



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A. C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN N° 8727-25 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

*COMPARACIÓN DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL
ENTRE LOS MAESTROS DE PLAZA ESTATAL Y FEDERAL
EN EL CENDI NO. 2*

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

EDWIN ANTONIO DOMINGUEZ LOPEZ

ASESOR: MTRO. JOSE LUIS LUNA DIAZ

URUAPAN, MICHOACÁN. A 31 DE ENERO DE 2022.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres:

Sergio Domínguez Flores y María de Jesús López Montañez

Que siempre me han apoyado en momentos buenos y malos de mi vida y me supieron guiar por buen camino, me dieron los consejos adecuados para salir adelante de cualquier adversidad y creyeron en mí en todo momento.

Porque me demostraron que no hay cosas difíciles de alcanzar, que todo se puede lograr con esfuerzo y constancia.

Los quiere Edwin Antonio

A mi hermano:

Por todos los momentos que hemos compartido juntos y porque siempre me ha apoyado en momentos difíciles

A mis abuelitos:

Que desde niño me inculcaron buenos valores y me guiaron para convertirme en una persona de bien y que incondicionalmente me han apoyado toda mi vida

A ustedes gracias los quiere Antonio.

A mi tía Silvia López:

Quien fue una parte importante para comenzar mis estudios porque me enseñó a leer y fue un pilar importante para convertirme en Licenciado en Psicología, ya que desde pequeño siempre me ha apoyado en todos los aspectos

A usted gracias.

A mi novia Ana Yolanda:

Quien también fue una persona importante en este proceso porque también fue una de las pocas personas que creyeron y me alentó en todo momento por todo tu apoyo gracias.

Gracias a mi demás familia por el apoyo que siempre me han brindado día a día en el transcurso de mi vida y de mi carrera universitaria.

RESUMEN

Dentro de la investigación se expuso el tema de la comparación del nivel de motivación laboral entre los maestros de plaza estatal y plaza federal en el CENDI No.2.

Para esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo con un alcance comparativo que permitió observar las diferencias o semejanzas que existen entre los grupos analizados. El tipo de diseño utilizado fue no experimental, debido a que se realizó sin manipular variables y el fenómeno estudiado únicamente se observó en su ambiente natural. También se utilizó el diseño de investigación de tipo transversal ya que se recolectaron los datos en un tiempo único.

Para la investigación, la población que se consideró para trabajar fueron los docentes del CENDI No.2 de la ciudad de Uruapan, Michoacán; se tomó como muestra a 40 sujetos que posteriormente se dividieron en dos grupos, los docentes de plaza estatal y plaza federal cada grupo conformado por 20 sujetos.

Debido a que en dos sub escalas del instrumento utilizado el valor de t de fórmula fue mayor al valor crítico de t , se aceptó la hipótesis de investigación la cual menciona que sí existe una diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral que presentan los maestros con plaza estatal comparado con los maestros de plaza federal del CENDI No. 2

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| Antecedentes | 2 |
| Planteamiento del problema | 3 |
| Objetivos de investigación | 5 |
| Objetivo general..... | 5 |
| Objetivos particulares | 5 |
| Hipótesis..... | 6 |
| Hipótesis de investigación | 6 |
| Hipótesis nula | 6 |
| Operacionalización de las variables | 6 |
| Justificación | 7 |
| Marco de referencia..... | 8 |
| CAPÍTULO 1. LA MOTIVACIÓN | 10 |
| 1.1 Historia de la motivación | 10 |
| 1.2. Definición de la Motivación | 14 |
| 1.2.1 Teorías de la motivación | 17 |
| 1.2.2 Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow | 23 |
| 1.2.3 Teoría del instinto de la motivación de William James | 25 |
| 1.2.4 Las teorías X y Y de McGregor | 26 |
| 1.3 Ciclos de la motivación | 28 |
| 1.4 Tipos de motivación..... | 29 |
| CAPÍTULO 2. LA DOCENCIA Y LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS | 33 |
| 2.1 Concepto de docencia..... | 33 |
| 2.2 Perfil del docente..... | 34 |
| 2.2.1 Cualidades personales..... | 34 |
| 2.2.2 Cualidades culturales: | 35 |
| 2.3 Instituciones educativas | 37 |
| 2.3.1 Instituciones educativas privadas..... | 39 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.2 Instituciones educativas públicas | 41 |
| 2.4 Diferencia entre el docente de plaza federal y el de plaza estatal..... | 42 |
| 2.5 Antecedentes de los centros de desarrollo infantil..... | 44 |
| 2.5.1 Características de los centros de desarrollo infantil | 45 |
| 2.5.2 Centro de Desarrollo Infantil - CDI..... | 46 |
| 2.5.3 El trabajo pedagógico en el CENDI | 48 |
| 2.6 Componentes de Calidad en los CDI | 49 |
| CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | 51 |
| 3.1 Descripción metodológica..... | 51 |
| 3.1.1 Enfoque cuantitativo | 51 |
| 3.1.2 Alcance comparativo | 52 |
| 3.1.3 Diseño no experimental..... | 55 |
| 3.1.4 Tipo transversal..... | 55 |
| 3.1.5 Técnica de recolección de datos | 56 |
| 3.2 Descripción de población y muestra | 57 |
| 3.3 Descripción del proceso de investigación..... | 59 |
| 3.4 Análisis e interpretación de resultados | 61 |
| 3.4.1 Maestros estatales (grupo 1) | 63 |
| 3.4.2 Docentes federales (grupo 2) | 66 |
| 3.4.3 Comparación entre grupos | 69 |
| CONCLUSIONES | 72 |
| REFERENCIAS | 74 |
| Bibliografía: | 74 |
| Mesografía | 77 |

INTRODUCCIÓN

Dentro de la siguiente investigación se expondrá sobre el nivel de motivación que existe entre maestros que cuentan con plaza estatal y los que la tienen con área federal. La variable mencionada es un factor importante para cualquier ser humano, ya que cada persona tiene distintas historias de vida que se enlazan con la vida laboral

La motivación en ocasiones es muy versátil ya que los maestros de escuelas públicas con plaza estatal y plaza federal no presentan las mismas circunstancias que el personal docente de una escuela privada. Son muy marcadas las condiciones de trabajo en ambos, como lo son en cuanto a infraestructura y entorno sociocultural.

Sin embargo, el propósito de la presente investigación es acerca de los maestros de instituciones públicas, y gira entorno a conocer si los maestros de plaza estatal y plaza federal cuentan con los mismos niveles de motivación en su área laboral, este tema derivó de la situación por la que actualmente los maestros con plazas estatales han experimentado, ya que no les ha llegado su salario completo como a los otros maestros.

Se comenzará hablando de los antecedentes que existen respecto a la motivación, refiriendo las investigaciones que se han realizado en torno a este tema, plasmando el porqué es tan importante analizar la problemática de los maestros de

plaza estatal y si esto influye con el nivel de motivación laboral con los maestros de plaza federal.

Antecedentes

Se comenzará por brindar un concepto para entender la principal variable de esta tesis, así como algunas investigaciones que ayudan a sustentar la presente.

Según el planteamiento de García (2004), “la motivación es la acción encaminada a impulsar el comportamiento de otras personas en una determinada dirección que se estima como conveniente.”

Toledo (2016) realizó una investigación de tesis en la Universidad Don Vasco A.C., acerca de la “comparación del nivel de motivación laboral entre docentes del turno matutino y vespertino de la universidad Don Vasco”. El objetivo general era comparar el nivel de motivación laboral que existe entre los docentes del turno matutino y el del turno vespertino de la Universidad Don Vasco A.C., donde logró comprobar que no existió una diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral que presentan los docentes del turno matutino , comparado con los del turno vespertino, esto fue comprobado por medio del estudio estadístico comparativo ya que el valor “t” de la formula fue menor mostrando un índice de 0.95 comparado, con el valor “t” de tabla con un resultado de 1.66 lo que indica que no existe una diferencia significativa.

Por otra parte, Corona (2017), presentó una investigación de tesis en la Universidad Don Vasco A.C., respecto a la comparación del nivel de motivación laboral entre una organización pública y una privada con el objetivo de emplear el método cuantitativo y aplicar un instrumento de medición y detección de diferencias significativas en los niveles de motivación.

La población total de la secundaria Don Vasco es de 22 sujetos que se encuentran repartidos en diferentes áreas, mientras que la secundaria Urbana Federal No.2 tiene una población de 90 sujetos que se encuentran repartidos en distintas áreas; para éste se eligió una muestra no probabilística de 35 sujetos elegidos por su facilidad de tiempo y apertura, esta investigación debido a los datos estadísticos obtenidos llegó a la conclusión de que la motivación laboral que existe dentro de una institución pública y una privada es igual ; debido a que se encuentran en un término medio.

Planteamiento del problema

Actualmente en las organizaciones o instituciones uno de los factores importantes para lograr objetivos y tener un desarrollo favorable dentro de ellas es la motivación con la que cuentan sus trabajadores, para así poder desarrollar sus tareas sin ningún problema.

Se define la motivación como “un proceso mediante el cual un individuo, impulsado por fuerzas internas y externas, inicia, dirige y mantiene su conducta

orientada a alcanzar objetivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades y al mismo tiempo, la realización de metas y objetivos de la organización” (citado por Roblero 2012:23)

La motivación siempre estará presente en un ser humano sin importar cualquier situación, pero no siempre las personas dentro de una organización podrán tener un mismo nivel de la misma, ya que no para todos resulta interesante, por ese motivo cada quien hará lo que más le interese y sería un error generalizar en que todas las personas estarán igual de motivadas; lo que beneficiará o dañará a una organización depende de su situación; es por eso que en esta ocasión se pretende conocer los impulsos de los maestros de una escuela de nivel preescolar comparando su estatus entre plaza estatal y plaza federal y la falta de pago de algunos, así como identificar si estos factores antes mencionados influyen de manera negativa en los dos rubros y así evitar generalizar los resultados obtenidos en comparación con otras investigaciones similares.

Por ese motivo se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral entre los maestros de plaza estatal y plaza federal en el CENDI No. 2 de la ciudad de Uruapan Michoacán, México?

Objetivos de investigación

La presente investigación plantea los siguientes objetivos que contribuyen a conservar el carácter científico del trabajo documental y de campo.

Objetivo general

Comparar el nivel de motivación laboral que existe entre los maestros de plaza estatal y plaza federal en el CENDI no.2 de la ciudad de Uruapan Michoacán.

Objetivos particulares

1. Definir motivación
2. Conocer las diferentes teorías relacionadas con la motivación.
3. Identificar los tipos de motivación que existen.
4. Describir los ciclos de la motivación
5. Conceptualizar motivación laboral
6. Medir el nivel de motivación laboral en los maestros de plaza estatal del CENDI no.2
7. Ponderar el nivel de motivación laboral en los maestros de plaza federal del CENDI No.2

Hipótesis

Para dar sustento a la presente investigación, a continuación, se genera la premisa principal de trabajo:

Hipótesis de investigación

Existe una diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral que presentan los maestros con plaza estatal comparado con los de plaza federal del CENDI no. 2

Hipótesis nula

No existe una diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral que presentan los maestros con plaza estatal comparado con los de plaza federal del CENDI no. 2

Operacionalización de las variables

Operacionalizar una variable es un proceso donde se toma el fenómeno o concepto y desemboca en el recurso cualitativo o cuantitativo con que se medirá dicho suceso (Silva, 1997)

Se utilizará el cuestionario de Motivación Para El Trabajo realizado por Fernando Toro Álvarez en el año de 1990, el cual consta de tres variables que son: Condiciones Motivacionales Internas, Medios para obtener retribuciones y Condiciones Motivacionales Externas; Cada una compuesta por 5 subvariables propuestas por TORO (1990) las cuales se presentan a continuación:

- Condiciones motivacionales internas: LOGRO, PODER, AFILIACION, AUTO REALIZACION, RECONOCIMIENTO
- Medios para obtener retribuciones: DEDICACION A LA TAREA, ACEPTACION A LA AUTORIDAD ACEPTACION DE NORMAS Y VALORES, REQUISICION, EXPECTACION.
- Condiciones motivacionales internas: SUPERVISION, GRUPO DE TRABAJO, CONTENIDO DE TRABAJO, SALARIO, PROMOCION.

