dinero ni status. Y, como ellos, muchos otros" (p. 76).

Kenneth (2002), dice:

"Hoy día, dado que las recompensas intrínsecas son más importantes, tenemos que aflojar la presión sobre el modelo racional económico en nuestra línea de pensamiento, reconociendo sus limitaciones" (p. 76).

La economía es fuerte en cuanto a la coherencia de su modelo racional y en sus herramientas matemáticas. Sin embargo, es más vulnerable en el ajuste entre sus hipótesis y el comportamiento humano real. Aquí descarta algunas realidades motivacionales vitales para la motivación intrínseca.

Maslow (2001), señala que "los trabajadores tienen unas necesidades personales de orden superior que también configuran el comportamiento" (p. 187). Incluso la conocida jerarquía de necesidades de Maslow (de necesidades fisiológicas a autorrealización), está redactada en términos de necesidades personales. Algunas de las recompensas más significativas provienen de motivos transpersonales, como ayudar a otros.

De acuerdo a Ryan y Deci (2000), presenta las siguientes dimensiones:

Interés. Ryan y Deci (2000), señalan que "es la inclinación o predisposición del sujeto hacia determinadas cosas, objetos, eventos o sucesos, que por eso resultan de su interés" (p. 54). En su constitución entran en juego factores emocionales, actitudinales y cognitivos. También cabe aquí hablar de dos tipos de interés: uno personal, propio y

característico de la persona, y otro situacional, generado por el contexto, que aunque de efectos menos duraderos es a veces más fácil de conseguir.

Autodeterminación. Deci y Ryan (2000), formulan la teoría de la autodeterminación dirigida a describir los efectos de ciertos acontecimientos externos sobre la motivación. "Si estos acontecimientos promueven la creencia de que la persona controla los resultados y favorecen un sentido de competencia, se incrementará la motivación intrínseca" (p. 64). Si los acontecimientos favorecen la percepción de incompetencia y falta de control, se debilitará la motivación intrínseca.

Curiosidad. Beltrán (2003), señala que "es el conjunto organizado de conductas que lleva a cabo el individuo frente a un objeto, como consecuencia de la interacción que se produce entre las características de éste y aquel" (p. 45). No es algo unitario o igual para todos, sino que, además de distinguir cinco formas de curiosear (manipulativa, perceptual, conceptual, de lo complejo y lo ambiguo, y de queja u objeción), que perduran desde la edad de 5 años, como consecuencia de los procesos madurativos fisiológicos, cabe hablar de dos tipos de curiosidad: una

profunda, que se manifiesta por la concentración y preferencia del sujeto por un objeto solo a la vez, y otra amplia, que comporta el cambio, la variabilidad estimular.

Para Beltrán (2003), la curiosidad será provocada por actividades que suministran a los estudiantes información o ideas:

La curiosidad constituye igualmente un motivo secundario de la persona muy arraigado y muy experimentado.

La necesidad de conocer algo que se oculta, que aparece como enigmático, como contradictorio con lo que previamente se sabe, aparece como frecuencia como impulso del comportamiento humano.

El estudio, en su calidad de comportamiento humano, no está excluido de este impulso. El estudiante pone en funcionamiento esta técnica cuando empieza hacerse preguntas previas en torno al tema que se propone estudiar. Estas preguntas pueden estar en la línea del: qué, cómo, cuándo, por qué, y para qué del tema. Preguntas que deben contestarse previamente

Desafío. Para Beltrán (2003), el planteamiento de un desafío efectivo a las habilidades del estudiante constituye una motivación intrínseca muy potente. Para suministrar al

estudiante un nivel adecuado de desafío, la actividad debe presentar una meta clara y significativa de alcance relativamente incierto.

En educación es conveniente utilizarlo en referencia a uno mismo, sin que por eso se deba descartar en referencia a otros. Se hace cuando el profesor propone o enseña a proponer de forma personal al estudiante determinadas metas que implica un singular riesgo, aventura y esfuerzo, en donde se han de poner en juego determinado esfuerzo y habilidad.

Capítulo 3

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Para Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003),

Es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que "es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma" (p. 23).

Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

Según Arias (2003) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan

de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003, p. 64), consideraron que el compromiso afectivo se compone de las siguientes categorías:

Las características personales. Son las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso.

Las características estructurales. Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.

