Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Fundada en 1551
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA DE POST GRADO

LAS MOTIVACIONES PSICOSOCIALES EN UN MODELO EVALUATIVO DEL COMPORTAMIENTO LABORAL DE DOCENTES DE CENTROS EDUCATIVOS EN LA USE N° 01 DE CERRO DE PASCO

TESIS para optar el grado académico de: Magíster en Psicología Mención en Psicología Educativa

Autor:
Jorge Wilfredo Carrillo Flores

LIMA – PERÚ 2002

. . 1

RESUMEN . 3

Introducción . 5

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO . . 7

1.1 Formulación del problema . . 7

1.2 Objetivos . 12

A. Objetivos Generales . 12

B. Objetivos específicos . . 12

1.3 Hipótesis . 13

A. Generales . . 13

B. Específicas . 13

1.4 Definiciones operacionales . 14

1.5 Importancia y Justificación del Estudio . 15

1.6 Limitaciones de la Investigación . . 17

CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA . . 19

2.1. Psicología y Administración Educativa . . 19

2.2. De la Organización . . 21

A. La Evaluación del Personal . 21

B. La Evaluación del Comportamiento . 22

C. Modelo Evaluativo . . 24

2.3. De la Dirección . . 25

A. La motivación . 26

B.Motivaciones sociales . . 30

C. Motivación en el trabajo . . 34

2.4. Psicología Ambiental y Urbana . 38

2.5. Diferencias Individuales . 40

2.6. Investigaciones Relacionadas . 41

A. Opiniones y Testimonios . 44

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN . . 47

3.1. Población y Perfil Antropogeográfico . 47

3.2. Muestreo y características de la muestra . 48

3.3. Variables de Investigación . 50

3.4. Diseño de Investigación . 50

3.5. Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos . 51

3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos . 56

CAPÍTULO IV ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS . 57

4.1. Análisis de Resultados . 57

4.2. Discusión de Resultados . 62

CONCLUSIONES . . 67

RECOMENDACIONES . 69

BIBLIOGRAFÍA . 71

ANEXOS . 77

ANEXO 1 . . 77

ANEXO 2 . . 78

ANEXO 3 . . 87

DEDICATORIA A toda mi familia motivo de mi vida A la memoria de mis colegas y amigos Régulo Vilca y Miguel Reaño mártires del Magisterio Pasqueño

"Kay yachachiq kan Perú ñan ancha arpay chay kausay, kay yachachiq kan Perú ñan ancha sumaq chay wañuy" Ricardo Doloriel (Lema escrito en un mural del local del SUTEP, Lima 1978)

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

RESUMEN

En la psicología educativa la motivación es un aspecto estudiado más bien en alumnos que en docentes, más en Lima que en provincias o zonas rurales y está relacionado mayormente al desempeño que al comportamiento, sin embargo éste puede ser también explicado simultáneamente por la psicología organizacional, asumiéndose así un enfoque intradisciplinario. En tal sentido se plantea la investigación en los siguientes términos: ¿cuáles son los factores y niveles de motivación psicosocial que caracterizan al docente de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?. Ante ello, el propósito del estudio fue describrir el perfil de los niveles de los factores motivacionales que presentan los docentes, mientras que los supuestos básicos enunciaban si existían o no diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de los factores motivacionales al considerarse variables demográficas, ocupacionales y zonales.

Se define las motivaciones psicosociales como un proceso mediador y dinámico que integra componentes subjetivos (nivel de activación, expectativa y satisfacción) y objetivos (nivel de ejecución e incentivo) que influyen en la dirección y aprendizaje del comportamiento. Se asume un marco teórico e histórico de la psicología de la motivación que se combina con la adaptación de un instrumento psicológico sobre las motivaciones psicosociales cuyos niveles a su vez se equiparan con los elementos adoptados en el modelo evaluativo de las motivaciones del comportamiento laboral. Los referidos niveles son: la activación, la expectativa, la ejecución, el incentivo y la satisfacción y, constituyen los componentes de medida de los factores motivacionales de aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad.

El tipo de investigación es descriptivo-comparativo, la muestra estuvo conformada por 463 profesores seleccionados de diversos centros educativos ubicados en la USE N° 01 de Cerro de Pasco, las técnicas de muestreo fueron estratificada y aleatoria simple. El instrumento que se aplicó previa adaptación y eliminación de ítems por jueces fue la Escala de Motivaciones Psicosociales de J. L. Fernández (España, 1987) que permitió medir los niveles y factores motivacionales referidos, éstos a su vez constituyeron las variables dependientes, mientras que las variables independientes atributivas fueron el sexo, la edad, el nivel magisterial, la especialidad educativa y la zona de desarrollo. Los datos de la Escala fueron sometidos a la media aritmética, desviación estándar y t de Student a un nivel de confianza de 0.01 y 0.05. Se elaboraron los baremos así como las tablas y gráficos de los resultados más relevantes para la respectiva contrastación de hipótesis hallándose en la muestra total que el nivel de incentivo es alto en los factores de Reconocimiento Social, Aceptación Social y Autodesarrollo, mientras que el nivel de Activación en el factor de Aceptación es bajo. Por otro lado, el nivel de Satisfacción fue menor en los factores de Aceptación Social, Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo.

Cuando se analizaron los resultados por variables, encontramos que la edad, el nivel magisterial y la especialidad no influyen mayormente en los factores motivacionales, pero si se hallaron diferencias significativas con relación a la variable sexo o género, a favor de los varones en comparación con las mujeres; tambien se encontró diferencias significativas en relación a la variable zona de desarrollo, a favor de la zona urbana en comparación a la zona rural.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Introducción

La realidad educativa es un fenómeno temporal y espacial, es un proceso trascendental y a la vez un hecho concreto en el que confluyen diversos elementos estructurales y super-estructurales, materiales y humanos, entre estos últimos se hayan básicamente los alumnos, los padres de familia y particularmente los docentes que como sujetos de estudio en este caso, presentan un perfil psicológico variado en función de ciertas variables como por ejemplo las de tipo motivacional que es objeto o materia de la presente investigación.

El sistema educativo peruano en las últimas décadas ha sido, y sigue cargado aún, de reformas, leyes proyectos y programas voluntariosos pero a veces ineficaces por estar de espaldas a una realidad nacional tan diversa como la nuestra, también porque no se ha formulado un plan estratégico nacional de educación, o tal vez porque no se ha concebido contemporáneamente qué significa ser maestro en el Perú, pero sobre todo porque las políticas educativas, y concretamente sobre el magisterio, no se han basado en suficientes investigaciones científicas multidisciplinarias sobre todo en provincias o zonas rurales. No se pretende con ello, sobrevalorar el presente estudio, sino simplemente contribuir a un nivel básico de investigación descriptivo- comparativa de tal forma que posteriormente permita tomar decisiones con respeto al desarrollo personal y profesional del docente y también posibilite la formulación y desarrollo de investigaciones mas sofisticadas a nivel provincial y departamental o regional. Al respecto, el sentido común o consenso de la opinión de profesionales no-docentes es que las investigaciones sobre la situación existencial de los maestros son de mucha utilidad para la orientación de políticas saludables para el magisterio.

Aunque algunas actividades humanas se producen sin motivación, casi todo el comportamiento consciente es motivado, estimulado o reforzado. En tal sentido conviene saber cuáles son los motivos que tiene un maestro (varón o mujer, joven o “antiguo”, nombrado o contratado, con o sin título profesional, de especialidad primaria o secundaria, de zona rural o urbana) para ejercer, mantenerse y comportarse como tal. Probablemente se descubra que hay una cantidad y calidad tan diversa de motivaciones como las propias diferencias individuales. En esta oportunidad se ha ostentado estudiar una parte de ellas, o sea las motivaciones psicosociales, entendidas éstas no sólo como un constructo sino también como un reto, en el proceso mismo de la investigación sea cual fuere los resultados con relación a las hipótesis, debido a que: 1) solo es posible inferir los motivos de las personas a través de conductas verbales o no verbales 2) las motivaciones son mutantes y hasta contradictorias en una misma persona, y 3) la calidad y cantidad de motivaciones está en función a las diferencias individuales y a la factorización externa.

La investigación comprende los siguientes capítulos: en el Capítulo I se presenta el planteamiento del estudio formulándose las interrogantes del problema así como los objetivos y las hipótesis correspondientes, se define operacionalmente algunos términos y, se justifica el estudio pero también se advierten algunas limitaciones. En el Capítulo II se desarrolló la fundamentación teórica tanto de la psicología aplicada a las organizaciones educativas como también sobre las motivaciones, la psicología ambiental y las diferencias individuales, haciéndose además algunas referencias de estudios precedentes. El Capítulo III trata sobre la metodología de investigación y se describe la población, la muestra, las variables, el diseño de investigación, los instrumentos y procedimiento de recolección de información así como las técnicas de procesamiento y análisis estadístico de datos. En el Capítulo IV se presenta los resultados en tablas y gráficos que se analizan y discuten. Finalmente se presenta el resumen, las conclusiones y sugerencias así como la bibliografía y los anexos correspondientes.

El Autor

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Formulación del problema

Lo que se pretende básicamente con el presente estudio es contribuir en alguna forma y medida en el conocimiento y comprensión de la problemática motivacional del magisterio, debiendo para ello plantearse algunos aspectos relacionados con el análisis de la realidad nacional hasta llegar a la situación del docente, particularmente de Cerro de Pasco.

El papel del Estado-Nación en la globalización depende de las políticas sociales que asuma cada gobierno y sus respectivos ministerios, en tal sentido, es lamentable afirmar que los últimos gobiernos, no han estado centrados en un progresivo desarrollo humano y dignificación de la persona ni en la satisfacción de necesidades primarias, mucho menos las “secundarias” tales como la salud mental, la realización individual, la autoestima personal, las motivaciones sociales, los derechos fundamentales, etc.

No obstante el relativo desarrollo tecnológico y aún cultural en el Perú, según Foro Educativo (1994), los altos niveles de incoherencia que existen hoy en la sociedad peruana, es decir las distintas formas de actuar, tienen que ver con la débil comprensión

y uso que aún tenemos de determinados principios básicos: los derechos universales y su correlato con la idea de que somos ciudadanos, es decir iguales, dotados de las mismas cualidades básicas, capaces de interactuar y decidir sobre nuestro futuro. Sin embargo, el magisterio como sector público y trabajador no ha tenido los mismos derechos ciudadanos en comparación con otros sectores.

Actualmente existen en el país instituciones que han perdido su legitimidad social porque sus objetivos y acciones no son ya respuestas a las expectativas y necesidades que experimenta la sociedad peruana. Ésta ha avanzado más allá de lo que aquellas ofrecen y ha buscado, fuera de ella, sus propias respuestas. Para Pajuelo y Laureano (1998) dicha situación ha hecho entrar en crisis, entre otras instituciones, a las relacionadas con el sistema educativo, sobre todo en las provincias del Perú, y más aún si se trata del magisterio.

La Constitución de 1979 dispuso la descentralización administrativa del país, sin embargo el sector educación al igual que otros sectores estatales no han superado la tendencia centralista ni el discurso demagógico que ha caracterizado al Estado en lo que respecta a la toma de decisiones, a la concentración de poderes en la sede central y al descuido de gran parte de políticas que atienden necesidades específicas de las regiones y sus contingentes humanos.

Mientras más alejada esté una población y su escuela de la capital distrital o provincial, el grado en que la escuela local depende de su docente es mayor; paradójicamente, maestros y maestras de las poblaciones y escuelas más alejadas reciben menos atención e incentivos de las distintas instancias de la administración e insuficiente apoyo psico-pedagógico del sistema educativo.

En efecto, la mayoría de docentes en provincias, no tienen una actualizada formación pedagógica ni son formados para el manejo de aulas multigrados; no han sido seleccionados y asignados con un criterio de pertenencia que tome en cuenta las características sociales, culturales, lingüísticas y psicológicas de la población con la que trabajarán; viven y ejercen la docencia en condiciones bastante precarias, lo que a su vez resulta poco atractivo para convocar a los mejores profesores, propiciando el permanente afán de retiro de quienes viven o trabajan en el campo.

Adicionalmente, en tanto no existen mecanismos eficaces para el seguimiento y cuidado de la calidad de su trabajo en el aula, el desempeño y comportamiento de los maestros queda excesivamente librado al azar de sus virtudes y defectos psicológicos o personales.

Respecto al trabajo del docente rural, Tovar (1989) sostiene que son muy pocos los profesores que siguieron estudios de pedagogía por vocación o motivación; un vasto sector de docentes desarrolla estos estudios porque sus condiciones personales y económicas no les posibilitan otra opción profesional; otros lo hacen por lograr o mantener un cierto status social dentro del ámbito local.

La autovaloración de los profesores rurales tiene signo positivo cuando se trata de reconocer el rol social que les corresponde cumplir y es negativa cuando aluden a sus incentivos y se comparan con otros profesionales. Los profesores que anhelan trasladarse a las escuelas urbanas lo hacen por razones administrativas o burocráticas

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

pero tambien señalan motivaciones socio-culturales, así como por cierta indiferencia de la comunidad y del sistema educativo nacional o local. Los profesores tienen poca confianza en el apoyo pedagógico y psicológico que deberían recibir de los supervisores o especialistas, porque no se conoce antecedentes de que estos hayan cumplido con esa función.

En sistemas educativos como el nuestro, el comportamiento de los docentes juega un papel predominante dentro del contexto laboral, sobre todo cuando se pretende que aquellos sean de calidad o excelencia. Estudios realizados recientemente por el Ministerio de Educación (2001) y por otras instituciones públicas y privadas nos muestra, sobre todo en centros educativos estatales y de zonas urbano-marginales o rurales, que hay docentes con algunas dificultades o malestares en su ejercicio profesional, debido entre otras razones a factores externos al docente, como por ejemplo su formación profesional, condiciones de trabajo y capacitación laboral. Pero también debido a factores internos, o sea propios del docente como por ejemplo sus habilidades intelectuales, características de personalidad y particularmente sus motivaciones ya sea como necesidades, equilibrios, expectativas o metas.

A fin de paliar en algo la inoperatividad de los mecanismos de carrera se establecieron algunos nombramientos y ascensos -en base a ciertos criterios y normas- que los gobiernos concedieron al iniciar o al finalizar sus mandatos, en respuesta a legítimas demandas de los profesores pero también por intereses políticos partidaristas. Para profesores mal remunerados era importante que por lo menos se les reconociera su esfuerzo de permanecer en el servicio, ya que no habían otros tipos de incentivos.

Existen algunos esfuerzos del Ministerio de Educación por mejorar los recursos humanos en los centros educativos, tal como los Concursos Nacionales de Plazas Docentes en 1995, 1997, 1999 y 2001, y los Planes de Capacitación Docente (Plan CAD) de 1995 al 2000. Sin embargo, si consideramos la gestión de recursos humanos a la luz de la psicología organizacional se observa que aun falta la evaluación del desempeño y del comportamiento laboral, lo cual permitiría evaluar a su vez los procedimientos de selección y de capacitación del personal, reformular los objetivos educativos, reestructurar los perfiles (psicológico y laboral) del docente, así como aplicar adecuadas políticas de compensación e incentivos.

Las políticas de formación y capacitación del profesorado estuvo fundamentalmente dirigida al profesor como profesional más que como persona. Es más en los últimos años, las diversas instituciones dedicadas sobre todo a la capacitación, han dirigido las actividades de perfeccionamiento a centros o grupos de profesores por niveles educativos y especialidades profesionales, orientadas a aspectos psicológicos del alumnado más que del docente.

Encuestas realizadas en Cerro de Pasco por la UNDAC (1995) tanto a alumnos-profesores como a los propios profesores en ejercicio, nos ofrecen un panorama no muy halagüeño; el mayor porcentaje (40%) de encuestados manifestaron no estar realizados como profesores así como estar ejerciendo dicha profesión por motivos convencionales o extrínsecos al propio quehacer docente. Un segundo grupo (33%) de los encuestados manifiestan como principal motivo el ser una carrera fácil o corta,

razones económicas, seguridad de empleo, únicos estudios en la localidad, etc. Y el más bajo porcentaje (27%) manifestó hacerlo con vocación, motivación y satisfacción.

El conjunto de necesidades e intereses psicológicos y sociales muestran que el profesorado no sólo alcanza un empobrecimiento estrictamente salarial. Su calidad de vida ha sido deteriorada y ello condiciona en parte su desempeño y comportamiento laboral. Por eso se insiste que cualquier propuesta que implique un cambio de actitud (incluido el motivacional) del docente relacionado con su quehacer, debe partir mejorando esta calidad de vida. Pero ello no se podrá lograr si antes no se reconoce ni comprende los factores psicológicos sobre todo los de tipo motivacional del docente.

Con razón Trahtemberg (1995) resume el drama de los maestros señalando que “la profesión docente parece haber sido destinada en nuestro país para tener todas las desventajas inimaginables: insuficiente formación, malas condiciones de trabajo, escasos incentivos y remuneraciones, crítica permanente, etc. Además, se debe hacer cargo de un alumnado pobremente estimulado, mayoritariamente desnutrido, desmotivado, muchas veces procedente de hogares disociados o incapaces de apoyarlo en su predisposición favorables a estudiar, con el cual debe desarrollar programas desactualizados y que no responden a su realidad. Aunque parezca un paralelismo, pero el docente no puede motivar al alumno si él mismo no está motivado o automotivado”.

A partir de la revisión de los estudios y ensayos más significativos sobre la docencia en el Perú y la experiencia académico-administrativa de Palacios y Paiba (1997), se puede destacar algunos aspectos críticos referidos a la práctica pedagógica de la mayoría del profesorado en el país:

- No reflexiona ni valora con equidad su rol trascendental como docente.
- Baja autoestima y motivación profesional.
- Vínculos conflictivos con otros agentes de socialización.

La carrera pública del profesorado es una gestión del Estado pues así lo establece el artículo 15° de la Constitución Política vigente. A partir de este mandato, normas de desarrollo constitucional han precisado sus alcances y en la actualidad dos leyes y un decreto supremo determinan sus características: la Ley del Profesorado N° 24029 del año 1984, la Ley Modificatoria N° 25212 del año 1990 y el D.S. N° 019-90-ED que reglamenta ambas leyes. Dichas normas establecen fundamentalmente los derechos y obligaciones de los profesores, su formación profesional, perfeccionamiento y especialización, condiciones remunerativas y de trabajo, estímulos y sanciones así como la estructura de la Carrera Pública señalando los mecanismos de acceso y ascenso dentro de la misma.

A pesar de estos dispositivos lo cierto, es que la carrera magisterial no ha funcionado como tal. Nunca llegaron a establecerse los mecanismos que posibilitarían su cabal funcionamiento, alentando el desempeño, premiando la calificación profesional o remunerando dignamente en virtud de ello. Hacerlo suponía invertir en el maestro, preocuparse seriamente por su desarrollo personal y profesional, cosa que no ha ocurrido.

Así mismo, se ha pretendido justificar las exiguas y desmotivantes diferencias de

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

pago entre un nivel magisterial y otro, llegando a los extremos actuales donde poco diferencia a los más altos niveles magisteriales de los primeros. Hasta el mes de setiembre del 2000, el rubro Remuneración Básica promedio de un docente estable era de S/. 0.07 céntimos, ahora es de S/. 50.00 nuevos soles.

Tampoco el ascenso abre una real oportunidad de asumir cargos de mayor responsabilidad, porque no va aparejada con mayores exigencias de calificación profesional. En parte la situación de los actuales Directores frente a los nuevos retos de conducción institucional, constituye un ejemplo de ello (Ver Tabla 1).

Tabla 1 Remuneración promedio de docentes y directores de zona rural(sector público, en nuevos soles). Perú 1998.

	D.L. 20530	D.L. 19990	AFP
Docentes	685	705	745
Directores	775	795	835

Uno de los desafíos administrativos para las instituciones educativas del Perú de hoy es innovar la percepción del contexto laboral a través de la concepción del personal, esto gracias a los aportes de la psicología organizacional en el quehacer educativo. La gestión de personal docente como parte de la gestión institucional es un sistema administrativo que desde sus inicios estuvo orientada a enfocar al personal como un "elemento" destinado a producir o servir según los objetivos de la organización. Actualmente la persona es todavía entendida como un recurso más al igual que otros recursos (materiales o técnicos), los cuales son seleccionables, disponibles, transformables y hasta desechables en una organización.

Felizmente esta concepción pragmática hoy en día está resultando inconsistente y superada por nuevos enfoques, que sin pretender ser humanistas consideran al individuo como persona con capacidad, personalidad y sobre todo con motivaciones, las cuales juegan un papel importante en el comportamiento humano, particularmente en el comportamiento laboral.

Sin embargo el avance tecnológico está creando una contradicción e inconsistencia científica con lo antes dicho, y es que cada vez aparecen también rápida y diversamente nuevas y sofisticadas tecnologías que vienen desplazando al ser humano en forma sistemática, sobre todo si su "fuerza de trabajo" es simple, mecánica y rutinaria. Pero algunos de los aspectos que resultan difíciles de emular y programar del saber y ser y humano es la creatividad, la inteligencia emocional y, específicamente las motivaciones, tema de la presente investigación, cuya problemática básicamente se plantea a continuación las siguientes interrogantes:

¿Difieren los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *aceptación social*, cuando se consideran las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?.

¿Difieren los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *reconocimiento social*, cuando se consideran las variables sexo, edad, nivel

magisterial, especialidad y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?.

¿Difieren los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *autoestima*, cuando se consideran las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad y zona de desarrollo la variable sexo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?.

¿Difieren los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *autodesarrollo*, cuando se consideran las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?.

¿Difieren los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *poder*, cuando se consideran las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?.

¿Difieren los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *seguridad*, cuando se consideran las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?.

1.2 Objetivos

A. Objetivos Generales

a. Describir el perfil de los niveles en los factores motivacionales que presenta el grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

b. Describir y comparar los *niveles* motivacionales de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción considerando las variables demográficas, ocupacionales y zonales en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

Describir y comparar los *factores* motivacionales de aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad, considerando las variables demográficas ocupacionales y zonales en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

B. Objetivos específicos

a. Describir y comparar los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en el factor de *aceptación social*, considerando las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

b. Describir y comparar los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en el factor de *reconocimiento social*, considerando las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

c. Describir y comparar los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en el factor de *autoestima*, considerando la variable sexo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

d. Describir y comparar los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en el factor de *autodesarrollo*, considerando las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

e. Describir y comparar los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en el factor de *poder*, considerando las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

f. Describir y comparar los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en el factor de *seguridad*, considerando las variables sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

1.3 Hipótesis

A. Generales

H_1 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción cuando se consideran las variables demográficas, ocupacionales y zonales en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

H_2 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los factores de aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad cuando se consideran las variables demográficas, ocupacionales y zonales en un grupo de docentes de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

B. Específicas

H_1 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de activación, expectativas, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *aceptación social* al compararse a un grupo de docentes varones y mujeres, docentes de 22-32 y de 33-43 años, docentes con y sin nivel magisterial, docentes de primaria y de secundaria,

docentes de zona rural y de zona urbana de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

H_2 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de activación, expectativas, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *reconocimiento social* al compararse a un grupo de docentes varones y mujeres, docentes de 22-32 y de 33 a 43 años, docentes con y sin nivel magisterial, docentes de primaria y de secundaria, docentes de zona rural y de zona urbana de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

H_3 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de activación, expectativas, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *autoestima* compararse a un grupo de docentes varones y mujeres, docentes de 22-32 y de 33-43 años, docentes con y sin nivel magisterial, docentes de primaria y de secundaria, docentes de zona rural y de zona urbana de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

H_4 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de activación, expectativas, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *autodesarrollo* al compararse a un grupo de docentes varones y mujeres, docentes de 22-32 y de 33-43 años, docentes con y sin nivel magisterial, docentes de primaria y de secundaria, docentes de zona rural y de zona urbana de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

H_5 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de activación, expectativas, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *poder* al compararse a un grupo de docentes varones y mujeres, docentes de 22-32 y de 33-43 años, docentes con y sin nivel magisterial, docentes de primaria y de secundaria, docentes de zona rural y de zona urbana de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

H_6 Existen diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de activación, expectativas, ejecución, incentivo y satisfacción del factor *seguridad* al compararse a un grupo de docentes varones y mujeres, docentes de 22-32 y de 33-43 años, docentes con y sin nivel magisterial, docentes de primaria y de secundaria, docentes de zona rural y de zona urbana de la USE N° 01 de Cerro de Pasco.

1.4 Definiciones operacionales

A. Conducta motivada

Variable psicológica resultante de la interacción de elementos y condiciones extrínsecas que reflejados en el organismo como necesidad o meta, incita o estimula a realizar una conducta que tienda a satisfacerla o lograrla.

B. Motivaciones psicosociales

Proceso mediador que incluye componentes subjetivos (nivel de activación y de expectativas así como estados de necesidad-satisfacción) y objetivos (nivel de ejecución y valoración de los incentivos) que influyen en la dirección o aprendizaje del

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

comportamiento laboral.

C. Niveles de Motivación

Son los componentes de medida de la conducta motivada que se evaluan a través de los grados de Activación(ACT),Expectativa (EXP, Ejecución(EJE), Incentivos (INC) y Satisfacción (SAT).

D. Factores de la Escala Motivacional

Son aquellos motivos psicosociales que al estar ímplicitos en otros, aluden a los siguientes factores: Aceptación e Integración Social (AS), Reconocimiento Social (RS), Autoestima-auto Concepto (AC), Autodesarrollo (AD),Poder (PO)y Seguridad (SE).

E. Modelo evaluativo

Es un esquema de conceptos interrelacionados que representa un punto de vista sistemático y lógico para explicar empíricamente la evaluación de los niveles y relaciones de las variables (factores motivacionales) de un fenómeno (comportamiento laboral).

F. Comportamiento laboral

Manifestación psicológica propia e integral de factores y procesos de la persona en función a condiciones y relaciones externas en un puesto de trabajo.

G. Nivel magisterial

Es la ubicación del docente en el Escalafón de la Carrera Pública del Profesorado en razón de si tiene o no título profesional y del tiempo de servicio prestados en el magisterio.

H. Especialidad educativa

Es la referencia profesional o mención del título otorgado por la Institución de Educación Superior (Universitaria o No Universitaria) que faculta ejercer al docente en el nivel de educación inicial, educación primaria o educación secundaria en un centro educativo.

I. Tipo de gestión institucional

Es la caracterización que tienen los centros educativos en dos grandes grupos: los centros de gestión estatal creados y sostenidos por el Estado, las Municipalidades o los Gobiernos Regionales; y los centros de gestión no-estatal creados y sostenidos por personas de derecho privado, naturales o jurídicas.

J.Zona o región de desarrollo

Medida de la diferenciación o semejanza ambiental y social de los centros poblados en áreas rurales y urbanas en base a ciertas características establecidas por el Instituto e Estadística e Informática y reconocidas por el Ministerio de Educación (R.M. N° 0832-93-ED).