Justificación

La siguiente investigación, es relevante, ya que se está dando este fenómeno en la organización magisterial actual, que es la falta de pago a los maestros estatales por parte del gobierno del estado.

Cabe señalar que para que una persona esté motivada para realizar de manera factible sus tareas dentro de una organización, se necesita de una recompensa, en este caso es el salario que estos docentes perciben quincena con quincena, mismo que desde hace ya varios meses no obtienen completo, así como

la falta de pago de sus prestaciones como: aguinaldos y otros bonos, en comparación con los docentes que reciben su salario por parte del gobierno federal, ya que a ellos, cada quincena les llega su pago completo así como las prestaciones ya referidas.

Por tal motivo se considera de manera importante investigar, si es que los docentes de la plaza federal y plaza estatal cuentan con niveles de motivación significativos para poder laborar dentro de la organización de manera adecuada. Los psicólogos juegan un papel importante dentro de estos fenómenos ya que pueden incrementar estos niveles de motivación en los trabajadores.

Se debe llevar acabo esta investigación ya que también es relevante para hacer conciencia respecto a esta situación y poner énfasis en las necesidades de los docentes estatales y ofrecer una solución, asimismo sirva como antecedente para que no se repita en un futuro y que se le brinde mérito a los docentes ya que estos son el motor educativo para los niños de nivel preescolar. Además de que el personal docente contribuye en su desarrollo.

Marco de referencia

El Centro De Desarrollo Infantil (CENDI No.2) fue fundado en el año de 1983. Esta institución educativa brinda servicios de preescolar, así como de maternal; esta área de maternal, se enfoca en que los infantes desarrollen sus etapas en el área

psicomotriz, estimulación temprana; y en el área preescolar se les dan las bases y herramientas necesarias para el momento en que los niños entren a la primaria.

La escuela cuenta con 10 aulas entre las áreas de lactantes, maternas y preescolar, cuenta con un médico que brinda consultas en caso de requerirse, así como un área de juegos y comedor ya que ahí mismo los niños desayunan y se les prepara su comida.

La institución se encuentra ubicada en la calle Alonso de la Rea # 2 colonia Riyitos, su código postal 60030.

CAPÍTULO 1. LA MOTIVACIÓN

En el presente capítulo se aborda la variable principal de investigación, presentando la historia del concepto, su definición y las principales teorías que la explican. Asimismo se presentan los ciclos y tipos de motivación para una mejor comprensión del constructo.

1.1 Historia de la motivación

El concepto de motivación surge de los antiguos griegos: Sócrates, Platón y Aristóteles, creían en un alma tripartita, organizada de forma jerárquica con elementos, nutricos, sensitivos y racionales; los dos primeros se relacionan con el cuerpo, constituyendo la fuerza motivacional irracional e impulsiva. El último elemento se relaciona con el alma conformada por la razón, la elección, las ideas, el intelecto y la voluntad del ser humano. La lucha constante entre los deseos, placeres y la voluntad del cuerpo, esto según Alcaraz y Guma (2001).

Siglos más tarde, el concepto de alma tripartita cambió a un concepto de solo dos partes: las pasiones del cuerpo y la razón de la mente; se sugería que el cuerpo aportaba los impulsos motivacionales irracionales basados en el placer mientras que la mente aportaba motivos racionales basados en la voluntad.

Durante la época postrenacentista René Descartes propuso una distinción entre los aspectos pasivos y activos de la motivación, creía que cualquier fuerza motivante podía originarse tanto del lado fisiológico de la persona, como del lado filosófico. Alcaraz y Guma, (2001) afirman que el área fisiológica se refiere al cuerpo mecánico, por lo contrario, el área filosófica se refiere a la voluntad inmaterial y activa que es la base para dirigir cualquier acción

Para Charles Darwin la voluntad era una propiedad poco entendida de la mente y que emergía de un conglomerado de sensaciones, ideas y autorreflexión, optó por buscar un principio motivacional que fuera menos ambiguo y más mecanicista, el cual emergió del campo de la fisiología y la biología con la teoría evolucionista que él mismo desarrolló, postulando así que gran parte del comportamiento animal era automático y no aprendido.

Para explicar tal conducta no aprendida y automatizada, Darwin propuso la idea del instinto, argumentado que el instinto podía explicar de dónde provienen las fuerzas motivacionales, los instintos provienen de la herencia genética del individuo que se describía como una sustancia física.

Juan Luis Vives (2055) propuso una manera sistemática para los fundamentos de la motivación; el enfoque principal de Vives estaba en el interés y atención a la educación, y la importancia de la relación entre la inteligencia y la emoción. Tiempo después, Juan Jacobo Rousseau, postuló los principios de la

psicología evolutiva, resaltando el dominio del sentimiento sobre la razón y proponiendo la no restricción a la espontaneidad.

Posteriormente William James fue el primer psicólogo en popularizar una teoría de motivación humana, atribuyendo a los seres humanos una gran variedad de instintos; para James los instintos eran predisposiciones a la conducta dirigida a conseguir metas, y el individuo no necesita ser un ente “educado algunos de los instintos postulados por William James son los siguientes:

- Imitación
- Emulación
- Agresividad/ hostilidad
- Compasión
- Caza
- Codicia
- Higiene
- Pudor
- Juego

La psicología industrial nació en el año 1901, cuando el Dr. Walter Dill Scout, analizó la probabilidad de aplicar principios psicológicos en el ámbito publicitario.

A principios de los años veinte del mismo siglo, Elton Mayo realizó una investigación en una fábrica textil de Filadelfia, debido a la excesiva rotación de personal, de ese entonces Mayo pensaba que el problema era ocasionado por la monotonía del trabajo, por lo cual sugirió a la empresa que se les permita tomar periodos de descanso a los trabajadores. Gracias a esta propuesta, la gerencia vio resultados y disminuyó la rotación de personal, aumentó la producción y se reconoció que los empleados buscan algo más allá del incentivo económico. (Quintanar, 2005)

El primero en realizar estudios en empresas fue Taylor, considerado como el padre de la administración científica. Este autor desarrolló sistemas de tiempo y análisis de métodos, donde cada empleado era estandarizado y recibía un ingreso extra conforme aumentara su producción dentro de la organización. Sin embargo, su error fue que todos los empleados realizaban el mismo proceso de producción.

Herzberg, Mausner y Snyderman (Quintanar, 2005) intentaban identificar aquellos eventos que proporcionaban el aumento o disminución de la satisfacción en el trabajo, para eso entrevistaron a 200 contadores e ingenieros. Se les preguntó si sus sentimientos afectaron su desempeño laboral, sus relaciones interpersonales y su bienestar en general; una vez terminada la secuencia de eventos positivos, se les pidió que describieran eventos negativos respecto a sus labores.

Las respuestas generaron cinco factores determinantes de la satisfacción laboral; logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y progreso.

Concluyendo que los últimos factores eran vitales para un cambio de actitud duradero.

1.2. Definición de la Motivación

A continuación, se mostrarán una serie de autores que proporcionarán información clara sobre este concepto. “La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige” (citado en Naranjo, 2009:153)

De acuerdo con Santrock (2002:45), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”

A su vez, Trechera (2005) explica que, etimológicamente, el término motivación procede del latín *motus*, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad.

De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

Herrera y cols (2004) definen la motivación como el proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar.

En Roblero (2012) la palabra motivación se deriva del latín *motivus* que significa causa del movimiento o de *motio*, que significa estar listo para cualquier acción. Para la psicología y filosofía, son aquellas cosas que impulsan a una persona a realizar determinadas acciones y que permanecen en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos.

Según Quintanar (2005:35) “la motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con conductas en una dirección particular”

Como lo menciona García (2004), la palabra motivación procede de dos raíces latinas: *motivo* y *acción*. Etimológicamente, es la acción encaminada a impulsar el comportamiento de otras personas en una determinada dirección que se estima como conveniente.

Krench en Quintanar (2005:33) desde su propuesta, manifiesta que “ la motivación es el impulso a actuar que puede provenir del ambiente (estimulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo, la cognición es aquello que las personas conocen de sí mismas y del ambiente que los rodea, el sistema cognitivo de cierta persona implica a sus valores personales, que

están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura filosófica , por sus necesidades y sus experiencias.

Maslow (1991) afirma que los seres humanos son multidimensionales, es decir, están conformados por distintas facetas, esto incluye lo biológico, lo psicológico, lo social, entre otros. Así que, hablar de que un ser humano está motivado, alude a todo su conjunto, no solo una dimensión de él; así pues, el creer que, porque una persona tiene hambre, es una cuestión exclusiva del tracto gastrointestinal, es un error, ante dicha situación el individuo comienza a actuar, pensar y sentir diferente en función de esa necesidad que surgió.

González y González (2000:26) mencionan que la clasificación de la motivación más correcta sin duda es: extrínseca e intrínseca; al hablar de motivación intrínseca se considera a aquella que incita a actuar al individuo sin la necesidad de que existan o el individuo espere algún tipo de recompensa externa; por el contrario, la motivación extrínseca es aquella que incita a actuar al individuo por la existencia o el individuo espera que existan algún tipo de recompensas externas.

Cómo se menciona anteriormente, la motivación es un proceso y para que el proceso esté completo, lo ideal es que el individuo se encuentre motivado de ambas maneras, por lo regular, la motivación intrínseca es más difícil de conseguir , ya que proviene del interior del individuo y no se puede influir en poco o nada por el exterior; por otro lado la motivación extrínseca es la más deseada, ya que una vez logrando el control sobre el individuo es más fácil mantenerlo en el proceso de motivación.

Se puede confirmar que la motivación consiste en un conjunto de fuerzas intrínsecas y extrínsecas que impulsan la conducta del individuo para que éste llegue al cumplimiento de metas u objetivos personales. La motivación es la causa del movimiento, generando una activación motriz para producir una conducta se considera como un proceso psicológico, debido a que es desencadenada por una necesidad y facilita la acción, manteniendo la energía hasta el cumplimiento de una meta.

1.2.1 Teorías de la motivación

En este apartado se dividen las diferentes teorías que existen sobre la motivación

- **Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.** Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

- **Teoría del factor dual de Herzberg.** Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas observó que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc.

Este autor divide sus factores motivacionales en factores higiénicos y factores motivadores, los factores higiénicos: son factores externos a la tarea, su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos producen insatisfacción, los factores higiénicos pueden ser también factores económicos como el salario, sueldos y prestaciones, también se encuentran las condiciones físicas que pueden ser iluminación y temperatura otros factores son seguridad, factores sociales y status.