Las características relativas al trabajo. Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores (pp. 87-88).

Según Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003, p. 65)

Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. En el compromiso de continuación (necesidad) es muy posible encontrar una

consistencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse.

Arias (2003) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Meyer y Allen (1991),

Señalan que se encuentra en la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es el "sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa

que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar” (p. 31), sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo.

Para Arias (2003) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Por ello, se puede afirmar que, el compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la institución y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando

no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

Entre las teorías relacionadas al compromiso organizacional, se tiene: la teoría de la identidad social de Tajfel (1984), es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales, al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso. La teoría de la identidad sostiene que un autoconcepto positivo es; al menos en parte; creado por tener asociaciones positivas para un grupo que está conectado a tu propia persona. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social. El grupo podría tener fuertes asociaciones sociales positivas, que, a su vez, se reflejan en el trabajador como hombre.

La teoría del intercambio social de Alexander (2000), señala que la noción de intercambio se basa en la idea de reciprocidad por medio de un mecanismo de transacción: dar y recibir. Para esta teoría, toda interacción social tiene un precio, donde se procura tener una mejor relación para

uno mismo, es decir, la interacción individual consiste en las sanciones y recompensas, y la respuesta de cada individuo ante el otro es acorde con la “retribución” que cada cual recibe. Lo que hacemos, y cuánto hagamos, depende de la cantidad y calidad de la recompensa que obtenemos. Por lo que la interacción equivale un intercambio de recompensas: “Cuanto más frecuente se recompense una acción, y cuanto más valiosa sea la recompensa, con más frecuencia la repetiremos.

Para Chiavenato (2006) los docentes, presentan los siguientes indicadores:

Ausencia. El docente imparte su materia con una preocupación especial en no verter opinión alguna sobre ningún tema, en no abordar ningún aspecto que alguien podría valorar como ajeno a la asignatura. De este modo considera que desempeña su labor de forma pura, aséptica, objetiva, imparcial (Chiavenato, 2006, p. 78).

Opinión, para Chiavenato (2006)

El grueso de las sesiones de clase y los textos manejados procuran seguir el nivel 0. Sin embargo, el docente sí emite de vez en cuando opiniones, desde su perspectiva personal,

sobre compromiso organizacional, tal vez al hilo de noticias de prensa que puede incluso llevar al aula. Es más, quizá dé la voz a estudiantes para que en alguna ocasión o sistemáticamente traigan asuntos y los comenten. En este nivel, las opiniones y reflexiones nacen de la indignación o implicación sensible, pero no de la materia que se imparte, de tal forma que pueden no tener nada visible que ver, (p. 85).

Explicación, para Chiavenato (2006)

El compromiso se sitúa con claridad en ejemplos y materiales. La asignatura requiere concreciones y éstas se procuran orientar según los aspectos más relevantes de los compromisos organizacionales. De esta forma el docente no sólo aborda los contenidos del programa sino que los aplica para conocer, comprender o explicar acontecimientos de actualidad (p. 89).

Contacto, para Chiavenato (2006)

Organiza la asignatura de tal forma que existe un tema o hilo conductor relativo a alguna concreción de los compromisos organizacionales. Trae al aula elementos directamente provenientes de esa realidad, como puede

ser la utilización de documentos videográficos o incluso la visita de los protagonistas (p. 98).

Inmersión, para Chiavenato (2006)

Los estudiantes han de realizar una parte sustantiva de su labor inmersos en problemáticas concretas, en los barrios afectados, con las personas implicadas, viviendo las situaciones. Se utiliza este recurso no sólo para aprender contenidos propios de la asignatura sino que los estudiantes realizan trabajos mediante los cuales aplican los conocimientos en la práctica al mismo tiempo que participan en la solución de los problemas (Chiavenato, 2006, p. 101).

Conjunción. La programación de la asignatura se lleva a cabo con los interlocutores válidos. El docente vela por el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de la asignatura y por el espíritu científico y ético tanto de los resultados como del proceso, así como del tratamiento posterior de la información (Chiavenato, 2006, p. 108).

E permite determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional; teniendo evidencias los resultados que respaldan las teorías

referentes a las variables de estudio, que podrán ser útiles para otros investigadores que pretendan profundizar y/o aplicar los conocimientos adquiridos, mostrando las deficiencias encontradas y mejorarlas, que contribuya a una mejor participación e identidad de los docentes con su institución y al mejoramiento del sistema educativo peruano.