1.5 Importancia y Justificación del Estudio

Cada año, al comenzar las clases, los docentes alistan sus implementos educativos tales como los planes curriculares, plan de lección, métodos o estrategias de enseñanza, medios y materiales audio-visuales, instrumentos de evaluación y normas educativas que han venido sistematizando en sus años de servicio y de capacitación, pero hay algo que entre otras cosas no se atiende lo suficiente, ya sea por los mismos maestros o por el personal directivo: las motivaciones del docente. Lo cual según Clifford (1987) constituye un principio básico, que de no comprenderse y administrarse podría afectar considerablemente su comportamiento y por ende su desempeño laboral. Ello sustenta la importancia de la psicología educativa que trata no sólo sobre la naturaleza del aprendizaje y del alumno sino también de la enseñanza y del docente.

Para Galeano (1998), el relativo aumento de la oferta y demanda docente en realidades como la nuestra, puede atribuirse en parte a la presión o explosión demográfica, a la privatización de la educación y a la competencia organizacional, entre otras razones. Sin embargo, la oferta de trabajo docente calificado puede verse afectado por una falta de incentivos y motivaciones, que hacen del puesto de docente sea uno de los menos atractivos, a no ser por gente desocupada, subempleada o despedida, que de ejercer la docencia, atentaría contra la calidad de la educación que se propone.

Es por ello que se pretende realizar una investigación que contribuya a descubrir y describir mejor aquellos niveles motivacionales que en alguna medida estarían influyendo en la actividad o comportamiento docente, sobre todo si reconocemos que los incentivos no son muy expectantes ni satisfactorios para el profesorado, aún en ciertos centros educativos particulares.

Si el personal docente representa un porcentaje (15%) importante en la población económicamente activa, entonces es una población que no solo debe ser estudiada sino atendida urgentemente en sus necesidades y problemas. Justamente hay entidades privadas como el Instituto de Pedagogía Popular (1993) que en convenio con el Ministerio de Educación han reiterado la conveniencia de mejorar una política integral y efectiva de recursos humanos para el personal docente en la que debe considerarse previamente el estudio de la motivación y satisfacción psicosocial.

Si bien se han realizado estudios similares al presente, al parecer no son suficientes, porque siendo tan obvia, la desmotivación magisterial, hasta ahora no ha sido atendida como debiera, y mientras ello suceda, no serán menos importantes las investigaciones que se realicen al respecto.

En algo que marca la diferencia con otros trabajos, es que en el presente estudio se adopta un modelo teórico-explicativo de la motivación y el comportamiento, el cual se relaciona con la adaptación de un instrumento psicológico al sector magisterial, ambos inéditos en la intención de investigar aproximativamente el comportamiento de una población que forma parte del “Perú Profundo”: el magisterio de Cerro de Pasco. Por otro lado, en el quehacer educativo, según refiere Huertas (1997), es necesario comprender el papel preponderante que juegan las motivaciones en el docente, no solo para el conocimiento y comprensión del comportamiento laboral sino también para su predicción y cambio.

La preocupación actual que existe en nuestro país por la motivación, el desempeño,

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

los incentivos y la satisfacción laboral del docente, ha dado lugar a algunas jornadas de reflexión, críticas y propuestas en simposios, seminarios, congresos, publicaciones y proyectos. Sin embargo, existen todavía algunos vacíos y dudas, que plantean la necesidad de investigar más y de atender dichos problemas.

Las exhortaciones de calidad educativa de parte de los últimos gobiernos pueden fracasar en su intento de hacer del personal docente más competente para desempeñar su trabajo, si es que no se reconoce los principales determinantes del desempeño ni se comprende la influencia de sus motivaciones en el comportamiento laboral y en su calidad de vida. Aunque el propósito de la presente investigación no es el de comprobar la eficacia de los procesos de selección del personal (Concursos Públicos para Nombramientos) ni de capacitación del personal (PLANCAD y PLANGED), puede servir para ello.

Landsheere (1998), afirma de que no obstante los resultados fallidos de la investigación psicológica y educativa:

-Debería efectuarse una evaluación permanente o longitudinal del rendimiento y comportamiento de carrera en el curso de los estudios y también durante el ejercicio profesional del profesor.

-Serían necesarias amplias investigaciones para perfilar mejor las características y necesidades psicológico-sociales reales e ideales del docente.

Los resultados de la presente investigación podrían servir de base para futuras investigaciones sobre la motivación del comportamiento docente o tambien para correlacionarlos con otros estudios más o menos similares, así mismo, la información podría ser considerada en los proyectos o programas de evaluación e incentivos que podrían darse al magisterio peruano. Cabe aclarar que no se pretende enfocar la problemática motivacional en toda su magnitud sino aportar a su reconocimiento y reflexión a partir de una investigación concreta.

1.6 Limitaciones de la Investigación

Se considera que el presente estudio de tipo descriptivo-comparativo es un intento inicial para poder identificar las motivaciones psicosociales típicas del docente pasqueño, debido a ello se trató preliminarmente de investigar el mayor número posible de factores y niveles motivacionales. Sin embargo el estudio tuvo que abocarse solamente a los niveles y factores motivacionales considerados en el instrumento adaptado.

Se había previsto en el Proyecto de Tesis realizar el estudio en la jurisdicción de la Unidad de Servicios Educativos N° 06 de Lima, para lo cual se solicitó mediante el Formulario Unico de Trámite 090100, la autorización correspondiente, pero fue atendida a destiempo y archivada sin proveído alguno, por lo que fue necesario reiterar la gestión en la USE N° 01 de Cerro de Pasco, aprovechando las estadías por trabajos temporales del autor en la referida ciudad.

Aún cuando había autorización oficial de la Dirección Regional de Educación de Pasco, hubieron algunas resistencias de los Directores, e inclusive del personal docente, para la aplicación del instrumento, por lo que se tuvo que contar con el apoyo del Personal Especializado de Gestión Pedagógica del Nivel Primario y de Secundaria.

Algunos centros educativos sorteados estaban ubicados en zonas rurales de difícil acceso, por lo que fue necesario reconsiderar el muestreo preliminar pero siempre respetando la aleatoridad de la muestra. En otros casos fue necesario eliminar algunos docentes sin nivel magisterial sorteados debido a que eran quechua-hablantes y manifestaron serias dificultades en la comprensión de la encuesta. Así mismo, en el muestreo no fueron considerados los centros educativos de los distritos de Pallanchacra y Ticlacayán por no contar con suficiente personal docente que permitiera cubrir las combinaciones esperadas de las variables independientes (sexo, edad, nivel magisterial y especialidad educativa).

Para Sulmont y Valcarcel (1993), el Perú es un país mas bien campesino y minero sin embargo poco se conoce sobre el papel que cumple la educación en los campamentos mineros y en las cooperativas agropecuarias. Al indagar por los estudios y materiales existentes al respecto se encontró unos pocos diagnósticos, informes y artículos con valiosa información empírica, aunque limitados a aspectos puntuales y alejados de una perspectiva analítica e integral que permita entender la educación y la docencia a la luz de la psicología y concretamente de las motivaciones del docente.

Por otro lado, cabe destacar la gran cantidad de publicaciones mas bien extranjeras sobre la motivación en general ya sea de trabajadores o empleados industriales de empresas privadas y de zonas urbanas lo que contrasta con los escasos reportes de investigaciones nacionales o en idioma español sobre las motivaciones psicosociales o específicas de docentes estatales de zonas alto-andinas y rurales como Cerro de Pasco.

La planificación, organización, implementación y parte de la ejecución (hasta la recolección de datos) se efectuaron en el transcurso del año 2000-2001. El lector comprenderá que entre estas fechas y la evaluación e impresión final del informe, se abre un pequeño abismo de un año mas o menos. Lamentablemente por dificultades propias de la investigación y ciertos imponderables, hubo un retraso involuntario en relación al cronograma propuesto en el Proyecto de Tesis, por lo que se asume la autocrítica correspondiente aun cuando se trate de un imprevisto.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Psicología y Administración Educativa

Lo que a continuación se plantea, es un esfuerzo para mostrar cómo la teoría psicológica y la práctica pedagógica pueden y deben relacionarse para conseguir una organización y un sistema educativo eficiente. Si bien la psicología aplicada a la educación trata básicamente sobre qué, cómo y por qué del comportamiento en la enseñanza y el aprendizaje, no tiene en sus manos todas las soluciones que necesitan los directores o administradores de la educación, pero si puede ofrecerles alguna informacion u orientación teórica y empírica referida a ciertos fenómenos psicosociales y contextuales a fin de mejorar la gestión pedagógica e institucional.

Actualmente el sistema educativo peruano según la Organización Interna del Ministerio de Educación (D.S. N° 051-95-ED), está conformado básicamente por la Gestión Pedagógica y la Gestión Institucional, lo que antes se denominaba el Área Académica y el Área Administrativa, respectivamente.

La presente investigación tiene que ver más bien con la gestión institucional toda vez que se trata de aspectos relacionados con uno de los principales agentes de la

educación, como es el personal docente, por lo que se requiere asumir enfoques de la psicología aplicada a la administración educativa.

Administrar instituciones educativas sin poseer ni manejar la información técnico-científica que ofrece la psicología aplicada significaría administrar de un modo no profesional y poco responsable e incompetente. Es por eso que Ordoñez (1997) distingue dos fases en el progreso de la psicología aplicada a las organizaciones educativas:

"Una primera fase puramente psicotécnica (práctica) orientada a cuantificaciones psicométricas. Y un segundo período, de consolidación (científica), que tiene como objetivo el análisis global del individuo-trabajador en las dimensiones productiva, personal y social (una vez superada la concepción simplista del trabajo como dimensión "jurídica-económica")".

Por lo que hoy sabemos la psicología educativa según Clifford (1987) tiene entre otras, dos funciones principales: i) desarrollar teorías y modelos de los procesos y productos de la enseñanza-aprendizaje, y ii) formular orientaciones prácticas del comportamiento del alumno y del docente en el contexto educativo. Obviamente, lo que aquí se pretende en lo posible, es cumplir en parte con el desarrollo de un modelo motivacional y tambien sistematizar información orientadora respecto al comportamiento docente.

Se define la administración como el proceso de planificación, organización, dirección y control de los medios y elementos para lograr los objetivos de la institución, entendiéndose por proceso la forma sistemática de realizar actividades. Así, para Sachs (1992) planificar es la función de determinar los objetivos de la institución y los medios para lograrlos estratégicamente. Organizar, es la función de disponer las actividades y condiciones de sus elementos para alcanzar la productividad esperada. Dirigir, es la función de liderar y motivar el comportamiento laboral del personal. Controlar, es la función de asegurar el rendimiento de los recursos según lo programado. Para mayor ilustración de los procesos de la administración referidos se presenta la siguientes figura:



Fig. 1. Procesos y Funciones de la Administración de Personal

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Por lo visto, el presente estudio por tener un carácter evaluativo del personal, se ubica en el proceso de organización, y por tener como objeto de investigación a las motivaciones, se ubica en el proceso de dirección. En tal sentido, el marco teórico se desarrolla en función a los procesos administrativos mencionados: la organización y la dirección.

2.2. De la Organización

Aún cuando no es objeto del presente estudio la evaluación del desempeño, es conveniente referir algunos aspectos de tal forma que no se confunda con la evaluación del comportamiento, no obstante que tienen algunos componentes comunes o afines. En la evaluación del desempeño se puede asumir diversos enfoques, los cuales reciben denominaciones como calificacion de méritos, supervisión laboral, control de tareas o de la productividad, medición del rendimiento, inspección del trabajo, registro de tendencias, etc. Si bien hay especialistas como Deming (1986) que no están totalmente de acuerdo con la evaluacion del rendimiento del personal, el común de las definiciones sobre la evaluación del desempeño, permite afirmar con Ivancevich et al (1996) que se trata de una metodología (posterior al control) que centra su atención en la medida que los empleados han alcanzado los niveles de trabajo esperados durante un determinado período de tiempo, para tomar una decisión administrativa proactiva y estratégica.

A. La Evaluación del Personal

Organizar una institución es dotarla de casi todos los elementos necesarios para su funcionamiento: recursos económicos, materiales, tecnológicos y humanos. La presente investigación precisamente trata sobre la organización de los “recursos humanos” (personal docente). La organización del personal es un sistema orientado mayormente a seleccionar, capacitar, evaluar y compensar a los recursos humanos según lo planificado. Según Stoner y Freeman (2000) la selección, comprende el análisis y diseño de puestos, el reclutamiento, la calificación del currículum, la aplicación de pruebas y la entrevista personal. La capacitación, implica la inducción, el diagnóstico-atención de necesidades de aprendizaje y el desarrollo del personal. La evaluación, comprende la medición del desempeño laboral y también la evaluación del comportamiento del personal. La compensación, implica la política de incentivos, las negociaciones y los servicios al personal.

Este estudio al tratar sobre el comportamiento humano y específicamente sobre las motivaciones psicosociales, se ubica en el proceso de evaluación del personal, tal como se destaca en la figura siguiente:

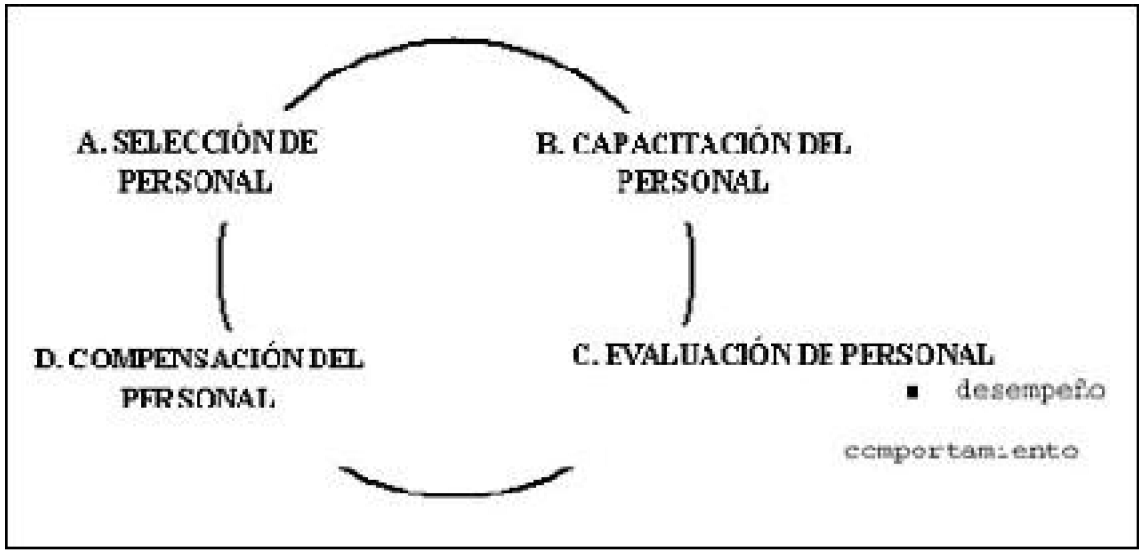


Fig. 2. La Evaluación del Comportamiento en la Gestión de Recursos Humanos

La evaluación del personal, es definida por Cummins y Schwab (1994), como la formación de juicios sobre el valor de aquellas áreas del comportamiento de la persona que tiene relevancia para su desempeño en un puesto de trabajo. Los objetivos de la valoración se logran en base a determinados criterios o normas y mediante métodos, técnicas e instrumentos de medición técnico-científica.

La evaluación del personal, es también, una sistemática apreciación de aspectos fuertes y débiles pero sobre todo del potencial psicológico de un individuo en su puesto de trabajo para su respectivo desarrollo en beneficio propio y de la organización. Sintetizando con Ordóñez (1997), diremos que la evaluación del personal es el proceso de cuantificación y calificación por el cual se estima el rendimiento (producto) y el comportamiento (proceso) global del personal, a veces con fines de retroalimentación o de reingeniería.

La evaluación del personal es un proceso de la administración o gestión de recursos humanos que se realiza tanto en instituciones públicas como privadas, ya sea por razones de burocracia o de competitividad, respectivamente. En el sector educación de nuestro país, la evaluación del personal es conocida como Supervisión Educativa, la cual implica más bien la evaluación del desempeño (pedagógico) que del comportamiento del docente; ésta última generalmente se realiza cuando hay algún incidente y a través de un proceso administrativo; las pocas veces que se hace para efectos de promoción o ratificación en el puesto de trabajo adolece de técnica, objetividad y eficiencia.

Las acciones de supervisión educativa se enmarcan dentro de las normas legales y técnicas generales o específicas que regulan el funcionamiento del sistema educativo peruano, tales como:la Constitución Política del Perú (Artículo 16°), la Ley General de Educación N° 23384 (Artículo 12°), Decreto Legislativo de Organización y Funciones del Sector Educación N° 135, y otros decretos supremos, resoluciones ministeriales o directorales y lineamientos de política educativa.

B. La Evaluación del Comportamiento

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Para lograr el conocimiento y la comprensión del comportamiento humano en la labor educativa es necesario tener en cuenta ciertos elementos (diferencias individuales, el sistema educativo y el medio ambiente) propuestos por la psicología aplicada al comportamiento organizacional, los que pueden observarse en la siguiente figura adaptada de Davis y Newstrom (1997):



Fig. N° 3. Elementos del Comportamiento Laboral

Muchinsky (1988) afirma que, en la evaluación del personal se define el comportamiento como una manifestación psicológica propia e integral de factores y procesos del individuo en función de la estimulación y relaciones con el medio. El comportamiento en general se caracteriza por ser fáctico, específico, mensurable, funcional, dinámico y verificable. El comportamiento tiene variables independientes (medio ambiental y social), intervinientes (factores condicionantes y procesos mediadores como la motivación) y dependientes (propiedades y formas conductuales como las actitudes).

El comportamiento laboral en general depende entre otros factores de las motivaciones de las habilidades y de la personalidad del individuo. Sin pretender subestimar la importancia que tiene la habilidad y lo que ella supone como por ejemplo la inteligencia, aquí solo se tratará la evaluación de las motivaciones no sin antes reiterar la influencia que tienen también otras variables de la personalidad en relación al desempeño. Así, se requiere de un mínimo de habilidad antes de que el personal pueda llevar a cabo una tarea, sin importar cuan altamente motivado se encuentre. Igualmente, la suficiente habilidad no tendrá como resultado un desempeño exitoso si el trabajador se encuentra renuente o desmotivado a desempeñar su trabajo como debe ser.

Los resultados obtenidos de la evaluación del personal y sobre todo de la evaluación del comportamiento permite favorecer, según Dessler (1996), el reconocimiento y mejora del desempeño, las políticas justas de compensación, las decisiones y ubicación del personal, la atención de necesidades de carrera, el enfrentamiento a los desafíos

externos o internos, la detección de errores, excesos u omisiones en la informacion, la planificación y la ejecución de acciones del personal.

Ya sea que los enfoques de evaluación del personal estén centrados en el desempeño y comportamiento laboral pasado o futuro, entre las técnicas e instrumentos que permiten la mencionada evaluación tenemos (Weiss, 1992): las autoevaluaciones personales, las entrevistas psicológicas, los registros de calificación, conductual y las escalas psicológicas. Precisamente, estas últimas son las que se emplearon en la presente investigación.

C. Modelo Evaluativo

Una organización (educativa), según Werther y Davis (1996) no puede adoptar cualquier enfoque de evaluación del desempeño o del comportamiento. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El modelo debe identificar los elementos relacionados con el comportamiento laboral, medirlos y proporcionar retroalimentación al empleado y al personal directivo. Si los criterios o normas no se basan en elementos relacionados con el puesto, pueden traducirse en resultados imprecisos y subjetivos.

Entre los diversos modelos de evaluación de personal se ha adaptado el Modelo de Evaluación del Comportamiento Laboral, tal como se observa en la Fig. 3, basado en el modelo propuesto por Florez (1996) para quien el desempeño es la variable clave del comportamiento organizacional, y está determinado por múltiples factores, incluyendo la personalidad (y las motivaciones). Para tener una claridad suficiente sobre el modelo del comportamiento laboral, conviene indicar la manera como se relacionan los factores que lo afectan. Esto nos permitirá entender mejor la conducta individual de cualquier docente. La referida figura presenta un modelo que ilustra los niveles de los factores motivacionales del comportamiento laboral.

El modelo sugiere que el comportamiento está inicial y principalmente condicionado por el nivel de activación antes y/o durante el trabajo. Una vez producido el desempeño, la persona obtiene determinados incentivos o refuerzos y los compara con aquellos que esperaba (expectativas). Dependiendo del ajuste percibido entre los incentivos “obtenidos” y los “esperados”, se afecta el nivel de satisfacción de la persona, modificando así su nivel de motivación inicial para la ejecución de una nueva tarea, es decir se produce el aprendizaje y/o retroalimentación del comportamiento laboral

A la larga, este proceso también afecta el nivel de conocimientos o capacidad y otras características de personalidad del docente. O sea, si la persona logra satisfacer regularmente sus necesidades estará más dispuesta a adquirir toda la capacidad para un mejor comportamiento y desempeño y las tareas. Igualmente, su personalidad resultará más adecuada o ajustada lo mismo que su estilo de aprendizaje.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

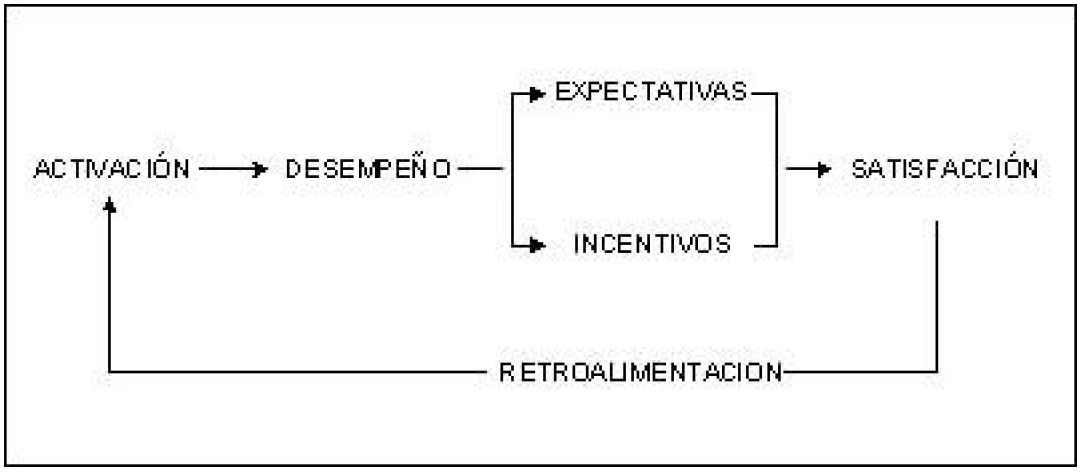


Fig.4. Modelo Evaluativo de los Niveles Motivacionales del Comportamiento Laboral

Florez (1996) estima que una de las tareas más difíciles a la que se enfrenta todo investigador del comportamiento es poder discriminar claramente los problemas causados por falta de motivación de aquellos otros que tienen un origen distinto. Si se pudiera desarrollar la habilidad para saber cuándo una merma en el rendimiento se debe a una baja en la activación, gran parte de los problemas diarios que aquejan al directivo o supervisor estaría totalmente resuelto. Desdichadamente, muchos problemas de rendimiento que no tienen un origen motivacional son tratados como si lo tuvieran, lográndose así muy pobres resultados. De la misma manera, otros problemas de desempeño o ejecución que sí tienen un claro origen motivacional son enfrentados como si no lo tuvieran, lográndose igualmente muy pobres resultados.

2.3. De la Dirección

La dirección es la función administrativa de liderar y motivar en los miembros de una organización para que actúen de tal forma y grado que puedan lograrse los objetivos con los recursos disponibles. Según Ivancevich et al (1996), la dirección marca las metas y el camino para siempre mejorar la calidad de productos y servicios mediante el esfuerzo y refuerzos del personal. La evolución de la gestión de personal en las organizaciones ha atravesado y aún atraviesa por uno o más de los siguientes modelos de dirección:

- Dirección de Administración de Personal: Viene a ser una visión tradicional de la función del personal, con una insistencia clara en temas como la reducción de costos y el cumplimiento de la ley.
- Dirección de Relaciones Industriales: Es una versión de la gestión de personal, donde los gremios, han obtenido altas cuotas de poder condicionando a las autoridades a mantener un acento eminentemente de negociación.
- Dirección de Recursos Humanos: Es una visión contemporánea de la gestión de personal, a la que comienza a verse como una función estratégica de la institución para lograr la productividad. O sea, se considera que el personal posee ciertos

recursos que se pueden detectar, potenciar, utilizar.

- Dirección de Personas: es una visión de futuro de la función del personal orientada a la búsqueda de la satisfacción no solo del cliente externo sino tambien del interno. Tiene un estilo y una cultura integrados en todos los estamentos de la institución, donde prima el tratamiento progresivo de las personas porque éstas constituyen la mayor inversión que se pueda realizar.

Los modelos de dirección descritos constituyen coordenadas que pueden conformar un eje, representado en la siguiente figura propuesta por Ordoñez (1997).

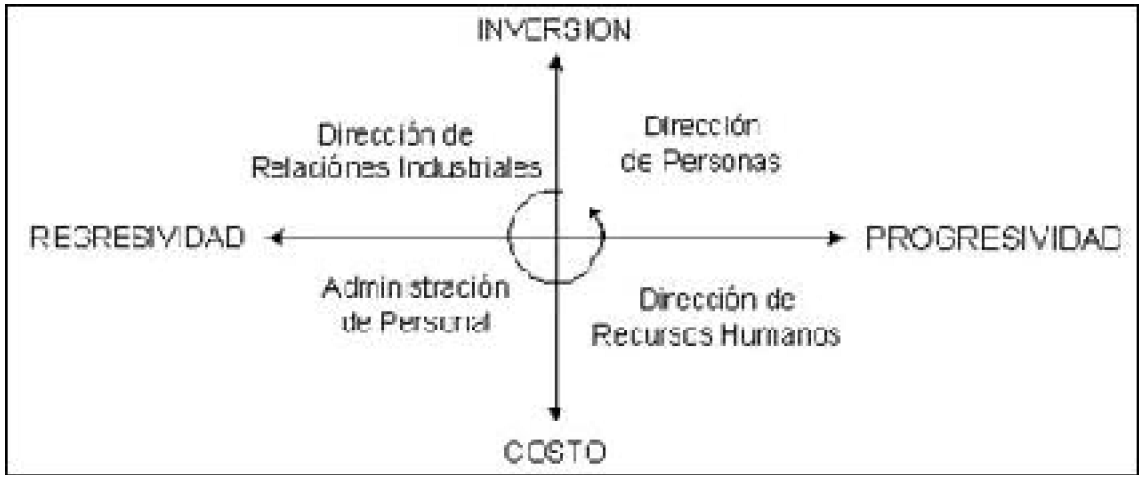


Fig. 5. Modelos de Dirección de Personal

La mayoría de los defensores de la gestión de la calidad total como Ciampa (1993) entre otros, sostienen que la responsabilidad de mejorar la calidad recae sobre la dirección. Los retos planteados por la competitividad global y por la excelencia demandan que la dirección se oriente a adoptar un estilo de liderazgo y motivación de los recursos humanos que se traduzca en continuas mejoras y en la satisfacción de usuarios pero también del personal. Es necesario reconocer que la motivación del personal docente como función directiva en la administración educativa no ha tenido precedentes y si los tuvo no representaron incentivo o compensación alguna.