Herzberg también menciona los factores motivadores dentro de estos se encuentran las tareas estimulantes, sentimientos de autorrealización, logro o cumplimiento y mayor responsabilidad. De la teoría de Herzberg se deriva el concepto de jobenrichment (enriquecimiento del trabajo) que supone diseñar el trabajo de un modo más ambicioso de modo que permita satisfacer motivos de más alto valor. Engel y Redmann (1987; 13) afirman que para lograrlo se deben aplicar los siguientes principios:

- Suprimir controles.
- Aumentar la responsabilidad sobre las tareas a desarrollar.
- Delegar áreas de trabajo completas.
- Conceder mayor autoridad y mayor libertad.
- Informar sobre los avances y retrocesos.
- Asignar tareas nuevas y más difíciles.
- Facilitar tareas que permitan mejorar.

• **Teoría de McClelland.** McClelland encamina su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: logro, poder y afiliación, los cuales se explican a continuación.

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas.

Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas.

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

- **Teoría X y Teoría Y de McGregor.** La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades.

La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa.

HIPÓTESIS X:

Según la hipótesis X, el ser humano ordinario padece un desinterés intrínseco hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda.

Debido a la tendencia humana a evitar el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, dirigidas, controladas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos marcados.

Los sujetos la mayoría del tiempo prefieren que los dirijan, pretenden evadir responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea, más que nada, seguridad. El eje central de la teoría X es el binomio recompensa-penalización.

HIPOTESIS Y

Según la hipótesis Y, las personas se habitúan, en las debidas circunstancias, a aceptar responsabilidades e incluso a buscar nuevas responsabilidades cuentan

con la capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización, esa sería su principal característica en comparación con lo planteado en la hipótesis X.

- **Teoría de las expectativas.** La teoría de las expectativas dice que un empleado se motiva para ejercer un alto nivel de esfuerzo cuando cree que ese esfuerzo llevará a una buena evaluación de su desempeño; una buena evaluación dará lugar a recompensas organizacionales, como bonificaciones, incrementos de salario o un ascenso; y las recompensas satisfarán las metas personales del empleado. Por tanto, la teoría se enfoca en tres relaciones:

1. Relación esfuerzo-desempeño: la probabilidad que percibe el individuo de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño.
2. Relación desempeño-recompensa: el grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.
3. Relación recompensas-metas personales: el grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que son esas posibles.

- **Teoría ERC de Alderfer.** Está muy relacionada con la teoría de Maslow, propone la existencia de tres motivaciones básicas:

1. Motivaciones de Existencia: Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
2. Motivación de Relación: Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.
3. Motivación de Crecimiento: Se centran en el desarrollo y crecimiento.

- **Teoría de Fijación de metas de Locke.** Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Dentro de esta teoría las metas pueden tener diferentes funciones ya que una meta es importante en cualquier actividad ya que nos motivan y nos obligan a dar el mejor rendimiento:

Los sujetos centran su atención y acción estando más atentos a las tareas asignadas, aumentando su persistencia y empleando toda su energía y esfuerzo para ayudar a la elaboración de estrategias para que la fijación de metas realmente sea útil aunque sean específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr.

- **Teoría de la Equidad de Stancey Adams.** Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que se considera injusto, se busca la equidad. Si se está recibiendo lo mismo que los demás se sentirá satisfecho y motivado para seguir adelante, de lo contrario se desmotivará, o en ocasiones aumentará el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

1.2.2 Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow

Una de las más reconocidas, es la presentada por Maslow, uno de los principales representantes del humanismo. Propone una teoría también conocida como la pirámide de Maslow, esta es la más conocida en cuanto a las teorías de la motivación, enfatiza que todos los individuos requieren satisfacer cierto tipo de necesidades, en un orden jerárquico, estas necesidades van desde las más básicas (como las fisiológicas) hasta necesidades superiores (autorrealización). Según Maslow, en cuánto un individuo ha satisfecho su necesidad básica, inmediatamente le surgirá el deseo por cubrir el segundo nivel de necesidad que, en este caso, será el de seguridad, una vez cubierto este, pasara al siguiente nivel y así hasta llegar a la autorrealización. Incluye estas cinco necesidades:

- **Fisiológicas:** incluye el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales
- **De seguridad:** incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.
- **Sociales:** incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.
- **De Ego:** incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.
- **De autorrealización:** el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción.

A medida que se satisface cada una de estas necesidades en lo sustancial, el siguiente nivel de necesidades se vuelve dominante. Desde el punto de vista de la motivación, la teoría indica que, aunque ninguna necesidad se satisface siempre, una necesidad que ha quedado en gran parte satisfecha ya no motiva. De manera que si uno desea motivar a alguien, de acuerdo con Maslow, necesita comprender en qué nivel de la jerarquía está en la actualidad, y enfocarse a la satisfacción de las necesidades en ese nivel o el siguiente superior.

Maslow separa las cinco necesidades en órdenes superior e inferior, describió las necesidades fisiológicas y de seguridad como de orden inferior, y las sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de orden superior. Esta diferenciación entre los dos órdenes se hizo a partir del criterio de que las necesidades de orden superior quedan satisfechas en lo interno, mientras que las necesidades de orden inferior quedan satisfechas predominantemente en lo externo (por el pago, los contratos sindicales y el ejercicio de un puesto, por ejemplo).

De hecho, la conclusión natural a la que se debe llegar partiendo de la clasificación de Maslow es que, en tiempos de abundancia económica, casi todos los trabajadores con empleos permanentes han satisfecho de manera considerable sus necesidades de orden inferior.

La teoría de las necesidades de Maslow ha recibido un amplio reconocimiento, en particular entre los administradores profesionales. Se puede

atribuir esto a la lógica intuitiva y a la facilidad de su comprensión. Sin embargo, por desgracia, la investigación no respalda en general dicha teoría.

Si los individuos dieran la importancia que se merecen a la estima propia sería mucho más fácil lograr un ambiente laboral sano. Sin la necesidad de que otra persona o personas reconozcan el esfuerzo, conocimientos o lo que se realiza en las actividades diarias. No se requeriría de una motivación externa, los trabajadores se sentirían a gusto porque, como personas autorrealizadas, tienen cubierta esa necesidad por sí mismos (Maslow, 1991:9)

Si es real que el ser humano siempre está deseando algo, no significa necesariamente que siga estrictamente el orden de las jerarquías de Maslow porque muchas veces, un individuo puede no tener satisfecha su necesidad de seguridad y estar buscando cubrir otra más importante, o puede que parezca que una persona tiene totalmente satisfechas todas las necesidades. Y sin embargo, de pronto sentir que le hace mucha falta cubrir su necesidad de seguridad, esto lo lleva, nuevamente, a la segunda jerarquía de la pirámide, indistintamente, el individuo irá de una a otra, porque no tendrá satisfechas sus necesidades de una manera definitiva. (Cruz, 2019)

1.2.3 Teoría del instinto de la motivación de William James

Las teorías de la conducta motivada basada en el instinto, surgen por primera vez a finales del siglo XIX y a principios del siglo XX. Estas teorías fueron de gran

importancia porque establecieron la idea de que la evolución en los animales y en los seres humanos es la misma. (Petri y Govern, 2006)

Petri y Govern (2006) explicaron la variabilidad de los instintos con base en dos principios: el primero es el hábito o el aprendizaje, que inhibe los instintos, mientras; que el segundo principio establece que todos los principios son transitorios; útiles en algunos momentos del desarrollo. Entonces, el aprendizaje es capaz de inhibir un instinto porque limita a la variedad de objetos que llegan a intervenir en una actividad instintiva.

Para James los instintos constituyen las bases que predisponen a la conducta para dirigirse al logro de metas donde los individuos no necesitan ser educados para saber que metas perseguir, más bien lo que necesita para pasar de un instinto a una conducta es un estímulo adecuado, para ello el autor designo veinte instintos físicos y diecisiete instintos mentales. (Alcaraz y Guma, 2001)

1.2.4 Las teorías X y Y de McGregor

McGregor observó que el comportamiento del líder frente a sus subordinados depende de lo que el líder piense de ellos. Según esto se utilizará un estilo u otro de liderazgo. Identifico dos posiciones extremas que denominó Teoría “X” y Teoría “Y”

a) Teoría X

Las personas tienden a trabajar lo menos posible por lo tanto carecen de ambición y buscan ante todo su seguridad estando en su zona de confort, evadiendo responsabilidades, resistiéndose a los cambios haciendo muy poco por el desarrollo de su persona y de la empresa a la que pertenecen si no fuera por la intervención de los directivos.

b) Teoría Y

En la teoría Y las personas consideran el trabajo como algo natural por lo tanto se autodirigen hacia la obtención de los objetivos asignados sin necesidad de que los directivos recurran a la imposición o amenazas para que se esfuercen. Cuentan con un buen nivel de imaginación, creatividad y responsabilidad, para lograr en equipo los objetivos asignados por los directivos y a si desplegar un buen ambiente laboral.

Estilo de dirección aplicable a la Teoría X:

La dirección ante personas de estas características ha de estar basada en un estilo de dirección autoritario con autoridad formal delimitada, donde la dirección señala a cada uno lo que debe hacer y cómo hacerlo, marca los tiempos de realización del trabajo, dicta unas normas estrictas a seguir, consiguiendo que los trabajadores hagan los esfuerzos necesarios para evitar ser sancionados (No se motiva, no se delega responsabilidades, no son participativos).

Estilo de dirección aplicable a la Teoría Y

El estilo de dirección que se dará en este caso, es una dirección participativa y democrática que proporcionara las condiciones para que las personas puedan alcanzar los propios objetivos al tiempo que se alcanzan los objetivos de la empresa. Los directores deben dar confianza, información y formación, facilitando la participación de los empleados en la toma de decisiones, así como en la negociación de los objetivos a conseguir. Se delegan responsabilidades. La Teoría Y es difícil de aplicar en trabajos de producción en masa si bien es fácil de aplicar trabajos de dirección y profesionales.

1.3 Ciclos de la motivación

Como lo menciona Chiavenato, el ciclo motivacional en seis fases:

- Homeostasis: esta primera fase se presenta cuando el organismo permanece en un estado de equilibrio.
- Estimulo: Ocurre cuando aparece un factor estimulante para el individuo y genera una necesidad
- Necesidad: Esta característica se encuentra insatisfecha, provocando un estado de tensión en la persona.
- Estado de tensión: cuando el individuo se encuentra en esta fase, la tensión provoca en él un impulso que da lugar a un comportamiento o acción

- Comportamiento: cuando este se activa se dirige a la satisfacción de la necesidad logrando el cumplimiento del objetivo
- Satisfacción: si se logra la satisfacción de la necesidad, el organismo vuelve al mismo de estado de homeostático en el que se encontraba inicialmente, hasta que otro estímulo se presente. (Quintanar, 2005)

Con lo anterior se puede concluir que los estados motivacionales cumplen con tres funciones, tienen una función directiva al momento de guiar la conducta hacia una meta establecida.