Habiendo detectado, según encuesta previa al trabajo del libro los docentes de la Red 13 del Distrito de Villa el Salvador, relacionado a las siguientes variables: Motivación intrínseca y compromiso organizacional; se tuvo que el 60% de los docentes entrevistados opinan que los docentes tienen poca motivación intrínseca. Asimismo, el 100% de los entrevistados opinan que los docentes no tiene el compromiso organizacional. En cuanto a la participación espontánea de los docentes manifestaron que un 55% no participa. Por otro lado, el 90% de los docentes concuerdan en afirmar que cumplen su función docente sin compromiso.

De los datos estadísticos analizados, previos al desarrollo del libro, se nota que existen altos porcentajes relacionados a la poca motivación y la carencia de compromiso

organizacional, lo que proporciona una señal de que existe un potencial problema materia de estudio.

Se puede apreciar que los docentes de la Red 13 de Villa el Salvador, vienen mostrando ciertas dificultades para una eficiente relación enseñanza – aprendizaje con los estudiantes; y ello, se puede ver influenciado por el grado de motivación intrínseca hacia el compromiso organizacional. Cabe mencionar, que es una problemática que viene arrastrando el sistema educativo peruano. Por cuanto, muchos docentes dejan de lado el verdadero valor de la docencia. Por ello, se hace necesario investigar esta problemática.

Si este problema continúa, los docentes no podrá cumplir con los objetivos planteados, relacionados con el logro del aprendizaje; así como brindar una servicio educativo de calidad para el desarrollo de las competencias que se requiere en las instituciones educativa, donde los docentes muestran poca motivación intrínseca en el desarrollo de su carrera profesional, y ello se ve reflejado en el compromiso que tienen con su institución.

Con el presente libro, se trata de dar a conocer las deficiencias encontradas, con el ánimo de establecer parámetros o medidas correctivas que conlleven a mejorar estas deficiencias, a través de programas motivacionales.

Lagomarsino (2003), señala que el compromiso organizacional es, junto al liderazgo y motivación, uno de los conceptos en los que es más difícil alcanzar una definición unánime, probablemente la definición más popular es la que define al compromiso organizacional como la "fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización" (p.79).

Capítulo 4

Buscando soluciones

El libro busca mediante el tipo de investigación básica permite avanzar la información de tipo descriptiva, transversal, para reflexionar sobre el objeto de estudio que es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el comportamiento organizacional.

El diseño es no experimental, transversal y correlacional; no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010), "no se realizan manipulación deliberada de las variables" (p. 133); transversal porque "recopila datos en un solo momento dado" (p. 116); y correlacional, porque mide el grado de relación entre las variables motivación intrínseca y el compromiso organizacional.

La población está conformada por 385 docentes de educación secundaria de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014. La muestra fue probabilística, se tomó de manera aleatoria simple y estratificada, mediante la aplicación de la fórmula probabilística de Arkin y Colton (1995), la muestra es "una porción representativa de la población, que permite generalizar los resultados de una investigación" (p. 78). Es la conformación de

unidades dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones (sujetos, objetos, situaciones, instituciones u organización o fenómenos), como parte de una población. Su propósito básico es extraer información que resulta imposible estudiar en la población, porque esta incluye la totalidad. Como la población estuvo distribuida en once instituciones educativa, la muestra de 192 docentes.

El número de unidades de análisis de cada institución educativa, compuesta por los mostramos en la tabla 1.

Tabla 1

Muestra de docentes de la Red 13 de Villa el Salvador

Institución Educativa	Docentes	Factor de estratificación n/N	Muestra
7237	26	0.499	13
7097	34	0.499	17
7238	38	0.499	19
7091	42	0.499	21
6071	37	0.499	18
7096	38	0.499	19
7236	31	0.499	16
7224	32	0.499	16
7215	38	0.499	19
7084	35	0.499	17
7213	34	0.499	17

Total	385	192
--------------	-----	-----

Fuente: CAP I.E Red 13 Villa el Salvador

Al concluir la recolección de datos, mediante el cuestionario se procedió a realizar el análisis cuantitativo de las mismas: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación en figuras estadísticas, aplicando el software estadístico SPSS 21.0

Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

Se puede observar que con respecto a la motivación intrínseca, del 100% de los docentes de la Red 13 de Villa el Salvador, el 49% presenta un nivel medio, el 46.8% presenta un nivel bajo, y el 4.2% se encuentran en un nivel alto. Con respecto al compromiso afectivo de los docentes de la Red 13 de Villa el Salvador, el 60.4% presenta un nivel medio, el

35.4% un nivel bajo y el 4.2% se encuentra en un nivel alto. El compromiso de continuidad de los docentes de la Red 13 de Villa el Salvador, el 51% presente un nivel medio, el 44.8% un nivel bajo y el 4.2% se encuentra en un nivel alto.

Se observa que, con respecto al compromiso normativo de docentes de la Red 13 de Villa el Salvador, el 49% presenta un nivel medio, el 46.8% un nivel bajo y el 4.2% se encuentra en un nivel alto. Con respecto al compromiso organizacional de los docentes de la Red 13 de Villa el Salvador, el 51% presenta un nivel medio, el 44.3% un nivel bajo y el 4.7% se encuentra en el nivel alto.

Los docentes que se encuentran en un nivel malo de la motivación intrínseca, el 32% presenta un nivel bajo, el 34% un nivel medio y el 1% un nivel alto en el compromiso afectivo; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la motivación intrínseca, el 4% presenta un nivel bajo, el 44% un nivel medio y el 1% un nivel alto en el compromiso afectivo; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto la motivación intrínseca, el 1% presenta un nivel bajo, y otro 2% un nivel alto en el compromiso afectivo, los docentes que se encuentran en un nivel malo de la motivación intrínseca, el 40% presenta

un nivel bajo, el 7% un nivel medio en el compromiso de continuidad; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la motivación intrínseca, el 5% presenta un nivel bajo, el 42% un nivel medio y el 2% un nivel alto en el compromiso de continuidad; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la motivación intrínseca, el 1% presenta un nivel medio, y el 2% un nivel bajo en el compromiso organizacional.

Los docentes que se encuentran en un nivel bajo de la motivación intrínseca, el 41% presenta un nivel bajo, el 6% un nivel medio en el compromiso normativo; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la motivación intrínseca, el 6% presenta un nivel bajo, el 42% un nivel medio y el 1% un nivel alto en el compromiso normativo; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la motivación intrínseca, el 1% presenta un nivel bajo, otro 1% un nivel medio y el 2% un nivel alto en el compromiso normativo

En el trabajo de investigación titulado “Motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014”, los resultados hallados guardan

relación directa según el procesamiento de la información de los instrumentos aplicados.

Con respecto a la hipótesis general, Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014, con una correlación de .806 y un $p=0.000$ ($p < .05$), con lo cual se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación alta entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014; que se relaciona con el estudio de Vásquez (2013), "Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011", que llegó a las siguientes conclusiones: el 52.4% está entre muy de acuerdo y de acuerdo con la valoración que le da su jefe a sus aportes. Asimismo, se aprecia que el 69.1% afirma que el jefe de servicio se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. Todo ello a pesar de percibir un salario que no está de acuerdo con sus conocimientos y necesidades personales, de las condiciones ambientales de las diferentes áreas y de las deficiencias en seguridad,

influyendo positivamente en el desempeño de sus actividades profesionales.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014, con una correlación 0.657 y un $p=0.000$ ($p < .05$), con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; y se confirma que existe una relación alta entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014; y se relaciona con el estudio de Pineda y Godínez (2011) "La motivación y el clima organizacional de los trabajadores" que llegó a las siguientes conclusiones: A mayor motivación, mejor clima organizacional. En los empleados existe identificación con el servicio que prestan, saben los objetivos y fines de la institución y saben cómo lograr objetivos personales e institucionales en un mismo momento. El compañerismo y la relación jefe-empleado es alentadora, motivante y de confianza, porque se pueden comunicar, bromear y resolver dudas en el momento que se necesita.