A. La motivación

La evaluación de las motivaciones humanas en el contexto laboral y particularmente en el sector estatal ha avanzado lentamente y con gran dificultad, y hasta hace poco la mayoría de los investigadores tendían a evaluarla a través de actitudes de satisfacción laboral, de la moral del trabajador y de las características de personalidad.

La motivación (aunque para Aldag y Brief, 1993; sería mejor hablar de motivaciones) constituye una variable conductual que engloba distintos fenómenos psicológicos (procesos, estados, componentes y / o respuestas) y en la que se da una variada gama de problemas, tanto metodológicos como conceptuales. Aunque no es el momento de una gran revisión bibliográfica al respecto, no obstante ha de relievarse las dificultades que concurren cuando se pretende estudiar y explorar las motivaciones, puesto que cada

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

autor, tal como refiere Gónzales D. (1995), investiga, evalúa, describe e interpreta de manera diferente según su marco teórico. Pero cualquier definición o modelo acerca de las motivaciones ha de ayudar a comprender este fenómeno tan complejo y sutil como es la motivación humana.

Se conceptualiza pues, las motivaciones como elementos de activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas. No se trata, pues, de una sola motivación, sino de muchos factores motivacionales relevantes para explicar la conducta y las actitudes de las personas en las distintas tareas.

Woolfolk (1996) afirma que uno de los ámbitos donde el estudio de las motivaciones ha ocupado un papel central ha sido y es la realidad educativa, pero quizás más en el alumnado que en el profesorado, y es ahí donde se intenta insertar la presente investigación, es decir la motivación en el docente. Pero no resulta tan fácil evaluar directamente los motivos psicosociales o laborales, sino que se deben inferir a través de la conducta que realiza el profesor en relación con diferentes tipos de expectativas e incentivos y también en un entorno de cambio y desarrollo.

a. Concepto

Para empezar a delimitar las primeras líneas del significado de motivación, sigamos un camino conocido, recurramos a la autoridad más relevante en materia de habla castellana: La Real Academia. En la tercera acepción del término motivación dice que la motivación es un ensayo mental preparativo de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia. Sólo que se añade dos aspectos más que aún estando implícitos en la definición académica, es conveniente resaltar. El primero hace referencia a la necesidad de enfatizar que la motivación se entiende como un proceso psicológico (no meramente cognitivo, la energía que proporciona la motivación tiene un alto componente afectivo-emocional) que determina la planificación y la actuación del sujeto. El segundo es que sólo se puede aplicar con propiedad y conformidad el concepto de motivación cuando se refiere al comportamiento humano que tiene algún grado de voluntad, el que se dirige hacia un propósito personal más o menos internalizado.

Un motivo refiere a un conjunto de pautas para la acción, emocionalmente cargadas, que implican la anticipación de una meta u objetivo preferido. En algún sentido el término común de deseo, como movimiento enérgico de la voluntad hacia el conocimiento, posesión o disfrute de una cosa (Diccionario del RAE), podría ser su mejor sinónimo.

Por otro lado, English (1981) considera que la motivación es un término general para indicar que los actos de un organismo son determinados, en parte, por su naturaleza o “estructura interna”. La causa de que la propia conducta tome esa dirección, con preferencia a otra, depende menos del estímulo que de la clase de persona que se es y del estado o condición en que se está. No existe en uso término alguno que designe exclusivamente estos “resortes de acción”. Los numerosos términos que se refieren brevemente aquí pueden representar diferencias o contradicción, similitud o interrelación tanto teóricas como terminológicas: fuerza motivadora, impulso (urge, drive, impulse), incentivo, necesidad, volición, apetito (craving), deseo (desire, wish), tendencias a la

acción o determinadas, reacción definida, respuestas prevalentes, actitud (set), interés, horme, designio y, o propósito, etc.

Las agrupaciones de motivos relacionados generarían las grandes tendencias de acción o motivos sociales, como la tendencia a intentar ser eficaz en las acciones que emprendemos, la tendencia a dirigir de alguna manera el comportamiento de los otros o la tendencia a buscar en los demás algún grado de reconocimiento afectivo. Hablamos de tendencia porque un motivo nos mueve (aquí si vale la redundancia) a anticipar unas metas determinadas (ser eficaz, agradable, influyente). Esta tendencia se ha formado y construído en la personalidad del individuo; no es algo estable ni permanente. Nuestros deseos varían, se forman y hasta se deforman.

A modo de síntesis, Cabral (1986) define el motivo como un estímulo o conjunto de estímulos, externos o internos, reales o imaginados, que reflejándose en el cerebro, bajo la categoría de necesidad, deseo o anhelo, incita a actuar y dirige la actividad que tienda a satisfacerla. Es decir que el motivo surge cuando se concreta el objetivo capaz de satisfacer la necesidad o el deseo.

b. Análisis e interrelaciones

En general, el término motivo (del latín motum, variación de movere, significa mover) lo introdujo James Mill a principios del siglo XIX. Por otro lado, I. Kant llamó “voluntad” a este concepto, que era la última de tres categorías psicológicas principales; las otras eran el conocimiento (cognición) y el sentimiento (emoción). Para Cohen (1991) los estudiosos anteriores en vista de la pobreza de sus idiomas respectivos en cuanto a palabras que describieran los conceptos motivacionales, recurrieron al término inglés “apetito” y al vocablo alemán “bestrebung vermogen (facultad de esforzarse).

Por otro lado, para Schelling (1989), el concepto de meta dispone de algunos sinónimos como los de fin u objetivo, pero ¿qué es lo que conforma cada propósito concreto? Pues bien, una meta específica no se define tan sólo a partir de los componentes del proceso motivacional, no queda concretada sólo con lo que pueda establecer un determinado motivo. Diríamos que un deseo no conforma del todo un propósito; éste se tiene que enfrentar y pulir en relación a otros componentes del escenario concreto en que se produce.

Desde luego el establecimiento de una meta dependerá, entre otras cosas, del significado social que se atribuya a esa situación, del valor que se le atribuya, de la dificultad que se perciba, de la complejidad de las acciones que conlleva satisfacerla, etc. En definitiva, no se puede concebir la existencia de metas puras o aisladas. Sería entonces más correcto hablar de las metas como si fuesen estados entrelazados en perpetuo flujo.

Es obvio que al estudiar las motivaciones se está tratando con una serie de fenómenos que son muy elusivos, y que el investigador cuando pretende trabajar con ellos siempre se encuentra con varios problemas. Por citar algunos, según Maslow (1994):

¿Cuántos motivos actúan en una persona?

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Ante un escenario cotidiano concreto aparece una gran variabilidad interindividual de motivos y metas en las personas que participan en esa situación. Una misma persona en situaciones similares puede optar por acciones y metas distintas, según el momento, dependiendo de una serie de circunstancias muy difíciles de delimitar. Por tanto, no resulta fácil determinar y definir todos los motivos implicados en una acción o conducta.

¿Se trata de un proceso motivacional jerarquizado en diferentes niveles?

Se habla del mismo proceso motivacional cuando se tiene una tendencia de acción general y básica, casi inconsciente (cómo buscar afecto en los demás), que cuando se actúa por un interés concreto elegido voluntariamente para comportarnos de una manera en una situación cotidiana. Cada proceso o factor motivacional puede tener diversos o similares niveles y formas de manifestación.

¿Qué aspectos se debe considerar para determinar el grado de motivación de una persona?Dicho de otro modo, ¿cuáles son los mejores indicadores de motivación (psicosocial)?

Muy resumidamente y siguiendo en parte a Huertas (1997), los mejores indicadores de la motivación son tanto los niveles (esfuerzo, aspiración, perfomance, estímulos y equilibrio) como los respectivos factores (afiliación, prestigio, autoconcepto, autorealización, autoridad y bienestar) es por ello que para el presente estudio se ha escogido la Escala de Motivaciones Psicosociales de J. L. Fernández (1987).

c. Dimensiones y contexto

Cuando se trata de la motivación, según Bolles (1990), conviene remarcar más detenidamente la idea de que hablamos de un proceso psicológico y dinámico, más que de un estado físico y fijo. Como todo proceso lo conforman una serie de estados o fases de carácter cíclico que están en continuo flujo, en crecimiento o en declive. Se incluye en este proceso motivacional todos aquellos factores cognitivos y afectivos que influyen en la elección, iniciación, dirección, magnitud y calidad de una acción que persigue alcanzar una meta determinada.

Por otra parte, podemos considerar que ese dinamismo motivacional dentro del sujeto está regulado y graduado según Huertas (1997), por tres dimensiones o coordenadas:

- Aproximación-Evitación.- Estudiar la motivación no es sólo estudiar nuestras preferencias o deseos apetecibles, sino también aquellos que queremos evitar. La meta es algo más o menos deseada o más o menos evitada.
- Autoregulada(intrínseca)-Regulada (extrínseca): una acción puede surgir de intereses o necesidades personales o puede estar más o menos graduada por las circunstancias de la situación en que nos encontramos.
- Profundo(implícito)-Superficial(auto-atribuído): según se trate ya sea de un proceso muy amplio, de una tendencia general básica, muchas veces no consciente o se trate de un planteamiento consciente de intereses concretos.

Es conveniente advertir que estas dimensiones son meros criterios para ordenar el

proceso motivacional dentro de cada persona. No son criterios ontológicos; su función es simplemente clasificar y organizar la compleja diversidad que se mezcla comúnmente dentro del campo motivacional.

Por otra parte, hay que tener presente también que no hay proceso humano, según Mankeliunas (1997), que se pueda entender fuera del marco social en el que se da, que es lo que origina y conforma. Aunque se siga en este estudio una estrategia centrada en el individuo para ver cómo se conforma el proceso motivacional dentro de lo psíquico, siempre se tendrá presente que la actividad humana se da siempre en sociedad.

En cada contexto la persona recibe ciertas señales de activación, observa ciertos indicadores, destaca unos estímulos sobre otros, percibe algunas demandas, conoce los incentivos que puede conseguir, etc. Como es fácil de imaginar, todos estos elementos implícitos en una situación tienen una participación determinante en el proceso motivacional del sujeto.

Según Lewin (1967), se habla siempre de un contexto interpretado por el sujeto más que de un conocimiento y de una recepción inmediata de la situación. Cada persona interpreta, percibe cada contexto en virtud no sólo de las características de ese entorno, sino también del conocimiento, conforme los ha aprehendido de su mundo social. En definitiva, el entorno no solo se reconoce, sino que se construye interpretándolo, y es que probablemente no lo sabemos hacer de otro modo.

Arnau (1984) afirma que, antes que nada es conveniente señalar que la idea extendida comúnmente de que hablar de motivación es referirse a aquel proceso que explica el por qué de la acción humana, es una idea no del todo adecuada. Las razones que determinan una acción no son sólo motivacionales, hay otras causas o condiciones: lo que sabemos hacer, lo que nos dejan hacer, lo que nos obligan a hacer son también causas y orígenes de nuestro comportamiento.

Pongamos un ejemplo cercano: ¿Cuáles son las razones que explican las conductas que lleva a cabo un docente al preparar una clase? A saber; la voluntad o preferencia en el tema o grupo de estudio, el tiempo disponible, las fuentes de información accesibles, las normas de la institución, los objetivos de aprendizaje, los criterios de evaluación del docente, las estrategias de enseñanza, los hábitos de trabajo o de investigación, etc. Pues bien prácticamente sólo la primera es propiamente motivacional.

Al respecto Cofer y Appley (1989) sostiene que, con tan sólo querer no se desarrolla una acción. Hay razones no personales que pueden justificar ciertas actividades, razones que están en la situación concreta en donde se realiza la acción: en las condiciones física y sociales del entorno. Sin embargo, cabe aclarar que las otras razones que explican una acción, las que no son motivacionales, no siempre están fuera del sujeto. También hay otros determinantes personales como las creencias, los conocimientos y los valores que resultan de la elaboración cognitiva de nuestra experiencia y que sesgan el tipo de acción de cada uno.

B.Motivaciones sociales

El sistema psicológico del ser humano, según Mayor y Pinillos (1990), está conformado

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

por un conjunto interrelacionado de procesos o variables, y la motivación es solo uno de esos procesos o conceptos básicos cuya función se ha hecho tan automática que muchas veces pasa desapercibida o irreflexiva en el comportamiento por su misma naturaleza. En general los motivos, entre otras clasificaciones, pueden ser individuales y sociales, los cuales solos o combinados han generado los tipos de motivaciones, entre ellas las motivaciones sociales, que dicho sea de paso, es uno de los conceptos o constructos explicativos de la psicología social.

Según McGregor (1984) en el análisis psicológico de las necesidades humanas tradicionalmente se ha establecido la distinción entre motivos primarios o biológicos y motivos secundarios o aprendidos. A éstos últimos, a menudo, también se les ha denominado motivos sociales. O sea, las motivaciones sociales son necesidades aprendidas que se desarrollan y expresan en la relación con otras personas, es decir, se encuentran determinados por el medio y la cultura.

Sin embargo, Garrido (1996) afirma que bajo el epígrafe de motivación social se agrupan motivaciones extrínsecas e intrínsecas que abarcan dos órdenes muy diferentes de fenómenos: los psicológicos, que tienen que ver con las propiedades mentales de los individuos, y los sociales que derivan de las interrelaciones entre las personas. O sea, la persona concebida como organismo y la persona concebida como ser social confluyen en el análisis de la motivación social.

Pero, también es cierto que el análisis de los procesos psíquicos, y de manera particular los procesos motivacionales que impulsan y marcan dirección a las actividades comportamentales, hay que analizarlas a nivel individual, puesto que son las personas las que se movilizan, se emocionan y actúan, condicionados por el medio externo, pero de formas específicas. Por ejemplo, Garrido (1996) plantea el análisis de la motivación social desde un punto de vista evolutivo. El punto de partida es que los sucesivos estadios vitales o fases del desarrollo ontogenético no sólo introducen nuevos tipos de organización cognitiva, sino que también aportan nuevas formas de motivación.

a. Niveles y factores motivacionales

A fin de comprender mejor algunos conceptos que son objeto del presente estudio, se adicionará brevemente algunas nociones fundamentales, según English (1987), sobre cada uno de los niveles de motivación (activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción), para luego hacer lo propio con los factores motivacionales (aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima, autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad.

- Activación.- Es el nivel de impulsión o reacción de una actividad o proceso de un sistema a otro hacia la ejecución. El nivel de activación del sistema total sería el grado de tensión. Se distingue de la estimulación, que debe restringirse a la influencia externa. Así mismo, el Indice de Alerta es el nombre para todas las influencias, conocidas o meramente inferidas, que determinan la prontitud de una persona para responder en un determinado momento a determinada situación.
- Expectativa.- Es el nivel de disposición emocional o de actitud tensa y anticipatoria

ante la perspectiva o posibilidad esperada de que un hecho determinado produzca otro. La palabra “esperada”, al igual que la expectación, no tiene connotación subjetiva, por que se deduce de la conducta de la persona.

- Ejecución.- Es el nivel de rendimiento evaluado o de desempeño realizado como resultado de un esfuerzo en pro de una meta deseada y en relación con su suficiencia. El desempeño es lo que una persona hace cuando se enfrenta con uma tarea (ya sea autoimpuesta u obligatoria). En sentido más abstracto, una clase o conjunto de respuestas que modifican el medio de tal manera que es definida por la clase, siendo esta misma descubierta y especificada sólo por la observación de respuestas en dos o mas situaciones.
- Aceptación Social.- Es la actitud receptiva o positiva hacia una idea o juicio sobre las relaciones humanas. O sea, es una actitud o relación que reconoce el valor de una persona sin implicar la aprobación de conductas particulares ni afecto personal. Un concepto afín es la Integración Social, el cual es un proceso de sólida unificación de los diversos elementos de una sociedad, grupo o individuo, y que a su vez supone un proceso por el cual el individuo se ajusta o se adapta armoniosamente a las normas del grupo.
- Incentivos.- Es el grado condicional de un elemento objetivo o subjetivo generalmente externo, percibidos como capaces de satisfacer un motivo surgido, que tienden a producir la acción para lograr el elemento esperado. La mayoría de los incentivos tienden también a despertar un motivo latente o condición de impulso.
- Satisfacción.- Es el nivel de estabilidad de un organismo o la obtención del estado de un individuo, cuando las tendencias motivantes que predominan corrientemente han llegado a la meta. Es la sensación de una persona que ha logrado o gratificado sus necesidades y deseos. La palabra es dificil de definir sin incurrir en circulo vicioso; ¿qué es una meta sino una satisfacción?. E.L. Thorndike, al usar el término satisfactorio habla de una condición o estado que el organismo no trata de evitar, a menudo haciendo cosas que lo renuevan o mantienen.
- Reconocimiento Social.- Tambien conocido como aprobación social es más bien entendida como un juicio de que algún aspecto del comportamiento interactivo es bueno de acuerdo con ciertas normas o principios, psicológicos, sociales o morales. Por otro lado, el prestigio social es un atributo que consiste en ser bien considerado por los compañeros, de modo que las propias acciones influyen en gran medida sobre los demás. Son muchas las variables que contribuyen al prestigio: posición, rol, relaciones humanas o cualidades y rasgos personales.
- Autoestima. Es el afecto o amor de un individuo hacia si mismo o a aquello que de alguna forma y medida es parte esencial de sí mismo. Por otro lado el Autoconcepto es un criterio que tiene una persona de sí misma; la descripción más cabal que una persona es capaz de dar de sí, en un momento dado. El énfasis recae en la persona como objeto de autoconocimiento, pero por lo general también incluye el sentimiento de lo que la persona misma concibe cómo es.
- Autodesarrollo.- Es una forma de condición de los individuos o de los grupos que

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

gozan de determinada capacidad de decisión y gestión autónomas para alcanzar determinadas metas y progresos en base a recursos disponibles. Implica el empleo de cierta creatividad e iniciativa en el estilo de ser y hacer por si mismo.

- Poder (Social).- Es una aptitud o autoridad que se asume o se ejerce para participar y administrar las conductas de las personas o controlar las situaciones sociales en relación con intereses propios o comunes a un grupo u organización. Supone la aspiración de cierto status social y la disponibilidad de ciertas condiciones o recursos que le permitan prestigio e influencia sobre los demás.
- Seguridad.- Es la actitud de confianza en si mismo así como un sentimiento de relativa protección a otras personas. Es un estado en el que se garantiza la satisfacción de necesidades y deseo. Algunas veces implica que la satisfacción adviene sin esfuerzo, mas a menudo la satisfacción se obtiene después de un esfuerzo razonable.

b. El docente y sus motivaciones

Los problemas heredados de anteriores gestiones y los que enfrenta el actual gobierno, según Linch (2002), puede tener ciertas consecuencias para la educación, por que hoy más que nunca empieza a ser indispensable que cada persona como individuo y como parte de una comunidad, pueda alcanzar una comprensión básica de los mecanismos y procesos que hacen funcionar su entorno, su organismo y su psicología, a fin de mejorar y enriquecer sus posibilidades de acción e interacción dinámica y cotidiana con el sistema socio-educativo.

Los docentes que trabajan en las zonas inhóspitas del Perú, según Montero (1999) suman alrededor de 90 mil. El funcionamiento de las escuelas y los logros de aprendizaje de alumnos de áreas urbano-marginales, más que en otros contextos, depende del trabajo que realicen esos maestros y maestras. Su desempeño, la regularidad en su asistencia puntual, sus motivaciones, compromiso e interés, su calidad humana y profesional definen en gran parte el nivel de eficacia y eficiencia del servicio educativo en cualquier zona del país.

Al docente, según Villa (1985), se le pide una mayor cooperación dentro y fuera del contexto escolar, un dominio en la materia y en los métodos pedagógicos-organizativos así como estar altamente motivado para impulsar el trabajo de los alumno, etc. Sin duda podríamos continuar, con otra serie interminable de aspectos, destrezas, actitudes y comportamiento que los profesores deben dominar en su tarea docente. Pero sabemos que los estudios profesionales no prepara al profesor al menos suficientemente en estos aspectos, sobre todo en lo referente a la motivación.

¿Es necesaria la selección de personal docente? ¿Cualquiera puede ser profesor?. Ciertamente los requisitos exigidos para entrar en la carrera docente no eran tan rigurosos como para otros puestos de trabajo. Un profesor no es, en principio, solamente un individuo instruído que desea enseñar, es ante todo, un ser (varón o mujer, joven o no) capaz de educar y orientar, culto y formado pero ante todo psicológicamente apto.

Los especialistas en Recursos Humanos y en Administración como Sachs (1992)

recomiendan una evaluación competitiva a los postulantes a estudios docentes así como a puestos de trabajo de maestros, basada en una serie de cualidades no solo pedagógicas sino también de inteligencia, de personalidad y de motivación.

Dentro de un marco referente de atención al profesorado en ejercicio, González (1995) considera que es necesario conocer más sobre las necesidades psicológicas en la formación, capacitación y evaluación del profesorado. Estas necesidades pueden determinarse desde dos ángulos:

- Diagnosticando las motivaciones extrínsecas e intrínsecas a través de algun procedimiento (escala, cuestionario, entrevistas, etc.) que recojan el juicio y opinión del propio profesorado.
- Recogiendo las necesidades de los docentes vistas por los alumnos, los padres de familia y la sociedad en general.

La formación profesional y la capacitación del personal probablemente están convirtiendo a los maestros de simples receptores a complejos emisores y facilitadores, pero sin garantizar la motivación correspondiente para un eficaz o eficiente rendimiento y comportamiento laboral. Las innovaciones que vienen implementándose administrativa y académicamente en el sistema educativo, exige la preparación y desarrollo de un nuevo tipo de maestro, pero ello será difícil de lograr si no se reconoce o comprende su naturaleza psicológica y laboral sobre todo de tipo motivacional.

Según Arancibia (1999), probablemente las investigaciónes técnico-pedagógicas y psico-pedagógicas tienen más tradición en nuestro país que la investigación psico-social. Al respecto, la mayoría de los estudios que se han ocupado del desempeño laboral del docente y de su situación profesional o socio-económica no han sido asociados o correlacionados con su problemática psicológica-social sobre todo de tipo motivacional.

Si se postula que la enseñanza es siempre una acción intencionada y sistemática de una persona para educar a otras, cualquier apreciación sobre su calidad no puede reducirse a evaluar la eficiencia y operatividad de sus procedimientos sino que debe pronunciarse también sobre sus roles y la selección de valores, motivaciones e ideas que se intercambian entre el profesor y su grupo de alumnos.

C. Motivación en el trabajo

La integración de las teorías sobre la motivación en el trabajo es una tarea imponente, y probablemente imposible en esta etapa de desarrollo. Podemos retroceder y revisar las teorías desde una perspectiva amplia, subrayando los principales puntos de divergencia y convergencia. Landy y Trumbo (1985) hicieron la inteligente observación de que las teorías de la motivación con frecuencia son más complejas que la conducta que tratan de explicar. Ahora se intentará dar una breve resumen de las mismas, las que se ilustran en la Tabla 2 según Muchinsky (1988).

a. Teorías

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Las teorías expuestas en el Tabla 2, reflejan someramente tres perspectivas diferentes de la motivación. Las teorías de las necesidades y la de la motivación intrínseca presuponen que las personas están motivadas por factores internos, bien por las necesidades innatas que hacen que se busque la satisfacción, bien por los sentimientos de placer y autocontrol que se derivan de la ejecución de tareas que nos resultan agradables.

La teoría de la expectativa y la teoría de establecimiento de metas presumen que las personas son racionales y actúan después de considerar detenidamente sus deseos, así mismo la relación entre la conducta y la consecución de los resultados o metas deseadas, tratan de maximizar las oportunidades de obtener lo que desean.

La teoría de la equidad y la del refuerzo suponen que estamos motivados por factores externos; así, de acuerdo con la teoría de la equidad, se suelen tener en cuenta las percepciones acerca de lo que dan y reciben los demás. Según la teoría del refuerzo, la motivación es el resultado de un programa de recompensas. Por consiguiente, nos enfrentamos a diversas perspectivas teóricas: la motivación nace dentro de nosotros debido a ciertas fuerzas no-concientes; es el resultado del cálculo racional acerca de lo que debemos hacer para conseguir lo que queremos; o es el resultado de lo que se nos “hace” a nosotros.

¿Qué teoría es la más defendible? Hay cierto soporte empírico para cada una de ellas, pero algunas han recibido más apoyo que otras. Esto es, en parte, lo que hace que la motivación resulte tan interesante; ninguna teoría es totalmente “equivocada”, pero, hasta la fecha, tampoco ninguna de ellas ha recibido tanto soporte como para que sea declarada la teoría de la motivación. Incluso aquellas teorías que han contado con un fuerte apoyo científico hacen predicciones diferentes.

Sin embargo, para Vroom y Deci (1989), es probable que las dos mejores teorías sobre la motivación laboral sean la teoría de las expectativas y la teoría de establecimiento de metas. La teoría de las expectativas defiende el establecimiento de metas fáciles para potenciar la motivación; la probabilidad de que el esfuerzo conduzca al logro es muy alta. La teoría de establecimiento de metas defiende lo contrario: el establecimiento de objetivos difíciles. Quizás, las teorías sólo difieran en este punto respecto a la variable tiempo.

Así, al principio deberían establecerse unas metas muy fáciles para que el sujeto ganara confianza (expectativa) respecto a que su esfuerzo mejoraría el rendimiento, lo cual le permitiría alcanzar las metas. A medida que crezcan las expectativas, se podrían establecer objetivos cada vez más altos, que conllevarán unos logros aún mayores. La teoría de establecimiento de metas enfatiza la dificultad de las metas; la teoría de las expectativas recalca la relación existente entre el esfuerzo, el rendimiento y la consecución de los resultados. Por lo tanto las predicciones realizadas por ambas teorías no necesariamente son contradictorias.

La motivación no solo fue uno de los primeros temas de investigación de la psicología sino tambien un tema útil y controvertido en la práctica. Algunos psicólogos como Hull, Skinner y Tolman propusieron diferentes explicaciones acerca de las razones de los comportamientos de las personas. Sin embargo, estas teorías eran generales y limitadas para explicar la motivación de los trabajadores.

Consecuentemente, los estudios de los psicólogos organizacionales permitieron desarrollar un segundo grupo de teorías para explicar la motivación de los empleados en el medio laboral. Dichas teorías abarcaban un ámbito mas delimitado; estudiaban la motivación humana en un contexto más definido en el que la motivación no era sino un problema. No obstante, los constructos teóricos se pueden adoptar y adaptar para explicar la conducta en ambos campos. En la presente investigación precisamente se trató en alguna forma y medida de integrar algunos de ellos.

