

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



MOTIVACIÓN LABORAL E INVOLUCRAMIENTO DE LOS
DOCENTES DEL INSTITUTO CULTURAL PERUANO
NORTEAMERICANO DE CHICLAYO, 2018

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

INGRID NATALY PARRAGUEZ SANCHEZ

ASESOR

RAFAEL CAMILO GIRÓN CÓRDOVA

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2020

**MOTIVACIÓN LABORAL E INVOLUCRAMIENTO DE LOS
DOCENTES DEL INSTITUTO CULTURAL PERUANO
NORTEAMERICANO DE CHICLAYO, 2018**

PRESENTADA POR:

INGRID NATALY PARRAGUEZ SANCHEZ

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Anchorena Roggerini Roberto Manuel
PRESIDENTE

Angulo Bustios Luis Augusto
SECRETARIO

Girón Córdova Rafael Camilo
VOCAL

Dedicatoria

A Dios por ser guía en mi camino y darme la fortaleza para no desistir de mis proyectos. A mis padres Miguel y María Elena por el apoyo incondicional, su esfuerzo para que logre ser una persona de bien, sus muestras de amor día a día y más aún su entereza en momentos difíciles. A mis hermanas Cinthia y María Elena por sus palabras alentadoras y darme ánimos siempre.

Ingrid

Agradecimientos

Mi reconocimiento y agradecimiento:

A la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo por la formación personal y profesional.

Al Mgtr. Camilo Girón por compartir sus conocimientos en sus asesorías y sobretodo la calidad de persona.

A la Mgtr. Carla Gamarra Flores por el tiempo brindado y oportunas orientaciones.

A los Docentes y Directivos del Instituto Cultural Peruano Norteamericano de Chiclayo por las facilidades de la aplicación del cuestionario y el apoyo brindado.

A todas las personas que de alguna u otra forma me apoyaron con sus conocimientos para realizar la presente investigación.

Ingrid

Índice

Resumen

Abstract

I. Introducción.....	9
II. Marco Teórico	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Bases teóricas científicas.....	14
2.2.1.Motivación Laboral.....	14
2.2.2.Involucramiento.....	16
III. Metodología	20
3.1. Tipo y nivel de investigación	20
3.2. Diseño de investigación.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Criterios de selección	21
3.5. Operacionalización.....	22
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7. Procedimientos	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Matriz de consistencia	28
3.10. Consideraciones éticas	29
IV. Resultados	30
V. Discusión	38
VI. Conclusiones	40
VII. Recomendaciones	42
VIII. Referencias	43
IX. Anexos	46

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	22
Tabla 2: Dimensiones de la Motivación Laboral	23
Tabla 3: Estadísticos de fiabilidad de la variable Motivación Laboral	24
Tabla 4: Validez del instrumento de Motivación Laboral	24
Tabla 5: Dimensiones del Involucramiento Laboral según Lodahl & Kejner	25
Tabla 6: Dimensiones del Involucramiento – Modelo adaptado por Arias y Jiménez	25
Tabla 7: Estadísticos de fiabilidad de la variable Involucramiento	26
Tabla 8: Validez del instrumento de Motivación Laboral	26
Tabla 9: Matriz de consistencia.....	28
Tabla 10: Factores sociodemográficos.....	30
Tabla 11: Baremos de la Motivación Laboral.....	31
Tabla 12: Promedio de la dimensión motivación extrínseca	31
Tabla 13: Promedio de la dimensión motivación intrínseca	32
Tabla 14: Promedio de la dimensión motivación trascendental.....	32
Tabla 15: Promedio de las dimensiones de la Motivación Laboral	33
Tabla 16: Baremos del Involucramiento	33
Tabla 17: Promedio de la dimensión Absorción por el trabajo.....	34
Tabla 18: Promedio de la dimensión Irrelevancia del trabajo.....	34
Tabla 19: Promedio de la dimensión Preocupación por el trabajo.....	34
Tabla 20: Promedio de la dimensión Sentido del trabajo	35
Tabla 21: Promedio de la dimensión Desmotivación	35
Tabla 22: Promedio de las dimensiones del Involucramiento	36
Tabla 23: Relación que existe entre las dimensiones de Motivación Laboral y las dimensiones del Involucramiento.....	36
Tabla 24: Correlación entre la Motivación Laboral y el Involucramiento.....	37

Resumen

El Instituto Cultural Peruano Norteamericano ubicado en la ciudad de Chiclayo sujeto del presente estudio, presenta como deficiencias algunas diferencias laborales en los docentes dado que no se encuentran lo suficientemente motivados, donde mencionan que solo asisten a su trabajo con la finalidad de ganar un sueldo para cubrir necesidades, temor de no encontrar trabajo por la poca oferta laboral, no realizan sus funciones como deben ser, existen muchas llamadas de atención por tardanzas e inasistencias injustificadas lo que conlleva a que no haya involucramiento en sus funciones, por el contrario es necesario recalcar que existen pocos docentes que si muestran esfuerzo y generan excelentes resultados. El presente estudio sobre “Motivación laboral e Involucramiento en los docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2018”, tiene como objetivo general determinar la relación de la Motivación Laboral en el involucramiento de los docentes del Icpna Chiclayo. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y de corte transversal; la técnica es la encuesta y el instrumento un cuestionario dirigido a 43 docentes de la institución.

Palabras Claves: Motivación laboral, Involucramiento laboral, Satisfacción laboral

Abstract

The Instituto Cultural Peruano Norteamericano located in the city of Chiclayo, subject of the present study, presents as deficiencies some labor differences in the teachers since they are not sufficiently motivated. They mention that they only attend their work with the purpose of earning a salary to cover their needs, fear for not finding work due to low labor offer. They do not perform their duties as they should be, there are many calls for attention due to tardiness and unjustified absences, and therefore, teachers are not involved in their duties. On the contrary it is necessary to emphasize that there are few teachers who do show effort and generate excellent results. The present study on "Labor Motivation and Involvement in Teachers of the Instituto Cultural Peruano Norteamericano, 2018", has as general objective to determine the relationship of the Labor Motivation in the involvement of the teachers of Icpna Chiclayo. The investigation is of quantitative approach, applied type, correlational level and cross section; the technique is the survey and the instrument is a questionnaire addressed to 43 teachers of the Institution.

Keywords: Work motivation, Job involvement.

I. Introducción

Desde hace varios años, la motivación laboral ha obtenido una gran significancia en la sociedad, ya sea en empresas, compañías y con mayor realce en el sistema de educación porque de ello depende que los docentes desempeñen sus funciones de la mejor forma para ayudar a los alumnos en su rendimiento académico (Aduato, 2016).

Así como la motivación laboral es importante, el involucramiento de los docentes es un asunto que debe ser analizado, porque ellos son los que más interactúan con los alumnos y conocen sobre la enseñanza y el aprendizaje de los escolares (Flores, 2011). Así como las instituciones se enfocan exclusivamente en capacitar a sus docentes, del mismo modo se deben enfocar en involucrarlos con la organización, para que existan docentes totalmente implicados.

En estos tiempos se encuentran docentes contentos, apasionados con su labor, preparados y comprometidos con el trabajo que desempeñan, pero aun así renuncian a su profesión o en otros casos continúan, pero sin interés en las actividades que desarrollan tales como, las preparaciones de clases, participación de los alumnos en el salón, o ya sea en actividades administrativas. Asimismo, existen otros factores descritos, como la presión del tiempo, agotamiento emocional, baja satisfacción laboral y problemas de disciplina, que están relacionados indirectamente con la motivación de los docentes en abandonar la profesión (Einar M. Skaalvik, 2016).

En Perú, esta problemática se evidencia en los maestros, debido a los bajos salarios, a la ingratitud con la labor docente, la excesiva carga laboral, entre otras, conllevando a que se muestren descontentos, insatisfechos y desilusionados por la carencia de motivación laboral (López, 2017).

El tema de motivación laboral en los docentes peruanos todavía es indiferente, por lo que las autoridades educativas tienden a proyectarse principalmente en cubrir las necesidades adyacentes de las instituciones. Probablemente los niveles de motivación de los maestros harían la diferencia entre sus labores y el rendimiento académico de los alumnos (Del Valle Dávila, 2015).

El Instituto Cultural Peruano Norteamericano (ICPNA) ubicado en la ciudad de Chiclayo sujeto del presente estudio, es una institución que brinda a la comunidad de la Región Lambayeque los servicios de enseñanza del idioma inglés y esta institución no es ajena a esta problemática. En la exploración que se hizo se pudo observar que algunos docentes no se encuentran involucrados con la institución, puesto que consideran que solo asisten a su trabajo con la finalidad de ganar un sueldo que pueda cubrir sus necesidades, o porque temen no encontrar trabajo por la poca oferta laboral, por el contrario, existen muy pocos docentes que se muestran deseosos a esforzarse por su desempeño.

Es necesario recalcar que el ICPNA es una institución que paga todos los beneficios sociales a tiempo, incentivos en fechas especiales, pero a pesar de ello, hay docentes que muestran incumplimiento en sus funciones puesto que realizan actividades distintas a las funciones asignadas, continuas tardanzas por consecuencia una falta de identificación con la institución. Es por ello que, el Área de Recursos Humanos expresa las continuas llamadas de atención al trabajador por sus tardanzas y esto origina incomodidad entre los docentes, expresando verbalmente su incomodidad al no tener suficientes horas de dictado de clase, mientras que en otras instituciones tienen horario completo.

Por lo cual, de acuerdo a la situación problemática presentada líneas arriba, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación de la motivación laboral con el involucramiento en los docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano? Para responder a la pregunta se planteó como objetivo general determinar la relación de la motivación laboral en el involucramiento de los docentes del ICPNA, del cual se desprende tres objetivos específicos los cuales son determinar el nivel de motivación laboral de los docentes del Icpna, determinar el nivel de involucramiento de los docentes del Icpna y determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral con las dimensiones del involucramiento.