1.4 Tipos de motivación

A continuación, se mostrarán algunas clasificaciones que la variable presenta, con el fin de empezar a diferenciarla y conocerla más.

a) Motivación extrínseca

La motivación extrínseca hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen de fuera del individuo y del exterior de la actividad. Por tanto, los factores motivadores son recompensas externas como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás. La motivación extrínseca no se fundamenta en la satisfacción de realizar la cadena de acciones que compone aquello que estamos haciendo, sino en una recompensa que solo está relacionada con esta de manera indirecta, como si fuese un subproducto.

b) Motivación intrínseca

La motivación intrínseca hace referencia a la motivación que viene del interior del individuo más que de cualquier recompensa externa. Se asocia a los deseos de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionada con el placer que siente la persona al realizar una actividad, lo que permite que una persona se encuentre en “Estado de Flow” al realizar la misma.

c) Motivación positiva

La motivación positiva se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna (por el placer de la actividad).

d) Motivación negativa

La motivación negativa hace referencia al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa (castigo, humillación, etc.) o interna (evitar la sensación de frustración o fracaso).

e) Motivación básica

La motivación básica se refiere a la base estable de la motivación que determina el nivel de compromiso de un deportista con su actividad. Se refiere al interés de un deportista por los resultados deportivos, su rendimiento personal y/o las consecuencias positivas de ambos.

f) Motivación cotidiana

La motivación cotidiana hace referencia al interés de un deportista por la actividad diaria y la gratificación inmediata que ésta produce.

g) Orientación motivacional centrada en el ego

Este tipo de motivación se refiere a que la motivación de los deportistas depende de retos y resultados en comparación con otros deportistas.

h) Orientación motivacional centrada en la tarea

La motivación depende de retos y resultados personales, e impresiones subjetivas de dominio y progreso. Ambas orientaciones son ortogonales y no opuestas. Por tanto, pueden existir deportistas con ambas orientaciones altas, ambas orientaciones bajas, con una orientación centrada en el ego alta pero baja en la tarea y con una orientación por la tarea alta pero una orientación centrada en el ego baja.

Según Hernández (2002), la motivación se encuentra dividida en tres áreas biológica, conductista y cognoscitiva:

- El Enfoque biológico: intenta comprender las bases neurofisiológicas que motivan a la conducta surgiendo teorías como las que hablan del impulso y el instinto.
- Enfoque conductista: estudia la relación de la motivación con el aprendizaje, el impulso, los incentivos y lo aprendido.
- Enfoque cognoscitivo: asume que los individuos actúan intencionalmente para el logro de metas de la auto percepción, del aprendizaje social y la atribución

CAPÍTULO 2. LA DOCENCIA Y LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Es imperativo dar a conocer las características de las muestras de este estudio, así como el contexto que les rodea y los fenómenos que giran en torno a la misma.

2.1 Concepto de docencia

El docente es aquella persona que se dedica de forma profesional a la enseñanza. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico.

Un docente tiene varias funciones a ejercer, entre ellas se encuentran la posibilidad de facilitar de toda forma posible el aprendizaje al alumno, para que éste pueda llegar a alcanzar la comprensión plena de la materia o área que se está enseñando.

Raffino (2020) señala que: “el docente debe ser considerado como un líder pensante, capaz de edificar nuevas ideas y estrategias de enseñanza, cumpliendo un papel importante dentro de la sociedad, capacitado para adaptarse a las nuevas tecnologías y así trascender cada día para que los estudiantes desarrollen un buen aprendizaje” (<https://concepto.de/docente>)

Un docente, profesor o maestro está encargado no solo de transmitir una enseñanza a sus alumnos o estudiantes, sino que también debe actuar como mediador o intermediario entre las actividades que realizan los alumnos para poder entender y asimilar esos nuevos conocimientos. Éste debe brindar todos los métodos necesarios para facilitar el aprendizaje en cada alumno.

Como en cualquier profesión, los docentes tienen el deber de ejercer su trabajo contemplando toda cualidad ética y moral que le permita trabajar de forma honesta.

2.2 Perfil del docente

2.2.1 Cualidades personales

Cuando se habla de características personales se hace referencia a su condición física en general, su estado de salud y su apariencia personal. Estas tres condiciones son de suma importancia, ya que se debe contar con un buen estado de salud, mental específicamente para poder ejercer el trabajo.

Las personas que deciden elegir esta profesión deben contar con una higiene personal adecuada y una buena presencia para poder trabajar en las mejores condiciones posibles.

Otra de las cualidades personales importantes, es la responsabilidad, indispensable para este tipo de profesión, y se debe exigir que los propios alumnos o estudiantes también la tengan.

La originalidad también es muy necesaria debido a que los nuevos métodos de enseñanza pueden hacer interesar aún más a los alumnos a aprender. El docente debe crear y producir cosas nuevas durante toda su carrera y vida profesional, sino solo sería un simple repetidor de contenidos. (Raffino, 2020)

La tolerancia, paciencia y consistencia son características esenciales para cualquier profesor, sin ellas se producen múltiples inconvenientes, no solo para el docente mismo sino también para los propios alumnos y que pueden afectar el proceso enseñanza aprendizaje.

2.2.2 Cualidades culturales:

No debe limitarse el poder de conocimiento y solo enfocarse de forma plena en el área en la que se ejerce, sino que también es necesario adquirir contenido para poder poseer un equilibrio cultural que lo coloque en posición de una persona culta.

Como estas cualidades también existen factores directos e indirectos que afectan de forma positiva o negativa a los docentes tanto como a los alumnos. Se debe tratar de crear un clima grupal entre los profesores y alumnos y un clima

afectivo. Estos requisitos pueden llegar a ser fundamentales para poder trabajar de forma plena y lograr todos los objetivos planteados antes de iniciar una clase.

La vocación también es un requisito prácticamente obligatorio, para llevar a cabo este tipo de profesión se debe contar con una vocación que permita acceder a todos los valores necesarios para poder ejercer sin ningún tipo de problema durante la vida laboral de cada docente.

Para Zarzar (1994) existen varias habilidades que un buen docente debe de tener; la primera habilidad que describe son los objetivos de tipo informativo el cual como su nombre lo indica se refiere a la información con que el alumno entra en contacto con el curso, y definen o describen el nivel o grado de apropiación que debe conseguir en relación con ellos.

“Conocer: el primer nivel del aprendizaje informativo se refiere al conocimiento de cosas, hechos, contenidos, ideas, etcétera que existen o existieron. La exposición de tipo magisterial es básica para que los alumnos tengan este primer contacto con los contenidos o información del curso” (Zarzar, 1994:17)

Del mismo modo Zarzar (1994) afirma que comprender el segundo nivel de aprendizaje informativo, se refiere a la comprensión a fondo de los contenidos o ideas que se están viendo en el curso. Aquí también es de vital importancia la forma como el profesor presente y explique los contenidos del curso para lograr una mayor

comprensión y profundización en los contenidos es preciso complementar las exposiciones con otras técnicas de trabajo

Otra habilidad que es de suma importancia para el desarrollo de un buen docente es la formación intelectual ya que esta se refiere a la adquisición de métodos, habilidades o destrezas, actitudes y valores de tipo intelectual, es decir en el ámbito de la razón, del entendimiento, de la mente humana. (Zarzar, 1994:20)

Dentro de la formación intelectual podemos incluir objetivos como que el alumno aprenda a pensar, a razonar, a analizar, a sintetizar, a deducir, a abstraer o inducir, que aprenda a leer y comprenda lo que lee, que sepa resumir y esquematizar; que aprenda a preparar exposiciones y a exponer sus ideas.

Otra de las formaciones importantes para un docente es la formación humana ya que se fomenta la honestidad, el sentido de responsabilidad, el civil, el sentido de justicia la búsqueda continua de la verdad así como fomentar el deseo de superación continua.

2.3 Instituciones educativas

La concepción común acerca de la escuela la identifica como una institución social cuya importancia y razón de ser resultan incuestionables: por un lado, se ha atribuido a la escuela la tarea de lograr que las nuevas generaciones se apropien de la herencia cultural universal y, por otra parte, se le asigna la responsabilidad de

desarrollar las competencias que demanda el mundo actual y futuro. (Escalera, 2014).

Sin embargo, la referencia al trabajo educativo que se realiza en el contexto de las instituciones escolares requiere ir más allá de un abordaje e interpretación convencional. Si se desea transformar las prácticas educativas que se realizan en el espacio escolar y reivindicar el sentido y misión de estas instituciones, será necesario analizarlas desde una perspectiva crítica.

A partir de su incorporación a la escuela, los niños entran en contacto con este sistema de rutinas o practicas preestablecidas que se van convirtiendo en la iniciación a este mundo de rituales escolares. Sin embargo, la escuela no es una realidad totalmente homogénea y articulada, más bien está constituida a partir de diversas determinaciones y puede ser explicada a través del análisis de sus distintas dimensiones.

La dimensión estructural se refiere a cómo está organizada la institución educativa, es decir, la disposición de sus diferentes aspectos formales, considerando fundamentalmente los siguientes apartados: estructura física o infraestructura, puestos de trabajo, funciones de sus distintos elementos, horarios de trabajo, esquemas de agrupamiento de los alumnos, mecanismos para la comunicación e información, por todo esto, esta dimensión implica cómo está organizado y distribuido el trabajo dentro de las escuelas.

Según Escalera (2014) la dimensión relacional tiene que ver con el conjunto de relaciones o redes de interacción y flujo de comunicación entre las personas que integran las organizaciones. Los miembros que conforman una institución educativa no solo sostienen relaciones de tipo formal, enmarcadas en la normatividad y en los procedimientos de trabajo.

En las instituciones educativas se desarrollan diferentes procesos, entre los cuales se encuentra el denominado proceso de enseñanza-aprendizaje, que constituye la razón de ser de la institución, un proceso medular para la organización. Justamente esta dimensión hace referencia a la diversidad de procesos que se llevan a cabo en la escuela, no obstante, estos procesos no se ejecutan de manera independiente y descontextualizada con respecto a las otras dimensiones.

La cultura de una organización es el contexto social conformado por los valores, supuestos, creencias, practicas o rituales que son compartidos en mayor o menor medida por todos los miembros de una organización y que influyen en la forma de pensar y actuar de las personas, es decir alude a la manera en que se realizan las distintas actividades, específicamente en esa institución. (Escalera, 2014)

2.3.1 Instituciones educativas privadas

Para Torres (1997) la educación privada es un conjunto heterogéneo de escuelas que, comparadas con el total nacional, nunca más de 10% del total ha

ejercido una influencia considerable en la formación de ciertos sectores sociales. Esto se hizo patente en la labor desempeñada por la escuela católica que sin duda logró, cuando menos hasta la década de 1970, mantener a través de sus colegios la cultura, la tradición y los valores de la Iglesia católica. Arraigada a un sistema impuesto por el Estado, su gran diferencia es la posibilidad de desempeñarse con bastante autonomía en sus principios, valores, métodos y funcionamiento, sobre todo en cuanto a la enseñanza de la religión, a pesar de la legislación adversa y las constantes restricciones impuestas.

Se encontró en Torres (1997) que en la educación privada las características particulares son motivadas por diversos factores, sobre todo de índole económica e ideológica, que les adjudicaron ciertas ventajas si las comparamos con los planteles pertenecientes al sistema oficial. Las escuelas particulares se distinguen, sobre todo las dirigidas a los sectores económicos privilegiados, por desarrollar métodos educativos autónomos, en ocasiones comunes a un grupo de ellas, en otras, enteramente propios.

Para Ornelas (1995) el sector privado se puede dividir en tres grupos, de acuerdo con los estratos sociales a los que presta el servicio: de élite, de sectores medios y de prestación de un servicio público. Asimismo, en su seno pueden distinguirse dos segmentos de acuerdo con su orientación: el laico y el religioso o confesional. Estos dos segmentos atraviesan a todos los tipos, niveles y modalidades de educación.