Por otro lado, la relación entre el trabajo y la motivación, según Reeve (1995), va más allá de la participación dentro de una orientación motivacional extrínseca. Las fuentes de insatisfacción laboral crónica relevantes al estudio de la motivación intrínseca son: 1) los conflictos interpersonales con otros trabajadores, especialmente con los jefes, y 2) los trabajos monótonos que no suponen ningún reto. Este autor también llegó a comprobar que los controles extrínsecos disminuyen la motivación intrínseca, mientras que las comunicaciones de competencia aumentan la motivación intrínseca. Quizás en mayor medida que en el contexto educativo, las personas encargadas de los aspectos motivacionales del contexto laboral han hecho uso casi exclusivo de las orientaciones motivacionales extrínsecas. Sin embargo, el uso liberal de recompensas y controles extrínsecos no siempre significa que exista una orientación motivacional y predominantemente extrínseca en el contexto de trabajo.

b. Perspectivas

Si pudieramos separar lo mejor de cada una de estas teorías, según Muchinsky (1988), se llegaría a las siguientes conclusiones: (1) La teoría de las necesidades sostiene que las diferencias individuales son importantes y que nuestros esfuerzos siempre se canalizan hacia la satisfacción de las necesidades de supervivencia antes de dirigirse a la satisfacción de las necesidades sociales, tambien porque las personas individualmente tienen diferentes necesidades y deseos; (2) La teoría de la equidad insiste en que lo que la persona hace, se explica en parte, por lo que hacen las demás personas que le rodean por que son seres sociales y lo qué hace y cómo lo hace hasta cierto punto está condicionado por las estructuras y las relaciones sociales; (3) La teoría de las expectativas sitúa la motivación a un nivel de elección conciente, o sea, se decide deliberadamente cuándo y cuánto esforzarse en el trabajo en función de los beneficios que se espera conseguir con ese esfuerzo; (4) La teoría de establecimiento de metas insiste en que la motivación se maximiza mediante el establecimiento de objetivos específicos, lo scuales previenen la mala utilización de los esfuerzos; (5) La teoría del refuerzo sostiene que la motivación es mayor cuando el sujeto se le refuerza por unidad de ejecución y no por unidad de tiempo; (6) Finalmente, la teoría de la motivación intrínseca sugiere que las personas prefieran invertir su esfuerzos en aquellas tareas que estimulan los sentimientos de competencia y de control personal. Una teoría integradora de la motivación, basada en los puntos fuertes de cada una de las teorías anteriores, abarcaría todos los descubrimientos tal y como lo establece la investigación científica.

Mitchell (1982) piensa que se debe luchar por integrar las teorías existentes sobre la motivación. No se necesita más teorías sobre la motivación, sino consolidar las teorías ya

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

establecidas. Algunos autores ya lo han intentado; así por ejemplo, Garland (1984) combinó elementos de la teoría de las expectativas y de la teoría de establecimiento de metas. Posteriormente; Perry y Porter (1982) observaron que la mayor parte de los conocimientos que se posee sobre la motivación proviene del sector privado (negocios, y empresa), y considera necesario ampliar las teorías para incluir al sector estatal.

Uno de los propósitos que tuvo Fernández (1987), autor de la Escala de Motivación Psicosociales, fue la búsqueda de una teoría psicológica que integrara diversos factores (aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad) y sus respectivos niveles motivacionales (activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción), así como ciertas condiciones subyacentes (diferencias individuales e historial de vida). Es así que, propone un modelo teórico (ver Figura 6) acerca de la estructura funcional de las motivaciones, sobre todo de tipo psicosocial. Considera que las motivaciones constituyen un complejo proceso donde se incluyen distintos componentes subjetivos (nivel de activación, nivel de expectativa, nivel de ejecución, nivel de incentivos, y nivel de satisfacción) y objetivos (las influencias externas y las metas o estrategias) que juegan un poderoso papel en la conducta humana, pues como lo señalan los autores clásicos como Cohen (1994), las motivaciones no son hechos de comportamiento claramente observables o aspectos de experiencia directa.

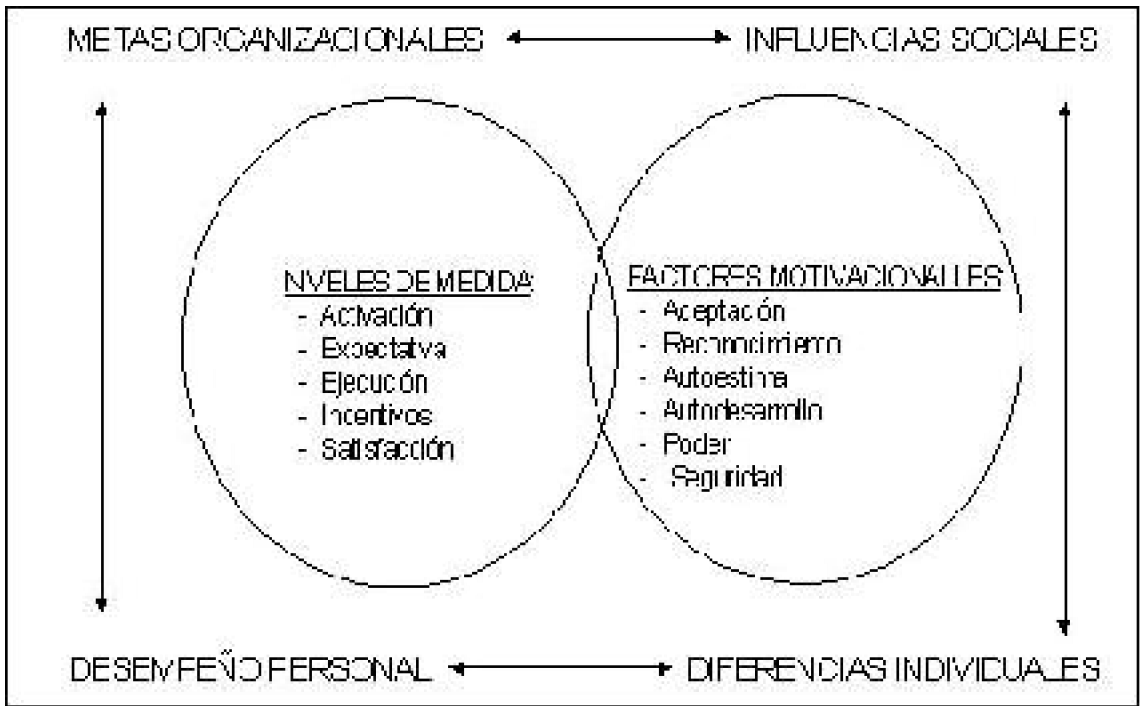


Fig. 6 Modelo Teórico de las Motivaciones Psicosociales

Respecto al modelo propuesto, cabe señalar que las motivaciones, sobre todo psicosociales, no son procesos estáticos y rígidos, sino que se presentan fluctuantes e influenciables por condiciones sociales y medio-ambientales, lo cual dificulta su investigación evaluativa. Así mismo, no sólo existen diferencias individuales en la naturaleza de los motivos que impulsan a la acción o activación, sino que también cambian y se aprenden nuevas formas de conducta a lo largo del ciclo vital y laboral en particular, en razón de las metas y estrategias personales.

2.4. Psicología Ambiental y Urbana

El comportamiento del docente en el trabajo debe considerarse según la fórmula de Lewin (1967) que estipula en términos generales que el comportamiento (C), es una función de la persona (P) y de su medio ambiental social (A).

C = f (P.A)

Al respecto, Atkinson (1964), elaboró un modelo formal de conducta motivada que pone un énfasis considerable en las determinantes ambientales de la motivación. Los postulados fundamentales del modelo de Atkinson pueden resumirse aproximadamente de la manera siguiente:

- El hecho de que los motivos resulten o no estimuladores depende de la situación o el medio ambiente percibidos por el individuo.
- Las propiedades particulares del ambiente sirven para estimular diversos motivos. En otras palabras, un motivo específico no influirá sobre la conducta hasta que sea estimulado por una influencia ambiental apropiada.
- Los cambios del medio ambiente percibido producen cambios en el patrón de motivación estimulado.
- Cada una de las clases de motivación está dirigida a satisfacer una clase diferente de necesidad. El patrón de motivación estimulado producirá un cambio de conducta.

Los psicólogos muy especialmente Mc Clelland (1961) de la Universidad de Harvard, descubrió que la mayoría de las personas tienen cierto grado o nivel de motivos sociales en su pensamientos pero rara vez con la misma fuerza. Una persona puede tener elevada necesidad de afiliación (reconocimiento y/o aceptación social), baja de logro y moderada de poder. Una persona así se inclinaría a pensar más acerca de la amistad que en hacer un buen trabajo o controlar a los demás. Su motivación para el trabajo será de orden diferente al del empleado de elevada motivación de logro y bajas motivaciones de afiliación y poder. Así mismo, si la pauta de motivo de una persona permanece bastante igual en condiciones propicias, no estimuladas, es posible una motivación en particular mediante sugestiones proporcionadas por el medio externo.

Esto significa, según Kolb et al (1971), que la conducta relacionada con el logro, la afiliación y el poder, es una función de los intereses o expectativas que serán recompensados o satisfechos por el medio en que se encuentra: por ejemplo, su percepción del contexto. De modo que la tendencia a actuar de manera orientada por el logro, no significa necesariamente que la persona tiene una motivación elevada del mismo. Algo o alguien puede, al crear un ambiente “de logro”, estimular la conducta orientada por éste en personas con escasa motivación de este tipo.

La psicología ambiental es definida por Holahan (1999) como un área de investigación-acción en las interrelaciones del medio ambiental-social con la conducta y

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

experiencias humanas. La psicología ambiental se caracteriza por el enfoque inter-intradisciplinario, holístico y adaptativo del comportamiento en relación con el medio. Es por ello que el medio ambiental en general debe entenderse como un espacio de vida individual y social que condiciona o determina ciertas necesidades y satisfacciones psicológicas. Algunas investigaciones de Holahan (1999) tratan sobre la interrelación de las diferencias de género, la selección de amistades y las frecuencias sociales con respecto a los espacios de vida de las personas.

Los psicólogos sociales como Alvaro et al (1996) han señalado que las características del ambiente urbano como el ruido excesivo, la alta aglomeración o centralismo de personas y vehículos, la informalidad, la violencia, etc., puede conducir a la gente al aislamiento, el stress o la insatisfacción generalizada. La Psicología Comunitaria también ha observado que, los residentes sobre todo urbanos enfrentan la sobrecarga de información social por medio de la hostilidad hacia a otras personas y con falta de solidaridad para quienes los necesitan así como una gran competencia individual grupal o institucional. Características o condiciones psicosociales favorables o no en alguna forma y medida también presentan las zonas semiurbanas e inclusive urbano-marginales que muy bien podrían investigarse según las pautas de Ponce de León (2000).

Los marginados de la urbe, según esta autora son los adultos y ancianos varones o mujeres, jóvenes y niños que vemos en las calles sobreviviendo y ejerciendo el oficio del subempleo, la desocupación u ocio, la mendicidad y las actividades antisociales. Algunas personas con ciertos estudios o experiencia laboral tienen la escasa oportunidad de encontrar trabajo, aunque eventual y con remuneración baja o a destiempo. Inclusive los profesionales titulados, están sobrecalificados o son seleccionados subjetivamente y discriminados por edad, apariencia física o universidad de procedencia. Para sobrevivir se instalan en cualquier espacio libre donde construyen e improvisan habitaciones sin ventana ni baño y forman asentamientos carentes de servicios básicos, como agua y desagüe, luz, pavimentación y transporte público. Estos lugares se constituyen en espacios caóticos donde se concentran diversos problemas como insalubridad, contaminación, morbilidad y mortalidad, hacinamiento, promiscuidad, alcoholismo, drogadicción, violencia, alienación, desculturización, anomia e inmoralidad, y en todo este contexto urbano y marginal tienen que sobrevivir los docentes, algunos en forma resiliente o desafiante y otros con una gran desmotivación.

"Siempre Hay un Mañana", es el título de una obra que publicó Nardin (1993) y que trata justamente sobre Yanacancha, uno de los distritos urbanos considerados en la muestra del presente estudio, y aunque según la APA (1998), no se estila con frecuencia en una tesis hacer citas textuales extensas, salvo excepciones, es necesario extraer en parte el contenido de la Introducción de la referida obra:

"...Dónde están aquellos tiempos… añora la muliza de antaño. Hoy nosotros no queremos simplemente añorar, ya que cada uno es hijo de su tiempo histórico, sino ver detrás de todo un camino que se ha hecho y una senda que se abre, para no repetir errores y, sobre todo, para construir historia en esta época de transición. En este panorama histórico, económico, político, cultural, religioso y laboral vemos que este pueblo de Pasco a pesar de ser visto tan sólo como

cantera para producir riqueza, ha escrito hermosas páginas de historia, imbuyéndolas de vitalidad, de energías, de generosidad, poniéndole ánimo antes que nada al duro vivir cotidiano, tenacidad frente a la hostilidad de la naturaleza, creatividad ante quienes ven a esta ciudad minera como lugar de producción y no como pueblo, conciencia y alegría frente al vivir sacrificado, energías que se transforman en cariño y acogida para quienes se acercan con ánimo de construir. Y son fruto de la pasión por este pueblo, por su vida a los 4,500 metros s.n.m., por sus socavones, tajo abierto, sus vetas, casas, calles, pueblos, problemas y esperanzas, alegrías y raíces amenazadas. Hemos buscado juntos estas raíces entre varios, con pasión: la pasión de quienes creen en este pueblo y caminan con él."

2.5. Diferencias Individuales

Si bien las diferencias de sexo y edad se encuentran en la mayoría de las investigaciones psicológicas, para Pueyó (1997), es común que no se sepa a ciencia cierta si las diferencias entre las personas son generalmente mucho mayores que las diferencias entre los grupos. Por lo tanto, el conocer únicamente la afiliación al grupo del individuo pocas veces nos dirá algo de éste, aún cuando conozcamos el desempeño promedio del grupo.

Si bien existen dos tipos de diferencias individuales que son, las intraindividuales y las interindividuales, en el presente estudio se ha preferido tener en cuenta éstas últimas, toda vez que están referidas a las diferencias entre las personas por ejemplo en nuestro estudio las diferencias motivacionales pueden deberse al sexo, la edad, el nivel magisterial, la especialidad educativa. O sea la gente demuestra tener virtualmente una gran variabilidad en todas las dimensiones físicas, psicológicas y sociales.

A continuación se tratará de explicar la importancia que tiene el considerar la edad cronológica en las diferencias individuales o grupales, sin que ello signifique que el sexo, el nivel magisterial y la especialidad educativa, sean variables menos importantes. Ahora bien, las etapas de la carrera docente que la persona desarrolla corresponden al ciclo vital en el que se encuentra, el cual a su vez, está determinado por su edad cronológica. En base a las ocho etapas del desarrollo identificadas por Erickson (1976), se destaca las características de sólo dos etapas, porque son las que mayormente corresponden a nuestros grupos de estudio.

- De 22 a 32 años: Adultez joven (intimidad Vs aislamiento). La preocupación central es el establecimiento de relaciones humanas profesionales e institucionales. Selección y prueba de diferentes estilos de vida y roles. La meta de triunfar en la carrera tiene un valor adicional. Período de transición y desasosiego acerca del progreso. Muchos se preocupan de si están ubicados en el sitio correcto o si están encaminandose hacia la dirección deseada lo suficientemente rápido. El cambio de trabajo y de institución es común, porque este grupo ya está tomando conciencia de que la movilidad en el trabajo comenzará a declinar en el futuro no muy distante. Este

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

proceso puede darse suavemente o bajo una crisis dolorosa.

- De 33 a 43: Adultez intermedia (Generatividad Vs Estancamiento). Para las personas ambiciosas orientadas hacia su carrera este período está marcado por una enorme concentración en el trabajo, en el progreso y en la creatividad. Como consecuencia, los contactos sociales tienden a reducirse si se comparan con los de la etapa anterior. A muchos la carrera y las actividades familiares les dejan muy poco tiempo para otras relaciones. Se focalizan en una agenda específica para realizar las metas y para progresar en varios campos. La movilidad comienza a declinar rápidamente. Se reconoce que nunca se alcanzarán muchas ambiciones juveniles y que ésta será su última oportunidad para progresar en su carrera o para cambiar de dirección. Se revaloran las opciones del estilo de vida pasada, se eliminan los elementos negativos y se ensayan nuevas opciones. Se hacen cambios radicales en aspectos básicos, como el matrimonio o la ocupación, que pueden resultar en una desilusión mayor.

Otras de las variables que es necesario considerar en las diferencias individuales es el nivel magisterial (nombrado o contratado con o sin título) y la especialidad educativa (Profesor de Primaria o de Secundaria). En tal sentido es necesario reconocer que en el concepto de desarrollo de carrera (docente) se incluye los cambios en las diferentes áreas de especialización, así como la variación en los distintos niveles de responsabilidad. O sea el comportamiento laboral según Florez (1996) presenta cambios o transiciones de acuerdo con los tres niveles siguientes.

- Nivel operativo. Usualmente, cuando la persona comienza a trabajar desempeña tareas de tipo rutinario que deben ser aprendidas y ejecutadas velozmente, en este nivel, la persona cumple una determinada función técnica que tiene que ver con el manejo de algún equipo, técnica o material. Muchas personas están satisfechas cumpliendo este tipo de tareas; otras, en cambio, prefieren migrar hacia nuevas responsabilidades.
- Nivel táctico. En este nivel la persona cumple una función más integrada a la tarea de otras personas. Para desempeñarla exitosamente requiere ciertas habilidades interpersonales que le permitan comunicarse con eficacia, actuar como miembro de un equipo, influir en los demás, establecer alianzas, etc.
- Nivel estratégico. Este último exige que la persona tome decisiones pensando en toda la institución y en un largo plazo. La persona necesita analizar los distintos elementos que actúan en una determinada situación y luego integrarlos en un mapa global que refleje el estado actual de la organización.

2.6. Investigaciones Relacionadas

Aliaga, Ponce y Pecho (2000) elaboraron una escala para evaluar el desempeño de los profesores de aula en dos universidades de la ciudad de Lima. La escala total de 35 reactivos tuvo una finalidad elevada y satisfactoria, y el análisis factorial por medio de la

técnica de los componentes principales indica la unidimensionalidad de la escala aunque la rotación varimax posterior identifica dos factores denominados Didáctica Motivada y Orientación; estructura factorial que señalaría las dos características esenciales del desenvolvimiento del docente en el aula: la guía y facilitación del aprendizaje, y el acercamiento afectivo hacia el alumno.

Palma (2000), estudió la motivación y el clima laboral en una muestra de profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron las escalas de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias solo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios, no así, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio.

Loli, López y Atalaya (1999), investigaron sobre la jerarquía de valores que impera en las microempresas del cono Este de Lima. La relación entre la autoestima y los valores organizacionales, y las diferencias entre la autoestima y algunos rasgos demográficos, así como éstos con los valores organizacionales. El estudio se llevó a cabo en una muestra de gerentes de igual número de microempresas. La información fue recabada mediante el Inventario de Autoestima (ALPEL) Forma-AD y la Lista de Valores Organizacionales (ALPEL) Forma VA. El análisis de los resultados indica que sí existe una jerarquía de valores, si bien de muy baja importancia, pero de los más elegidos. Igualmente, existe correlación positiva y moderada de la autoestima alta con lealtad y amor al trabajo, y una correlación negativa de la autoestima baja con lealtad y el trabajo en equipo. Por otro lado, la correlación entre la autoestima y los valores organizacionales con rasgos demográficos varía sustancialmente.

García y Barbero (1998), realizaron un trabajo que formó parte de una línea de investigación orientada hacia el estudio de los factores motivacionales que predominan en la satisfacción laboral en los jóvenes de primer empleo sin formación profesional previa de la ciudad de Cádiz. Se aplicó el cuestionario de motivaciones psicosociales (MPS). Los resultados obtenidos nos permiten mantener que dicho colectivo se siente más motivado por las consecuencias derivadas del trabajo (aspectos extrínsecos) como son la adaptación al medio social y la remuneración económica que por el desarrollo de la actividad en sí y su formación profesional (aspectos extrínsecos), pudiendo derivarse de tales resultados la falta de eficacia de los programas de formación ocupacional.

Boneva, Frieze, Ferligoj, Jarosová, Pauknerová y Orgocka (1998), de las universidades de Pittsburg, Slovenia, Praga y de Illinois, respectivamente, desarrollaron el modelo de estructura motivacional de la personalidad migratoria basado en la teoría de McClelland. Este modelo se probó con 1839 personas de las universidades referidas, y los datos fueron recogidos entre los años 1993 y 1996. Los análisis de Marova confirmaron las hipótesis para los motivos de logro y de poder. O sea, estudiantes que querían emigrar tenían mayor motivación de logro y poder que aquellos que quisieron quedarse. Este modelo también se aplicó a los trabajadores migratorios interiores con resultados similares al de los estudiantes. Se sostiene que este modelo es específico para regiones o países de estancamiento económico y que puede invertise para regiones

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

o países de crecimiento económico. Solo se aceptó en parte las hipótesis sobre los motivos de afiliación. Los resultados sugieren que los factores psicológicos, sobre todo las motivaciones psicosociales, son importantes predictores en la (e)migración.

Campos (1996), en base a un modelo causal-explicativo, realizó un estudio sobre las características demográficas (edad y sexo), académicas (tenencia o no de título profesional y experiencia docente), factores psicológicos (actitudes frente a la enseñanza) y del contexto ambiental (labor en el sector privado o estatal) en una muestra de docentes del nivel primario perteneciente a trece Unidades de Servicios Educativos de Lima Metropolitana, para lo cual se aplicó el Inventario de Actitudes Docentes de Minnesota M.T.A.I., hallándose diferencias significativas en algunas de las hipótesis formuladas respecto a las variables demográficas y gestión educativa, mas no en los aspectos académico y docente.

La Organización Internacional del Trabajo (1996), en el informe general, que versa en particular sobre la evolución del sector de la educación y, la incidencia de las políticas de ajuste estructural en el empleo y la formación del personal docente, se resaltan entre otras los siguientes hallazgos y declaraciones: 1) para motivar a los docentes y promover sus oportunidades de carrera los gobiernos y los gremios en convenio colectivo deberían cada quinquenio conceder automáticamente ascensos en la escala salarial 2) el desmejoramiento de las condiciones de la enseñanza que se produce en las zonas urbanas cuando aumenta el número de alumnos por clase (Perú, por ejemplo) crea una situación perjudicial para los docentes tanto como para los estudiantes 3) las clases pequeñas mejoraban el estado de ánimo, el volumen de trabajo, la satisfacción en el empleo y el desempeño de docentes 4) los factores que pueden afectar la salud mental en la profesión docente son los problemas con la carrera, los sueldos e incentivos, la administración institucional, el sistema curricular y los problemas sociales 5) el stress es una de las razones del absentismo y la desmotivación, así mismo afecta el desempeño laboral las actitudes hacia los estudiantes y la salud en general de los grupos humanos en un centro educativo.

El estudio de Alvarez (1994) se inscribe en una línea de interés por el comportamiento humano dentro de la organización, centrando su atención en la motivación del individuo, formulándose preguntas, objetivos e hipótesis sobre las motivaciones para el trabajo, el nivel de incentivo del dinero, la diferencia de los esfuerzos en el trabajo y, los factores de satisfacción e insatisfacción de la tarea. La muestra de estudio estuvo constituída por trabajadores de una empresa estatal de Lima. El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesotta, el mismo que mide diez factores específicos y consta de 100 items. Estadísticamente se hallaron algunas diferencias relativas y tambien significativas respecto a la edad, tiempo de servicio y grupo ocupacional.

Sulmont y Valcárcel (1993), en un estudio que realizaron sobre la educación y la cultura en zonas mineras del Perú, incluída la ciudad de Cerro de Pasco, se destaca a modo de recomendación sobre la docencia que los profesores y sus gremios, en coordinación con las autoridades educativas, las empresas y otros agentes educativos, deben enfrentar el reto de repensar parte de los contenidos y técnicas del sistema educativo nacional a partir de la propia realidad minera y regional, de acuerdo a los

objetivos de desarrollo y pacificación. La exigencia creativa de los maestros es, para ello, muy grande, y supone una profunda readecuación de las modalidades de su formación y una revaloración de su papel profesional, lo cual no es posible sin una política de remuneración cualitativamente distinta. Una estrategia educativa para el desarrollo y la pacificación es absolutamente inviable si los maestros no están implicados en ella.

Zegarra (1993) en un trabajo de tipo descriptivo correlacional, se propuso demostrar que la valoración del rendimiento laboral guarda alta correlación positiva con el estado motivacional del trabajador. La muestra estuvo compuesta por docentes del sexo femenino de un centro educativo nacional de la ciudad de Arequipa. Como instrumento de medición se utilizó una escala estimativa de grados múltiples para medir el grado de rendimiento laboral (variable independiente) y una escala aditiva para medir la motivación en grados (variable dependiente). Se encontró que cuando el estado motivacional es elevado, el rendimiento en el trabajador tiende a ser elevado y viceversa. Por lo tanto es posible utilizar las técnicas de valoración del rendimiento laboral para inferir con buena aproximación el grado de motivación de los trabajadores.

Considerando que las motivaciones han sido estudiadas mediante las actitudes del personal, las primeras investigaciones extranjeras que trataron sobre las actitudes docentes se iniciaron en los Estados Unidos de Norteamérica con Leeds y Carroll en 1947 y con Cook en 1949, quienes elaboraron los instrumentos preliminares de evaluación válidos y confiables que demostraron correlaciones significativas en la interacción docente-alumno en el aula de clases. Es así que surge el Inventario de Actitudes Docentes de Minnesotta en 1951.

A nivel Latino Americano, no se puede dejar de, por lo menos, mencionar los aportes y reportes de instituciones como la UNESCO (DESCO), el Convenio Andrés Bello, la Fundación FES (Alegría de Enseñar), la Fundación para el Avance de la Psicología, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de CEPAL, la Fundación Kellogg y O.N.G. como Radda Barnen y Save de Children entre otras.

En Perú, los estudios sobre la problemática laboral y psicosocial del docente fueron precedidos, entre otros, por los ensayos de Mariátegui, Arguedas y Encinas. Pero, el interés por estudiar las actitudes hacia la docencia, surge con E. Romero en el Primer Curso para Entrenadores para la Reforma de la Educación, realizado en Lima en 1971. Luego se tuvo los trabajos de instituciones públicas como Inide y Concytec, de entidades privadas como el Instituto Tierra Nueva, Cedapp, Tarea, Ipp, Foro Educativo, IEP, la Derrama Magisterial, y tambien de investigadores como González (1992), Tovar (1989), Chiroque (1982), Capella (1974), Cotler y Alberti (1972), Pinilla (1956) y otros.

A. Opiniones y Testimonios

El Ministerio de Educación (2001) encargó la realización de la Consulta Nacional de Educación a la Comisión por un Acuerdo Nacional por la Educación, encuesta de opinón pública cuya agenda de estudio y trabajo comprendía seis temas centrales de los cuales el segundo correspondía a la situación del docente y concretamente en lo que respecta a sus derechos y responsabilidades así como el desempeño en la carrera magisterial, esto

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

en base a las opiniones de los estudiantes, docentes, padres de familia, autoridades y comunidad en general. Esta consulta sirvió de base para el Dictamen de la Ley Marco de Educación, y que preliminarmente entre otras propuestas dice que: 1) el Estado debe garantizar una carrera magisterial pública, estimulante y motivadora, basada en el desempeño docente, sus méritos, formación y experiencia docente 2) El acceso, permanencia y ascenso se debe dar mediante un sistema de evaluación que sea confiable, justo y transparente. Así mismo se pueden extraer, de Las Voces del País los resultados de la Consulta Nacional de Educación, que entre otras opiniones del público destacan las siguientes:

- Mejorar la condición económica del docente que labora en puntos de desarrollo estratégico, con evaluación permanente (Apurímac).
- Dar mayores incentivos profesionales y económicos a los profesores, para que acudan a trabajar hasta los confines de la patria (Tumbes).
- Cambiar la pasividad de los estudiantes propiciada por los mismos docentes (Cusco).
- Cambiar métodos conductistas, pasivos y tradicionales, la disciplina absoluta, el trato vertical, la improvisación, la imposición, el verbalismo, la apatía en el trabajo y la falta de creatividad (Huánuco).