La presente investigación se desarrolló con una muestra de 43 docentes del Icpna, donde se les aplicaron dos cuestionarios, el primero de Motivación Laboral de Pérez López (1965) y el segundo de Job Involvement de Lodahl y Kejner adaptado por Arias Gallegos (2017).

La importancia de esta investigación es porque en la actualidad se tiene presente la idea que motivar encamina a satisfacer necesidades, estimular el interés de los colaboradores al inicio de las labores cotidianas, considerando que el término motivación posee un significado más amplio y profundo, es una herramienta muy importante para el trabajador porque desempeñará mejor sus funciones y se sentirá comprometido con la institución para ofrecer un excelente servicio.

Los resultados de esta investigación son trascendentes y relevantes para la organización, porque les permitirá saber si la motivación laboral que se imparte en cada uno de sus trabajadores de la institución es apropiada para cumplir los objetivos de la misma tanto como el del involucramiento laboral.

Esta investigación tiene el objetivo de facilitar futuras investigaciones a las instituciones educativas de las regiones del país y así conocer más a fondo la motivación o desmotivación e involucramiento que presentan los docentes por lo que hay pocos estudios de involucramiento docente en el Perú.

Finalmente, la ejecución de este trabajo de investigación, es la de haber divisado en el lugar de trabajo la problemática del poco involucramiento de los docentes con la institución y que de alguna u otra forma se ha llevado a cabo numerosas experiencias juntamente con los compañeros de trabajo.

La presente investigación contiene nueve capítulos, el primero se desarrolla la introducción, en el que se describe la problemática y objetivos generales del presente estudio. En el capítulo dos, se considera los antecedentes y bases teóricas que mejoran el entendimiento del tema. En el capítulo tres, se explica la metodología utilizada, mientras que el cuarto capítulo se da a conocer los resultados. En el capítulo cinco se presenta las discusiones, para así llegar a las conclusiones en el capítulo seis, capítulo siete las recomendaciones y en el octavo citar las referencias para concluir con los anexos en el capítulo nueve.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Arias & Carrasco (2018), en su artículo de investigación denominado: “Estilos de Enseñanza e Involucramiento en el trabajo en docentes de una Universidad Privada de Arequipa, Perú” realizado a ciento veinte universitarios, utilizó el cuestionario de estilos de involucramiento en el trabajo de Lodahl y Kejner, obteniendo como resultado a los estilos de enseñanza más sobresalientes al de experto, facilitador y de modelo personal. En cuanto a las dimensiones de mayor puntaje en el involucramiento laboral son el compromiso con el trabajo y fluir en el trabajo. Existe una relación prudente entre involucramiento en el trabajo con los estilos y modelo personal. Del mismo modo quien tuvo un impacto eficaz y valioso en el involucramiento en el trabajo fue el estilo de enseñanza experto.

Callata Gallegos & Fuentes López (2018), en su estudio “Motivación Laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la Una –Puno” determina la relación entre dichas variables con una población de 77 maestros en Puno utilizando el cuestionario que consiste en 30 ítems con una confiabilidad alta de 0.82. De acuerdo a los resultados obtenidos muestra que la motivación laboral tiene mucho que ver con factores higiénicos donde el 59.1% presenta alta satisfacción, otra de ellas es el reconocimiento, crecimiento en la que sobresale con un 79.5% de docentes que muestran alta motivación.

Acevedo, Valenti & Aguiñaga (2017), en su artículo de investigación denominado “Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México” se basa en los enfoques mencionado líneas arriba para lograr el aprendizaje del alumno. Se trabajó con la base de datos de logros académicos de centros escolares (prueba ENLACE 2012) así como el cuestionario CONTEXTO 2012. Con el resultado se da a conocer que existe una fuerte influencia del involucramiento docente más el de los padres de familia en el logro del aprendizaje del estudiante, dicho también de otra manera mientras más interés del padre de familia más aumenta el involucramiento docente.

Gallardo (2017), en su estudio denominado “Motivación y Desempeño laboral del personal docente de un Colegio de Educación Secundaria” utilizó el cuestionario de Frederick Herzberg el cual está conformado por 10 elementos de motivación con una escala de Likert de uno al siete y concluye que los factores motivacionales e higiénicos sí influyen sobre el desempeño docente, registrando que los elementos motivacionales son más relevantes en el desempeño docente.

López (2017), en su estudio de investigación denominado “Motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha, Chulucans- 2016” menciona que para que los docentes tengan un mejor desempeño con respecto a sus funciones, se les debe motivar para que ellos siempre busquen mejorar la calidad de enseñanza con los estudiantes, por lo que los docentes actuarían con una motivación trascendente en beneficio de todos los escolares, el cuestionario fue aplicado a 523 docentes y como resultados obtuvo que el 60.20% de los maestros consideran que el salario percibido es medio, el 54.50% tiene un opinión negativa del sistema de educación, el 51% presenta una percepción alta de estrés, el 53.80% tiene en mente que la formación inicial es media y el 64.20% sienten que el reconocimiento por la sociedad es medio, estableciendo un nivel moderado de desmotivación el cual origina insatisfacción laboral.

Torres & Zegarra (2015), en su investigación “Clima Organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014 – Perú” con una muestra de ciento treinta docentes, indica que el involucramiento laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral donde el 65,41 % de los encuestados muestran una buena percepción sobre involucramiento laboral, el 20,30% una percepción regular; finalmente recalca que una de las dimensiones de la primera variable se encontraba involucramiento laboral.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Motivación Laboral

a. Fundamento etimológico

La procedencia u origen del vocablo motivación, se deriva de “moveré”, que significa mover, entonces se entiende por motivar que es “mover voluntades”.

Según Sikula (1979), afirma que, debido a las distintas ideas sobre el comportamiento humano, se muestran abundantes definiciones del concepto motivación.

Según Robbins (1996), describe a los conceptos de motivación que surgieron en la década de los 50 y ahora dichas teorías se pueden ordenar en dos grupos de contenido motivacional y de proceso motivacional.

b. Clasificación de Teorías Motivacionales

b.1. Teorías de Contenido Motivacional

- Maslow (1954): Con su pirámide de necesidades y la satisfacción de cada ser humano reflejado en un sentido jerárquico como son: Fisiología, Seguridad, Sociales, Estima y Autorrealización.
- Herzberg (1957): Factores Higiénicos y Motivacionales; compuesto por características de contexto en el trabajo, su presencia no incrementa la satisfacción, pero si no estuviesen causan insatisfacción. “La satisfacción con el dinero es un factor higiénico”
- McGregor (1960) establece una distinción entre los elementos de motivación extrínsecos y los elementos de motivación intrínsecos.
- Alderfer (1969): Destaca las necesidades relacionales, existenciales y de crecimiento como elementos motivacionales básicos.
- McClelland (1984): Sostiene que todos los individuos poseen: necesidad de lograr algo, de poder y relacionarse con los demás.

b.2. Teorías del Proceso Motivacional

- Adams (1963): Presenta la teoría de equidad o igualdad, donde los colaboradores solicitan percibir justicia en cada uno de sus puestos laborales dentro de la organización.

- Vroom (1964): Menciona que la teoría de las expectativas es aquella motivación donde la persona al realizar una acción, espera ser recompensada.

c. Teoría Antropológica - Juan Antonio Pérez López:

Gordon (2002), menciona que la variable intrínseca con respecto a la motivación del ser humano, no se le puede minimizar el mérito a los modelos de Maslow (1954) y Herzberg (1957) pero que si presentan limitaciones debido a que no tuvieron en cuenta que el hombre busca el aprendizaje y busca también ayudar a los demás, por esa parte olvidaron dar un sentido más humano a sus teorías. Cabe mencionar que la autorrealización no solo toma un fin en si mismo, si no que causa efecto cuando uno es trascendente.

Pérez López (1965), concuerda con otros teóricos de la motivación al examinar los elementos de la motivación extrínseca e intrínseca, pero agrega un tercer elemento por parte de él: la motivación trascendente, la cual la define como la fuerza de cada individuo que conlleva a realizar una acción para dejar una enseñanza en la otra persona, porque lo ve como una persona libre, capaz de conocer y amar, capaz de vivir la generosidad, la solidaridad.

Pérez López, desde su enfoque antropológico desarrolla una teoría que permite entender qué motivaciones son las que impulsan a los trabajadores quienes forman parte de una institución. Es de vital importancia saber que el ser humano es libre y está en constante aprendizaje ya sea de sus aciertos como de sus errores, es por ello que este modelo antropológico manifiesta que toda persona tiene motivos muy personales para actuar, y esto muchas veces no se queda dentro de cada uno si no que tiende a compartir con otras personas. (Pérez, 2002)

El modelo de Pérez López (1985), incluye la dimensión antropológica porque "se apoya en los procesos más profundos del ser humano" (Pérez, 2002, pág. 128) que son los que generan motivación. Asimismo, añade que la calidad motivacional está explícita por la motivación trascendente, puesto que su objetivo

es explicar la estructura y dinámica de la organización, diferenciando en tres clases de motivaciones:

c.1. Motivación extrínseca: Son aquellos incentivos, castigos o recompensas que se espera recibir del entorno para actuar, por ejemplo: El Salario.

c.2. Motivación intrínseca: Se actúa de acuerdo a la propia satisfacción personal, necesidades íntimas. Por ejemplo, la satisfacción de haber hecho un buen trabajo, un reconocimiento.

c.3. Motivación trascendente: Son los resultados de las acciones que se realiza en los demás, lo cual implica el espíritu de servicio y calidad motivacional. Por ejemplo, el ayudar a un compañero de trabajo cuando está pasando por momentos malos.

La actual investigación está alineada bajo la visión antropológica de Juan Antonio Pérez López (1965), por ser un modelo consistente, amplio y orientado en el ser humano, el cual servirá de utilidad para entender cuáles son los factores de motivación que estimulan a los docentes en sus labores del día a día.