También con respecto a la hipótesis específica 2, Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso continuo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014, con una correlación de 0,762 y un $p=.000$ ($p < .05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna y se confirma que existe una alta relación entre la motivación intrínseca y el compromiso continuo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014, que se relaciona con el estudio de Gutiérrez. (2009), "Motivación, desempeño y satisfacción laboral del potencial humano", que concluye: A nivel institucional se establece que el personal de la UPLA presenta condiciones positivas en su motivación intrínseca por la satisfacción laboral que experimenta en sus necesidades de mayor jerarquía laboral; asimismo, la investigación de Barraza (2010), realizó la tesis "Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio", que concluye con la existencia de un nivel moderado del compromiso organizacional de los docentes, la predominancia de la dimensión afectiva y el papel modulador de las variables género, nivel educativo donde labora y número de hijos.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 3, Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014, con un coeficiente de correlación igual a .758 y un $p=.000$ ($p<.05$), donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna y se confirma la relación alta entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 de Villa el Salvador, UGEL 01, 2014; relacionándose con el estudio de Gutiérrez. (2009) "Motivación, desempeño y satisfacción laboral del potencial humano" que concluye: A nivel institucional se establece que el personal de la UPLA presenta condiciones positivas en su motivación intrínseca por la satisfacción laboral que experimenta en sus necesidades de mayor jerarquía laboral. Presenta altos niveles de satisfacción extrínseca producto de la existencia de un clima laboral favorable en su relación frente a sus colegas, jefes y las propias condiciones del entorno laboral.

La motivación intrínseca se relaciona de manera directa ($\rho=0.806$) y significativamente ($p<0.05$) compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El

Salvador, UGEL 01, 2014. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es alta.

La motivación intrínseca se relaciona de manera directa ($\rho=0,657$), así como significativa ($p<0.05$) con el compromiso afectivo en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es alta.

La motivación intrínseca se relaciona de manera directa ($\rho=0.762$), así como significativa ($p<0.05$) con el compromiso de continuidad en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es alta.

La motivación intrínseca se relaciona de manera directa ($\rho=0.758$), así como significativa ($p<0.05$) con el compromiso normativo en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es alta.

Se recomienda que las autoridades de la UGEL 01 implementen estrategias de motivación intrínseca para los docentes para que éstos se sientan más comprometidos con el desarrollo institucional y el mejoramiento de la calidad de servicio educativo que se presta en las instituciones educativas.

Se recomienda a los directores a mantener una relación más amical, una comunicación horizontal con los docentes; siendo ejemplo de compromiso con la institución, para que los docentes imiten esas acciones y se identifiquen con el desarrollo institucional.

Se recomienda a los docentes un compromiso permanente con la institución, que debe estar enmarcado en el cumplimiento de los proyectos de la institución educativa, siendo ellos, los motores para el desarrollo institucional. Se recomienda a los docentes una mayor participación en las actividades programadas por las instituciones educativas tendiente al cumplimiento de sus funciones no solo en su labor pedagógica sino también apoyando en la gestión de la institución educativa.

Referencias

Alexander, P. (2000). Toward a model of academic development: schooling and the acquisition of knowledge. *The sequel. Educational Researcher*, 29(2), 28-33, 44.

Angulo, E. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. 4

Arias, F. (2010). *Satisfacción con el trabajo, con el liderazgo y algunas variables demográficas en profesores*. Área de Investigación: Administración de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional. XV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.

Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Métodos estadísticos*. México: Prentice Hall.

Avilés, M. (2012). *La influencia de la motivación intrínseca, el autoconcepto y las habilidades sociales en el grado de*

orientación al mercado de los docentes universitarios.
España: Universidad de Valencia.

Barraza, T. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio.* Universidad Pedagógica de Durango, México

Beltrán, J. (1993). *Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje.* Madrid: Síntesis.

Beltrán, J. (2003). *Cómo aprender con tecnología.* Madrid: Foro Pedagógico de Internet.

Camposeco, R. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas.* Universidad Complutense, Madrid.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos.* México. Mc Graw-Hill.

Cohen, P. (2001). Los educadores procuran aplicar la investigación cerebral basada en la comprensión el cerebro. *Education Update* 35

Cook, T. (2004). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Morata.

Craig, G. (2001). *Desarrollo psicológico*. México D.F.: Pearson Educación.

Delgado, M. (1998). *Entrenamiento físico - deportivo y alimentación. De la infancia a la edad adulta*. Barcelona: Paidotribo.

García y Uscanga (2008). *La motivación asociada al comportamiento y la satisfacción de los individuos. Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*

Guillén, C. (2000). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. España: Mc Graw Hill/Interamericana.