Anteriormente el Ministerio de Educación en convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Agencia Alemana de Cooperación y el Instituto de Pedagogía Popular, ejecutaron el Proyecto “Diagnóstico General de Educación”, en cuyo informe Lopez (1993) transcribe algunas situaciones narradas por los maestros y que se pueden agrupar de la siguiente manera:

- Formas diferentes de concebir la educación

“..algunos profesores aducen que no tienen tiempo, que ellos cumplen su hora, y ya se están yendo. No quieren dar tiempo para dedicarse a las cosas que se puedan presentar. Algunos dicen: ‘para lo que me pagan, no tengo por qué quemarme más la sangre’. Pero yo pienso que tenemos que hacerlo si queremos lograr algo por el bien de nuestros alumnos”. (Profesora de primaria, Concepción, Junín). “..muchas satisfacciones he tenido en realidad, sobre todo el contacto con los padres, el contacto con los alumnos mismos, porque cada uno de ellos es una experiencia aparte, y el darme cuenta que la necesidad de un centro es tan diferente a la de otro, aun siendo cercanos, en realidad me siento satisfecho, aun cuando no se nos dé como profesores el lugar que nos corresponde por el rol fundamental que tenemos en la educación”. (Profesor de primaria, Lima).

- Trayectoria personal y profesional

“Nací en el distrito de Carumas, en la provincia de Mariscal Nieto, departamento de Moquegua. Salí del distrito a los 17 años, cuando terminé la secundaria. A los 2 años regresé a mi pueblo y me puse a trabajar como profesora, porque hubo una plaza vacante y no había profesores titulados que pudieran trabajar en el nivel. Yo no había pensado ser profesora porque mis padres no tenían

posibilidad de darme estudios superiores; pero se presentó la oportunidad, comencé a trabajar, después estudié y ahora ya soy profesora titulada" (Profesora de E.I., Moquegua).

- Maestros que querían seguir otra profesión

"Soy maestro circunstancialmente. Yo quería ser abogado. Mi padre trabajaba como portero en el Colegio San José, y entonces mis recursos eran limitados. Aparte de eso, en esa época no había todavía la Universidad del Centro. San Marcos era lo máximo que uno podía aspirar. Mi meta era ser sanmarquino. Entonces, lo más cercano que había era la Normal de Chupaca. Entonces me hice maestro, pero yo hubiera querido ser abogado". (Profesor de primaria, Jauja, Junín). "Yo estaba con la mitad de la carrera de ingeniería industrial y tenía la necesidad de trabajar en algo. Entonces empecé a trabajar dando clases de matemática en la casa. Posteriormente un tío me propone la posibilidad de ser contratado en un centro educativo. Así es como me inicio. Después de dos años me agrada tanto la carrera magisterial que postulé a la Universidad La Cantuta". (Profesor de Primaria, Lima).

- Experiencias en el área rural

"Es una de las experiencias más grandes vividas por el magisterio, ahí encuentra su ubicación completa, porque al maestro rural se le considera algo así como un maestro de todo al servicio de esa comunidad. Creo que el maestro se siente más maestro y encuentra más satisfacciones en el medio rural". (Profesor de Primaria, Iquitos). "..las otras profesiones son profesiones tal vez mecanizadas, en cambio nosotros trabajamos con seres humanos, seres que están cambiando todos los días.." (Profesor de Primaria, Junín).

El Centro Peruano de Estudios Sociales, CEPES (1989), convocó el concurso "La educación rural en el Perú: Hablan los maestros", recoge los mejores trabajos de maestros rurales, que redactaron sus opiniones y sugerencias de acuerdo con las siguientes preguntas: ¿Cuán útil es hoy la escuela rural para los estudiantes de aquellas zonas? ¿De qué manera la escuela está al servicio del desarrollo cultural de la comunidad, anexo o caserío rural? y ¿Qué cambios son indispensables para conseguir una escuela rural que sea beneficiosa para los niños y jóvenes del campo?. Las respuestas eran relativamente abiertas por lo que no se hallaron datos cuantitativos comparables, sin embargo muchas de ellas son similares a las referidas por el Ministerio de Educación en el año 2001 y l993, citadas anteriormente en el presente trabajo.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Población y Perfil Antropogeográfico

La población accesible estuvo conformada por 1719 docentes que laboran en los centros educativos de la USE N° 01 de Cerro de Pasco, y que para mayor referencia se ha elaborado la Tabla 3, con base al padrón de centros educativos 2000 de la dirección de estadística del Ministerio de Educación.

Pasco, es uno los departamentos (ver Anexo 1) que conforma la Región Andrés Avelino Cáceres, comprende las provincias de Oxapampa, Daniel Alcides Carrión y Pasco, ésta última tiene como ciudad capital a Cerro de Pasco, la que por su naturaleza geográfica es conocida como la capital minera del Perú, por la explotación inicial de oro, plata, cobre, zinc y tungsteno. Según la Sociedad Geográfica de Lima (1990), Pasco tiene una superficie de 23,566.07 Km², está ubicada en la sierra central alto andina a 323 kilómetros de Lima y a 4,338 m.s.n.m. Cuenta con una población de 245,670 habitantes de los cuales se estima que el 45% corresponde a zonas rurales y el 55% pertenece a zonas urbanas. El origen urbano de Cerro de Pasco, se remonta al descubrimiento de los ricos depósitos de minerales más o menos en los años 1,500, lo cual es explicado por

ciertas tradiciones, leyendas y mulisas, tales como “El Waricapcha”, “Los Tres Toros” y “Los Mineros”, respectivamente.

De los ocho tipos climáticos a nivel nacional clasificados por el Sistema de Koppen, a Cerro de Pasco le corresponde el clima tundra (frígido) o páramo (de alta montaña). La temperatura media anual oscila entre 0° C y 7° C, cuyas variantes dependen de los meses o estaciones, del día o noche, y al sol o sombra. A las personas y animales que no son del lugar les sobreviene el soroche y la vita, respectivamente; a los habitantes que no se adaptan puede causarles trastornos psico-fisiológicos y hasta la muerte.

Los recursos y condiciones energéticas, hídricas, forestales, minero-metalúrgicas, agropecuarios e hidrobiológicas y, los servicios de comunicación, transportes, turismo, vivienda, industria, comercio, salud y educación, así como los aspectos socioculturales, políticos, de regionalización, desarrollo, identidad, toponimia y, otras actividades públicas y privadas son diversas para cada provincia y aún para algunos distritos por las características fisiográficas y eco-sistémicas propias que presenta cada zona o región geográfica, pero al mismo tiempo son relativamente comunes a cualquier otro asiento minero alto-andino del Perú, como lo es Cerro de Pasco.

3.2. Muestreo y características de la muestra

La población comprendía diversos estratos ubicados por distrito y por zonas de desarrollo rural o urbano según Resolución Ministerial N° 0832-93-ED) por lo que la selección de centros educativos (según los códigos modulares del padrón estadístico del 2000 del Ministerio de Educación) y de sus respectivos docentes (según cuadro de asignación del personal del 2000 de los centros educativos) se realizó a través de un muestreo aleatorio simple, sorteándose los integrantes de cada subgrupo según el sexo, la edad, la especialidad y el nivel magisterial, hasta completar la muestra tentativa cuya combinación (esperada y proporcional) para cada distrito es la que se presenta en la Tabla 4.

Tabla 4 Combinación de la Muestra para cada Zona y Distrito de la USE N° 01 de Cerro de Pasco

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

SEXO	EDAD	NIVEL EDUCATIVO	NIVEL MAGISTERIAL
Varones	Mayores	Primaria	Con Nivel
Varones	Mayores	Primaria	Sin Nivel
Varones	Mayores	Secundaria	Con Nivel
Varones	Mayores	Secundaria	Sin Nivel
Varones	Menores	Primaria	Con Nivel
Varones	Menores	Primaria	Sin Nivel
Varones	Menores	Secundaria	Con Nivel
Varones	Menores	Secundaria	Sin Nivel
Mujeres	Mayores	Primaria	Con Nivel
Mujeres	Mayores	Primaria	Sin Nivel
Mujeres	Mayores	Secundaria	Con Nivel
Mujeres	Mayores	Secundaria	Sin Nivel
Mujeres	Menores	Primaria	Con Nivel
Mujeres	Menores	Primaria	Sin Nivel
Mujeres	Menores	Secundaria	Con Nivel
Mujeres	Menores	Secundaria	Sin Nivel

La fórmula que se tuvo en cuenta para determinar el tamaño de n (muestra) fue tomada de Hernández, Fernández y Baptista (1997) y es la siguiente:

$$n' = \frac{s^2}{V^2} \qquad \frac{\text{varianza de la muestra}}{\text{varianza de la población}}$$

La cual se ajustó al conocerse el tamaño de N (población). Entonces se tiene que:

$$n' = \frac{n'}{1 - n'/n}$$

El Departamento de Pasco cuenta con 10 Unidades de Servicios Educativos (USE), 28 distritos, 1044 centros educativos, 101,374 alumnos y 4,407 docentes; la Provincia de Pasco cuenta con 3 USE, 13 distritos, 398 centros educativos, 51,687 alumnos y 2,373 docentes. Finalmente, la USE N° 01 de la cual se ha extraído la muestra, comprende 7 distritos, 237 centros educativos, 37,063 alumnos y 1,719 docentes.

Es necesario aclarar que en la Provincia de Pasco, la USE N° 02 y 03 comprenden centros educativos ubicados solamente en zonas rurales o semi-rurales, por lo que no fueron tomados en cuenta para la muestra. Así mismo, en la USE N° 01 los centros educativos de los Distritos de Pallanchacra y Ticlalayán, se observó que el escaso personal docente que había eran mayormente sin nivel magisterial y de especialidad primaria, por lo que tampoco fueron considerados en el muestreo, de tal forma que de una población de 1,719 docentes, la muestra estuvo conformada por 463 sujetos de estudio, cuya distribución puede observarse en la Tabla 5.

3.3. Variables de Investigación

Considerando que la asignación de variables dependientes e independientes, permite establecer diferencias entre grupos (Hernández, Fernández, Baptista, 1997) y, que las variables atributivas preexisten en las personas (Kerlinger, 1989), es que se plantean las siguientes variables:

A. Variables independientes (atributivas)	
a. Sexo	:Varón
	:Mujer
b. Edad	:De 22 a 32 años
	:De 33 A 43 años
c. Nivel magisterial	:Con nivel
	:Sin nivel
d. Especialidad educativa	: Primaria
	:Secundaria
e. Zona de desarrollo	:Urbana
	:Rural

B. Variable dependiente

Está conformada por los niveles de Activación, Expectativa, Ejecución, Incentivos y Satisfacción de los factores de Aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad.

C. Variables de control

Por las características de la muestra se consideraron como variables de control: el programa educativo, la modalidad educativa y el tipo de gestión educativa. O sea, se prefirió docentes de centros educativos que pertenezcan a programas escolarizados, modalidad de menores y de gestión estatal. Cabe señalar que no se consideró en la muestra a los docentes de los centros de Educación Inicial, Ocupacional, Especial Alfabetización y Bachillerato, por no tener equiparidad en los programas y modalidades correspondientes (de Gestión Estatal y No Estatal).

3.4. Diseño de Investigación

Se empleó el diseño de investigación descriptivo- comparativo, el cual se basa, según Sánchez y Reyes (1984), en la consideración de investigaciones descriptivas simples; esto es, se recolectó información relevante en varias muestras (centros educativos de cinco distritos) con respecto a un mismo fenómeno de estudio (niveles de los factores

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

motivacionales). Ésta información ha sido luego comparada una a una según las variables independientes atributivas (sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo) para establecer cuáles fueron las características predominantes comunes y diferenciales en cada grupo.

El diagrama que corresponde a este diseño aparece en la Tabla 6.

Donde M_1 , M_2 , M_3 , M_4 , M_5 representan a cada una de las muestras; O_1 O_2 , O_3 , O_4 , O_5representan la información (observaciones) recolectada en cada una de dichas muestras. Las O_1 a O_5en la parte lateral del diagrama nos indican las comparaciones que se llevaron a cabo entre cada uno de los grupos, pudiendo estas observaciones o resultados ser: iguales (=), semejantes (~), o diferentes (=) con respecto a la otra.

3.5. Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

La importancia de la evaluación del desempeño y comportamiento ha conducido a la creación de muchos métodos para juzgar la manera en que el personal lleva a cabo sus labores. Dichos métodos pueden ser agrupados en base al comportamiento laboral pasado, presente o futuro. Por el contexto de los items del instrumento a aplicarse en el presente estudio el método que corresponde es más bien combinado, porque por un lado comparten la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y sus respectivas contingencias o refuerzos en la conducta presente y que en consecuencia puede ser medido y, por otro lado se centran en el probable comportamiento a ocurrir mediante la evaluación del potencial de las motivaciones y de las metas o expectativas del desempeño o comportamiento laboral.

En función del tipo de información requerido se han considerado diferentes instrumentos de recolección de datos que podríamos agruparlos de la siguiente manera:

A. De la Información General de los Docentes

Respecto a la información general de los docentes fue obtenida mediante técnicas de observación y registros de datos consignados en fuentes documentarias del Ministerio de Educación, tales como el padrón de centros educativos del Departamento de Pasco y sus provincias, distritos y USE correspondientes.

B. De las Motivaciones Psicosociales de los Docentes

Se aplicó, previa adaptación, la Escala de Motivaciones Psicosociales elaborada por J. L. Fernández, editada y publicada por TEA de España en 1987. La Escala de MPS fue administrada en forma grupal en un tiempo que osciló entre 30 y 40 minutos.

Esta Escala adaptada al personal docente ha sido sometida al criterio de jueces, por lo que presenta validez de contenido, así mismo fue posible comprobar el grado de confiabilidad referido por el autor de la Escala (Fernández, 1987), encontrándose en el presente estudio un Alpha de .9395.

Características Generales de la Escala

Como características generales se puede referir que esta escala ha sido diseñada, en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional de la persona en base a cinco componentes básicos de conducta (pluridimensional), y en segundo lugar, para explicar el comportamiento de la persona, sobre todo en el ámbito laboral.

Entre los objetivos de la Escala del MPS cabe destacar:

a. Estudiar los procesos psicológicos involucrados en la estructura dinámica de las motivaciones (emocionales, cognoscitivas y situacionales).

b. Conocer la importancia relativa de los motivos psicosociales de cada una de las personas.

c. Delimitar el rango de los incentivos y el nivel de satisfacción.

d. Observar el nivel de rendimiento-ejecución en cada una de las motivaciones.

Contenido de la Escala

A partir de la motivaciones hipotetizadas, el análisis factorial, permitió al autor de la Escala, determinar el número y naturaleza de motivos psicosociales, pues era evidente que algunas de esas necesidades aludían a los siguientes factores:

As = aceptación e integración social

Rs = reconocimiento social

Ac = autoestima / autoconcepto

Ad= autodesarrollo

Po = poder

Se = seguridad

a. Aceptación social (As)

Es la necesidad de integración y de relaciones socio-afectivas con otras personas. Este factor incluye los motivos de afiliación y pertenencia al grupo.

b. Reconocimiento social (Rs)

Es la búsqueda de aprobación social y consideración por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal. Tiende a buscar prestigio personal y profesional.

c.. Autoestima (Ae)

Es la valoración personal y confianza en sí mismo. Supone el autoconcepto de la propia persona.

d. Autodesarrollo (Ad)

Es la necesidad y tendencia a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida. Incluye motivos de logro, realización, expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

e. Poder (Po)

Es la preocupación (a veces excesiva) que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y, al mismo tiempo, de buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas.

f. Seguridad (Se)

Es la búsqueda de estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales.

Respecto a los componentes de medida de la conducta motivante, los aspectos o niveles que se evalúan a través de esta Escala son cinco y se denominan así:

Act = activación

Exp = expectativa

Eje = ejecución

Inc = incentivo

Sat = satisfacción

a. Nivel de activación (Act)

Es el factor motivante o de impulso activador de la conducta. Alude al estado de alerta y/o actividad general "arousal" que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas.

b. Nivel de expectativa (Exp)

Es la anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito (o fracaso) en una determinada tarea. Probabilidad percibida de que haciendo un determinado esfuerzo se alcanzará un determinado incentivo o recompensa.

c. Nivel de ejecución (Eje)

Es la cantidad y calidad de tareas que un individuo logra mediante el esfuerzo y el empleo de recursos disponibles. Supone una relación entre el nivel de activación, el incentivo y la eficacia de la conducta.

d. Nivel de incentivos(Inc)

Es la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta. Es la importancia que la persona atribuye o concede a ciertos factores externos, como por ejemplo las condiciones ambientales del trabajo, el salario, la participación, etc.

e. Nivel de satisfacción (Sat)

Se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado. Por tanto, el nivel de aspiraciones funciona como regulador del éxito o fracaso.

Fernández (1987), justifica los factores elegidos, afirmando que la elección de los seis factores o motivaciones Psicosociales básicas de la Escala se apoya en la técnica del análisis factorial de los componentes principales, tales como la afiliación, la

pertenencia de grupo, la estima personal, el reconocimiento social, la realización, la iniciativa, el logro, el poder y la seguridad.

Material de la Escala

El material de la Escala comprende el manual, el cuadernillo (126 ítems), plantillas, hoja de respuestas y perfil individual (Ver Anexo N° 2).

Justificación Estadística

Para la confiabilidad, el autor de la Escala calculó los índices de consistencia con dos procedimientos: test-retest (con intervalo de 15/20 días) y mediante la correlación de las dos mitades pares-impares, y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman-Brown. En términos generales, los índices fueron menos inconsistentes con el procedimiento de pares-impares.

Para analizar la validez de la Escala, Fernández utilizó dos procedimientos: composición factorial y validez convergente, con la Escala de Motivaciones y Ansiedad de Ejecución: MAE de V. Pelechano.

Baremos

En base a las puntuaciones del grupo total de docentes (463: varones y mujeres, entre 22 y 43 años de edad, con y sin nivel magisterial, de especialidad primaria y secundaria, de zonas urbanas y rurales), se elaboraron los baremos para la muestra de Cerro de Pasco (Anexo 4) en puntuaciones centiles para los cinco niveles de los seis factores de la Escala de MPS.

Normas y criterios de corrección

Para la corrección se utilizó seis plantillas transparentes (una para cada factor), con cinco franjas verticales (una para cada componente o nivel). En cada factor se tuvo en cuenta que:

- En los niveles de Activación, Expectativa y Ejecución se sumaron los puntos totales.
- En Incentivos y Satisfacción la puntuación fue la suma de las valoraciones dadas a los enunciados elegidos.

El procedimiento fue el siguiente:

a) Se coloca la plantilla de cada factor sobre la Hoja de respuestas de modo que coincidan las esquinas de los cuadros.

b) En Activación y Expectativa se obtiene la puntuación del sujeto sumando uno o dos puntos (según que la respuesta marcada en la plantilla indique 1 o 2) por cada contestación que coincida con la señalada en la plantilla, y su resultado se anota en la parte inferior de la Hoja, en la casilla correspondiente.

c) En Ejecución se suman los valores positivos y los negativos y se halla la diferencia antes de anotar el resultado en la casilla correspondiente de la Hoja.

d) En Incentivos y Satisfacción, se suma los puntos de los valores (1, 2, 3 o 4) de las respuestas del sujeto que coincidan con los recuadros de la plantilla.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

e) Las puntuaciones directas recogidas en la parte inferior de la Hoja pueden transformarse en centiles con la ayuda de las tablas de Baremos).

Puntuaciones máximas en cada componente

En la siguiente tabla 7 se recogen las puntuaciones máximas que pueden obtenerse en cada uno de los componentes o niveles de cada factor.

Representación gráfica de las puntuaciones

En la Hoja de Resumen de Puntuaciones (Anexo 2) se elabora el Perfil Individual de las puntuaciones centiles procediendo de la manera siguiente:

a) Se comienza por el nivel de Activación, haciendo una señal (punto o aspa) a la altura correspondiente a los centiles obtenidos por el sujeto (escala de izquierda el perfil).

b) Se une los puntos o aspas mediante una línea continúa y se tiene el perfil de este factor.

c) Se procede de igual forma con los distintos niveles, empleando en cada caso una línea diferente (en la base del impreso se aconsejan pautas diferenciales con puntos y guiones).

Valoración e interpretación de los resultados

Esta tarea puede enfocarse desde dos perspectivas:

a) Se analiza la jeraquía de los factores motivacionales dentro de cada componente, comparando las puntuaciones centiles alcanzadas por el sujeto en el mismo componente de los seis factores; es decir, se trata de ver el peso relativo de cada motivo psicosocial en los distintos componentes.

En Incentivos y Satisfacción interesa conocer el rango o grado de cada uno en los distintos factores.

b) Se observa la relación de los componentes de cada factor, para ver si hay una aparente correspondencia entre las puntuaciones de cada factor. Para ello se tienen en cuenta, como punto de referencia, las puntuaciones centiles de cada componente en dicho factor.

Una interpretación más inmediata y directa de los resultados intraindividuales ofrece la estructura diferencial y dinámica de las motivaciones y orienta el análisis de los mismos atendiendo a cada uno de los componentes.

No obstante, se requiere una mejor consideración de los resultados intraindividuales en la Escala para realizar una evaluación profunda de la conducta motivacional de cada sujeto.

Dichos resultados han de enmarcarse dentro de los límites ofrecidos por los grupos normativos y a ellos hay que hacer referencia.

C. Procedimiento de Recolección de Datos

Se solicitó la autorización a la USE N° 01 de Cerro de Pasco para ejecutar el proyecto de investigación y luego se recabó la estadística básica del número de docentes, así como el cuadro de asignación de personal (CAP) de cada centro educativo

sorteado.

Durante la entrevista con los directores de los centros educativos se realizó la selección de los docentes previa información de los datos demográficos y ocupacionales de los mismos. También se coordinó la fecha y hora de aplicación de la Escala de Motivaciones Psicosociales.

Para la aplicación de la Escala de Motivaciones, de preferencia se agrupó a los docentes en un ambiente adecuado según el cronograma y/o disponibilidad horaria. Los responsables, especialistas, directores y subdirectores de la investigación hicieron la presentación, justificación y motivación del caso, para luego entregar los materiales correspondientes y dar las instrucciones generales y específicas con un ejemplo. Durante la administración de la prueba se controló la conducta de los docentes y en la devolución de las hojas de respuestas, se supervisó el correcto marcado y llenado de los datos. Finalmente, se agradeció al personal de apoyo por su participación y colaboración.

3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Considerando las interrogantes, los objetivos y las hipótesis formuladas así como según el tipo de investigación y muestra se utilizó las siguientes estadísticas:

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

CAPÍTULO IV ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito fundamental de esta investigación fue describir y comparar el perfil de los niveles y factores de motivación psicosocial en un grupo de docente de la USE Nº 01 de Cerro de Pasco, considerando las variables demográficas, ocupacionales y zonales. Para dar respuesta a este objetivo se seleccionó una muestra de 463 Docentes de una población de 1719.

4.1. Análisis de Resultados

4.1.1 Análisis del perfil general de motivaciones psico-sociales para la muestra total.

Según Fernández (1987), las motivaciones psicosociales de la persona se pueden deducir de sus respuestas expresadas en la escala de Motivaciones Psicosociales. En la figura 7 se aprecia que el nivel de incentivo en los factores de Reconocimiento Social, Aceptación Social y Autodesarrollo, es el que se presenta mayor percentil (Pc = 60) mientras que el nivel de activación en el factor de aceptación es el que obtiene el menor percentil (Pc = 30), mientras que el nivel de satisfacción en los factores de Aceptación Social, Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo alcanza un percentil normal (Pc = 50).

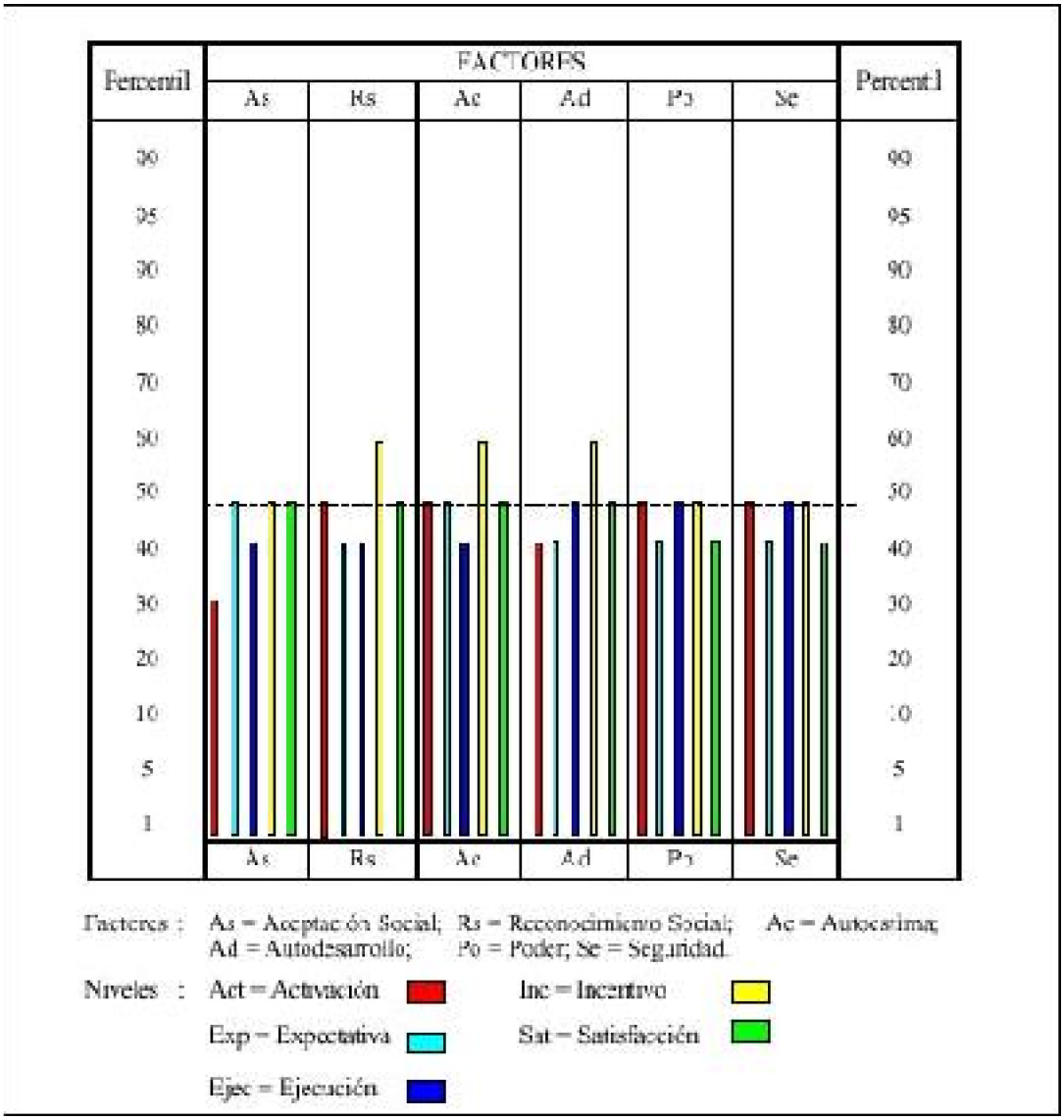


Figura 7. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para la Muestra Total (N = 463)

4.1.2. Análisis de resultados de las factores motivacionales según la variable demográfica sexo.

En la Tabla 8 se aprecia que al compararse la muestra de docentes según el sexo, se encuentra diferencias significativas al .05 en dos factores motivacionales (autoestima y poder) a favor de los varones.