2.2.2. Involucramiento

Andújar & Martínez (1996), manifiesta que, Thomas Lodahl y Mathilde Kejner en el año 1965 introdujeron el concepto de involucramiento donde lo definen el grado de identificación psicológicamente de la persona con su trabajo o la valoración que tiene el trabajo para su propia imagen.

Khan et al. (2011), comentan que el concepto involucramiento en el trabajo tiende a confundirse con el compromiso en el trabajo, pero afirman que ambas definiciones son distintas, pero si se encuentran relacionadas. Se entiende por compromiso organizacional a la inclinación a los valores, afecto, metas de la institución, mientras que involucramiento en el trabajo es el grado o nivel que un trabajador se implica en sus labores.

Ekmekçi, (2011), aporta que el compromiso laboral es la lealtad que presenta el trabajador hacia la institución y el involucramiento en el trabajo con la productividad.

Flores (2011), se refiere al involucramiento como engagement, donde el trabajador muestra una conducta positiva ante la organización y en consecuencia la persona está netamente comprometida con su trabajo. Así mismo el involucramiento docente puede interpretarse como el esfuerzo, dedicación, cantidad de tiempo que invierte en la experiencia educativa.

Saleh & Hosek (1976), señalan que una persona estará implicada en su trabajo siempre y cuando presente un interés vital para su vida; en el cual participe enérgicamente; se desempeñe como realización de sí misma o bien de su propia identidad.

Factores relacionados con los factores de la implicación laboral:

El constructo de implicación laboral fue introducido por Lodahl y Kejner (1965), diversas investigaciones lo relacionan con un sinnúmero de características personales, profesionales con respecto a los contextos de trabajo. Rabinowitz & Hall (1977), manifiestan que hay 03 tipos de elementos relacionados con actitudes de implicación como son los factores personales, organizativo y satisfacción laboral o compromiso.

- El primer enfoque considera cómo el trabajador posee ciertas características de la personalidad o factores socio-demográficos donde se puede determinar el nivel de implicación con su ámbito laboral.
- En el segundo enfoque situacional muestra variables laborales y organizativas – tipo de vinculación contractual, retribución, ritmo de trabajo, monotonía, entre otras, ante las que el trabajador reacciona actitudinalmente modificando su nivel de implicación.
- Tercer enfoque e importante, interaccionista examina la implicación laboral a raíz de variables actitudinales, por ejemplo: la motivación laboral, compromiso organizacional, satisfacción, entusiasmo, confort y estrés.

Características individuales:

Estas características se conectan con la implicación laboral como referencia se tiene a factores demográficos (edad, género, formación, etc.)

- Edad:

Lodhal y Kejner (1965), manifiesta que hay una extensa evidencia de vinculación positiva y significativa conexión directa entre edad e implicación laboral.

- Género:

Biswas (2011), señala como diferencias a las injusticias laborales que sobrellevan las mujeres en comparación a los hombres, más aún al ocupar puestos de trabajo donde existe poca autonomía y deficiente clima laboral.

- Formación:

En algunas investigaciones científicas reconocen que la implicación laboral disminuye cuando se aumenta el nivel de formación de la persona, como también existen contenidos donde no existe relación entre dichos conceptos. Otros estudios muestran que, sí existe una fuerte relación entre la implicación laboral y preparación académica porque consiguen mejores ofertas laborales, donde pueden obtener estatus, mejor calidad de vida, incluso dentro de la organización mayor participación y reconocimiento. (Lodahl & Kejner 1965).

Arias & Jiménez (2017), coinciden con la definición de Lawler y Hall (1970), que el estar involucrado en el trabajo se refiera al nivel de importancia e identificación que el trabajador le dé a la organización, por lo que se recomienda poseerla ya que es una de las principales características, por ende, generará mayor productividad. Aproximadamente el 80% de trabajadores que no se encuentran involucrados con la institución se muestran indiferentes y faltos de iniciativa.

Arias & Jiménez (2017), mencionan que el concepto “involucramiento en el trabajo”, hacen falta realizar investigaciones en el Perú, los motivos tal vez pueden ser que no cuentan con instrumentos validados, cabe mencionar que son muy pocos los instrumentos diseñados para apreciar el involucramiento en el trabajo.

Por ejemplo se tiene el Job Involvement Scale de Lodahl & Kejner, M, (1965), el cual está conformado por 20 preguntas, cinco opciones para marcar de escala tipo Likert, el cuestionario es confiable porque cuenta con un método de consistencia interna de 0,82, como también existe el cuestionario “Job involvement” de Kanungo (1982), aunque el más utilizado es de Lodahl y Kejner (1965) en los países de habla hispana.

Teoría Clásica de los Test - Lodahl y Kejner:

Instrumento Job involvement de Lodahl y Kejner (1965)

Años después, Andújar & Martínez (1996) presentaron la escala de Lodahl y Kejner del involucramiento laboral, su primer análisis psicométrico, donde obtuvieron excelentes cualidades del cuestionario desde la teoría de los test. Asimismo, cuenta con 07 dimensiones las cuales son: factor negativo, por otro lado preocupación por el trabajo, como proactividad, adicionando el sentido del trabajo e importancia laboral y por último el compromiso donde explicó el 65.8% de la varianza total de la prueba. Con respecto a toda la información se planteó adquirir dichos análisis psicométricos de la Escala de Involucramiento laboral de Lodahl & Kejner (1965), a través de la teoría de los test. (León & Montero, 2007).

Arias (2018), menciona que el concepto de involucramiento laboral fue incorporado por Lodahl y Kejner en la década de los 60, y a finales de los 80 se iniciaron los estudios sobre este constructo en América Latina, por las investigaciones de Martínez-Lugo (1988). Mientras que, en Perú, no se han reportado estudios sobre esta variable, a excepción de su investigación psicométrica con una muestra de doscientos veintitrés trabajadores de la ciudad de Arequipa, Arias & Jiménez (2017).

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo, porque se realizó un análisis estadístico en cuanto a la información obtenida. El enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de información para confirmar la hipótesis, y probar la teoría (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

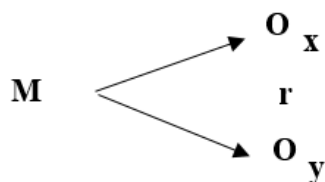
Es de tipo aplicada, porque se abordó la teoría para probar si efectivamente la empresa en estudio lo cumple, teniendo como objetivo la resolución de un problema determinado.

Nivel: Correlacional, porque permitió determinar si existe alguna relación entre las variables.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental porque no hay manipulación de variables debido a que se estudian en su contexto natural, y transversal porque solo se enfocó en un periodo determinado (2018) donde se describió al detalle todo lo acontecido en dicho año.

El diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M Representa la muestra

O1 Es la Motivación Laboral

O2 Es el Involucramiento

r Representa la relación entre las dos variables

3.3. Población, muestra y muestreo

La presente investigación tuvo como población objeto del estudio a 43 docentes colaboradores del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, ubicado en la Provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque – 2018.

De acuerdo al número de la población, la muestra es censal, por la cual toda la población mencionada anteriormente se ha tomado como muestra y fue evaluada para la investigación.

3.4. Criterios de selección

Se ha tomado como población a los docentes del ICPNA Chiclayo porque se necesita saber el nivel de motivación e involucramiento con la Institución considerando que la educación que ellos imparten es muy importante y trascendente para todos los alumnos que la conforman.

a) Criterios de Inclusión:

- Docentes que laboran en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano.
- Docentes que acepten participar en dicho estudio a partir del 30 de abril al 13 de Julio del 2019.
- Docentes con experiencia laboral mínima de 06 meses de antigüedad a más en las prestaciones del servicio de enseñanza del idioma inglés formará parte de la muestra para un mejor resultado.

b) Criterios de Exclusión:

- Docentes que recién ingresen a laborar.
- Docentes que se encuentren reemplazando vacaciones, y/o licencias.
- Docentes con cargos administrativos.
- Docentes que se encuentren de vacaciones.

3.5. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
Motivación laboral	Es la fuerza o energía que mueve a la acción, por el que el docente orienta y mantiene las conductas dirigidas a la satisfacción de necesidades y el resultado de los objetivos en el entorno laboral; son estimulados por factores intrínsecos, extrínsecos y trascendente que en lo último recalca el beneficio en los demás (Pérez López, 1985).	Motivación Extrínseca	Capacitaciones	Escala Ordinal Likert
			Factores higiénicos	
			Remuneración	
			Incentivos, beneficios ley	
			Relación con los compañeros	
			Oportunidades de crecimiento	
		Motivación Intrínseca	Recibe opiniones o críticas constructivas	
			Libertad para trabajar	
			Puntualidad	
Motivación Trascendental	Relación con directores			
	Influencia en los alumnos			
	Eficiencia en el trabajo			
	Calidad del trabajo			
	Nivel de responsabilidad			
Involucramiento	Grado de absorción diaria que un trabajador experimenta en su actividad laboral; refleja si la persona considera que la conciencia y la afirmación de trabajo son los focos principales. Asimismo representa el grado en que la autoestima de una persona depende de su eficiencia en el trabajo (Lodahl & Kejner, M, 1965).	Absorción por el trabajo	Tiempo extra, medición del tiempo	Escala Ordinal Likert
			Realización del trabajo	
			Implicación en el trabajo	
		Irrelevancia del trabajo	Nivel de importancia del trabajo.	
			Pensamiento en relación al trabajo	
		Preocupación por el trabajo	Compromiso con el trabajo	
			Satisfacción principal	
		Sentido de trabajo	Significado del trabajo	
Desmotivación	Estados de ánimo			
	Evasión de responsabilidades			

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta para la recolección de datos, luego fue aplicada a la muestra censal con la finalidad de obtener información con respecto a las variables de motivación laboral e involucramiento.

El cuestionario fue el instrumento aplicado a los docentes del Icpna para la medición de las variables mencionadas con sus respectivas dimensiones.