2.3.2 Instituciones educativas públicas

Según Ornelas (1995) la escuela pública es resultado de un conjunto de impulsos y demandas sociales que se ha originado tanto en las élites políticas e intelectuales como en los movimientos sociales. Su carácter público, laico y gratuito es lo que ha permitido un consenso básico, en cuanto a un basamento cultural común, que permite mantener ciertos niveles de cohesión social; pero también la salvaguarda de estos principios es la defensa de valores tan importantes como la tolerancia y el respeto a la diversidad, e implica la conservación de un lugar de acceso a la educación para amplios sectores de la población.

La tensión actual sobre la escuela pública radica en que, con el adelgazamiento de las funciones del Estado sustentado en lógicas de racionalidad técnica e instrumental, el financiamiento se ha disminuido; cada vez más se responsabiliza a los padres de familia y a los maestros del sostenimiento escolar y de la eficacia y eficiencia de los resultados educativos. Ornelas (1995)

La solución a largo plazo y ése es el gran desafío de la transición del SEM, es hacer mejor a la escuela pública y elevar su potencial de ofrecer mejores oportunidades a cada vez mayor número de mexicanos. Sin embargo, ése es un reto de gran envergadura, ya que la expansión escolar, con todo y que brindó oportunidades reales de movilidad social a vastos sectores, no tuvo la fuerza e

intensidad suficientes como para influir en una mayor igualdad social. (Ornelas, 1995)

2.4 Diferencia entre el docente de plaza federal y el de plaza estatal

Según Cuiriz (2019) Un ejemplo de la desigualdad entre federales y estatales es que, para las vacaciones de verano, un federal recibió los adelantos normales del periodo y prestaciones, dándoles posibilidad de poder disfrutar del periodo vacacional; un estatal recibió una discreta quincena con retraso.

En Michoacán, laboran alrededor de 90 mil maestros, de los cuales unos 30 mil son estatales; seis, ganan 76 mil pesos o más cada quincena; mil 237 ganan entre 25 y 40 mil pesos quincenales, estos representan únicamente el 1.37 por ciento.

Del resto, 88 mil maestros, la mayoría tiene una Plaza Inicial que es distinta al Nivel de la carrera magisterial y ganan 12 mil pesos mensuales; esa cantidad es segura para los profesores federales, pero es la que muchas veces los estatales la han obtenido incompleta y por varios meses recibieron cheques con 10 mil pesos.

La carrera magisterial fue un sistema creado en 1993 y al que se tuvo derecho hasta 2014, año en que desapareció cuando entro la reforma educativa del gobierno de Enrique Peña Nieto. Se trata de 5 niveles (A, B, C, D, E) en los cuales

los profesores podían ir escalando cada cuatro años. Para acreditar cada nivel, se consideraba la antigüedad, el grado de preparación académica, cursos de actualización, desempeño profesional (examen) y evaluación a los alumnos.

Recapitulando las cifras y de acuerdo con este trabajo de campo, el sueldo neto de Plaza Inicial es de 10, 540 pesos, más 1,535 de bonos, da un total de 12,075 pesos mensuales, cantidad que reciben los maestros federales de todo el país, pero que en Michoacán al menos 30 mil maestros les ha llegado incompleto.

El porcentaje mínimo que pertenece al Nivel A de carrera magisterial, recibe un sueldo neto de 12, 780 pesos más 1, 977 de bonos, dando un total de 14 747, en caso de recibirlos.

La diferencia que existe entre un maestro que cuenta con una plaza federal y otro con plaza estatal son los patrones ya que los de plaza federal se rigen conforme los reglamentos del gobierno federal y los estatales bajo los lineamientos del estado en donde se encuentren ya que aunque el reglamento sea idéntico los estatales tienen que respetar más ordenes que se estipulan en sus contratos de trabajo conforme al estado, otra de las diferencias es que para hacer tramites los trabajadores estatales cuenta con diferentes oficinas para ello a diferencia de los trabajadores federales.

2.5 Antecedentes de los centros de desarrollo infantil

En el desarrollo histórico de los que actualmente son considerados Centros de Desarrollo Infantil, sobresalen tres etapas importantes que se caracterizan de acuerdo al tipo de servicio y a los programas vigentes en cada una de ellas:

La primera etapa fue principalmente asistencial y el servicio consistió en el cuidado y guarda de los infantes que se atendían. A estos establecimientos se les denominó “Guarderías”.

La segunda etapa, además de continuar con su carácter asistencial, se enriqueció con el Programa de Estimulación Temprana, esto contribuyó al desarrollo de los menores.

La tercera etapa, se caracteriza por la continua incorporación del aspecto educativo, lo cual tiende a fortalecer la intervención pedagógica y promueve las interacciones entre niños y niñas, población adulta, el contexto social y el medio ambiente.

El 12 de noviembre 2002, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto mediante el cual se dispone la obligatoriedad de la Educación Preescolar en todo el país como parte de la educación básica.

2.5.1 Características de los centros de desarrollo infantil

Los Centros de Desarrollo Infantil, se conciben como instituciones dirigidas a atender y promover un desarrollo integral a través de la educación inicial, con la participación de profesionales idóneos en temas relacionados con los diferentes componentes de la atención integral, responsables de gestionar las condiciones materiales que hacen efectivos todos los derechos de los niños y niñas en primera infancia, así como de generar oportunidades de expresión y comunicación con pares y adultos y diversidad de experiencias que permiten a los niños y las niñas construir y comprender el mundo.

Para la organización de las modalidades de atención en el marco de la estrategia, se comprende que la atención debe ser diferencial para los niños y niñas según su edad. Preferiblemente los niños y niñas mayores de dos años deben asistir a los Centros de Desarrollo Infantil y los menores de dos años, permanecer bajo el cuidado y crianza de su familia o red de apoyo de la misma. Sin embargo, es importante tener en cuenta que existen diversos factores sociales, económicos, políticos y culturales que plantean a los padres obligaciones por fuera del hogar y llevan a la familia a buscar apoyo para el cuidado y potenciamiento del desarrollo de sus hijos e hijas durante los primeros años de vida.

En este sentido, se hace necesario que el Estado y la sociedad garanticen y dispongan las condiciones de calidad requeridas para atender las particularidades

del desarrollo en cada momento del ciclo vital y que se avance hacia una oferta de servicios dirigida a dar respuesta particular a las características, condiciones e intereses de los niños y niñas en primera infancia y los de sus familias.

2.5.2 Centro de Desarrollo Infantil - CDI

El CDI es una de las modalidades de atención definidas en el marco de la Política Pública de Primera Infancia. Se conciben como modalidad complementaria a las acciones de la familia y la comunidad, dirigida a potenciar el desarrollo integral de los niños y niñas y a garantizar el derecho que tienen de recibir una educación inicial de calidad.

El CDI se convierte entonces en la primera comunidad educativa en la que los niños y niñas aprenden a vivir juntos, a conocer, querer y respetar a los demás, donde interiorizan normas básicas de convivencia y de reconocimiento propio, de los demás, de la particularidad y la diversidad y de todo lo que sucede en el entorno. Es un espacio con vida propia, con ambientes diseñados y organizados para desarrollar acciones de forma planeada e intencionada.

La atención que se presta en los CDI está a cargo de un equipo interdisciplinario compuesto por un coordinador, maestros y maestras, auxiliares pedagógicos, psicólogo o trabajador social, nutricionista o enfermera y personal del área administrativa; de acuerdo con las condiciones de calidad requeridas en los

estándares para el talento humano. Requiere además caracterizarse por ser un Centro abierto a la comunidad, que se reconoce dentro de un contexto social, valora la particularidad del mismo y le aporta desde su manera de entender la sociedad y la atención de los niños y niñas en primera infancia.

Parte de este trabajo corresponsable consiste en hacer explícitas las diversas miradas (maestras, niños y niñas, familias, comunidad) y a partir de una reflexión permanente, construir un proyecto común y coherente con las apuestas del país por la educación de la primera infancia.

Esta modalidad está orientada a los niños y niñas de primera infancia y sus familias y/o cuidadores, de manera prioritaria a los niños y niñas entre los dos años y hasta menores de 6 años y/o hasta su ingreso al grado de transición. No obstante, esta modalidad y sus estándares de calidad está diseñados para atender las diferentes edades con la singularidad que ello implica, por lo tanto, estarán abiertos para atender a niños y niñas entre los 3 meses y los dos años de edad, en las circunstancias en las que sus padres y madres trabajen fuera del hogar, cuando tengan como actividad principal el estudiar y necesiten encargar el cuidado, crianza y educación a una institución como el CDI.

Si el CDI va a atender a los niños y niñas del rango de edad de 3 meses a 2 años, deben contar con todas las condiciones establecidas de manera particular en los estándares de calidad para este grupo. Las acciones del CDI también van

dirigidas a las familias y/o cuidadores de los niños y niñas de primera infancia como promotores y corresponsables de su desarrollo integral.

2.5.3 El trabajo pedagógico en el CENDI

Los CDI posibilitan una educación inicial con identidad propia y centrada en responder a los intereses y necesidades de la primera infancia, donde el juego, la literatura, la exploración del medio y el arte, constituyen experiencias fundamentales en la educación de las niñas y los niños de 0 a menores de 6 años.

Dichas experiencias orientan las diversas estrategias y acciones intencionadas que se ofrecen y desarrollan en los CDI, ya que allí se reconoce que los niños y niñas aprenden mejor a través de las actividades lúdicas y siendo ellos mismos.

Es precisamente el carácter intencional de las acciones de los adultos hacia los niños y las niñas, el que introduce un elemento fundamental al trabajo que se realiza en los CDI, y es su carácter pedagógico. Lograr este trabajo intencionado en educación inicial implica partir de la observación y escucha de los intereses y características de los niños y las niñas para proponer experiencias que posibiliten su máximo desarrollo, las que a su vez permitirían ser coherentes con la idea de niño y la niña como sujetos activos y participes en su proceso de desarrollo.

2.6 Componentes de Calidad en los CDI

Los Centros de Desarrollo Infantil se comportan como organizaciones que tienen vida propia y que desarrollan un proceso dirigido a potenciar el desarrollo integral de la primera infancia de acuerdo con lo definido anteriormente.

Con la intención de poder operacionalizar el concepto amplio de calidad que se propone, como proceso de mejoramiento continuo, y de organizar la prestación del servicio de educación inicial en el marco de una atención integral, se hace necesario dividir en seis componentes las condiciones de Calidad para los CDI, los cuales se describen a continuación.

El Proceso Pedagógico de un CDI es el responsable de potenciar y promover el desarrollo de los niños y las niñas de manera armónica e integral a través de ambientes e interacciones y relaciones sociales de calidad, oportunas y pertinentes, que contribuyen a su constitución como sujetos de derechos.

El proceso pedagógico tiene en cuenta dos aspectos fundamentales y complementarios: cuidado calificado y potenciamiento del desarrollo. De esta manera se reconoce que los momentos de cuidado calificado donde se satisfacen condiciones básicas de afecto, alimentación, protección, higiene, entre otras, llevan implícitas acciones formativas, por cuanto se constituyen en espacios de intercambio y comunicación, es decir, en una experiencia pedagógica que potencia el desarrollo.