* p < .05

4.1.3. Análisis y resultados de los factores motivacionales según la variable demográfica edad cronológica.

En la Tabla 9 se observa que al compararse la muestra de docentes según la edad no se aprecia diferencias significativas al .01 ni al .05 en ninguno de los factores motivacionales (Aceptación Social, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo,

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Poder y Seguridad).

Tabla 9 Medias, desviaciones estándar, puntuaciones t y niveles de significación alcanzados en los factores de la escala de motivación MPS al comparar un grupo de docentes de 22 a 32 años (N = 244) y de 33 a 43 años (N = 219) en Cerro de Pasco

	Edad	Medias	D.S.	t	Sig.
Fac As	22 a 32	67.98	13.35	-0.479	.632
	33 a 43	68.53	11.57		
Fac Rs	22 a 32	91.32	15.84	-0.136	.892
	33 a 43	91.51	14.48		
Fac Ac	22 a 32	91.01	15.49	-0.347	.728
	33 a 43	91.48	13.73		
Fac Ad	22 a 32	98.30	18.19	-0.072	.942
	33 a 43	98.42	16.35		
Fac Po	22 a 32	49.78	13.36	0.335	.737
	33 a 43	49.38	12.53		
Fac Se	22 a 32	52.88	12.06	0.198	.843
	33 a 43	52.68	10.27		

4.1.4 Análisis y resultados de los factores motivacionales según la variable ocupacional Nivel Magisterial.

En la Tabla 10 se aprecia que al compararse la muestra de docentes según el Nivel Magisterial no se observa diferencias significativas al .01 ni al .05 en ninguno de los factores motivacionales (Aceptación Social, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad).

Tabla 10 Medias, desviaciones estándar, puntuaciones t y niveles de significación alcanzados en los factores de la escala de motivación MPS al comparar un grupo de docentes con Nivel (N = 231) y Sin Nivel(N = 232) en Cerro de Pasco.

	Nivel Magisterial	Medias	D.S.	t	Sig.
Fac As	Con Nivel	67.69	12.36	-0.934	.351
	Sin Nivel	68.78	12.70		
Fac Rs	Con Nivel	91.08	14.28	-0.463	.643
	Sin Nivel	91.73	16.08		
Fac Ac	Con Nivel	91.42	14.12	0.263	.792
	Sin Nivel	91.06	15.23		
Fac Ad	Con Nivel	98.21	16.38	-0.181	.856
	Sin Nivel	98.50	18.25		
Fac Po	Con Nivel	49.60	11.85	0.009	.993
	Sin Nivel	49.59	14.01		
Fac Se	Con Nivel	52.39	10.52	-0.745	.457
	Sin Nivel	53.17	11.93		

4.1.5 Análisis y discusión de resultados de los factores motivacionales según la variable ocupacional Especialidad Educativa.

En la Tabla 11 se observa que al compararse la muestra de docentes según la Especialidad Educativa, no se detecta diferencias significativas al .01 ni al .05 en ninguno de los factores motivacionales (Aceptación Social, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad).

Tabla 11 Medias, desviaciones estándar, puntuaciones t y niveles de significación alcanzados en la escala de motivación MPS al comparar un grupo de docentes de primaria (N = 230) y secundaria (N = 233) en Cerro de Pasco.

	Especialidad	Medias	D.S.	t	Sig.
Fac As	Primaria	68.53	12.44	0.499	.618
	Secundaria	67.95	12.63		
Fac Rs	Primaria	91.42	15.37	0.016	.987
	Secundaria	91.39	15.06		
Fac Ac	Primaria	91.42	14.78	0.271	.786
	Secundaria	91.05	14.60		
Fac Ad	Primaria	98.53	17.11	0.223	.824
	Secundaria	98.18	17.56		
Fac Po	Primaria	49.64	12.57	0.078	.938
	Secundaria	49.55	13.37		
Fac Se	Primaria	52.32	11.29	-0.887	.375
	Secundaria	53.24	11.20		

4.1.6. Análisis y resultados de los factores motivacionales según la variable Zona de Desarrollo.

En la Tabla 12 se aprecia que al compararse la muestra de Docentes según la Zona de Desarrollo donde laboran, se encuentra diferencias significativas al .05 en los factores As y Po, y al .01 en el factor Se, lo que permite deducir que los Docentes de Zona Urbana presentan una mayor motivación o necesidad de Aceptación e Integración Social, Poder y Seguridad Psicosocial que los Docentes de Zona Rural.

Tabla 12 Medias, desviaciones estándar, puntuaciones t y niveles de significación alcanzados en la escala de motivación MPS al comparar un grupo de docentes de zona rural (N =174) y zona urbana (N = 289) en Cerro de Pasco.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

	Zonas	Medias	D.S.	t	Sig.
Fac As	Rural	66.45	14.00	-2.281	.023*
	Urbana	69.31	11.44		
Fac Rs	Rural	90.07	15.33	-1.459	.146
	Urbana	92.21	15.09		
Fac Ac	Rural	90.02	14.50	-1.394	.164
	Urbana	91.97	14.75		
Fac Ad	Rural	97.35	17.17	-0.971	.332
	Urbana	98.96	17.42		
Fac Po	Rural	48.09	12.76	-1.947	.050*
	Urbana	50.49	13.02		
Fac Se	Rural	50.94	11.76	-2.705	.007**
	Urbana	53.90	10.79		

$p < .05$

** $p < .01$

4.1.7 Análisis y resultados de los niveles motivacionales según la variable demográfica sexo.

En la Tabla 13 se aprecia que al compararse la muestra de docentes según la variable sexo, se encuentra diferencias significativas al .01 o al .05 en los siguientes casos: Los docentes varones presentan una mayor motivación o necesidad de (M = 31.19) de Incentivo respecto al Reconocimiento Social que las docentes mujeres (M = 30.26). Los docentes varones presentan una mayor motivación o necesidad (M = 11.14) de Expectativa respecto a la Autoestima y Autoconcepto que las docentes mujeres (M =10.36). Los docentes varones presentan una mayor motivación o necesidad (M = 9.21) de Ejecución respecto a la Autoestima y Autoconcepto que las docentes mujeres (M = 8.16). Los docentes varones presentan una mayor motivación o necesidad (M = 15.20)de Expectativa respecto al Autodesarrollo que las docentes mujeres (M = 14.62). Los docentes varones presentan una mayor motivación o necesidad (M = 10.84) de Expectativa respecto a la seguridad psicosocial que las docentes mujeres (M = 10.08).

4.1.8 Análisis y resultados de los niveles motivacionales según la variable demográfica Edad Cronológica.

En la Tabla 14 se observa que al compararse la muestra de docentes según la variable Edad no se hallan diferencias significativas al .01 ni al .05 en ninguno de los Niveles Motivacionales (Activación, Expectativa, Ejecución, Incentivo y Satisfacción). Sin embargo, se puede distinguir que los docentes de 22 a 32 años presentan una mayor motivación o necesidad (M = 10.17) de Activación respecto a la Seguridad Psicosocial que los docentes de 33 a 43 años (M = 9.97)

4.1.9. Análisis y resultados de los niveles motivacionales según la variable ocupacional Nivel Magisterial.

En la Tabla 15 se aprecia que al compararse la muestra de docentes según la variable Nivel Magisterial, no se encuentra diferencias significativas al .01 ni al .05 en

ninguno de los Niveles Motivacionales (Activación, Expectativa, Ejecución, Incentivo y Satisfacción). No obstante se puede distinguir que los docentes Sin Nivel Magisterial presentan una mayor motivación o necesidad (M =13.08) de Activación respecto al Reconocimiento Social que los docentes Con Nivel Magisterial (M = 12.66), pero estas diferencias no alcanzaron una significación estadística.

4.1.10. Análisis y resultados de los niveles motivacionales según la variable Especialidad Educativa.

En la Tabla 16 se observa que al compararse la muestra de docentes según la variable Especialidad Educativa, no se hallan diferencias significativas al .01 ni al .05 en ninguno de los Niveles Motivacionales (Activación, Expectativas, Ejecución; Incentivo y Satisfacción). Sin embargo, se puede distinguir que los docentes de Educación Primaria presentan una mayor motivación o necesidad (M = 10.90) de Expectativa respecto a la Autoestima y Autoconcepto que los docentes de Educación Secundaria (M = 10.58), pero estas diferencias no alcanzaron una significación estadística.

4.1.11 Análisis y resultados de los Niveles Motivacionales según la variable Zona de Desarrollo.

En la Tabla 17 se aprecia que al compararse la muestra de docentes según la variable Zona de Desarrollo se encuentra diferencias significativas al .05 en los siguientes casos: Los docentes de Zona Rural presentan una mayor motivación o necesidad (M = 14.97) de Activación respecto a la Aceptación e Integración Social que los docentes de Zona Urbana (M = 14.91). Los docentes de Zona Urbana presentan una mayor motivación o necesidad (M = 9.12) de ejecución respecto al Reconocimiento Social que los docentes de Zona Rural (M = 8.60). Los docentes de Zona Urbana presentan una mayor motivación o necesidad *(M= 30.98) de incentivo respecto al Reconocimiento Social que los docentes de Zona Rural (M = 30.25). Los docentes de Zona Urbana presentan una mayor motivación o necesidad (M = 30.47) de Incentivo respecto a la Autoestima y Autoconcepto que los docentes de Zona Rural (M = 29.85). Los docentes de Zona Urbana presentan una mayor motivación o necesidad (M = 14.60) de Incentivo respecto al poder que los docentes de Zona Rural (M = 14.32).*

4.2. Discusión de Resultados

El hecho de que entre el grupo de docentes varones y el grupo de docentes mujeres existan diferencias significativas en los factores motivacionales indica que el sexo es una condición biológica o característica psicosocial que influye en el origen y desarrollo de necesidades de autoestima y de poder. Probablemente las condiciones socioculturales del lugar, no sean las mismas para ambos sexos, más aun cuando hoy en día la mujer viene logrando mayores o por lo menos iguales derechos que los varones. Estos resultados coinciden con los de Holahan (1999), respecto a la relación entre sexo, motivación y medio social.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Si bien en el grupo de docentes de 22 a 32 años y el grupo de docentes de 33 a 43 años no muestran diferencias significativas en los factores motivacionales, puede deducirse que la edad cronológica del docente, no representa mayor influencia en el desarrollo de motivaciones o necesidades psicosociales de aceptación e integración o reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad, no obstante que cada grupo de edades refleja un conjunto de características psicosociales o de comportamiento que los distingue, pero esto no se observa al menos en los intervalos de edades de los grupos de estudio.

El no encontrar diferencias significativas entre los docentes con Nivel Magisterial y sin Nivel Magisterial en los factores motivacionales refleja que esta variable como característica ocupacional o como condición profesional en el docente no influye mucho en la admisión de necesidades de aceptación e integración o reconocimiento social, de autoestima, de autodesarrollo, de poder y seguridad. Tal vez por que dadas las condiciones laborales tan escasas en el país, el docente al fin y al cabo tiene un puesto de trabajo y percibe una remuneración que no es muy marcada por las diferencias de tener o no título profesional y de estar nombrado o contratado.

Entre el grupo de docentes de Especialidad Primaria y el grupo de docentes de Especialidad Secundaria no se encuentra diferencias significativas, esto hace suponer que esta variable como característica profesional y ocupacional no incide considerablemente en el complejo de necesidades de adaptación e integración o reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad del docente. Ello tal vez se debe a que ambos grupos realizan casi las mismas funciones de planificación, ejecución y evaluación curricular. Están también sujetos a las mismas normas, capacitaciones, jornadas de trabajo y vacaciones. Lo que relativamente diferencia a los referidos grupos es que los docentes de Educación Primaria trabajan con niños, mientras que los docentes de Educación Secundaria trabajan con adolescentes, unos laboran con una o dos secciones o aulas únicas de alumnos mayormente en un solo turno de estudio, mientras que los otros laboran con varias secciones o aulas simultáneamente y a veces en diferentes grados y turnos, pero estas diferencias ocupacionales o profesionales no representan ninguna influencia en las diferencias motivacionales del docente.

Los docentes de Zona Urbana presentan significativamente una mayor motivación o necesidad de aceptación e integración social que los docentes de Zona Rural, lo cual permite afirmar que las condiciones socioculturales y el ritmo de vida cotidiana de la ciudad en crecimiento dificulta de algún modo el desarrollo adecuado de la sociabilidad del docente con otros personas y grupos locales. El que los docentes de zona urbana presentan significativamente una mayor motivación o necesidad de poder y seguridad psicosocial es debido probablemente a que en la ciudad hay mayor explosión demográfica y por lo tanto mayor competencia para ocupar los escasos puestos estables o de jerarquía aun cuando estos no demanden notarias diferencias económicas. Similares diferencias psicológicas entre los docentes urbanos y rurales también halló Tovar (1989).

Así mismo, el hecho de que los docentes varones muestren significativamente un mayor nivel de necesidad de Incentivo respecto al reconocimiento social, que las docentes mujeres, se debe probablemente a que las mujeres en general, incluyendo a las

docentes, vienen progresivamente siendo revaloradas en nuestra sociedad, por lo que los varones pueden sentirse igualados por lo menos en cuanto a incentivos sociales con respecto a la mujer. Si los docentes varones muestran significativamente un mayor nivel de necesidad de expectativa respecto a la autoestima y autoconcepto que las docentes mujeres es debido tal vez a que la sociedad reconoce en las docentes mujeres el rol no sólo de trabajar sino también el de asumir las tareas domésticas del hogar probablemente un poco mas que el docente varón. Estos resultados coinciden con los hallados por Sulmont y Valcárcel (1993), respecto a la influencia del sexo en el comportamiento social del docente.

El que los docentes varones presentan significativamente un mayor nivel de necesidad de ejecución en la autoestima y autoconcepto que las mujeres, supone que los esfuerzos y el desempeño laboral realizados por los docentes varones no son suficientes para lograr la autoestima y autoconcepto esperados. Si los docentes varones presentan significativamente un mayor nivel de necesidad de activación respecto al autodesarrollo que las mujeres, implica que los varones aspiran a realizar tareas más difíciles que las mujeres o que están dispuestos a trabajar para llegar a metas más elevadas. Los docentes varones al presentar un mayor nivel de necesidad de expectativa sobre la seguridad psicosocial está reflejando una búsqueda de estabilidad o dependencia institucional pero que al mismo tiempo puede limitar su capacidad de autorrealización. Datos similares ha reportado Campos (1996), sobre las diferencias actitudinales en los docentes, atribuídas al sexo como variable demográfica.

El no haber diferencias significativas entre el grupo de docentes de 22 a 52 años, y el grupo de docentes de 33 a 43 años en los niveles de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en los factores de aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad, está indicando que las edades cronológicas estudiadas y las respectivas características psíquicas del desarrollo humano no es una condición bio-psíquica lo suficientemente relevante como para influir en el desarrollo de las motivaciones del docente.

La ausencia de diferencias significativas entre el grupo de docentes que tienen Nivel Magisterial y el grupo de docentes que no tienen Nivel Magisterial en los niveles de necesidad de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción en los factores de aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad, refleja que el hecho de tener título profesional o no, así como el estar nombrado o contratado son condiciones ocupacionales o profesionales que no implica para el docente mayor importancia, toda vez que la variabilidad en las mencionadas condiciones no representan mejores incentivos económicos o satisfacciones ocupacionales porque ambos grupos laboran en condiciones relativamente homogéneas.

El no encontrar diferencias significativas entre el grupo de docentes de Especialidad Primaria y el grupo de docentes de Especialidad Secundaria, supone que la distinción entre una especialidad y otra no repercute en las motivaciones de los docentes. Los docentes realizan casi las mismas funciones académicas, distinguiéndolos solamente las edades y los grados escolares de los alumnos, pero después por igual ambos grupos de docentes tienen que planificar, desarrollar y evaluar las clases, comportarse dentro de los deberes y derechos magisteriales establecidos por ley para todos los docentes, así como

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

también percibir las mismas remuneraciones, vacaciones, entre otros.

El grupo de docentes de zona rural al presentar significativamente un mayor nivel de necesidad de activación para ser aceptado o estar integrado socialmente que el grupo de docentes de zona urbana puede deberse a que en zonas rurales existe mayor espacio en relación con la población y que las relaciones humanas se verían disminuidas por las actitudes laborales o domésticas, así como por la escasez de grupo e instituciones públicas y privadas. El grupo de docentes de zona urbana que muestra significativamente un mayor nivel de necesidad de ejecución para ser reconocido socialmente que el grupo de docentes de zona rural puede atribuirse a la explosión demográfica que haría mucho más competente la vida social, laboral y económica. Similares resultados halló Capella (1974) en lo que respecta a algunas características psicosociales y étnicas del docente rural.

Al mostrar significativamente el grupo de docentes de zona urbana un mayor nivel de necesidad de incentivo para ser reconocido socialmente que el grupo de docentes de zona rural permite afirmar que las condiciones de vida socio-cultural en el campo hacen que el docente sea más o mejor considerado por la comunidad que el docente de la ciudad, toda vez que en el campo el docente se convierte en uno de los pocos profesionales y líderes de la comunidad. El grupo de docentes de zona urbana muestran significativamente un mayor nivel de necesidad de incentivo respecto a la autoestima y autoconcepto que el grupo de docentes de zona rural, lo cual puede deberse a que en la ciudad es necesario competir y compartir los escasos y convencionales estímulos que la sociedad ofrece. El grupo de docentes de zona urbana al mostrar significativamente un mayor nivel de necesidad de incentivo respecto al poder que el grupo de docentes de zona rural indica que en la ciudad existen mayores posibilidades de desarrollo profesional que facultan a los docentes a aceptar cargos directrices o jerárquicos y si las oportunidades para ocuparlas son las mismas para todos los docentes no existen los suficientes puestos vacantes para todos. Estos resultados coinciden con los reportados por Cotler y Alberti (1972), sobre todo en lo referente a la influencia de la interacción entre ciertos aspectos sociales y las necesidades genéricas del docente, sobre todo en zonas rurales.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

CONCLUSIONES

1. En el perfil general de las motivaciones psicosociales los docentes manifiestan más necesidad de incentivos externos (reconocimiento social) e internos (autoestima y autodesarrollo), que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente.

2. La variable sexo de los docentes como condición biológica con sus respectivas características psicosociales influye a favor de los factores de autoestima y poder.

3. La edad cronológica (22 a 43 años), el nivel magisterial (nombrado o contratado con o sin título profesional) y la especialidad educativa (educación primaria o secundaria) del docente no repercute en ninguno de los seis factores de motivación psicosocial.

4. La zona de desarrollo es una variable que influye en los factores motivacionales de aceptación social, poder y seguridad de los docentes manifestando una mayor motivación aquellos que laboran en zonas urbanas.

5. Los docentes varones necesitan como incentivo más reconocimiento social o prestigio o profesional que las docentes mujeres.

6. Los docentes varones presentan más expectativa sobre su autoestima, autoconcepto y confianza en sí mismo que las docentes mujeres.

7. Los docentes varones tienen más necesidad de realizar acciones en beneficio de su valoración personal y concepto de sí mismo que las mujeres.

8. Los docentes varones requieren mayor estado de alerta y elementos impulsivos a

la acción que las docentes mujeres.

9. Los docentes varones anhelan más expectativas o metas sobre su seguridad familiar, laboral y social que las docentes mujeres.

10. En general, los docentes varones necesitan de mayores o mejores expectativas en ciertos motivos sociales que las docentes mujeres.

11. La edad cronológica (22 a 43 años), el nivel magisterial (nombrado o contratado con o sin título) y la especialidad educativa) del docente son variables que no influyen en ninguno de los cinco niveles de motivación psicosocial.

12. Los docentes de zona rural requieren de mayores elementos activadores de la conducta para la aceptación e integración social que los docentes de zona urbana.

13. Los docentes de zona urbana precisan de más esfuerzo para ser reconocidos y estimulados por los demás que los docentes de zona rural.

14. Los docentes de zona urbana anhelan de mejores incentivos o reforzadores para ser reconocidos y valorados socialmente que los docentes de zona rural.

15. Los docentes de zona urbana pretenden mayores incentivos o estímulos para lograr la autoestima y autoconcepto que los docentes de zona rural.

16. Los docentes de zona urbana desean más incentivos o recompensas para asumir el poder o alcanzar estatus social que los docentes de zona rural.

17. En general, los docentes de zona urbana necesitan de mayores o mejores incentivos en algunos niveles de motivación psicosocial que los docentes de zona rural.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

RECOMENDACIONES

1. Establecer sistemas de comunicación social que conlleve a una revaloración del rol, imagen y dignidad del docente estatal como profesional y también como persona, sobre todo de provincias y más aún de zonas rurales como Cerro de Pasco.

2. Atender las necesidades psicológico-sociales del docente que están afectando su sociabilidad, autoestima y autodesarrollo, fomentándose permanentes y actividades de autorrealización personal y de salud mental.

.3. Desarrollar un conocimiento o cultura psicológica, sobre todo de la motivación y las actitudes, tanto al personal docente como directivo a través de las capacitaciones pragmáticas y efectivas de cambio comportamental.

4. Evaluar entre otros aspectos psicológicos los niveles o factores motivacionales tanto en los procesos de admisión a la carrera magisterial, de selección de personal docente y de ejercicio profesional.

5. Desarrollar políticas justas y oportunas de compensación, estímulo o incentivos disponibles según la evaluación mejorada del desempeño y comportamiento del docente.

6. Desarrollar técnicas de motivación intrínseca o de automotivación en el personal docente, sin que ello signifique un aprovechamiento o utilitarismo de las autoridades educativas.

7. Seguir contribuyendo en lo posible a la unificación de conceptos o sistematización de teorías psicológicas que permitan comprender y explicar mejor las motivaciones del docente y los principios del comportamiento.

8. Promover la transferencia de la investigación psicológica; o sea, pasar de la investigación teórica o básica a la investigación-acción (experimental o técnica).

9. Propiciar y apoyar la investigación transcultural de poblaciones y regiones peruanas poco accesibles hasta ahora, en nuevos temas de psicología general y aplicada.

10. El tratamiento motivacional en el docente debe estar en función de su edad cronológica y psicológica, sexo o género, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de trabajo.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

BIBLIOGRAFÍA

Aldag, R. Brief, A. (1993). Diseño de Tareas y Motivación del Personal. México: Trillas.

Aliaga, J., Ponce, C. y Pecho, J. (2000). Una Escala de Evaluación del Desempeño Docente. En: Revista de Psicología. Año IV, Nro. 6, Lima: UNMSM

Álvarez, D. (1994). Satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa pública. En: Cuadernos de psicología. Lima: Universidad de Lima.

Álvaro,J., Garrido, A. Y Torregrosa, J. (1996).Psicología Social Aplicada. Madrid: Mc Graw Hill.

American Psychology Association (l998). Manual de Estilos de Publicaciones. Mexico D.F.: El Manual Moderno.

Arancibia V., Herrera P. Y Strasser K. (1999). Psicología de la Educación. Mexico: Alfaomega.

Arguedas, J. (1986). Nosotros los Maestros. Lima: Horizonte.

Arnau J. (1984). Motivación y Conducta. Barcelona: Fontanella.

Atkinson, J.(1964). An Introduction to motivation. Princeton: Van Nostrand.

Barbosa M. (1994). Personalidad y Variables Laborales de una Empresa Estatal. En: Revista de Psicología. Año 2 Vol. N° 2. Lima: Unifé.

Bolles, R.(1990). Teoría de la Motivación: Investigación Experimental y Evaluación. México: Trillas.

Boneva B., Frieza I., Ferligoj A., Pauknerová and Orgocka A. (1998). Achievement, Power, and Affiliation motives as Clues to (E)migration Desires: A Four-Countries Comparison.Journal European Psychologist. Vol.3-4.Hamburg: http://www.hhpub.com

Bordeleau Y., Brunet L., Haccouun R., Rigny A. y Savoie A. (1987). Modelos de Investigación para el Desarrollo de Recursos Humanos. Mexico: Trillas.

Brayfield y Rothe(1960). An Index of Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology. Vol. 35. Nro. 5.

Cabral, C. (1986). Motivación: Teoría y Clínica. Buenos Aires: Silbalba/Boedo.

Campos, E. (1996). Modelo Explicativo de las Actitudes del Maestro de Primaria de Lima Metropolitana Frente a la Enseñanza. Tesis de Doctorado en Psicología. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Capella, J.(1974). Caracterología y Educación en el Perú. Lima: Eto.

Centro Peruano De Estudios Sociales (1989) La Educación Rural en el Perú: Hablan los Maestros. Lima: Ipalsa.

Chiroque, S. (1982). Aspectos Socio-profesionales de la Situación Actual del Docente Peruano. Lima : INIDE.

Ciampa, D. (1993). Calidad Total. USA: Addison – Wesley.

Clifford, M. (1987). En Enciclopedia Práctica de la Pedagogía. Tomo 2. Barcelona: Oceáno.

Cohen, J. (1991). Psicología de los Motivos Sociales. México: Trillas.

Cofer C. y Appley M. (1989). Psicología de la Motivación. Mexico: Trillas.

Cotler, J. y Alberti, G. (1972). Aspectos sociales de la Educación Rural en el Perú. Lima: IEP.

Cummings, L. y Schwab, D. (1994) Recursos Humanos: Desempeño y Evaluación. México: Trillas.

Davis, K. y Newstrong, J. (1997). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc Graw Hill.

Deming, W. (1986). Out of the crisis Cambridge. Mit Press.

Dessler, G. (1996). Administración de Personal. México: Prentice Hall.

Dirección de Estadística del M.E. (2000). Padrón de Centros Educativos. Lima: Ministerio de Educación

English H. (1987). Diccionario Manual de Psicología. Buenos Aires: El Ateneo.

Erickson, E. (1976). El Ciclo Vital Completado. México: Paidós.

Esteve, J. (1994) El Malestar Docente. Barcelona: Paidós.

Fernández, J. (1987). Escala de Motivaciones Psicosociales. Madrid: Tea.

Florez, J. (1996). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico.