Según López (2017) en su investigación mencionada en los antecedentes, comenta que la técnica utilizada de encuesta se ajustó al instrumento llamado: Escala para la medición de factores motivacionales como la intrínseca, extrínseca y trascendental, fue adaptado por Frederick (1957) y Juan A. Pérez López (1985). Algunas preguntas han sido adecuadas al contexto.

El cuestionario ha sido seleccionado con la finalidad de medir la Motivación Laboral e identificar las 03 dimensiones en los docentes que trabajan en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano, distrito de Chiclayo. El cuestionario está conformado por 30 ítems los cuales muestran las 03 dimensiones de motivación: motivación intrínseca, extrínseca y trascendente. Escala ordinal tipo Likert y el instrumento tiene la siguiente estructura:

Tabla 2:

Dimensiones de la Motivación Laboral

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Motivación Extrínseca	10	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Motivación Intrínseca	10					
Motivación Trascendente	10					

Tabla 3:*Estadísticos de fiabilidad de la variable Motivación Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,875	30

Para la primera variable se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,875 para los 30 ítems, lo que significa que el instrumento tiene un nivel alto de confiabilidad.

El análisis factorial aplicado a la variable motivación laboral donde se presenta que la prueba Kaiser Meyer Olkin (1960) KMO, es mayor o igual a 0.5 y la prueba de esfericidad de Barlett (sigma) es menor o igual 0.05 indicando que el constructo es multifactorial manifestando que la variable está compuesta por múltiples dimensiones.

Tabla 4:*Validez del instrumento de Motivación Laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,520
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	764,921
	GI	435
	Sig.	0,000

El nivel de KMO es moderado porque tiene un 0,520. Las comunalidades resultaron ser mayores al 40%, por lo que se aceptan, por lo que cargan de manera significativa, (ver anexos 2). La varianza resultó ser explicada en un 77,98%, lo cual es mayor al 50% y mostrando que las 3 dimensiones explican la variable.

El cuestionario del Involucramiento en el Trabajo de Lodahl & Kejner (1965), el cual contiene 20 ítems con 05 opciones para marcar con una escala ordinal tipo Likert la cual abarcará desde muy de acuerdo (5) hasta muy desacuerdo (1). La escala cuenta con una estructura de 07 factores (Andújar & Martínez, 1996)

Tabla 5:*Dimensiones del Involucramiento Laboral según Lodahl & Kejner*

FACTORES	ÍTEMS
Factor negativo	Pregunta 10, 13, 18 y 19
Preocupación por el trabajo	Pregunta 7, 9 y 20
Proactividad	Pregunta 5, 6 y 12
Sentido del trabajo	Pregunta 1, 2 y 3
Importancia del trabajo	Pregunta 11 y 14
Compromiso	Pregunta 16 y 17
Fluir en el trabajo	Pregunta 4, 8 y 15

El cuestionario con el que se trabajó fue el de Arias & Jiménez (2017), mencionada en antecedentes, indica que el análisis factorial por medio del método de componentes principales prueba que la estructura factorial de la Escala de Involucramiento en el Trabajo, modelo adaptado de Lodahl y Kejner se reduce a 05 factores que se ha denominado de la siguiente forma:

Tabla 6:*Dimensiones del Involucramiento – Modelo adaptado por Arias y Jiménez*

FACTORES	ÍTEMS
Absorción por el trabajo	Pregunta 1, 2, 4, 5, 8 y 15
Irrelevancia del trabajo	Pregunta 10, 14, 18 y 19
Preocupación por el trabajo	Pregunta 7, 11 y 12
Sentido del trabajo.	Pregunta 3, 6, 9 y 20
Desmotivación	Pregunta 13, 16 y 17

El cuestionario presenta confiabilidad, reportados por Andújar & Martínez (1996), para muestras latinoamericanas, y por Arias y Jiménez (2017) para muestras de la ciudad de Arequipa.

Análisis de Confiabilidad

Tabla 7:*Estadísticos de fiabilidad de la variable Involucramiento*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,771	20

Para la segunda variable se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,771 para los 20 ítems, lo que significa que el instrumento tiene un nivel alto de confiabilidad.

Tabla 8:*Validez del instrumento de Motivación Laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,562
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	519,446
	Gl	190
	Sig.	0,000

El nivel de KMO es moderado porque tiene un 0,562. Las comunalidades resultaron ser mayores al 40%, por lo que se aceptan, por lo que cargan de manera significativa, (ver anexos 2). La varianza resultó ser explicada en un 74,25%, lo cual es mayor al 50% y mostrando que las 5 dimensiones explican la variable.

3.7. Procedimientos

Los pasos establecidos para la recolección de datos fueron los siguientes:

1. Se solicitó el permiso correspondiente ante Dirección del Instituto Cultural Peruano Norteamericano.
2. Una vez obtenido el permiso, el cuestionario fue aplicado el día miércoles 19 de junio del 2019 en el horario de 6:00 p.m. a 6:30 p.m. dado a que a esa hora los docentes tienen un break de 30 minutos donde realizaron la encuesta.
3. El lugar de evaluación fue en el auditorio de la institución, el cual es muy amplio y alcanzaron todos los docentes quienes son muestra de la investigación de estudio.

4. Se les explicó los fines de la investigación y se aplicaron los instrumentos en un tiempo aproximado de 10 minutos como mínimo.
5. Se agradeció la colaboración a todos los docentes participantes, no sin antes mencionar que la información obtenida es valiosa para esta investigación y de manera confidencial.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos de las 43 encuestas se recopilaron y se ingresaron al Excel 2016 y en el programa estadístico SPSS v.25, donde se halló el Alfa de Cronbach el cual analizó la confiabilidad del instrumento y se agrupó de acuerdo a las variables en estudio.

Lo que permitió determinar la relación entre las variables fue la estadística descriptiva.

Luego, se dio a conocer el análisis de datos mediante tablas donde se presentan las cantidades y porcentajes de frecuencias, asimismo con los resultados obtenidos se utilizó la correlación de Spearman el cual tuvo un nivel de significancia de valor $p=0,05$ (5% de margen máximo de error) donde se midió el grado de correlación de las variables para constatar los objetivos.

Finalmente, los datos se procesaron en el Software SPSS v.25 para determinar los niveles y relaciones de las variables para así dar respuesta a los objetivos planteados.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 9: *Matriz de consistencia*

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS	DIMENSIONES / VARIABLES INDICADORES / OPERACIONALIZACIÓN				
			VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
¿La Motivación Laboral se relaciona con el Involucramiento de los Docentes del ICPNA Chiclayo?	Determinar la relación de la Motivación Laboral en el Involucramiento de los Docentes del ICPNA CHICLAYO.	Existe relación entre las variables de Motivación Laboral e Involucramiento de los Docentes del ICPNA Chiclayo.	Motivación laboral	Es la fuerza o energía que mueve a la acción, por el que el docente orienta y mantiene las conductas dirigidas a la satisfacción de necesidades y el resultado de los objetivos en el entorno laboral; son estimulados por factores intrínsecos, extrínsecos y trascendente que en lo último recalca el beneficio en los demás (Pérez López, 1985).	Motivación Extrínseca	Capacitaciones Factores higiénicos Remuneración Incentivos, beneficios ley Relación con los compañeros Oportunidades de crecimiento	Escala Ordinal Likert
					Motivación Intrínseca	Recibe opiniones o críticas constructivas Libertad para trabajar Puntualidad Relación con directores Influencia en los alumnos Eficiencia en el trabajo	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS							
			Involucramiento	Grado de absorción diaria que un trabajador experimenta en su actividad laboral; refleja si la persona considera que la conciencia y la afirmación de trabajo son los focos principales. Asimismo representa el grado en que la autoestima de una persona depende de su eficiencia en el trabajo (Lodahl & Kejner, M, 1965).	Absorción por el trabajo	Tiempo extra, medición del tiempo Realización del trabajo Implicación en el trabajo	Escala Ordinal Likert
					Irrelevancia del trabajo	Nivel de importancia del trabajo.	
					Preocupación por el trabajo	Pensamiento en relación al trabajo Compromiso con el trabajo	
					Sentido de trabajo	Satisfacción principal Significado del trabajo	
					Desmotivación	Estados de ánimo Evasión de responsabilidades	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS	TIPO DE INVESTIGACIÓN				
La presente investigación es no experimental porque no hay manipulación de variables, y transversal porque solo se enfoca en un período determinado (2018).	La población para el estudio es de 43 docentes colaboradores del ICPNA, ubicado en el distrito de Chiclayo, año 2018. La muestra es censal.	De acuerdo a los resultados obtenidos se utilizará la Correlación de Spearman para establecer la homogeneidad de los ítems al medir el constructo. Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad del cuestionario. Prueba de normalidad para determinar si es distribución normal o psicométrica. Correlación utilizando Spearman (distribución No paramétrica).	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cuantitativo, porque se realizará un análisis estadístico en cuanto a la información obtenida. - Tipo: Aplicada, porque se abordará la teoría y probará si efectivamente la empresa en estudio lo cumple. - Nivel: Correlacional, porque se busca determinar si existe alguna relación entre las variables. 				

3.10. Consideraciones éticas

En el trabajo de investigación, se consideran los principios éticos:

- a) Veracidad: Se garantiza que la información obtenida, son de fuentes primarias (libros, revistas y tesis) que están disponibles en internet, donde se realizó el análisis de cada una de las citas de los autores así mismo la información que se obtendrá del cuestionario aplicado a los docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano.

- b) Consentimiento informado: La investigación de estudio se llevó a cabo con el consentimiento informado de Dirección Ejecutiva del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, al mismo tiempo se dialogó para obtener el permiso para la aplicación del cuestionario, donde se obtuvo el consentimiento informado de los docentes.

- c) Confidencialidad: Se garantiza que la información que brindaron los docentes a través de los cuestionarios es confidencial, es necesario recalcar que no será difundida en ningún medio de comunicación masiva, manteniendo en absoluta reserva la identificación de los mismos.