Gutiérrez, F. (2009). *Motivación, desempeño y satisfacción laboral del potencial humano*. Apurimac: Universidad Peruana Los Andes

Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.

Henson, K. (2005). *Psicología educativa para la enseñanza eficaz*. México: Cosegraf.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Herzberg, F. (1999). *La naturaleza y el trabajo del hombre*. Cleveland: The worl publishing company.

Kenneth, T. (2000). *Motivación intrínseca en el trabajo*. Madrid. Ramón Areces

Kenneth, W. (2002). *La motivación intrínseca en el trabajo*. Madrid. España: Editorial Universitaria Manuel Areces.

Koontz, H. y Heinz (1998). *Elementos de Administración Moderna*. Bogotá: McGraw Hill.

Lagomarsino R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, Año VI, No. 2, No. pp. 79-83

Maristany, J. (2000). *Administración de recursos humanos*. Argentina: Prentice Hall

Maquilón, P. (2010). *Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional*. Universidad de Murcia, España.

Maslow, A. (2001). *Motivación y personalidad*. México: Mc Graw-Hill.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Compromiso organizacional Basado en el Modelo de Meyer y Allen en una Empresa de Telecomunicaciones*. Universidad Católica Boliviana, La Paz.

Navarro (2011). *Clima y compromiso organizacional*. México: Universidad de Veracruz.

Olivero, L. (2006). *Taller sobre Motivación*. San Juan: Universidad Carlos Albizú.

Páez, D. et al. (2004). *Psicología social, cultura y educación*. España: Pearson educación.

Pineda, D. y Godínez, Y. (2011). *La motivación y el clima organizacional de los trabajadores*. Universidad de San Carlos, Guatemala.

Ponte O. y Suárez, J. (2012). *Motivación intrínseca y hábitos de estudio en los alumnos del primer ciclo de Administración Hotelera y Turismo, Alta Cocina y Gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010*. Universidad César Vallejo, Lima.

Quispe, M. (2008). *Relación de la autoconciencia, motivación y el nivel de rendimiento académico de los alumnos del IX semestre de la especialidad de educación primaria del Instituto Superior Pedagógico Público de Huancané 2007-2008*. Tesis. Universidad Tecnológica de los Andes. Apurímac. Perú

Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción*. México: Interamericana

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.

Ryan, R y Deci, E. (2000). Motivaciones intrínsecas y extrínsecas: Definiciones clásicas y nuevas direcciones. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), pp. 54-67.

Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas.

Sudario, A. y Monteza, G. (2013). *Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013*. Universidad César Vallejo.

Summers, G. (1992). *Medición de actitudes*. México: Trillas.

Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.

Valderrama, M. y León, M. (2009). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos en la investigación científica*. Perú: San Marcos.

Vásquez, J. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de*

salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo.
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo,
Chiclayo.

Descubre tu próxima lectura

Si quieres formar parte de nuestra comunidad, regístrate en <https://www.grupocompas.org/suscribirse> y recibirás recomendaciones y capacitación



   @grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com

Giuliana Marina Castagnola Rossini

Ingeniera de Sistemas, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, Maestra en Docencia Universitaria, Universidad Cesar Vallejo, La Libertad, Perú, giuliana540@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2969-6753, https://scholar.google.es/citations?user=_n2gLf8AAAAJ&hl=es

Víctor Raúl Castagnola Sánchez

Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, Administrador de empresas y Marketing, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú castagnolavictor1965@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3515-6326, <https://scholar.google.es/citations?user=UCZlylQAAAAJ&hl=es>

Andrea del Carmen Castagnola Rossini

Administradora en turismo y hotelería, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Master en Gestión y Comunicación de Entidades Sociales y Solidarias, Universidad Abat Oliba CEU, Barcelona, España, Maestra en Docencia Universitaria, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, acastagnolar5@hotmail.com, ORCID 0000-0002-6987-7156, <https://scholar.google.es/citations?user=hFelgGwAAAAJ&hl=es>

Carlos German Castagnola Sanchez

Doctor en la Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, ccastagnola67@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2238-328X <https://scholar.google.es/citations?user=Nz6DMzoAAAAJ&hl=es>



@grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com

ISBN: 978-9942-33-293-6



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Cátedra UNESCO
«Paz, Solidaridad y
Diálogo Intercultural»
Universitat Abat Oliba CEU



@grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com