Potenciar el desarrollo implica acompañar y potenciar las actividades y expresiones propias de la primera infancia, es decir, aquellas que responden a sus necesidades de desarrollo, dentro de las cuales estarían el juego, la exploración y la expresión artística.

Este horizonte de sentido frente a la Educación Inicial, plantea que el potenciamiento del desarrollo no se da de manera espontánea, por el contrario, exige una acción intencionada, donde maestros y maestras planeen, generen, acompañen y realicen seguimiento a su quehacer pedagógico.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Después de enmarcar teóricamente esta investigación, en este capítulo se plantea una descripción metodológica que abarca desde el enfoque que tiene este trabajo, alcance, diseño y tipo de estudio hasta los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo.

3.1 Descripción metodológica

Este punto consiste en las características del planteamiento metodológico que se adoptó para recolectar los datos de campo.

3.1.1 Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo recolecta datos para comprobar las Hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías. Este enfoque posee las siguientes características se plantea el problema, se hace revisión de la literatura, se construye el marco teórico, se formulan las Hipótesis y se lleva a cabo el proceso de investigación cuantitativo (Hernández y cols, 2014)

- El investigador realiza las siguientes tareas: planteamiento del problema, revisión de investigaciones anteriores, elaboración de marco teórico con bibliografía actualizada, estructuración de las Hipótesis de investigación, las cuales se ponen a prueba utilizando diseños de investigación estandarizados.
- Las Hipótesis son generadas antes de recolectar y analizar información.
- Los datos recolectados se miden con procedimientos estandarizados.
- Las mediciones se transforman en valores numéricos analizados estadísticamente.
- Los análisis cuantitativos son interpretados dependiendo de las Hipótesis y teorías
- La investigación es objetiva y siguen un patrón estructurado y predecible
- Explica y predice los fenómenos estudiados buscando relaciones causales entre elementos
- Los datos obtenidos poseen validez y confiabilidad, y esto a su vez generara conocimiento

3.1.2 Alcance comparativo

Esta indagación persigue un modelo metodológico y por el tipo de estudio que es, lo más indicado es que su alcance sea comparativo.

El alcance comparativo permite observar las diferencias o semejanzas que existen entre los grupos de estudio, por ejemplo edad, sexo, clase social, ocupación,

entre otros dos elementos, para de este modo observar el nivel en que estos se diferencian. (Hernández y cols., 2014)

Por lo anterior, en esta investigación la variable principal es la motivación, esta indagación será comparada después una a una, para establecer las características predominantes comunes y diferenciales de cada una de ellos.

En esta investigación se utilizó, para la comparación cuantitativa, la prueba *t* de student, que es definida por Hernández y cols. (2014) como una prueba estadística, cuyo objetivo es evaluar si los dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medidas y consiste en aplicar la siguiente formula:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

Los símbolos se refieren a:

\bar{x}_1 Media aritmética del grupo

\bar{x}_2 Media aritmética del grupo 2

N_1 Total, de participantes del grupo 1

N_2 Total, de participantes del grupo 2

s_1^2 Varianza del grupo 1 (desviación estándar del primero elevada al cuadrado)

s_2^2 Varianza del grupo 2 (desviación estándar del segundo elevada al cuadrado)

Una vez calculada la t de la fórmula, se compara con el valor crítico de t presentado en la tabla respectiva para determinar la diferencia entre los grupos, pero se deben calcular previamente los grados de libertad, mismos que fueron definidos por Vogt (1999) como indicador de cuantos casos fueron utilizados para calcular un valor estadístico en particular. Su fórmula es la siguiente: $gl=n_1+n_2-2$

Es importante recordar que n_1 y n_2 se refieren al número de integrantes que tiene cada grupo a comparar.

Según Hernández y cols. (2014), una vez que se haya calculado el valor de t y los grados de libertad, se debe elegir el nivel de significancia (es el nivel de error que se va a permitir en los cálculos), en este caso se eligió 0.05 como permisible, posteriormente se compara el valor obtenido contra el valor que le correspondería a la tabla de la distribución de la t de Student. Si el valor calculado es igual o mayor al que aparece en la tabla, se acepta la hipótesis de investigación estableciendo que si hay diferencia significativa entre ellas, mientras que si es menor, se acepta la hipótesis nula.

La investigación científica que se eligió fue de tipo de no experimental, ya que su investigación es dentro de un grupo determinado (docentes del Cendi No2), y se realizó sin manipular intencionalmente las variables.

3.1.3 Diseño no experimental

La investigación no experimental abarca aquellos estudios que se realizan sin manipular variables y en la que los fenómenos solamente se observan en su ambiente natural, para posteriormente analizarlos (Hernández y cols., 2014)

En un estudio no experimental no se construye alguna situación a la que los individuos pueden ser expuestos, sino que se observan las situaciones ya existentes, que no son provocadas por quien realiza la investigación (Hernández y cols., 2014)

3.1.4 Tipo transversal

Los diseños de investigación se pueden clasificar en dos tipos: longitudinales y transversales, que básicamente se distinguen por el número de momentos de aplicación que requiere la investigación. En este caso será de tipo transversal debido a que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández y cols; 2014:142).

A esta definición, Hernández y cols, (2014:270), agregan que el “propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Es decir, que son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición o

resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo, sin involucrar un seguimiento.

3.1.5 Técnica de recolección de datos

Según Hernández y cols. (2014), el periodo de recolección de datos comprende la fabricación de un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un objetivo específico. En el caso de la investigación cuantitativa, se debe verificar que los atributos, cualidades y variables deben ser medibles.

Puesto que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, las técnicas utilizadas para la recolección de los datos sobre los niveles de motivación en los docentes, fueron las pruebas estandarizadas. En función de ello, es importante comprender que es una prueba.

“Una prueba es un procedimiento sistemático en el cual los individuos son confrontados con un conjunto de estímulos contruidos a los cuales responden, y las respuestas permiten al examinador asignar valores” (Fredd, 2002: 510)

Las pruebas estandarizadas llevan un proceso ordenado de aplicación, codificación e interpretación de que de cualquier condición se pueden adquirir mediante escalas numéricas y categorías.

En esta investigación se utilizó el Cuestionario de Motivación Para El Trabajo (CMT) el cual fue publicado en el año de 1990 diseñado por Toro Álvarez Uribe,

Este instrumento consta de 3 partes las condiciones motivacionales Internas, Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y por ultimo las condiciones motivacionales externas. En definitiva, el CTM consta de 75 ítems que en conjunto representan 15 subvariables motivacionales. Los ítems están representados en grupos de cinco y cada uno operacionaliza una subvariable de motivación

3.2 Descripción de población y muestra

Hernández y cols. (2014:174) afirman que una “población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones “. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

“La muestra es, en esencia, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández y cols; 2014: 175)

Según Arias (2006) establece que la población es el sinónimo de universo, ya que se describe a la totalidad del fenómeno que se está por investigar. Las

características primordiales son las semejanzas en aspectos como el objeto de estudio y los datos que pueden favorecer a la investigación. La población abarca el grupo, el cual es integrado por el total de los datos que se adquieren al desarrollar una secuencia en la investigación.

En esta investigación se determinó el uso de la muestra no probabilística para la elección de los elementos. Ya que una muestra no probabilística se describe como aquel procedimiento de selección de sujetos, que no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación, debido a que no se requieren fórmulas para la elección de los sujetos, sino que recae el proceso de decisión por el criterio del investigador y de las características que se requieren para la recolección de los datos.

Para la investigación, la población que se consideró para trabajar fueron los docentes del CENDI No2. De la ciudad de Uruapan Michoacán, se tomó como muestra a 40 sujetos, que después se dividieron en dos grupos, los de los docentes con plaza estatal y en otro grupo los docentes con plaza federal cada de estos grupos quedó conformado con 20 sujetos con las características ya mencionadas.

Una vez autorizada la aplicación del instrumento se logró el contacto con la directora del plantel a la cual se le pidió la autorización para poder aplicar el instrumento con los docentes, posteriormente se contactó a los docentes y se les aplicó el instrumento de manera digital se realizó por medio de una plataforma de Google Forms y a cada uno de ellos aproximadamente la aplicación dura dos

semanas, se pudo culminar de manera exitosa la aplicación de la prueba cuestionario de motivación para el trabajo (CMT).

3.3 Descripción del proceso de investigación

En el presente estudio se eligió el tema de la motivación en los maestros de plaza estatal y de plaza federal, esto para determinar si existe una diferencia en los niveles de motivación ya que en los últimos años se presentó el fenómeno de la falta de pago de los maestros que cuenta con plaza estatal, este fenómeno llamó la atención debido a que era un tema nuevo y relevante y que se tenía que investigar si en realidad existía una diferencia significativa en los niveles de motivación en los docentes.

Debido a que era un tema novedoso se realizó la investigación de las fuentes bibliográficas que ayudarán a nutrir de buena manera la investigación, posteriormente ya elegido y delimitado el tema a investigar, se comenzó con la elaboración del marco teórico incluyendo objetivos, hipótesis que serían vitales a la hora de estar elaborando el marco teórico y así no perder el rumbo de la investigación y poder culminarla de manera exitosa.

El proceso de elaboración del respaldo científico fue un poco tardado ya que como era un tema nuevo no había mucha información en los libros de tal manera que se procedió a investigar en páginas confiables de internet, documentos digitales

confiables, libros digitales, revistas digitales, que permitiera realizar un marco teórico bien sustentado y con información segura y verídica sobre la investigación que se estaba realizando.

Una vez concluido el marco teórico y con la autorización del asesor se procedió a la aplicación del instrumento estadístico que ayudaría a verificar si en realidad existía una diferencia significativa en los docentes.

Este proceso fue también un poco complicado ya que por cuestiones de la pandemia que en la realización de esta investigación se vivió, la aplicación del instrumento tuvo que ser de manera digital, se utilizó una plataforma digital llamada Google Forms por tal motivo el instrumento tuvo que ser adaptado para poderse aplicar en esa plataforma y fuera entendible para los docentes y no existieran errores al momento de la aplicación.

Se les dio un lapso de dos semanas a los docentes, ya que se mandó el link donde se contestaba el instrumento y por cuestiones de que fallaba su internet o desatención no lo contestaron en los días que se tenían planeado; por lo tanto se extendió a dos semanas el tiempo para que toda la muestra de docentes lo aplicara y así poder comenzar con la calificación del mismo.

Una vez terminada la aplicación del instrumento se procedió a la calificación, esta etapa fue rápida y sencilla de calcular, como el vaciado de datos que se utiliza para extraer toda la información estadística necesaria para poder continuar con la

elaboración del apartado de metodología, análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

3.4 Análisis e interpretación de resultados

En este apartado se expondrán los resultados obtenidos a través de la prueba cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) dicho instrumento se aplicó a la muestra mencionada anteriormente con el objetivo de identificar si existe una diferencia significativa en la motivación de los docentes.

Según (Hernández y cols:2014) las medidas de tendencia central otorgan al investigador identificar el punto central de los datos, mientras que las medidas de dispersión permiten reconocer que tanto se dispersan los datos alrededor del punto central esto quiere decir que indican cuánto se desvían las observaciones alrededor de su promedio aritmético (media).