IV. Resultados

4.1. Resultados sociodemográficos

A continuación, se presentan los factores sociodemográficos extraídos de la encuesta aplicada a los profesores del ICPNA.

Tabla 10:

Factores sociodemográficos

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	24	55.80 %
	Masculino	19	44.20 %
	Total	43	100.00 %
		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Hasta 25	8	18.60 %
	De 26 a 35	25	58.10 %
	De 36 a 45	2	4.70 %
	De 46 a 55	2	4.70 %
	Mayor a 56	6	14.00 %
	Total	43	100.00 %
		Frecuencia	Porcentaje
Grado de Instrucción	Bachiller	7	16.30 %
	Licenciado	31	72.10 %
	Magister	5	11.60 %
	Total	43	100.00 %
		Frecuencia	Porcentaje
Antigüedad laboral en la Institución	Hasta 5	22	51.20 %
	De 6 a 10	13	30.20 %
	De 11 a 20	2	4.70 %
	De 21 a 30	3	7.00 %
	Mayor de 30	3	7.00 %
	Total	43	100.00 %

Las características de la población estudiada son las siguientes: La mayoría son del sexo femenino, la edad predominante está entre 26 a 35 años, la gran mayoría son Licenciados, esto se explica debido a la exigencia que ha puesto la Comisión evaluadora, para asegurar la calidad en el servicio brindado. Con respecto a la antigüedad se observa que la mitad de los docentes tiene una permanencia de hasta 5 años, lo cual es comprensible por la edad predominante encontrada. Al parecer se está dando una renovación gradual.

4.2. Resultados descriptivos

En el ámbito académico la variable motivación es un tema con gran trascendencia, el cual se debe fortalecer a través de los años para una mejora continua en los alumnos.

4.2.1. Motivación Laboral

A continuación, se presentan los baremos obtenidos aplicando percentiles para determinar los rangos que comprenden los tres niveles en la variable Motivación y en sus respectivas dimensiones: Extrínseca, Intrínseca y Trascendente. Ha sido necesario obtener dichos baremos porque en la fuente en donde se extrajo el cuestionario en ningún momento mostraba los baremos que había utilizado.

Tabla 11:

Baremos de la Motivación Laboral

BAREMOS DE LA MOTIVACION LABORAL				
NIVEL	Extrínseca	Intrínseca	Trascendental	MOTIVACIÓN
Bajo	Hasta 37	Hasta 37	Hasta 41	Hasta 115
Medio	> 37 a 40.3	> 37 a 40.3	> 41 a 45	> 115 a 124.3
Alto	> 40.3	> 40.3	> 45	> 124.3

Los baremos utilizando la técnica de Percentiles se basa en la distribución de las respuestas que ha dado el grupo de estudio (encuestados). Las siguientes tablas presentan los resultados de nivel de motivación laboral.

Tabla 12:

Promedio de la dimensión motivación extrínseca

Motivación Extrínseca									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
2.98	4.05	4.51	2.33	2.98	4.35	4.3	4.63	3.23	4.7
38.05									

Tabla 13:*Promedio de la dimensión motivación intrínseca*

Motivación Intrínseca									
P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4.16	4.07	3.88	3.81	4.35	4.14	3.67	3.44	3.58	4.07
39.19									

Tabla 14:*Promedio de la dimensión motivación trascendental*

Motivación Trascendental									
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
4.72	4.26	3.6	4.67	3.88	4.21	4.6	4.4	4.12	4.67
43.14									

La dimensión Motivación Extrínseca (Tabla N° 12), muestra que los docentes reconocen que el ICPNA es una Institución prestigiosa, por lo que están orgullosos de trabajar en ella, sin embargo, piensan que la remuneración no va de acuerdo con el trabajo que están ejerciendo, de la misma manera, muestran su inconformidad en los premios y/o incentivos que reciben, es por ello que, sí están dispuestos a capacitarse siempre y cuando la Institución se haga cargo del costo total.

En cuanto a la dimensión Motivación Intrínseca (Tabla N° 13), los docentes reconocen que mantienen una buena relación con sus jefes, pues sus opiniones y/o críticas son constructivas, afirman también que son puntuales con el horario establecido, aunque no lo ven compatible con la atención que deben darle a su familia, por otro lado, no ven oportunidades de hacer línea de carrera y quisieran una mejora en la distribución física donde laboran.

Por último, en la dimensión Motivación Trascendente (Tabla N° 14), los docentes afirman que sí se preocupan por brindar un trabajo de calidad, pues son conscientes que de esta manera influyen en la mejora de los estudiantes. Reconocen que no realizan una labor tutorial con sus estudiantes, pues no está considerado en su horario laboral y tampoco tienen tiempo de interactuar con sus compañeros de trabajo.

Tabla 15:*Promedio de las dimensiones de la Motivación Laboral*

Tipos de Motivación	Suma de los promedios	Nivel
Motivación Extrínseca	38.05	Medio
Motivación Intrínseca	39.19	Medio
Motivación Trascendental	43.14	Medio
TOTAL	120.37	Medio

Se puede observar que la dimensión predominante es la Trascendental, lo cual se puede interpretar como un resultado positivo, ya que se evidencia que hay una preocupación por brindar un buen servicio, identificándose con la Institución.

4.2.2. Involucramiento

En las presentes tablas y gráficos se presentan los resultados de nivel de Involucramiento aplicado a los docentes del ICPNA.

Tabla 16:*Baremos del Involucramiento*

BAREMOS DEL INVOLUCRAMIENTO						
NIVEL	Absorción por el trabajo	Irrelevancia del trabajo	Preocupación por el trabajo	Sentido del trabajo	Desmotivación	INVOLUCRAMIENTO
Bajo	Hasta 22	Hasta 11	Hasta 6.7	Hasta 11	Hasta 7	Hasta 60
Medio	> 22 a 25	> 11 a 13	> 6,7 a 9	> 11 a 13	> 7 a 10	> 60 a 66,7
Alto	> 25	> 13	> 9	> 13	> 10	> 66,7

Los baremos utilizando la técnica de Percentiles se basa en la distribución de las respuestas que ha dado el grupo de estudio (encuestados).

Las siguientes tablas presentan los resultados de nivel de Involucramiento laboral.

Tabla 17:

Promedio de la dimensión Absorción por el trabajo

Absorción por el trabajo					
P1	P2	P4	P5	P8	P15
3.19	4.21	3.88	3.98	3.86	3.98
23.10					

En la dimensión Absorción por el trabajo, los docentes reconocen que la forma de realizar su trabajo demuestra la calidad de una persona, sin embargo, no trabajarían tiempo extra, así se les pagara por ello.

Tabla 18:

Promedio de la dimensión Irrelevancia del trabajo

Irrelevancia del trabajo			
P10	P14	P18	P19
2.93	3.37	3.28	2.93
12.51			

En cuanto a la dimensión Irrelevancia del trabajo, los docentes afirman que esta es su principal actividad laboral, y que si se preocupan por brindar un buen servicio a pesar que consideran que es una pequeña muestra de ellos mismos.

Tabla 19:

Promedio de la dimensión Preocupación por el trabajo

Preocupación por el trabajo		
P7	P11	P12
2.77	2.30	2.91
7.98		

En la dimensión Preocupación por el trabajo, muestra que la mayoría de los docentes dedican tiempo adicional en casa para preparar el trabajo del siguiente día, afirmando que se mantendrían trabajando así no necesiten esa retribución porque lo hacen por vocación.

Tabla 20:*Promedio de la dimensión Sentido del trabajo*

Sentido del trabajo			
P3	P6	P9	P20
3.42	3.49	3.28	2.12
12.31			

En la dimensión Sentido del trabajo, los docentes reconocen que las cosas más importantes que les suceden guardan relación con el aspecto laboral, esto se entiende por la motivación trascendental que tienen, asimismo, cuando cometen un error laboral no exageran la gravedad del mismo.

Tabla 21:*Promedio de la dimensión Desmotivación*

Desmotivación		
P13	P16	P17
2.88	3.09	2.77
8.74		

Por último, en la dimensión Desmotivación, considerando que tiene connotación negativa, se invirtieron los pesos (recodificaron), manifestaron que no evitan asumir deberes y responsabilidades adicionales, y que siempre han tenido el propósito de realizar bien su trabajo.

Tabla 22:*Promedio de las dimensiones del Involucramiento*

Tipos de Motivación	Suma de los promedios	Nivel
Absorción por el trabajo	23.10	Medio
Irrelevancia del trabajo	12.51	Medio
Preocupación por el trabajo	7.98	Medio
Sentido del trabajo	12.31	Medio
Desmotivación	8.74	Medio
TOTAL	64.64	Medio

En la anterior tabla, se observa que todas las dimensiones están en un nivel medio por lo que se puede afirmar que el nivel de Involucramiento en los docentes del ICPNA están en un nivel medio.

Tabla 23:*Relación que existe entre las dimensiones de Motivación laboral y las dimensiones del Involucramiento.*

	Absorción por el trabajo	Irrelevancia del trabajo	Preocupación por el trabajo	Sentido del trabajo	Desmotivación
Motivación Extrínseca	,378*	0.015	0.096	0.233	-0.022
	0.012	0.923	0.540	0.133	0.887
	43	43	43	43	43
Motivación Intrínseca	,586**	0.016	0.170	,313*	-0.018
	0.000	0.921	0.277	0.041	0.910
	43	43	43	43	43
Motivación Trascendental	,559**	-0.101	0.110	0.128	-0.135
	0.000	0.520	0.484	0.414	0.388
	43	43	43	43	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla N° 23 se da respuesta al tercer objetivo el cual es determinar si existe relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del involucramiento, dando como resultado cuatro relaciones de quince, predominando una relación moderada entre las dimensiones ‘absorción por el trabajo’ y ‘motivación intrínseca’ con un puntaje de 0,586 lo cual quiere decir que mientras reciba opiniones

positivas, críticas constructivas y valoración de su trabajo, más involucrado estará el docente con sus actividades. En seguida se encuentra relación entre la dimensión de ‘motivación intrínseca’ con ‘sentido de trabajo’ con un puntaje de 0,313 definiéndola como relación muy baja. (Ver anexo 3)

Otra relación que existe es: entre las dimensiones de ‘motivación trascendental’ y ‘absorción por el trabajo’ con un valor de 0,559 lo que significa una relación moderada, muy parecida a la primera relación, sino que aquí se puede observar la vocación de brindar una enseñanza de calidad, lo cual muy pocos docentes lo muestran, donde realmente beneficiará al estudiante a aprender un nuevo idioma.