Foro Educativo (1994). Ser Maestro en el Perú: Reflexiones y Propuestas. Lima: Línea–Punto.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Fraisse P. Y Piaget J. (1983). Motivación, Emoción y Personalidad. Buenos Aires: Paidos.

Galeano E. (1998). Patas Arriba: La Escuela del Mundo al Revés. Buenos Aires: Catálogos.

García M. y Barbero M. (1998). La Satisfacción Laboral en los Jóvenes como expresión de los Aspectos Extrínsecos del Trabajo. Libro de Resúmenes del II Congreso Iberoamericano de Psicología. Madrid: COP-SIP.

Garland, H. (1984). Relation of effort – perfomance expentancy to performance in goal-seting experiments. Journal of Applied Psychology. Nro. 69.

Garrido, I. (1996). Psicología de la Motivación. Madrid: Síntesis.

Gómez M. (1985). Glosario de Psicología (Inglés-Español).La Habana: Científico-Técnica

Gonzalez, D. (1995). Teoría de la Motivación y Práctica Profesional. La Habana: Pueblo y Educación.

González R. (1992). Bases para un Perfil del Formador de Educadores Profesionales. En: Revista “Educación”. Vol. Extraordinario. Diciembre. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Good T. y Brophy J. (1996). Psicología Educativa Contemporánea. México: Mc Graw Hill.

Greene J. y D’Oliveira M. (1984). Pruebas Estadísticas para Psicología y Ciencias Sociales. Bogotá: Norma.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (1997). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Holahan, CH.(1999). Psicología Ambiental. México: LIMUSA.

Huertas, J.(1997) Motivación. Buenos Aires: Aique.

Instituto de Pedagogía Popular (1993) Procesos Pedagógicos, Remuneraciones y Condiciones de Trabajo del Docente. Lima: Diálogo.

Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S. Y Crosby P.(1996) Gestión, Calidad y Competitividad. Madrid: Irwin.

Kerlinger F. (1988). Investigación del Comportamiento. México: McGraw Hill.

Kolb, D., Rubin, I. Y Mc Cintyre (1971). Psicología de las Organizaciones . México: Prentice Hall.

Landy y Trumbo (1985). Psychology of work behavior (Rev. Ed.) Pacific Grove, CA: Brooks – Cole.

Lansheere, G. (1998) Formación y Evaluación del Profesorado. En: A. Villa: Problemas y Perspectivas de la Función Docente. Madrid: Narcea.

Leeds y Carroll (1947). The Minnesota Teacher Attitude Inventory Manual. New York: Psychological Co.

Lewin, K. (1967). La Teoría del Campo en la Ciencia Social. Buenos Aires: Paidós.

Lynch, (2002). Propuesta para un Acuerdo Nacional de Educación. Lima: Ministerio de Educación.

Loli, A., López, E. y Atalaya, (1999). La Autoestima y los Valores en las Microempresas del Cono Oeste de Lima. En: Revista de Investigaciones en psicología. Vol. 2 Nro.1. Lima: UNMSM.

López, M. (1993). Documento de Trabajo del Ministerio de Educación: Procesos Pedagógicos, Remuneraciones y Condiciones de Trabajo del Docente. Lima: IPP.

Mankeliunas M. (1997). Psicología de la Motivación. México: Trillas.

McGregor D. (1984). Mando y Motivación. Mexico: Diana.

Mariátegui, José C. (1970). Temas de Educación. Lima: Amauta.

Maslow, A. (1994). Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz de Santos.

Mayor J. Y Pinillos J. (1990) Motivación y Emoción. Madrid: Alhambra.

McClleland, D. (1961). The Achieving Society. Princeton. N.J.: Van Nostrand.

Ministerio de Educación (2001). Las Voces del País: Resultados de la Consulta Nacional de Educación. Lima: M.E. Puertas Abiertas.

Ministerio de Educación (1998) Indicadores Cuantitativos del Sistema Educativo. Lima: Cadillo.

Mitchell, T. (1982). Motivatión: New Directions for theory Research and Practice. Academy of Management. Review. Nro.7.

Montero, C. (1999). Los Docentes de las Pequeñas Escuelas Rurales. Lima: TAREA. En: Revista de Educación y Cultura. Nro. 44.

Mostacero, B. (1984). Motivación de Logro, Poder y Afiliación en los Trabajadores de la Cooperativa Casa Grande Ltda. Nro. 32. Trujillo. Tesis par Optar el Título de Licenciatura en Psicología. Lima: UNFV.

Muchinsky, P. (1988). Psichology Applied to Work. Illinois: Dorsey Press.

Nardín, D. (1993). Siempre hay un mañana. Cerro de Pasco: Sin Fronteras.

Ordoñez, M. (1997). Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. Barcelona: Aedipe.

Organización Internacional del Trabajo. (1996). Evolución Reciente del Sector de la Educación. Ginebra: OIT.

Pajuelo, L. y Laureano, M. (1998). Realidad Educativa Nacional. Cerro de Pasco: UNDAC.

Palacios, M. y Paiba, M. (1997) Consideraciones para una Política de Desarrollo Magisterial. Lima: Foro Educativo.

Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias. Vol. IX. Nro. 1. Lima: Revista de Psicología, URP.

Perry, J. y Porter, L. (1982). Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organizations. Academy of Management. Review. Nro. 07.

Pinilla, A. (1956) Psicología de la Actitud y Relaciones del Trabajo. Lima: Juan Mejía Baca.

Ponce de León, E. (1990). Los Marginados de la Ciudad: La Educación en la Ciudad. México: Trillas.

Pueyo, A. (1997). Manual de Psicología Diferencial. Madrid: McGraw Hill.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

Reeve, J. (1995). Motivación y Emoción. Madrid: McGraw Hill.

Romero, E. (1971) Aplicación del M.T.A.I. al Grupo de Maestros Integrantes al Primer Curso de Entrenamiento para la Reforma de la Educación. Tesis de Bachiller en Psicología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sachs, B. (1992). Administración y Organización Educacional. Buenos Aires: El Ateneo.

Sánchez, H., Anicama, J. Alcantara, M. y Pilco, R. (1976). Estudio Psicosocial del Docente Peruano. Lima: INIDE.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: S/E.

San Martín, J. y Algarabel, S. (1990). Métodos Informáticos Aplicados a la Psicología. Madrid: Pirámide.

Schelling T. (1989). Micromotivos y Macroconductas. Mexico: Fondo de Cultura Económica.

Sociedad Geográfica de Lima. (1990). Perfil Antropogeográfico de Pasco. Libro N° 24. Opúsculo 24.19.a. Lima: Fondo Editorial SGL.

Stoner, J. Y Freeman, R. (1994). Administración. México: Prentice Hall.

Sulmont, D. y Válcarcel, M. (1993). Vetas del Futuro: Educación y Cultura en las Minas del Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tovar, T. (1989). Ser Maestro: Condiciones del Trabajo Docente en el Perú. Lima: Desco-Unesco.

Trahtemberg, L. (1995). La Educación en la Era de la Tecnología y el Conocimiento: El Caso Peruano. Lima: Apoyo.

Universidad Nacional Daniel A. Carrión (1995) Plan Carrión: Propuesta Integral de Investigación. Cerro de Pasco: 3.

Villa, A. (1998). Perspectivas y Problemas de la Función Docente. Madrid: Narcea.

Vroom V. y Deci E. (1989). Motivación y Alta Dirección. Trillas: Mexico.

Weiss, C. (1992). Investigación Evaluativa. México: Trillas.

Werther, W., y Davis, K. (1996) Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

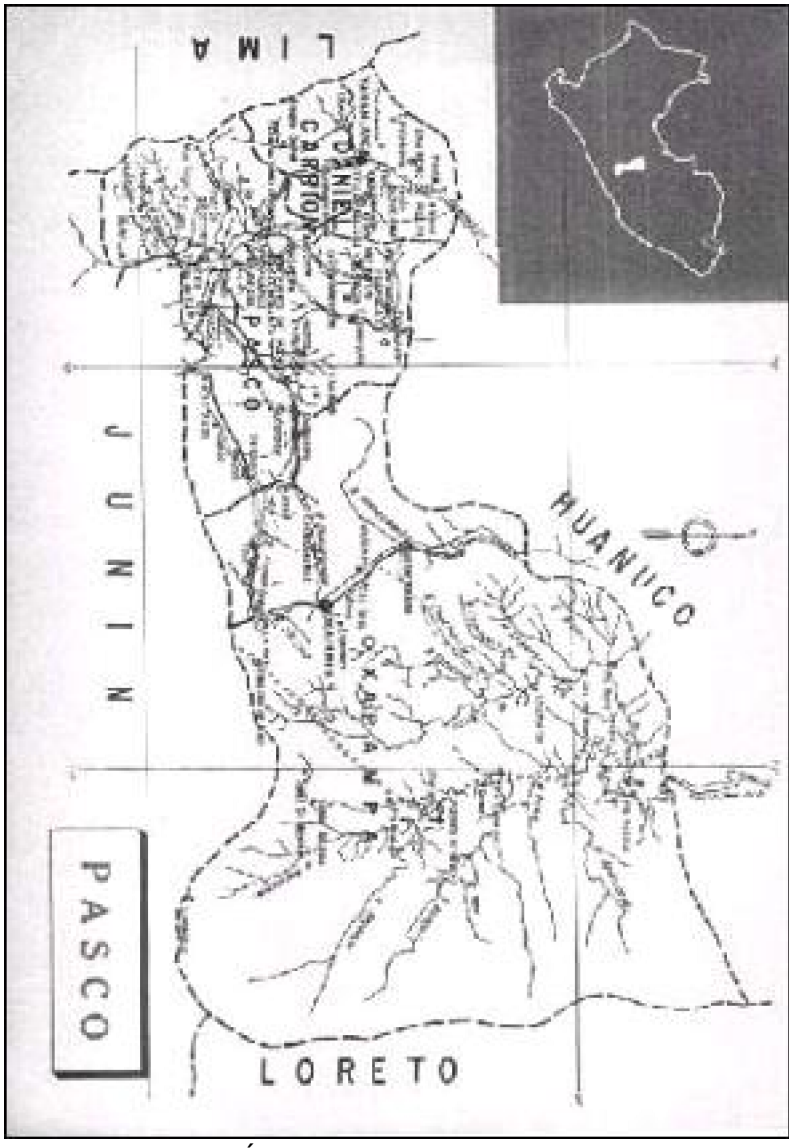
Woolfolk, A. (1996). Psicología Educativa. México: Prentice Hall.

Zegarra D. (1993). Estado Motivacional y Rendimiento Laboral. Resúmenes del VI Congreso Nacional de Psicología. Lima: Colegio de Psicólogos del Perú.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

ANEXOS

ANEXO 1



MAPA POLÍTICO DE PASCO

ANEXO 2

ESCALA DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

Escala MPS

INSTRUCCIONES

Esta Escala no es una prueba con respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral.

En ella encontrará dos tipos de enunciados. En la primera parte encontrará enunciados con dos alternativas.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

EJEMPLO (1a parte): «Los éxitos profesionales me importan mucho...». y en la Hoja de respuestas estarán las letras V y F. Si Ud. está de acuerdo con la frase anterior, señala-rá en la Hoja la V (verdadero); si Ud. no está de acuerdo con el enunciado, marcará en la Hoja la F (falso).

En la segunda y tercera partes hallará unos enunciados y Ud. podrá elegir solamente aquellos que le resulten atrayentes. No tiene que elegir necesariamente todos.

EJEMPLO (2a parte): «Trabajar en equipo...». y en la Hoja de respuestas estarán los números 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atrayente, precise el grado de importancia que tiene para Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo.

EJEMPLO (3a parte): «Decisiones de mis jefes...». y en la Hoja estarán los números 1, 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atrayente, precise el grado de satisfacción que le produce a Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala si-guiente: 1 – alguno, 2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo.

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones. La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez.

PRIMERA PARTE

01. Busca con afán la confianza y aprecio del director(a) o subdirector(a).

02. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.

03. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.

04. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.

05. Siempre le ha gustado formar parle del equipo directivo de su centro educativo.

06. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.

07. En general, prefiere su trabajo en equipo que individualmente.

08. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su actividad profesional.

09. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.

10. Ocupar un cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.

11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.

12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades pero no fijo.

13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.

14. Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.

15. Es importante para Ud. conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.

16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidad y riesgo.

17. Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.

18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.

19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.

20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.

21. Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.

22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.

23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su centro educativo aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.

24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.

25. Para Ud. es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.

26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.

27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.

28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.

29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.

30. Sería más importante para Ud. trabajar en otra institución líder del sector educación.

31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.

32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.

33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.

34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.

35. Es Ud. una persona que está dispuesta a lodo para conseguir lo que se propone.

36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.

37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigo(a)s.

38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.

39. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.

40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

41. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.

42. Le gustarla mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile,

43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.

44. Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo.

45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.

46. Desearía que la organización y funcionamiento de su centro educativo fuesen más efectivas.

47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.

48. Es Ud. de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.

49. Es preferible trabajar en la Administración del Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en el sector privado, con superior retribución y posibilidades profesionales.

50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.

51. Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.

52. Se considera Ud. como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.

53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.

54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.

55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.

56. Se arriesgaría en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.

57. Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.

58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.

59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.

60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.

61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.

62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.

63. Considera que la solvencia del sector o centro educativo le pondrá mantener en planilla un largo plazo de tiempo.

64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos

difíciles.

65. Cree que la dirección de su centro educativo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.

66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.

67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas,

68. Considera que con dinero se puede lograr lodo aquello a lo que aspira.

69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.

70. Como persona puede llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.

71. Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.

72. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.

73. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas.

74. Podría mejorar su rendimiento laboral actual.

75. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.

76. Es una persona promocionable dentro de su centro educativo.

77. Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.

78. Cree que su centro educativo le onecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.

79. Piensa que tiene en su centro o sector educativo muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.

80. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector educativo.

81. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.

82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.

83. Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente.

84. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan.

85. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.

86. Las decisiones tomadas por Ud., en la mayoría de los casos, son las más adecuadas.

87. En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.

88. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

profesional.

89. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro en el sector o centro educativo.

90. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.

91. Su director(a) o subdirector(a) consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.

92. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.

93. Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.

94. Ha realizado en su vida grandes proyectos.

95. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.

96. En general, en los momentos difíciles de su vida, siente el respaldo de las personas allegadas.

97. Sus jefes y superiores le reconocen su valía personal.

98. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.

99. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.

100. Gana o posee mucho dinero y bienes.

101. Tienen en la actualidad un puesto de trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas del centro educativo.

102. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.

103. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.

104. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.

105. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.

106. Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.

107. Su sector o centro educativo tiene solvencia para mantenerle estable por mucho tiempo.

108. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.

109. En su centro educativo tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo o actividad profesional.

110. En general, resuelve, por sí mismo los problemas relativos a su trabajo.

111. Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.

112. Su cargo o puesto le permite dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.

113. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.

114. Sus relaciones afectivas en el ámbito son estables y satisfactorias.

115. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.

116. El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso la creatividad.

117. Es Ud. una persona importante e influyente profesionalmente.

118. Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.

119. Intenta ganarse cada día más amigos.

120. A menudo sus proyectos le salen mal.

121. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.

122. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.

123. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.

124. En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.

125. Su trabajo le permite su valía profesional.

126. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.

SEGUNDA PARTE

A continuación se presentan 21 incentivos, brevemente descritos. Entre estos 21, elija solamente aquellos que le resulten más atrayentes, tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro, y atendiendo no sólo el plano personal, sino también al profesional.

El modo de proceder es el siguiente: si le resulta atrayente, precise el grado de importancia que ese incentivo tiene para Ud. marcando también con un aspa en la Hoja de Respuestas uno de los números atendiendo a la siguiente escala:

2: normal 3: mucho 4: muchísimo

127. Participación en la loma de decisiones.

128. Buen ambiente laboral.

129. Aprecio y consideración del director o superiores.

130. Aprecio y consideración de sus compañeros.

131. Aprecio y consideración de sus subordinados.

132. Relaciones afectivas estables.

133. Cargo o puesto de gran responsabilidad.

134. Valía profesional.

135. Status profesional y social alto.

136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.

137. Independencia y autonomía en el trabajo.

138. Retribución económica elevada.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

139. Éxito profesional.

140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.

141. Innovación científica en el centro educativo.

142. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.

143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.

144. Dirigir y supervisar.

145. Influencias y poder en el centro educativo.

146. Adaptación física y normativa al trabajo.

147. Solvencia, prestigio y organización del centro educativo.

TERCERA PARTE

El modo de proceder es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que le produzcan a Ud. esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

1: alguna 2: normal 3: mucho 4: muchísimo

148. Retribución económica actual.

149. Trabajo altamente especializado.

150. Innovación tecnológica del centro educativo

151. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo.

152. Influencia y poder en su centro educativo.

153. Dirigir y supervisar a oíros.

154. Moral de grupo o equipo de trabajo.

155. Participación cu la toma de decisiones.

156. Rendimiento laboral.

157. Desarrollo de la propia iniciativa.

158. Tareas y funciones que realiza actualmente.

159. Ambiente humano en su trabajo.

160. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.

161. Relaciones con sus compañeros.

162. Relaciones con sus amigos.

163. Formación y desarrollo profesional.

164. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.

165. Valía profesional.

166. Éxitos profesionales alcanzados.

167. Con su personalidad y carácter.

168. Status profesional y social.

169. Puesto o cargo actual.

170. Organización y funcionamiento de su centro educativo.

171. Opinión de los demás acerca de Ud.

172. Relaciones afectivas de pareja.

173. Relaciones positivas con los hijos.

HA TERMINADO COMPRUEBE QUE HA CONTESTADO A TODAS LAS PREGUNTAS

Apellidos y Nombres:..... C.M.:.....

Edad: Sexo: Masculino ☞ Femenino ☞

Especialidad: Primaria ☞ Secundaria ☞ NIVEL MAGISTERIAL Con ☞ Sin ☞

USE N° ..... Zona Urbana ☞ Rural ☞ C.E.:.....

Distrito:..... Fecha:.....

Al contestar, compruebe que el número es igual en Cuadernillo y Hoja.

| | | |

Puntuación Centil	FACTORES						Puntuación Centil
	As	Rs	Ac	Ad	Po	Se	
99							99
95							95
90							90
80							80
70							70
60							60
50							50
40							40
30							30
20							20
10							10
5							5
1							1
	As	Rs	Ac	Ad	Po	Se	

———— N. Activación ---------- N. Expectativa
-.-.-.-.-.- N. Ejecución ..... V. Incertivos
+++++++ N. Satisfacción

PERFIL INDIVIDUAL

ANEXO 3

PERFILES POR CADA VARIABLE

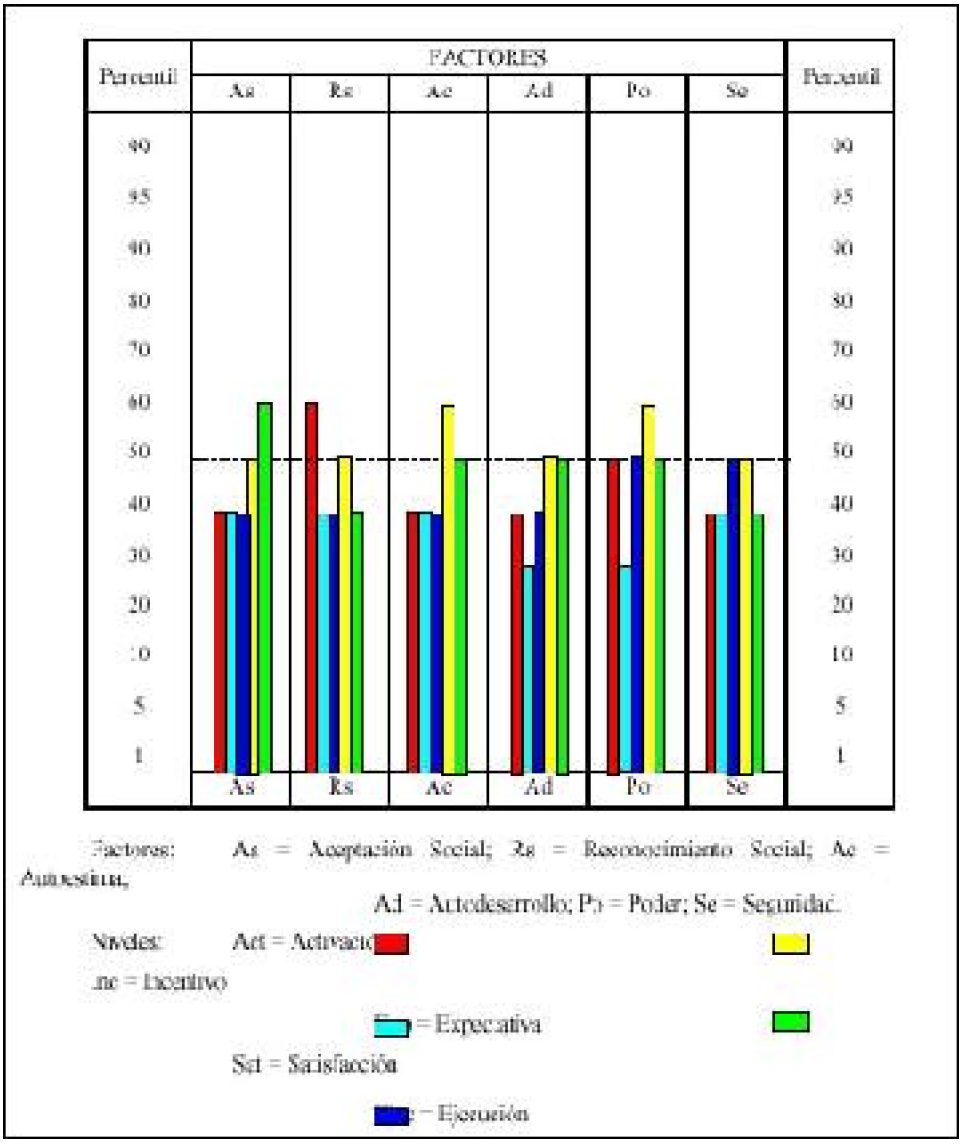


Figura 8. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para Docentes Varones.

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

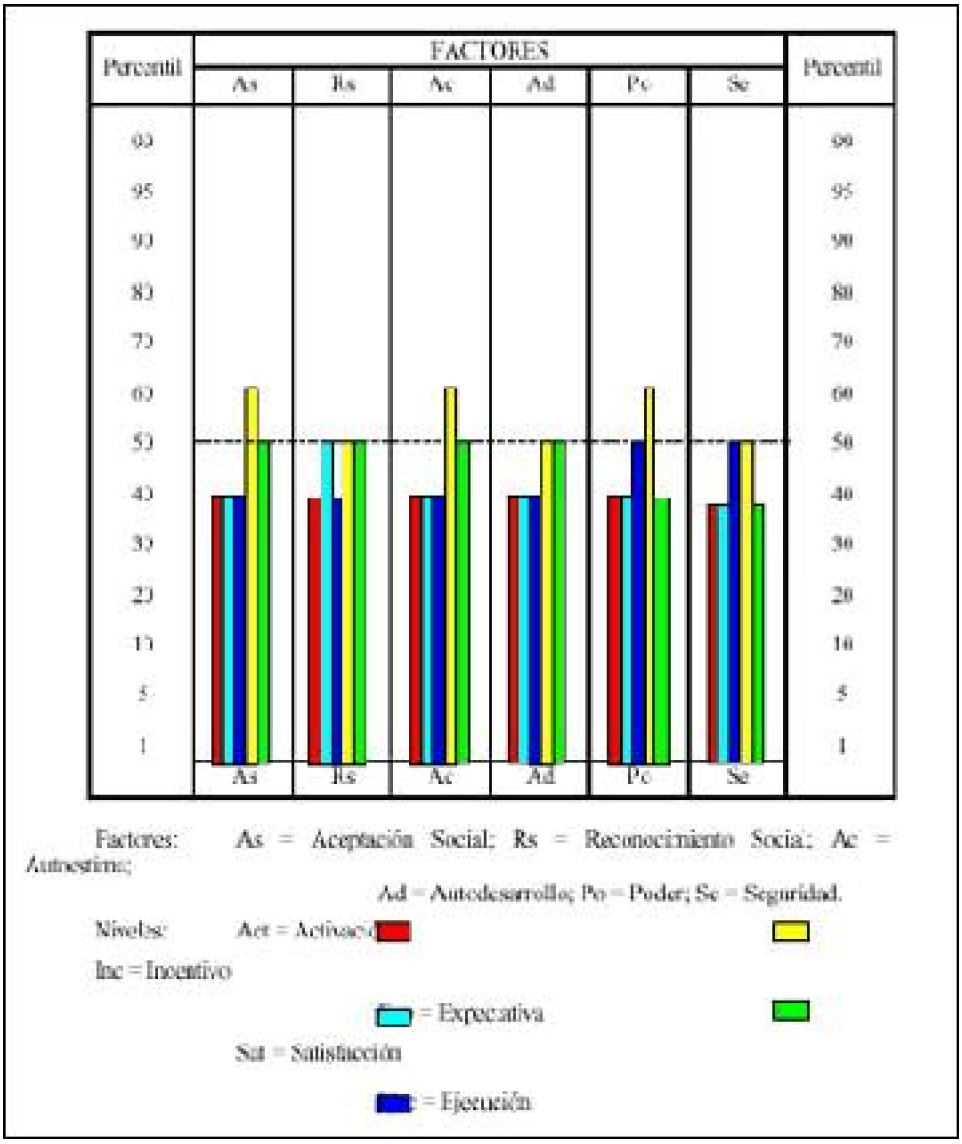


Figura 9. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para Docentes Mujeres.