Las medidas de tendencia central más comunes son tres: moda, media y mediana. Se entiende como moda a “la puntuación o categoría que ocurre con mayor frecuencia”. (Hernández y cols; 2014:292)

Continuando con las definiciones de estos mismos autores, se define la mediana como “el valor que divide la distribución por la mitad y refleja la posición intermedia de la distribución” (Hernández y cols; 2014:292)

La media se puede definir como el promedio aritmético de esa misma distribución de datos, para poder calcularlo se deben de sumar los puntajes de todos los sujetos y dividirlos entre el número total de individuos por grupo que participaron en la aplicación (Hernández y cols; 2014)

En este proceso también es importante calcular las medidas de dispersión. Este tipo de medidas son parámetros informativos que ayudan a reconocer cómo los valores de los datos oscilan con relación al promedio. Las medidas de dispersión más significativas y las más empeladas son la varianza y la desviación estándar (Hernández y cols; 2014)

La varianza permite identificar la diferencia promedio que hay entre cada uno de los valores respecto a su punto central. Este promedio es calculado, elevando cada una de las diferencias al cuadrado y calculando su promedio. Para sumar todos los cuadrados de las diferencias de cada valor en relación a la media y dividiendo el resultado por el número de observaciones que se tengan. (Hernández y cols; 2014)

En cuanto a la desviación estándar esta medida da como resultado el valor numérico que refiere al promedio la diferencia que existe entre los datos y la media. Para realizar el cálculo de la desviación estándar solo se tiene que encontrar la raíz cuadrada de la varianza. (Hernández y cols; 2014)

Enseguida se muestran los datos obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) el cual se aplicó a los docentes que

contaban con plaza estatal y plaza federal del CENDI No.2 de la ciudad de Uruapan, Michoacán; esto con el objetivo de identificar si existe una diferencia significativa entre ambos grupos.

Con base al valor esperado de “t” que es de 1.72 si el valor de “t” de Student es mayor a 1.72 se puede decir que existe una diferencia significativa en cada escala.

3.4.1 Maestros estatales (grupo 1)

En el grupo 1 con base en los puntajes de Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) el cual cuenta con 15 subescalas. De los 12 participantes, las medidas de tendencia central fueron las siguientes:

En la escala de logro se obtuvo una moda de 55 una mediana de 55, y una media de 56, en la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 51 y la desviación estándar de 7.

En la escala de poder se obtuvo una moda de 48, una mediana de 35 y una media de 36, de acuerdo a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 105.47 y la desviación estándar de 10.

Con la escala de afiliación se obtuvo una moda de 45, una mediana de 45 y una media de 47, en la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 38 y la desviación estándar de 6.

De la escala de autorrealización se obtuvo una moda de 49, una mediana de 42 y una media de 41, en la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 126.75 y la desviación estándar de 11.

En la escala de reconocimiento se obtuvo una moda de 33, una mediana de 33 y una media de 32, en la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 102 y la desviación estándar de 10.

Para la escala de dedicación a la tarea se obtuvo una moda de 44, una mediana de 40 y una media de 39, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 55 y la desviación estándar de 7.

En la escala de aceptación a la autoridad se obtuvo una moda de 59, una mediana de 57.5 y una media de 56, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 96.45 y la desviación estándar de 9.82.

Con la escala de aceptación de normas y valores se obtuvo una moda de 65, una mediana de 63 y una media de 62, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 85.3 y la desviación estándar de 9.23.

De la escala de requisición se obtuvo una moda de 24, una mediana de 23 y una media de 22, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 32 y la desviación estándar de 6.

Con la escala de expectación se obtuvo una moda de 66, una mediana de 59 y una media de 58, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 106.09 y la desviación estándar de 10.

Para la escala de supervisión se obtuvo una moda de 57, una mediana de 57 y una media de 56, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 19 y la desviación estándar de 4.

En la escala de Grupo de trabajo se obtuvo una moda de 36, una mediana de 32 y una media de 29, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 80 y la desviación estándar de 9.

Con la escala de contenido de trabajo se obtuvo una moda de 46, una mediana de 44 y una media de 43, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 28 y la desviación estándar de 5.

Para la escala de salario se obtuvo una moda de 72, una mediana de 69 y una media de 63, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 310.60 y la desviación estándar de 18.

Por último, la escala de promoción se obtuvo una moda de 54, una mediana de 53 y una media de 50, en cuanto a la dispersión de los datos se obtuvo una varianza de 38 y desviación estándar de 6.

En este grupo se puede observar que la dispersión de los datos es amplia.

3.4.2 Docentes federales (grupo 2)

De la misma manera se realizó el cálculo estadístico en este grupo y las medidas de tendencia central de las 15 subescalas fueron los siguientes:

Con la escala de Logro se obtuvo una moda de 53, una mediana de 53 y una media de 53, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 96.4 y la desviación estándar de 9.82.

En la escala de Poder se obtuvo una moda de 39, una mediana de 31.5 y una media de 32.5, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza 118 y la desviación estándar de 10.8.

Para la escala de Afiliación se obtuvo una moda de 53, una mediana de 53 y una media de 54.3, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 28 y la desviación estándar de 5.29.

En la escala de Autorrealización se obtuvo una moda de 53, una mediana de 44.5 y una media de 43.2, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 77.1 y la desviación estándar de 8.78.

Sobre la escala de Reconocimiento se obtuvo una moda de 24, una mediana de 31.5 y una media de 30.5, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 113 y la desviación estándar de 10.6.

Con la escala de Dedicación de la tarea se obtuvo una moda de 38, una mediana de 35 y una media de 34.2, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 52.2 y la desviación estándar de 7.22.

En la escala de aceptación a la autoridad se obtuvo una moda de 69, una mediana de 64 y una media de 63, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 75.5 y la desviación estándar de 8.7.

De la escala de Aceptación de normas y valores se obtuvo una moda de 54, una mediana de 54 y una media de 57, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 53.7 y la desviación estándar de 7.3.

Para la escala de Requisición se obtuvo una moda de 18, una mediana de 19.5 y una media de 22.5, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 74.5 y la desviación estándar de 8.63.

En la escala de expectación se obtuvo una moda de 63, una mediana de 58.5 y una media de 58, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 59.5 y la desviación estándar de 7.71.

Sobre la escala de supervisión se obtuvo una moda de 55, una mediana de 55 y una media de 52.6, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 37 y la desviación estándar de 6.08.

De la escala de grupo de trabajo se obtuvo una moda de 27, una mediana de 33 y una media de 33.5, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 84.8 y la desviación estándar de 9.21.

En la escala de contenido de trabajo se obtuvo una moda de 52, una mediana de 42.5 y una media de 43.5, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 56.8 y la desviación estándar de 7.54.

Con la escala de salario se obtuvo una moda de 75, una mediana de 66 y una media de 65.9, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 73.7 y la desviación estándar de 8.59.

Por último, la escala de promoción se obtuvo una moda de 63, una mediana de 49 y una media de 50.1, en cuanto a las medidas de dispersión se obtuvo una varianza de 59.5 y la desviación estándar de 7.72.

En este grupo también se puede observar que la dispersión de los datos es amplia conforme a varianza y desviación estándar

3.4.3 Comparación entre grupos

Ya contando con los cálculos principales de los dos grupos se debe hacer una comparación entre ambos grupos para poder comprobar la hipótesis.

Se iniciará con la definición de la distribución de la t de Student, que se define por Mendenhall (2008), como la distribución de probabilidad que surge del problema de estimar la media de una población normalmente distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeño.

Según Hernández y cols (2014) es una prueba estadística, cuyo objetivo es evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias

Mencionado anteriormente la prueba cuenta con un nivel de significancia de 0.05 lo que respalda la investigación, y con un grado de libertad de 22 puntos

De acuerdo a la t de fórmula en la escala de afiliación arrojó un valor de 3.049 que en comparación con el resultado de la t de tabla el cual fue de 1.72 se demuestra que el resultado de la fórmula es mayor al resultado de la tabla, lo cual indica que sí existe una diferencia significativa entre ambos grupos.

En la escala de Aceptación a la autoridad se obtuvo un resultado de la t de fórmula de 1.84 que en comparación con el resultado de t de tabla el cual fue de 1.72 de igual manera se demuestra que el resultado es mayor al resultado, lo cual indica que sí existe una diferencia significativa entre ambos grupos.

En consecuencia, es aceptada la hipótesis de investigación, la cual menciona que existe una diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral que presentan los maestros con plaza estatal comparados con los de la plaza federal del CENDI No.2.

Se descarta la hipótesis nula, la cual menciona que no existe diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral que presentan los maestros con plaza estatal comparados con los de plaza federal del CENDI No.2.

Retomando a los autores señalados dentro del marco teórico es importante definir la motivación como un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas las educativas y laborales, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige (Naranjo; 2009)

Tomando en cuenta que la escala de afiliación del instrumento utilizado fue de rango alto se menciona en la teoría de McClelland encamina su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación logro, poder, afiliación la cual McClelland define la afiliación como el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas,

formar parte de un grupo y les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten con el trabajo individual y les agrada trabajar en grupo y ayudar a las demás personas.

Otra de las escalas que obtuvieron un rango alto fue la de aceptación a la autoridad que se encuentra dentro del apartado de los medios preferidos para obtener retribuciones relacionadas con el trabajo, la cual relacionando con la teoría mencionada en el marco teórico existen los tipos de motivación y una de ellas es la motivación extrínseca la cual hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen fuera del individuo y del exterior de la actividad. Por tanto, los factores motivadores son recompensas externas como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás.

CONCLUSIONES

Debido a los datos obtenidos en este proceso de investigación se llegó a la conclusión que, si se aceptó la hipótesis de investigación, ya que una vez obtenidos los resultados estadísticos se comprobó que sí existe una diferencia significativa entre el nivel de motivación laboral de los maestros de plaza estatal comparado con los de plaza federal del CENDI No.2.

En función de los resultados que arrojó el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT). Se logró la información que permitió dar respuesta a los objetivos establecidos anteriormente y a la pregunta de investigación la cual menciona lo siguiente:

Se comprobó que sí existe una diferencia significativa en los niveles de motivación laboral entre ambos grupos debido a los resultados que se obtuvieron del instrumento aplicado.

Al concluir esta investigación se pudieron comprobar los objetivos que se plantearon inicialmente.

El objetivo general consistió en comparar el nivel de motivación laboral que existe entre los maestros de plaza estatal y plaza federal en el CENDI No.2 de la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Uno de los objetivos particulares planteados fue definir la variable principal dentro de esta investigación la cual es la motivación.

Recordando lo mencionado en el marco teórico Trechera (2005) explica que, etimológicamente el termino motivación procede del latín motus. Que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo. Utiliza los recursos adecuados mantiene una determinada conducta con el propósito de lograr una meta.

Lo que se menciona anteriormente es comprobado gracias el estudio estadístico comparativo que se utilizó en esta investigación ya que en una de las 15 escalas que cuenta el instrumento la cual fue afiliación el valor t de formula fue mayor con un valor de 3.04 comprado con el valor de t de tabla el cual fue de 1.72 esto indica que si existe una diferencia significativa en los niveles de motivación.

La otra escala que también contó con el valor de t de formula alto fue aceptación a la autoridad con un valor de 1.84 comparado con el valor de t de tabla el cual resultó con el valor de 1.72 en esta escala se comprobó que también existe una diferencia significativa en el nivel de motivación de los docentes.

Se puede concluir que la investigación cumplió con los objetivos planteados y que se realizó con éxito la conclusión de la investigación.