Como última relación se encuentra a las dimensiones ‘motivación extrínseca’ y ‘absorción por el trabajo’ con un valor de 0,378 lo que corresponde a una relación baja el cual los docentes no se quedan más tiempo por lo que le pudieran pagar demás. Con este resultado se responde al tercero y último objetivo específico.

Finalmente se evidencian los resultados del objetivo general para saber si existe relación entre las variables motivación laboral e Involucramiento en los docentes del ICPNA.

Tabla 24:

Correlación entre la Motivación Laboral y el Involucramiento

		Involucramiento	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,383*
		Sig. (bilateral)	0.011
		N	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la anterior tabla, se muestra que sí existe relación entre dichas variables ya que presenta un coeficiente de correlación de 0,383, el cual la califica como una correlación baja porque de quince posibles relaciones que pudieran darse, solo se han encontrado cuatro equivalentes al 26.7% y de esas cuatro, dos son fuertes siendo la relación motivación intrínseca-absorción por el trabajo, motivación trascendental-absorción y dos débiles motivación extrínseca-absorción y motivación intrínseca-sentido del trabajo.

V. **Discusión**

La presente investigación se basa en determinar la existencia de relación entre las variables de la motivación laboral y el involucramiento de los docentes del ICPNA, teniendo como objetivos determinar el nivel de motivación laboral, determinar el nivel de involucramiento y como último objetivo determinar la relación de las dimensiones de cada variable mencionada líneas arriba. Las dimensiones de la primera variable son: motivación extrínseca, intrínseca y trascendental, así como las dimensiones de la segunda variable: absorción por el trabajo, irrelevancia por el trabajo, preocupación por el trabajo, sentido del trabajo y desmotivación.

De acuerdo al primer objetivo específico el cual es determinar el nivel de motivación laboral en los docentes del ICPNA, presentan un nivel medio en motivación laboral, a ello se hace referencia a sus dimensiones extrínsecas, intrínsecas y trascendentales, por lo que los docentes no están al cien por ciento motivados, a pesar de ello la institución les brinda prestigio, cancelación puntual de sus haberes, cumplimiento de derechos laborales y ofrece estabilidad laboral.

En la dimensión extrínseca los docentes presentan un nivel medio dado que realmente no se encuentran satisfechos con los reconocimientos, premios y remuneración que perciben, motivo por el cual tratan de buscar trabajos adicionales para poder estar económicamente estables, coincide con López (2017) que para que los docentes desempeñen mejor sus actividades académicas se les debe reconocer el esfuerzo brindado. Gallardo (2017) concluye que los elementos motivacionales e higiénicos sí influyen en el desempeño docente por lo cual el ICPNA sí proporciona los recursos y equipos necesarios para que realicen su trabajo, asimismo, las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.

En la dimensión intrínseca de los docentes, la mayoría de maestros reconoce que les agrada relacionarse con sus jefes porque reciben opiniones y/o críticas constructivas sobre su trabajo para una mejora continua, asimismo, afirman que son puntuales, y se encuentran muy bien con las tareas y actividades asignadas, los resultados coinciden con Callata Gallegos & Fuentes López (2018) donde manifiesta que no solo se debe motivar económicamente si no también intrínsecamente otorgando reconocimientos en capacitaciones y la buena relación entre empleador y subordinado, lo que no es una

realidad en todas las instituciones. En ambos estudios los maestros manifiestan que lo que les agrada de su trabajo es cumplir con las expectativas planteadas siempre disfrutando con lo que les apasiona y no teniendo en cuenta el reconocimiento que puedan recibir.

López (2017) manifiesta en su investigación que los docentes se encuentran mejor motivados en la dimensión trascendental, pilar básico para los docentes de hoy en día. Dichos resultados coinciden con los encontrados en esta investigación, cabe recalcar que existen docentes que poseen un espíritu trascendente y tienen conciencia de realizar eficazmente su trabajo, preocupándose por la calidad de enseñanza que ofrecen al alumno el cual les ayuda en su mejora profesional, asimismo ellos aportan al crecimiento del idioma inglés en su localidad. Y de acuerdo a la teoría de Pérez López (1985) manifiesta que las motivaciones trascendentales son esa fuerza que lleva a la persona a dejar una enseñanza en la otra, logrando el bien común donde se tiene actitudes como la del servicio y solidaridad.

En segundo lugar, se aprecia que los docentes del ICPNA presentan niveles medio de Involucramiento, con niveles altos en la dimensión de absorción por el trabajo por lo que se asume que disfrutan de su trabajo y se consideran “absorbidos” por todas las actividades académicas que realizan día a día, coincide con su estudio de Arias & Carrasco (2018), al concluir que el nivel alto es de absorción donde la mayoría de los docentes se encuentran realmente involucrados disfrutando en lo que les apasiona, quienes también utilizaron el mismo cuestionario de Lodahl y Kejner. Cabe mencionar que, según Acevedo, Valenti & Agüiñaga (2017) comenta que existe una fuerte influencia del involucramiento docente como el de padres de familia en el logro del aprendizaje del alumno.

Finalmente, en cuanto a la relación de la motivación laboral y el involucramiento de los docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, sí existe relación entre dichas variables presentando un coeficiente de correlación de 0,383 el cual la califica como una correlación baja. Arias Gallegos (2017), indica que, de hecho, el involucramiento en el trabajo se ha relacionado positivamente con la motivación intrínseca, por otro lado, Torres & Zegarra (2015) en su estudio demuestra que el involucramiento laboral tiene relación directa y significativamente con el desempeño laboral de los maestros.

VI. Conclusiones

En cuanto a la Motivación Extrínseca (nivel medio), los docentes perciben que la remuneración no es acorde al trabajo que realizan, y existe cierta disconformidad con los premios y/o incentivos que reciben. Sin embargo, los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a esta prestigiosa Institución.

En la Motivación Intrínseca (nivel medio), los docentes afirman que son puntuales con el horario establecido, aunque no tienen un horario compatible con su familia, dado a que trabajan hasta los fines de semana, por otro lado, no ven oportunidades de ascender y desearían que mejoren los factores ambientales para que puedan laborar eficientemente; reconocen que les agrada relacionarse con sus jefes porque reciben opiniones y/o críticas constructivas sobre su trabajo.

La motivación trascendental (nivel medio), predomina en los docentes porque muestran preocupación por la calidad de enseñanza, realizando eficazmente su trabajo porque ello influye en la mejora de los estudiantes para que puedan desarrollar y poner en práctica sus habilidades y conocimientos del idioma. Por otro lado, reconocen que no trabajan en equipo con sus compañeros, pues esto no está considerado en el horario de trabajo.

En relación al Involucramiento, en la dimensión absorción por el trabajo (nivel medio), los docentes no trabajarían un tiempo extra para terminar un trabajo, aunque se les pague por ello. Por el contrario, expresan que la forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona.

Asimismo, en la dimensión Irrelevancia del trabajo (nivel medio), afirman que tienen otras actividades más importantes que su trabajo, como valorar el tiempo en familia y que anteriormente les preocupaba más su trabajo, pues para ellos, el trabajo es sólo una pequeña muestra de ellos mismos.

En la dimensión Preocupación por el trabajo (nivel medio), la mayoría de los docentes preparan sus actividades académicas con anticipación para el siguiente día, es por ello que, se mantendrían trabajando aun cuando no necesitaran dinero. Cabe resaltar que, terminan su trabajo en casa.

En la dimensión Sentido del trabajo (nivel medio), los docentes son conscientes que los hechos importantes que les suceden guardan relación con su trabajo y cuando cometen un error laboral lo reconocen sin exagerar la situación.

En la última dimensión de Involucramiento, la cual es Desmotivación (nivel medio), los docentes afirman que siempre han tenido una preocupación por hacer bien su trabajo, y que no evitan asumir deberes y responsabilidades adicionales.

La dimensión absorción por el trabajo tiene correlación directa con las tres dimensiones de Motivación, tanto con la Motivación intrínseca y trascendental tiene una correlación moderada, mientras que, con la motivación extrínseca, su correlación es baja. La última correlación, la cual es baja, se da entre el Sentido del trabajo con la motivación intrínseca.

Considerando que de quince posibles relaciones que se pudieran dar, solamente se encontraron cuatro, de las cuales dos son moderadas y dos son bajas, se puede afirmar que la correlación entre la Motivación y el Involucramiento es baja, esta afirmación se confirma al encontrar la correlación entre los dos constructos.

VII. Recomendaciones

- a) Realizar alianzas o convenios con Instituciones y/o Universidades que permitan capacitar a sus docentes. Asimismo, reconocer a aquellos docentes que demuestren un servicio de calidad de enseñanza y compromiso en su área, estimulándolos con el cincuenta por ciento de estudios de posgrado, esto ayudará a mejorar la motivación intrínseca manteniendo a sus docentes motivados.
- b) Evaluar los criterios que se tienen para las escalas remunerativas, y luego dar a conocer a los docentes, desplegando el esfuerzo para homologar las remuneraciones de acuerdo al mercado, con el fin de dar sostenibilidad a la motivación extrínseca y así garantizar una enseñanza de calidad.
- c) Implementar un ambiente físico para los docentes, así como darles algunas horas de preparación de material y/o tutoría, para que puedan interactuar con sus colegas y dar tutoría a sus estudiantes.
- d) Realizar convocatoria para seleccionar personal calificado en la enseñanza del idioma inglés, elaborándose adecuadamente la programación del horario para cubrir las horas de actividades académicas de fines de semana, con el fin de disminuir la absorción en el trabajo de los docentes.