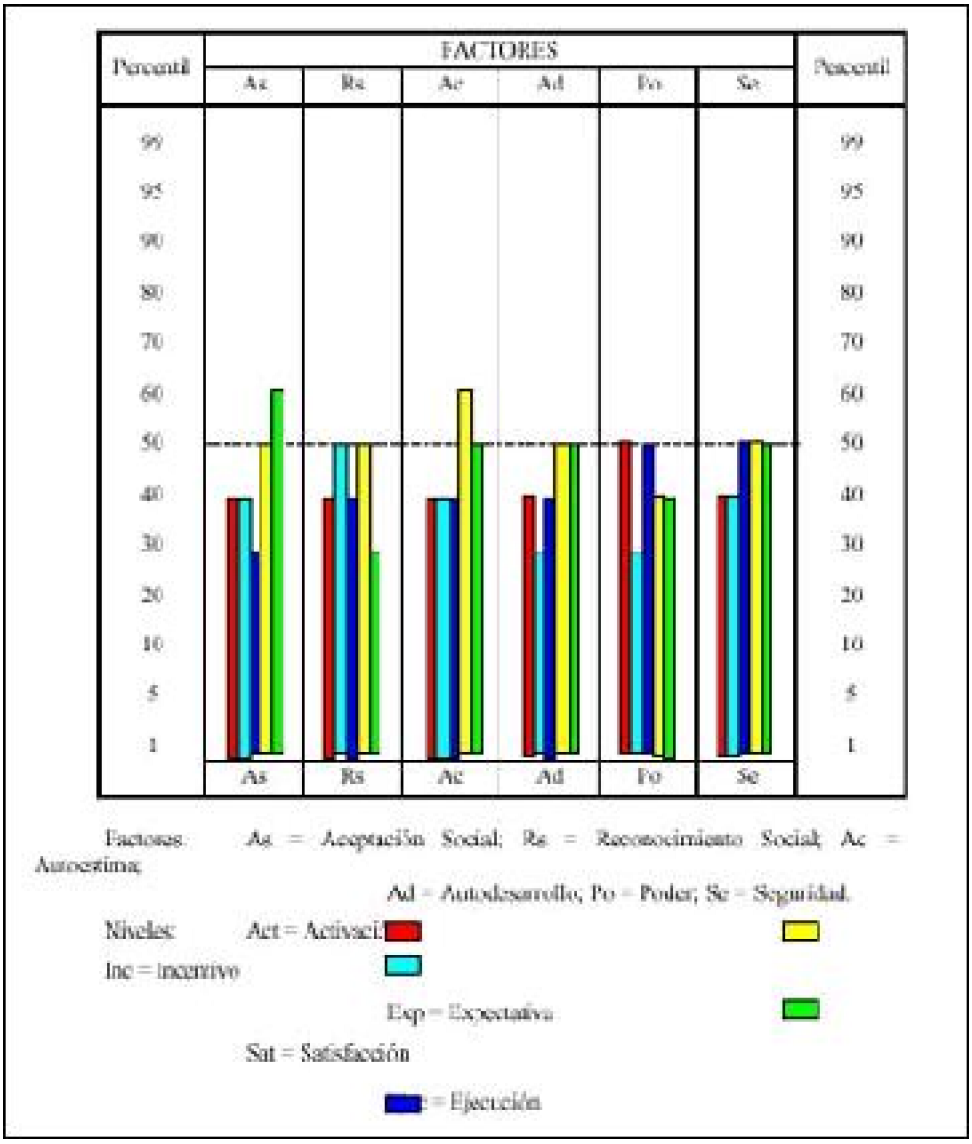


Figura 10. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes de 22 a 32 años

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

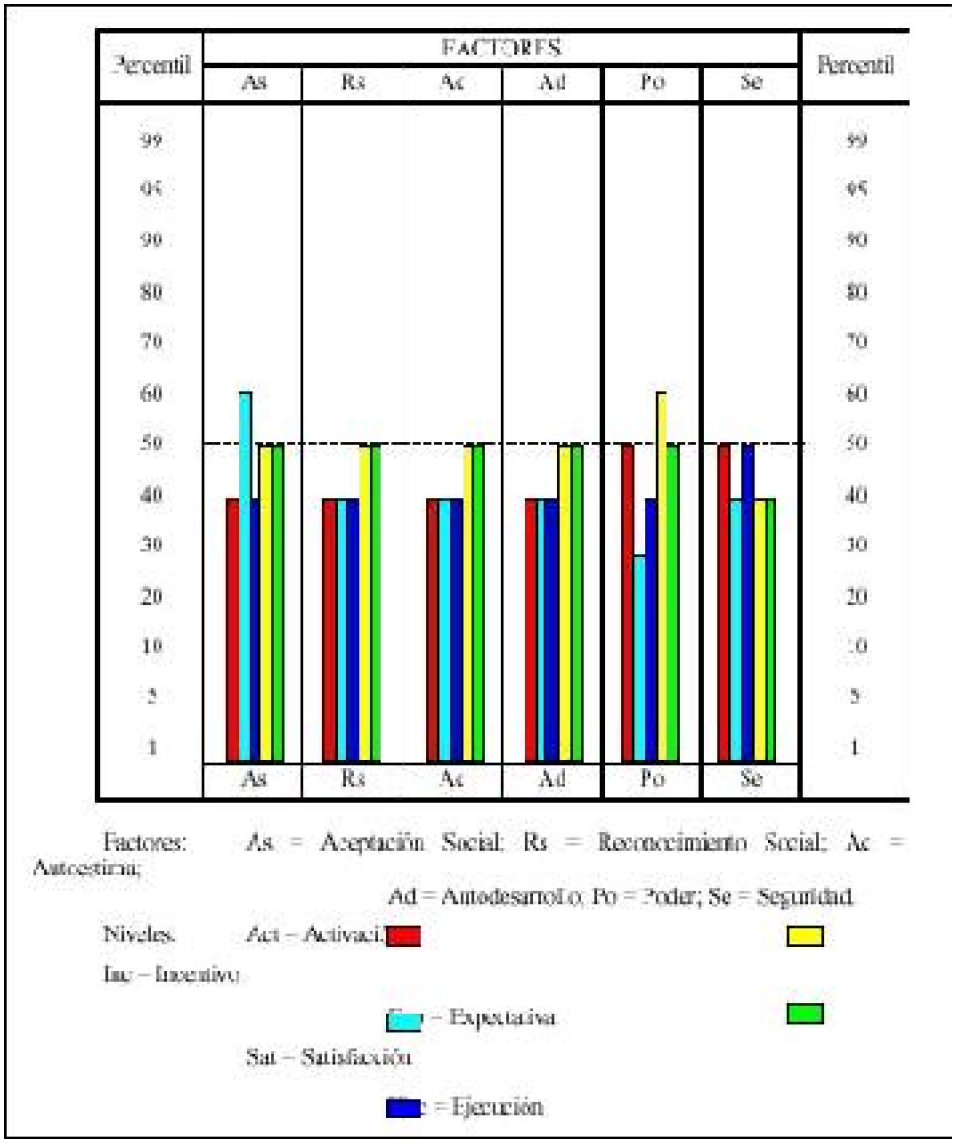


Figura 11. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes de 33 a 43 años

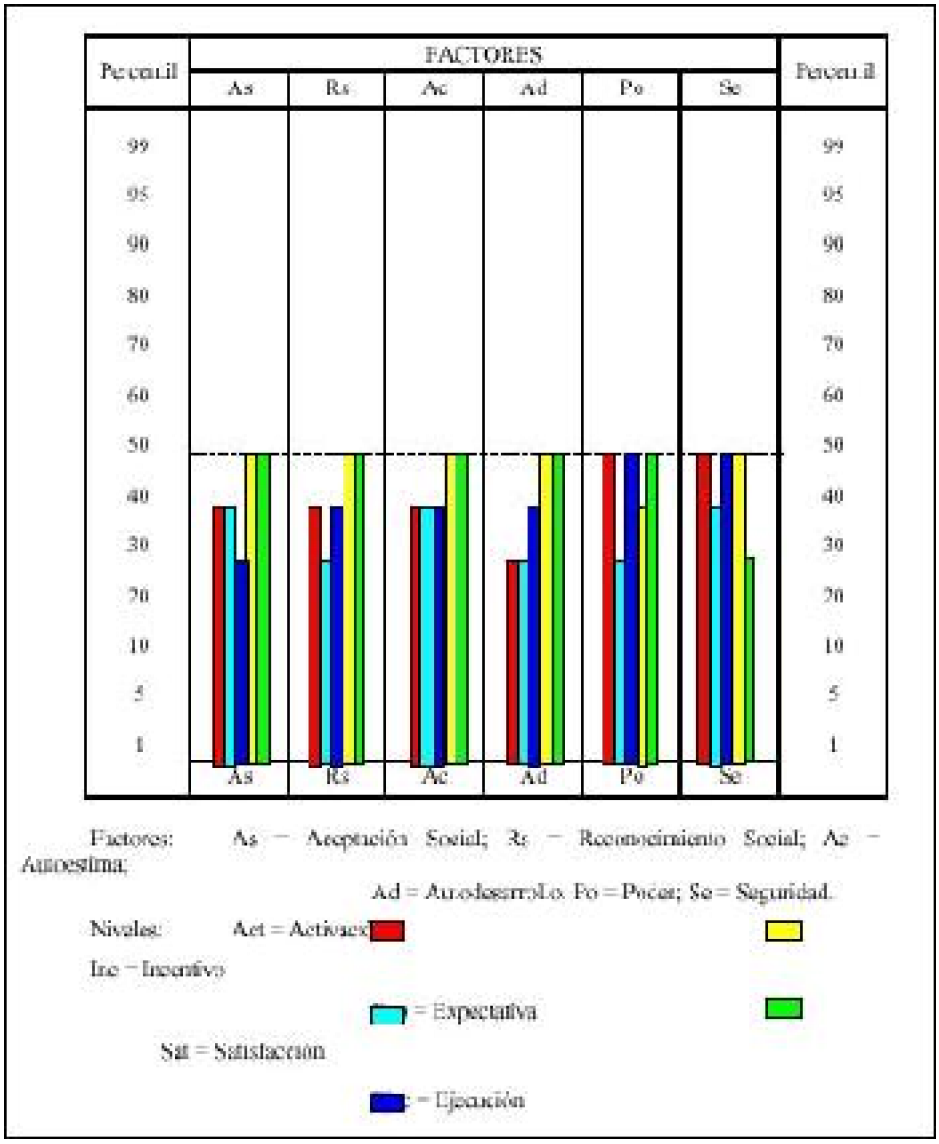


Figura 12. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes con Nivel Magisterial

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

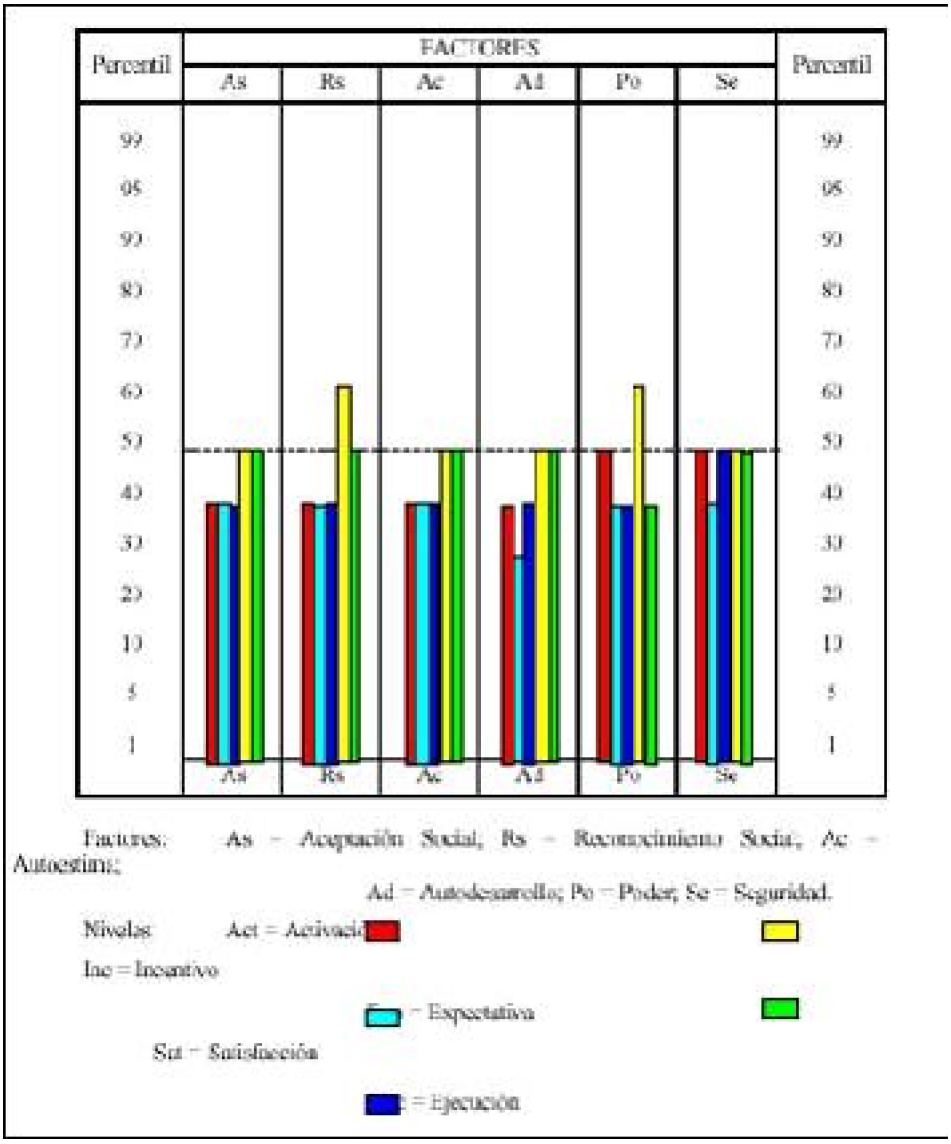


Figura 13. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes sin Nivel Magisterial

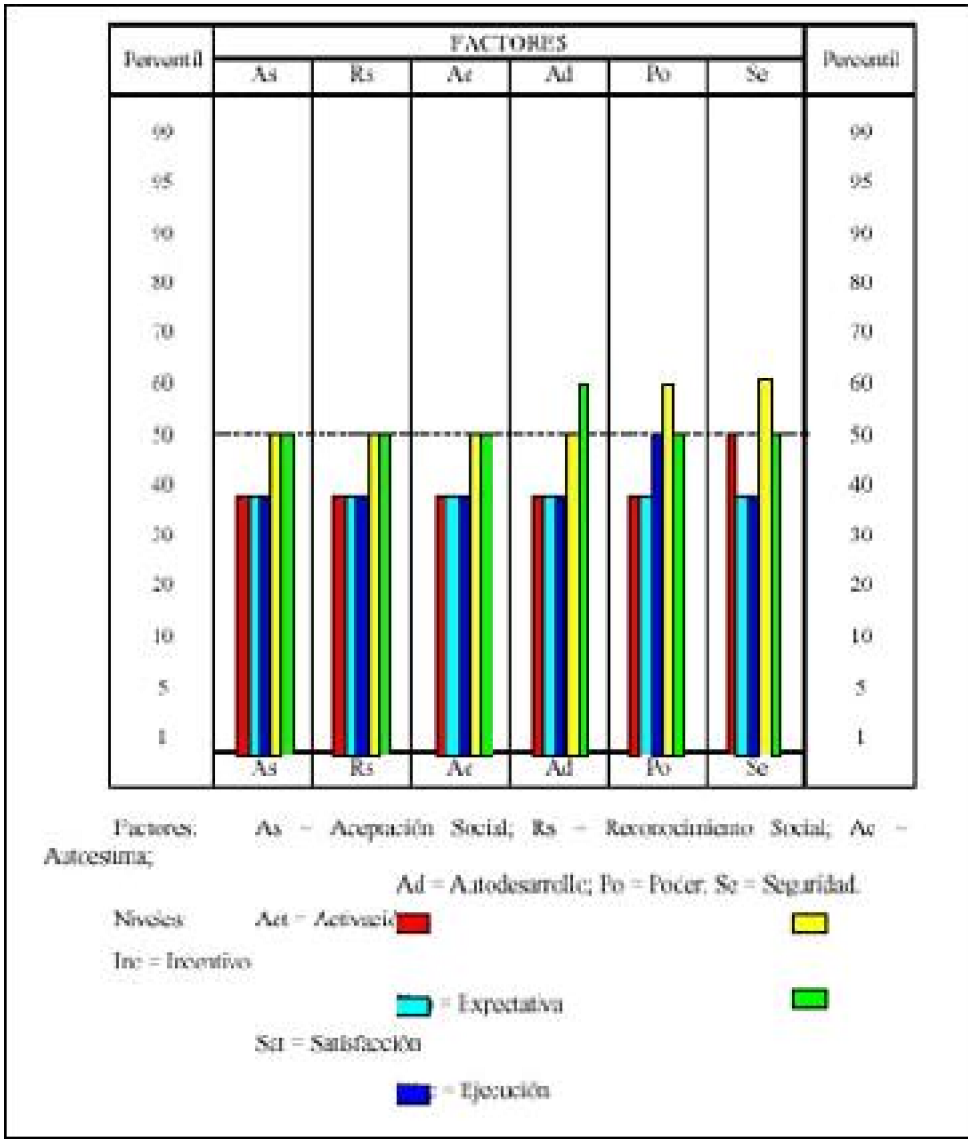


Figura 14. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes de Primaria

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

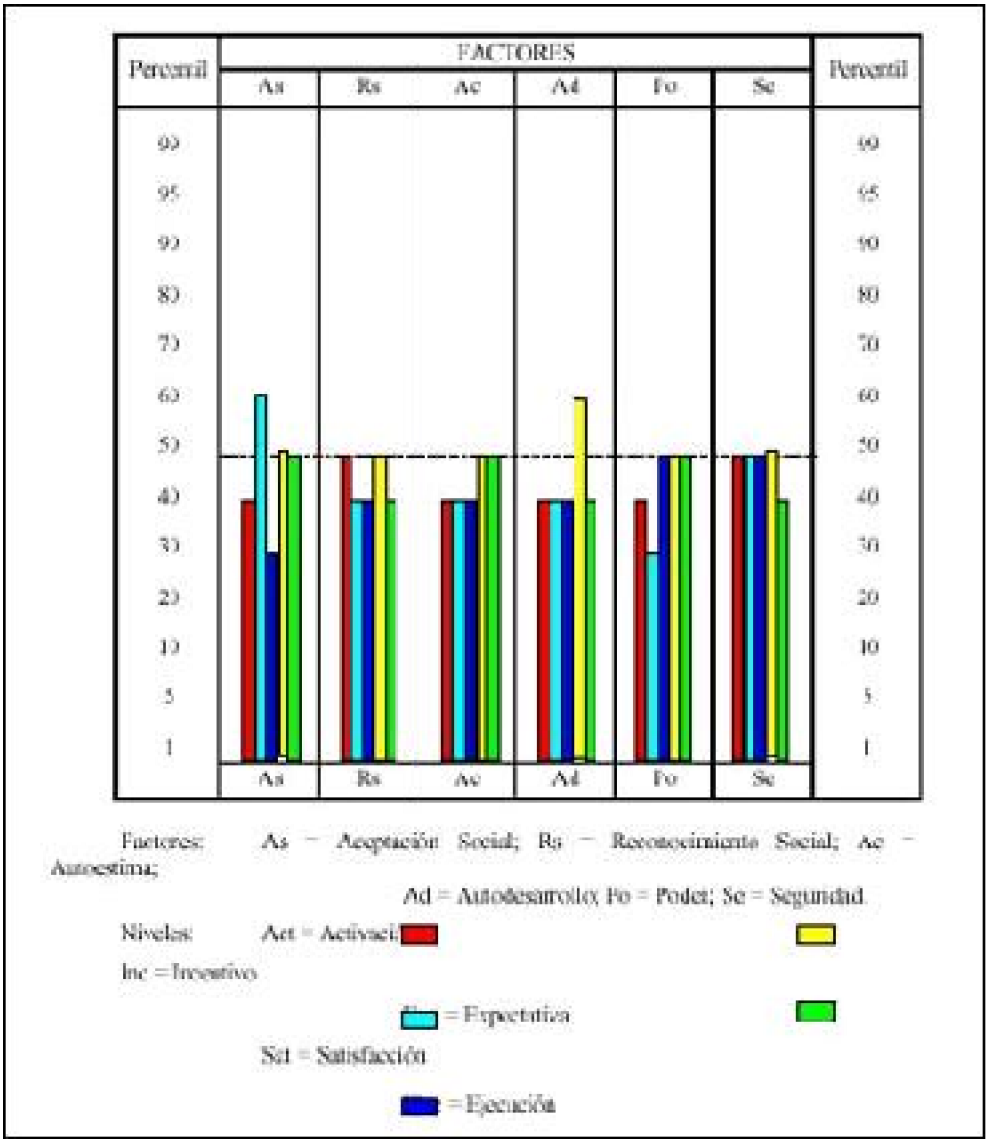


Figura 15. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes de Secundaria

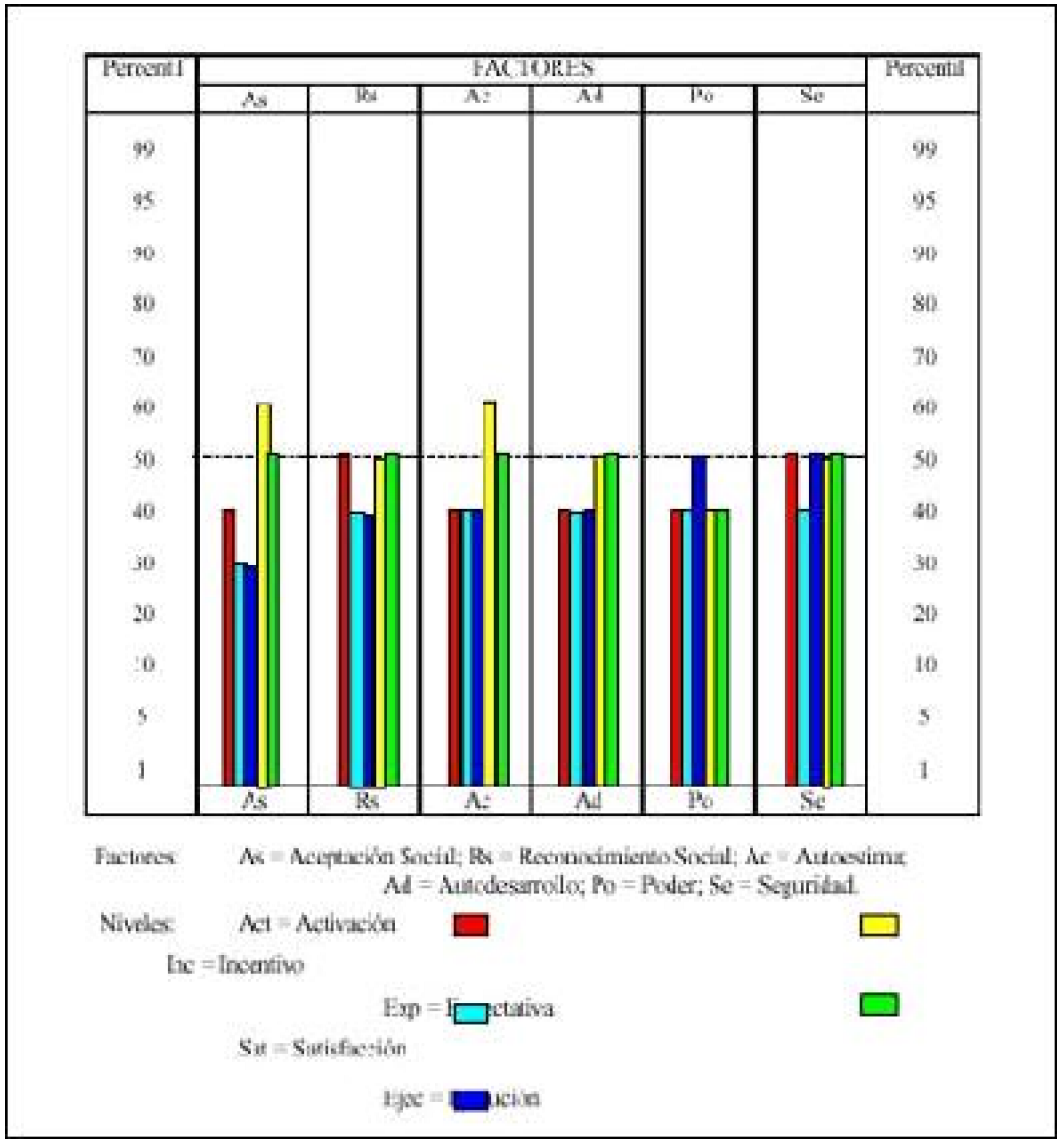


Figura 16. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes de Zona Rural

"Programa Cybertesis PERÚ - Derechos son del Autor"

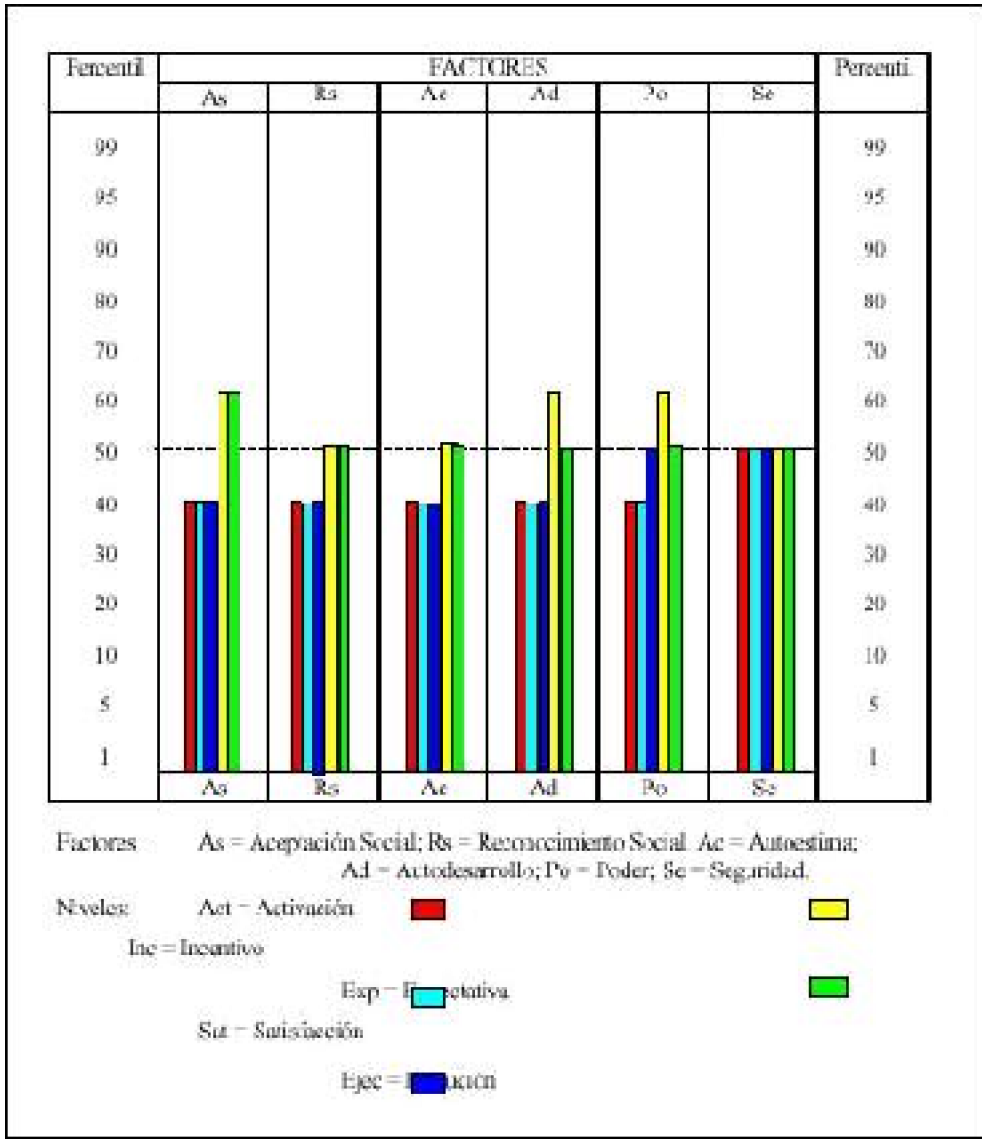


Figura 17. Perfil de los Niveles de las Motivaciones Psicosociales por Factor para los Docentes de Zona Urbana

ANEXO 4

BAREMOS PARA LA MUESTRA DE CERRO DE PASCO