REFERENCIAS

Bibliografía:

Aguilar Roblero, Raúl Antonio, Escobar Briones, Carolina. (2002) **Motivación Y conducta: sus bases biológicas**. Editorial Manual Moderno. México

Alcaraz Romero, Víctor Manuel; Guma Díaz, Emilio. (2001) **Texto de neurociencias cognitivas** Editorial Manuel moderno. México D.F.

Castillo escalera, Ignacio. (2014) **Las Instituciones Educativas Y Su Cultura: Prácticas y Creencias Construidas A Través del Tempo** Editorial Narcea, S.A. De Ediciones

Corona Tovar, Yurixhie Belén (2017) **Tesis: comparación del nivel de motivación laboral entre una organización pública y privada**. Universidad Don Vasco

Cruz Gonzales Ma. Victoria (2019) **la motivación laboral en los trabajadores de la biblioteca Francisco Javier Clavijero** Tesina: Universidad Nacional Autónoma De México

García Sánchez, María Dolores. (2004) **Marketing multinivel** Editorial Esic. Madrid, España

González, Juan Pablo; González, María Carlota. (2000) **Aspectos psicopedagógicos claves para la instrucción del profesorado**. Editorial Club Universitario. España

Hernández Gonzales, Marisela. (2002). **Motivación animal y humana**. Editorial manual moderno. México.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. (2014) **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw-Hill. México

Kerlinger, Fred Nichols (2002) **Investigación del comportamiento: métodos de investigación ciencias sociales**. Editorial MCGRAW-HILL interamericana de España.

Maslow, A. H. (1991). **Motivación y Personalidad. México**, Ediciones Diaz de Santos

Mendenhall, William. (2008) **Introducción a la probabilidad y estadística** Edit. Thomson. México.

Ornelas, C. (1995). **El sistema educativo mexicano; la transición de fin de siglo**. México: CIDE, FCE, NF

Petri Herbert; Govern, John. (2006). **Motivación: teoría, investigación y aplicaciones**. Editorial Thomson. México.

Quintanar Torres, Gibran. (2005), **Factores motivacionales que influyen en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca, Hidalgo**.

Roblero Velázquez, Abner. (2012) **La motivación y su relación con el desempeño laboral**, Tesina: facultad de psicología. Universidad Michoacana De San Nicolás De Hidalgo, Morelia, Michoacán, México.

Silva Aycaguer, Luis Carlos. (1997), **Cultura estadística e investigación científica en el campo de la salud: una mirada crítica** Editorial Diaz De Santos. Madrid, España

Torres Septien, Valentina. (1997), **La Educación Privada En México 1903-1976**
Editorial Co-editores: Colmex

Zarzar Charur, Carlos. (2013), **Habilidades básicas para la docencia** Grupo
Editorial Patria

Mesografía

"Docente". Autor: María Estela Raffino. De: Argentina. Para: *Concepto.de*. Disponible en: <https://concepto.de/docente/>. Última edición: 5

<https://books.google.com.mx/books?id=AJI4OW6yySkC&printsec=frontcover&dq=neurociencias+cognitivas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjuh8HC6abmAhUEXq0KHe6LARMQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false>

https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/pos/E/CO/AM/09/Las_8_teorias.pdf

<https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>

https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teorias_z.pdf

https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sitacion_files/co_2010_0.pdf

<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-expectativas>

<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-necesidades-de-maslow/>

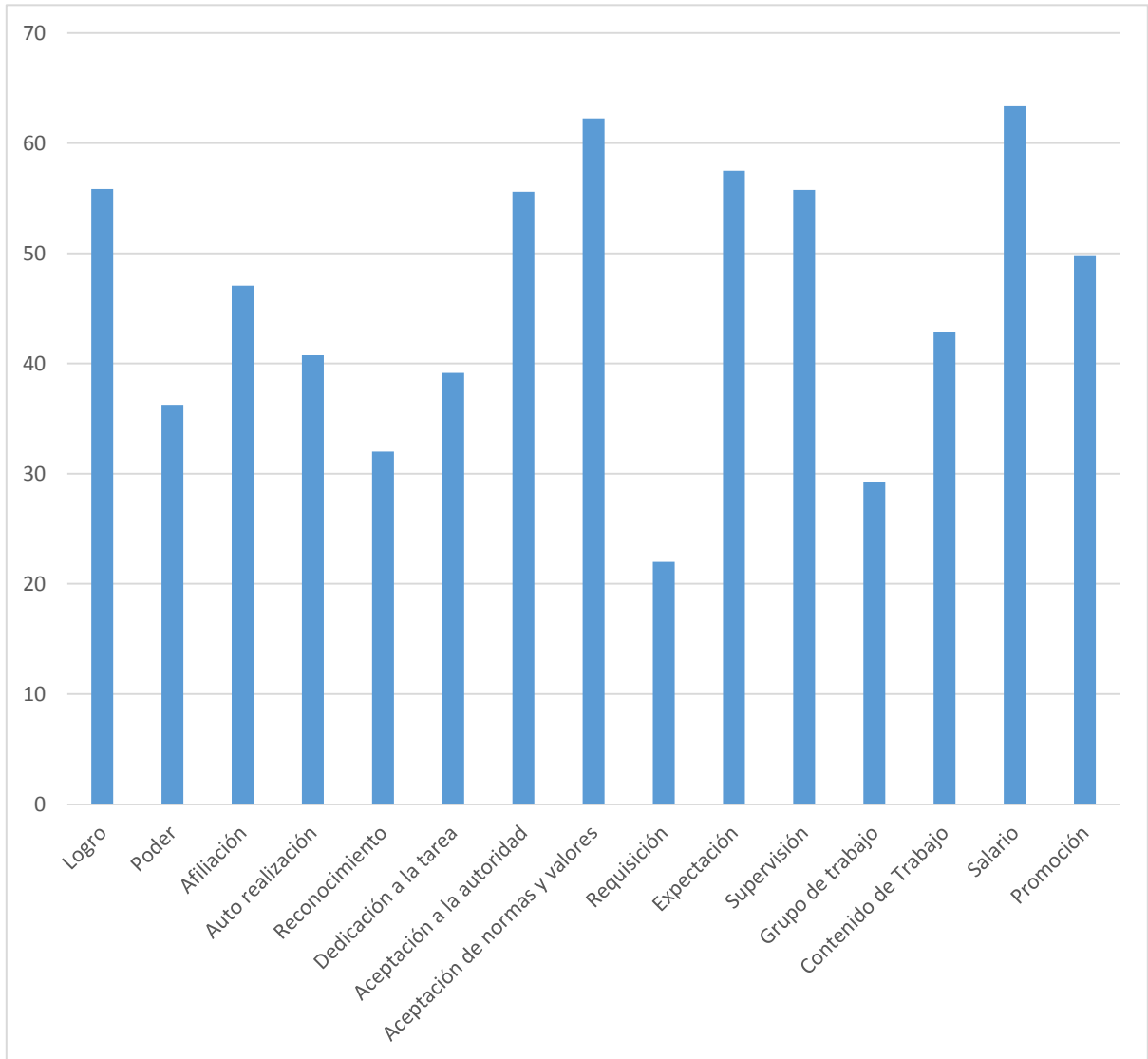
<https://www.ipn.mx/cocendi/centros/historia-de-los-cendis.html>

<https://www.lavozdemichoacan.com.mx/morelia/en-la-misma-escuela-un-federal-recibe-lo-que-es-un-maestro-estatal-por-el-mismo-sudor-vive-al-dia>

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

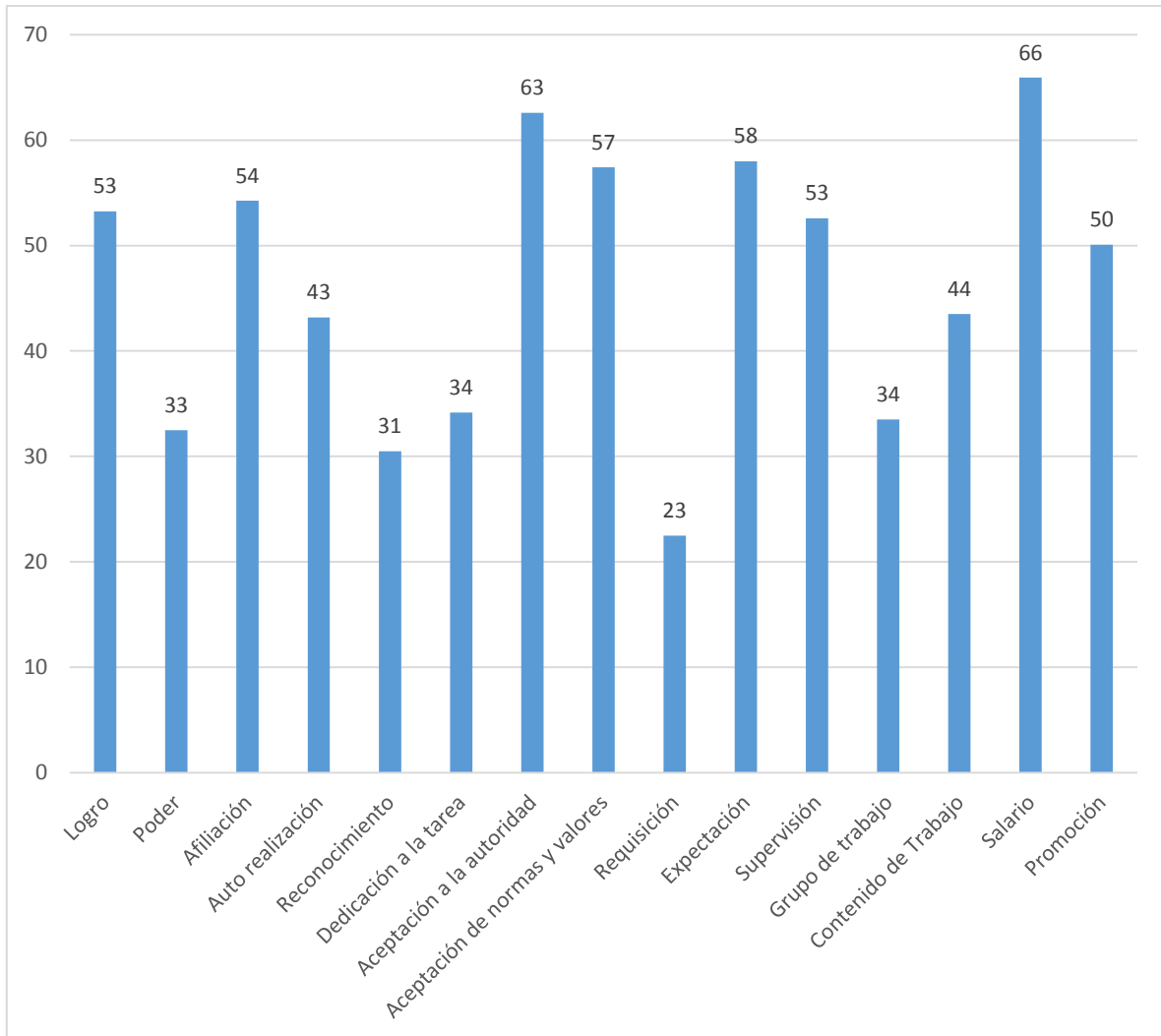
ANEXO 1

MUESTRA DE PUNTAJES DE MESTROS ESTATALES



ANEXO 2

MUESTRA DE PUNTAJES DE MAESTROS FEDERALES



ANEXO 3

COMPARACIÓN DE PUNTAJES DE AMBAS MUESTRAS