VIII. Referencias

- Adauto, E. (2016). *La Motivación laboral de Docentes de educación secundaria de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Pichanaqui*. Tesis de Maestría, Junín, Huancayo.
- Andújar, C., & Martínez, M. (1996). El nivel en que se involucran los empleados en el trabajo. Análisis psicométrico de la escla de Lodahl y Kejner mediante las teorías clásica y moderna de la medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 109-134.
- Arias, W., & Carrasco, A. (2018). Estilos de enseñanza e involucramiento en el trabajo en docentes de una Universidad Privada de Arequipa (Perú). *Unifé*, 26(1), 16.
- Arias, W., & Jiménez, N. (2017). Análisis psicométrico de la escala de involucramiento en el trabajo de Lodahl y Kejner en trabajadores de Arequipa. *Revista Industrial Data*, 20(2), 47-54.
- Callata Gallegos, Z., & Fuentes López, J. (16 de Mayo de 2018). MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNA - PUNO. *REVISTA DE INVESTIGACIONES DE LA ESCUELA DE POSGRADO*, Vol. 7 (2), 1-6. Obtenido de <http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/312/17>
- 7
- Corral, Y. (2009). VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 20. Obtenido de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1949/1/ycorral.pdf>
- Del Valle Dávila, M. A. (2015). *"Nivel de Motivación al logro en un grupo de Docentes (Estudio realizado en el 1er. Y 4to. año de las carreras de profesorado y*

licenciatura Educación Inicial y Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar)".

Tesis de PreGrado, Universidad Rafael Landívar.

- Einar M. Skaalvik, S. S. (25 de Mayo de 2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Scientific Research Publishing Inc*, 1785-1799. doi:<http://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=69852>
- Ekmekçi, A. (March de 2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(3), 68-73.
- Flores, C. (2011). Involucramiento del profesor universitario: Asignatura pendiente para las instituciones de educación superior. *Universidades*, 79-88.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Docente de un Colegio de Educación Secundaria*. Tesis para Maestría, Lima.
- Gordon, J. (2002). Organización Behavior. *México: Prentice-hall - Hispanoamericana*.
- Hakanen, Bakker, & Schaufeli. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Khan, T., Jam, F., Akbar, A., Khan, M., & Hijazi, S. (April de 2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 1-11.
- León, I., & Montero, O. (2007). A guide for name studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.

- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016*. Universidad de Piura. Piura: Facultad de Ciencias de la Educación.
- Martínez-Lugo, M. (1988). La involucración con el trabajo y su relación con la edad, el locus de control y los años de servicio. . *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20(2), 137-148.
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo- 2016*. Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa, Universidad de Piura, Lima.
- Pérez, A. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas* (5ta Edición ed.). Madrid: Ediciones Ralp.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*(84), 265-288.
- Robbins, S. (1996). En S. Robbins, *Comportamiento Organizacional* (pág. 704). México: Prentice Hall.
- Saleh, S., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurement. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Organizational Climate and Work Performance in the Bolivarian Educational Institutions of the City Puno - 2014. *COMUNI@CCIÓN*, 6(2), 10.

IX. Anexos

Anexo 1: Cuestionarios de las variables



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN E INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Participantes: Docentes **Nº de Cuestionario:**

INTRODUCCIÓN

Buenos días,
 Mi nombre es Ingrid Nataly Parraguez Sánchez, estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estoy realizando una investigación sobre Motivación laboral e Involucramiento de los Docentes del Icpna Chiclayo.
 Es por ello, que solicito su colaboración para poder encuestarlo y así obtener información sobre estos temas vitales para la educación. La información que usted suministre en esta encuesta será utilizada únicamente con fines académicos.
 Recuerde que no existen respuestas ciertas o falsas. Lo importante es lo que **USTED PIENSE**, no lo que debería de pensar.
 Agradezco de antemano su colaboración, sin Ud. no se podría realizar esta labor.

Edad: _____ Grado de instrucción: _____

Sexo: _____ Antigüedad en la Institución: _____

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** Muy en desacuerdo.
- ED** En desacuerdo.
- AD** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- DA** De acuerdo.
- MA** Muy de acuerdo.

FACTORES MOTIVACIONALES: EXTRÍNSECA, INTRÍNSECA Y TRASCENDENTAL

Nº	Ítems	MD	ED	AD	DA	MA
1	Me capacito porque la Institución me brinda oportunidades de capacitación pagadas.					
2	La institución me proporciona los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo.					
3	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
4	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.					
5	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.					
6	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
7	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
8	Siento orgullo de trabajar en esta institución.					
9	Recibo reconocimiento cuando lo merezco.					
10	Trabajar en esta institución me brinda prestigio profesional.					
11	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo.					
12	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
13	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y /o desafiantes.					
14	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.					
15	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					

Nº	Ítems	MD	ED	AD	DA	MA
16	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.					
17	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
18	Mi horario es compatible con la atención de mi familia.					
19	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.					
20	Me brindan la formación/capacidad necesaria para desarrollarme como profesional.					
21	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.					
22	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución.					
23	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.					
24	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.					
25	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.					
26	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.					
27	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.					
28	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.					
29	Me brindan la formación/capacidad necesaria para desarrollarme como persona.					
30	Mi trabajo permite ayudar a los estudiantes en su mejora profesional.					

INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Nº	Ítems	MD	ED	AD	DA	MA
1	Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo aunque no me pagaran por ello.					
2	La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona.					
3	La satisfacción principal en mi vida la derivó de mi trabajo.					
4	Para mí, las mañanas en el trabajo se van volando.					
5	Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día.					
6	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.					
7	Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día.					
8	Realmente soy perfeccionista con mi trabajo.					
9	Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo.					
10	Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo.					
11	Yo vivo, como y respiro en el trabajo.					
12	Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara dinero.					
13	A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir a trabajar.					
14	Para mí, el trabajo es sólo una pequeña muestra de mí mismo.					
15	Personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo.					
16	Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo.					
17	Antes era más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora.					
18	La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo.					
19	Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay otras cosas más importantes para mí.					
20	Algunas veces quisiera estallar por los errores que cometo en el trabajo.					

Anexo 2: Análisis de Confiabilidad

Análisis factorial de la variable Motivación Laboral*Resumen de comunalidades de las preguntas de motivación laboral*

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Oportunidades de capacitación pagadas.	1.000	0.704
Proporcionan recursos y equipos necesarios	1.000	0.797
Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo	1.000	0.746
Remuneración de acuerdo al trabajo que uno realiza	1.000	0.703
Premios y/o incentivos que recibo.	1.000	0.794
Beneficios de acuerdo a ley.	1.000	0.716
Relaciones con mis compañeros de trabajo.	1.000	0.824
Orgullo de trabajar en esta institución.	1.000	0.823
Reconocimiento cuando lo merezco.	1.000	0.893
Trabajar en esta institución me brinda prestigio profesional.	1.000	0.755
Opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo.	1.000	0.831
A gusto con las tareas y actividades asignadas	1.000	0.761
Tareas y actividades variadas y /o desafiantes	1.000	0.808
Libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.	1.000	0.838
Horario establecido y demuestro puntualidad.	1.000	0.771
Relación con mis superiores.	1.000	0.764
Comodidad para trabajar	1.000	0.809
Mi horario es compatible con la atención de mi familia.	1.000	0.836
Oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente	1.000	0.777
Formación/capacidad necesaria para desarrollarme como profesional.	1.000	0.817
Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes	1.000	0.740
Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución.	1.000	0.730
Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	1.000	0.671
Preocupación por la calidad de mi trabajo.	1.000	0.792
Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	1.000	0.704
En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio.	1.000	0.874
Nivel de responsabilidad.	1.000	0.827
Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.	1.000	0.682
Formación/capacidad necesaria para desarrollarme como persona.	1.000	0.818
Me brindan la formación/capacidad necesaria para desarrollarme como persona.	1.000	0.781

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Las comunalidades tienen como resultado ser mayor al 40%, por lo que si se acepta debido a que cargan de manera significativa.

Resumen de varianza de las preguntas de Motivación Laboral

Varianza total explicada

Componente	Auto valores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7.678	25.592	25.592	7.678	25.592	25.592
2	3.014	10.048	35.640	3.014	10.048	35.640
3	2.351	7.838	43.478	2.351	7.838	43.478
4	1.980	6.600	50.079	1.980	6.600	50.079
5	1.850	6.165	56.244	1.850	6.165	56.244
6	1.543	5.145	61.388	1.543	5.145	61.388
7	1.452	4.839	66.227	1.452	4.839	66.227
8	1.386	4.619	70.846	1.386	4.619	70.846
9	1.109	3.698	74.544	1.109	3.698	74.544
10	1.024	3.413	77.957	1.024	3.413	77.957
11	0.938	3.126	81.083			
12	0.769	2.564	83.647			
13	0.732	2.440	86.087			
14	0.635	2.118	88.205			
15	0.615	2.051	90.256			
16	0.472	1.574	91.830			
17	0.404	1.347	93.177			
18	0.379	1.264	94.441			
19	0.301	1.005	95.446			
20	0.290	0.966	96.412			
21	0.224	0.746	97.158			
22	0.209	0.696	97.854			
23	0.165	0.549	98.404			
24	0.122	0.406	98.810			
25	0.096	0.319	99.129			
26	0.081	0.269	99.398			
27	0.070	0.234	99.632			
28	0.044	0.145	99.777			
29	0.040	0.133	99.910			
30	0.027	0.090	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La varianza resultó ser explicada en un 77,98 %, lo que significa que es mayor al 50%, expresando que las 3 dimensiones explican a la variable.

Análisis factorial de la variable Involucramiento

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Trabajar tiempo extra aunque no te paguen	1.000	0.770
La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona.	1.000	0.793
La satisfacción principal en mi vida la derivo de mi trabajo.	1.000	0.754
Para mí, las mañanas en el trabajo se van volando.	1.000	0.772
Llego al trabajo antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día.	1.000	0.695
Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	1.000	0.635
Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día.	1.000	0.774
Perfección con mi trabajo.	1.000	0.773
Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo.	1.000	0.731
Actividades más importantes que mi trabajo.	1.000	0.788
Yo vivo, como y respiro en el trabajo.	1.000	0.725
Trabajaría aun cuando no necesitara dinero.	1.000	0.570
Deseo quedarme en casa	1.000	0.739
El trabajo es sólo una pequeña muestra de mí mismo.	1.000	0.799
Estoy involucrado en mi trabajo.	1.000	0.749
Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo.	1.000	0.707
Antes era más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora.	1.000	0.818
La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo.	1.000	0.718
Hay otras cosas más importantes para mí	1.000	0.761
Algunas veces quisiera estallar por los errores que cometo en el trabajo.	1.000	0.780

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Las comunalidades tienen como resultado ser mayor al 40%, por lo que si se acepta debido a que cargan de manera significativa.

Resumen de varianza de las preguntas de Involucramiento

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,594	27,970	27,970	5,594	27,970	27,970
2	3,730	18,649	46,618	3,730	18,649	46,618
3	1,741	8,706	55,325	1,741	8,706	55,325
4	1,450	7,252	62,576	1,450	7,252	62,576
5	1,270	6,350	68,926	1,270	6,350	68,926
6	1,065	5,323	74,250	1,065	5,323	74,250
7	,915	4,573	78,823			
8	,750	3,749	82,571			
9	,708	3,541	86,113			
10	,595	2,975	89,088			
11	,533	2,667	91,755			
12	,428	2,139	93,894			
13	,306	1,530	95,425			
14	,247	1,237	96,661			
15	,216	1,080	97,741			
16	,148	,740	98,481			
17	,113	,563	99,044			
18	,089	,444	99,488			
19	,060	,300	99,788			
20	,042	,212	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La varianza resultó ser explicada en un 74,25 %, lo que significa que es mayor al 50%, expresando que las 5 dimensiones explican a la variable.

Anexo 3: Tablas de interpretación

Tabla:

Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación o Asociación

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Tomada de Ruíz Bolívar (2002) y Papella y Martins (2003) (Corral, 2009)

Tabla:

Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento

Correlación	Directa	Indirecta
Alta	0,70 a 1,00	-1,00 a -0,70
Moderada	0,40 a 0,70	-0,70 a -0,40
Baja	0,10 a 0,40	0,10 a -0,10
Nula	-0,10 a 0,10	0,10 a -0,10

Nota. Tomada de Orozco, Labrador y Palencia (2002). Esta caracterización es válida para $n > 20$, dado que el tamaño puede afectar el valor del coeficiente de correlación.**Tabla:***Escala de correlación según el rango de valores*

Coefficiente	Tipo	Interpretación
De - 0.91 a -1	Negativa / relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a - 0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a 0.20		Correlación prácticamente nula
De 0 a 20	Positiva / relación directa	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Anexo 4: Niveles de las variables

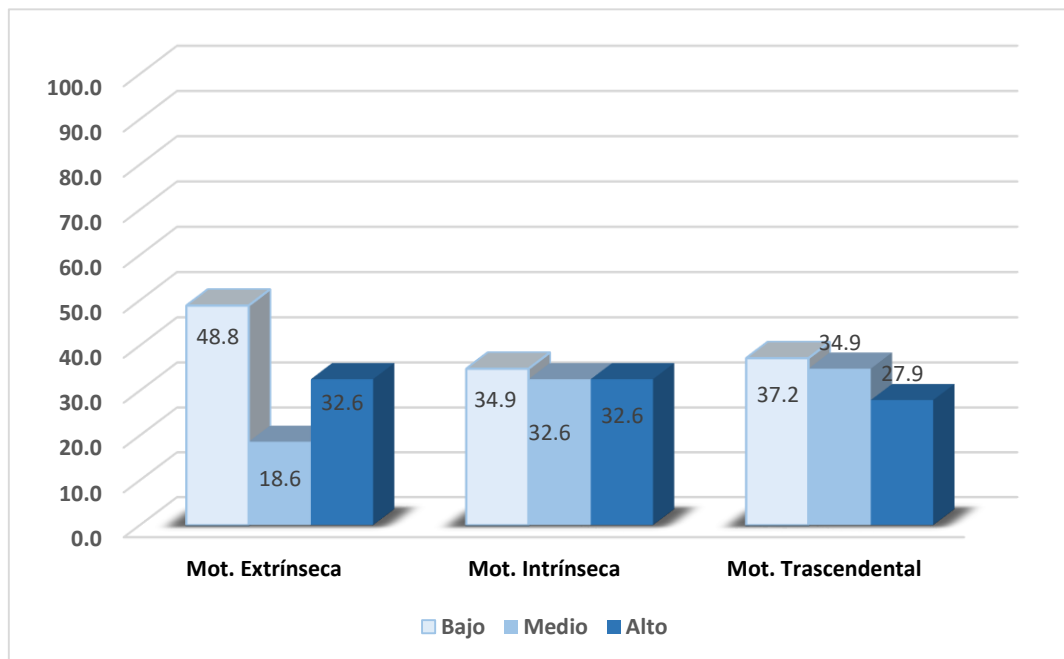


Figura: Nivel de las dimensiones de la Motivación Laboral

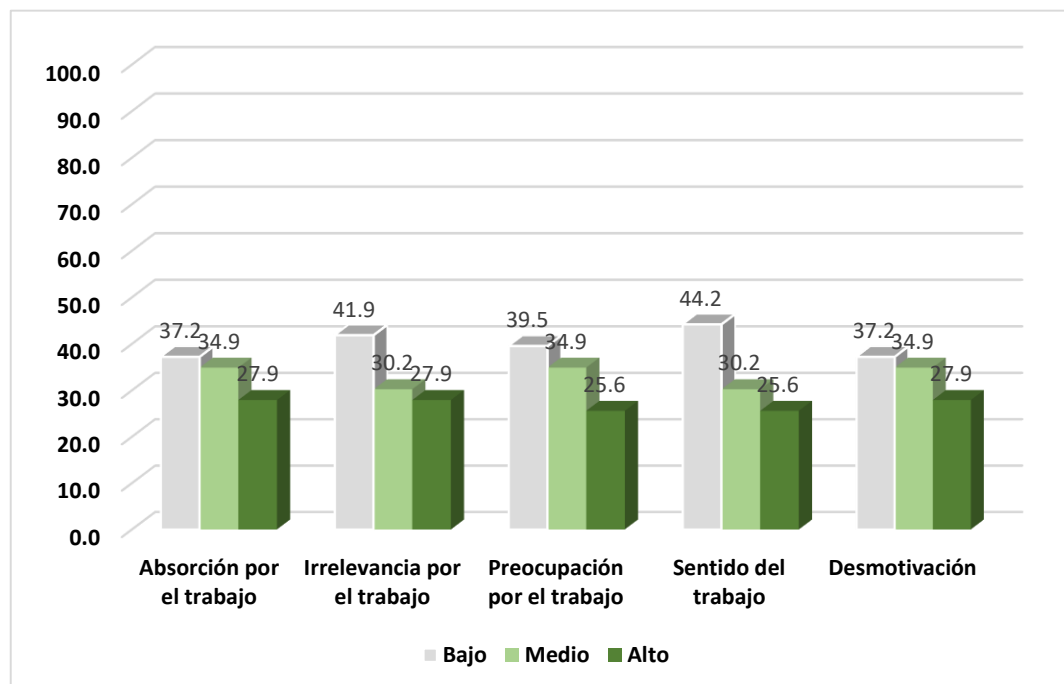


Figura: Nivel de las dimensiones de Involucramiento Laboral

Anexo 5: Factores sociodemográficos vs. los niveles de las variables de Motivación e Involucramiento.

Tabla:

Distribución de la población por factores sociodemográficos vs. niveles de Motivación:

Factores sociodemográficos		Niveles			Total
		Bajo	Medio	Alto	
		30 - 115	116 - 124	125 - 150	
Sexo	Femenino	8	8	8	24
	Masculino	6	7	6	19
Edad	Hasta 25	2	4	2	8
	De 26 a 35	11	6	8	25
	De 36 a 45	1	1	0	2
	De 46 a 55	0	1	1	2
	Mayor a 56	0	3	3	6
	Grado de Instrucción	Bachiller	3	3	1
	Licenciado	10	9	12	31
	Magister	1	3	1	5
Antigüedad laboral en la Institución	Hasta 5	7	8	7	22
	De 6 a 10	7	3	3	13
	De 11 a 20	0	2	0	2
	De 21 a 30	0	0	3	3
	Mayor de 30	0	2	1	3

Tabla:

Distribución de la población por factores sociodemográficos vs. niveles de Involucramiento:

Factores sociodemográficos		Niveles			Total
		Bajo	Medio	Alto	
		30 - 115	116 - 124	125 - 150	
Sexo	Femenino	9	9	6	24
	Masculino	6	5	8	19
Edad	Hasta 25	2	2	4	8
	De 26 a 35	10	10	5	25
	De 36 a 45	1	1	0	2
	De 46 a 55	0	0	2	2
	Mayor a 56	2	1	3	6
	Grado de Instrucción	Bachiller	2	3	2
Licenciado		10	11	10	31
Magister		3	0	2	5
Antigüedad laboral en la Institución	Hasta 5	6	10	6	22
	De 6 a 10	7	3	3	13
	De 11 a 20	1	0	1	2
	De 21 a 30	0	0	3	3
	Mayor de 30	1	1	1	3