

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA



**MOTIVACIÓN Y JERARQUÍA DE VALORES EN DOCENTES DE UN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO-
MILITAR**

AUTOR

DAVID DIONISIO CARLOS VENTURA

Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Educación,

Mención en Gestión Educativa

ASESORA

Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano

LIMA – PERÚ

2020

A mis amados padres (†), a mi esposa, compañera de siempre, mi querido hijo y amada hija, claro está; así como a mis familiares por darme parte de su tiempo para materializar este anhelo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser nuestro guía y protector, quien siempre me dio salud, esperanzas y fortaleza para concluir este trabajo.

Al Comando de la Marina de Guerra del Perú, quienes me dieron la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A la Universidad Marcelino Champagnat, por permitirme ampliar mis conocimientos en sus aulas y adquirir sus valores institucionales, a los directivos de la universidad que siempre demostraron intereses por nosotros.

A los docentes, en especial mi asesora Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano por sus invaluables aportes y dedicación al presente trabajo; así mismo al personal administrativo quienes me brindaron su apoyo desinteresado.

A mis amigos muchos de ellos colegas, por sus aportes, apoyo y confianza a lo largo de este proceso académico.

CONTENIDO

	<u>Pág.</u>
Dedicatoria.....	II
Agradecimientos.....	III
Contenido.....	IV
Lista de tablas.....	VI
Lista de figuras.....	IX
Resumen	X
Abstract.....	X
Introducción.....	11
I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	18
1.3. Justificación.....	19
II.- MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Bases Teóricas.....	31
2.3. Definición de términos básicos.....	51
III.- OBJETIVOS.....	53
3.1. Generales.....	53
3.2. Específicos.....	53

	<u>Pág.</u>
IV.- HIPÓTESIS.....	55
4.1. General.....	55
4.2. Específicas.....	55
V.- MÉTODO.....	57
5.1. Tipo de investigación.....	57
5.2. Diseño de investigación.....	57
5.3. Variables.....	58
5.4. Población y muestra.....	60
5.5. Instrumentos.....	63
5.6. Procedimientos.....	71
VI.- RESULTADOS.....	73
VII.- DISCUSIÓN.....	101
VIII.- CONCLUSIONES.....	112
IX.- RECOMENDACIONES.....	114
REFERENCIAS.....	116
APÉNDICES	

LISTA DE TABLAS

		<u>Pág.</u>
Tabla 1	Distribución de la población docente según género y condición docente.....	60
Tabla 2	Distribución de la muestra según edad.....	61
Tabla 3	Distribución de la muestra según estado civil.....	62
Tabla 4	Distribución de la muestra según condición docente.....	62
Tabla 5	Conversión de puntuaciones directas a categorías de motivación.....	64
Tabla 6	Correlaciones escalar de la escala de motivación ML-96 de Motivación.....	65
Tabla 7	Correlación ítem-test para la Escala de Motivación ML-96 de Motivación.....	67
Tabla 8	Validez de la Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach, según el Coeficiente V. de Aiken.....	71
Tabla 9	Datos descriptivos de la Escala de Motivación.....	73
Tabla 10	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la Escala de motivación global.....	74
Tabla 11	Datos estadísticos de las dimensiones de la Escala de la motivación.....	74
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje de los niveles de motivación, según dimensiones.....	75
Tabla 13	Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de valores terminales de la muestra total.....	76
Tabla 14	Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía de valores terminales de la muestra total.....	77
Tabla 15	Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de valores instrumentales de la muestra total.....	78
Tabla 16	Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía de valores instrumentales de la muestra total.....	79

	<u>Pág.</u>
Tabla 17	Resultados de la prueba de normalidad de la Motivación y sus dimensiones..... 80
Tabla 18	Correlaciones entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales..... 82
Tabla 19	Correlaciones entre la motivación de afiliación y la jerarquía de valores terminales..... 83
Tabla 20	Correlaciones entre la motivación de afiliación y la jerarquía de valores instrumentales..... 84
Tabla 21	Correlaciones entre la motivación de logro y la jerarquía de valores terminales..... 85
Tabla 22	Correlaciones entre la motivación de logro y la jerarquía de valores instrumentales..... 86
Tabla 23	Correlaciones entre la motivación de poder y la jerarquía de valores terminales..... 87
Tabla 24	Correlaciones entre la motivación de poder y la jerarquía de valores instrumentales..... 88
Tabla 25	Niveles de las dimensiones de la motivación según la condición docente..... 89
Tabla 26	Comparación de la condición docente con la motivación de afiliación y poder..... 90
Tabla 27	Comparación de la condición docente con la motivación de logro..... 90
Tabla 28	Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de los valores terminales en docentes civiles..... 91
Tabla 29	Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de valores terminales en docentes militares..... 92
Tabla 30	Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de valores instrumentales en docentes civiles..... 93

	<u>Pág.</u>
Tabla 31	Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de valores instrumentales en docentes militares..... 94
Tabla 32	Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía de valores terminales en docentes civiles..... 95
Tabla 33	Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía de valores terminales en docentes militares..... 96
Tabla 34	Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de valores instrumentales en docentes civiles..... 97
Tabla 35	Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de valores instrumentales en docentes militares..... 98
Tabla 36	Comparación de la Jerarquía de Valores Terminales según condición docente..... 99
Tabla 37	Comparación de la Jerarquía de Valores Instrumentales según condición docente..... 100

LISTA DE FIGURAS

	<u>Pág.</u>
Figura 1 Esquema representativo del diseño.....	58

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue establecer la relación entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar. El diseño fue no experimental, transversal, correlacional no causal. Se utilizó un muestreo no probabilístico de conveniencia. La muestra estuvo conformada por 129 docentes varones, comprendidos entre las edades de 25 a 67 años. Se utilizó la Escala de ML-96 de Motivación y la Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach. Entre los resultados se halló que no existe relación significativa entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar, es decir, ambas variables son autónomas. Las implicancias de los resultados han sido discutidas.

Palabras clave: docente, Instituto Superior Tecnológico Público Militar, Jerarquía de valores, Motivación.

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to establish the relationship between motivation and the hierarchy of terminal and instrumental values, in teachers of an Institute of Higher Technological Education Public - Military. The design was non-experimental, cross-sectional, non-causal correlational. A non-probability convenience sample is shown. The sample consisted of 129 male teachers, ranging in age from 25 to 67 years. The ML-96 Motivation Scale and the M. Rokeach Scale of Hierarchy of Values were found. Among the results it was found that there is no significant relationship between motivation and the hierarchy of terminal and instrumental values, in teachers of an Institute of Higher Technological Education Public – Military, that is, both variables are autonomous. The implications of the results have been discussed.

Keywords: teacher, Military Public Technological Institute, Hierarchy of values Motivation.

INTRODUCCIÓN

El estudio de la motivación y la jerarquía de valores, han sido temas centrales en la evolución de las sociedades en todos los tiempos, las cuales permitieron, en gran medida, la comprensión del desarrollo del ser humano hacia la consecución de metas así como el análisis de comportamientos y creencias acordes con su entorno socio cultural que permitan la convivencia armónica con sus pares. Así mismo, estos dos constructos son piezas fundamentales en el ámbito de la educación en todos sus niveles; pues ambas han tomado gran importancia debido a la crisis valorativa y la desmotivación por la que atraviesan los protagonistas del mismo (autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo) convirtiéndose en factores que pueden estar repercutiendo negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en nuestro país. El docente es agente crucial en una organización educativa porque tiene como tarea y objetivo promover y garantizar, en la medida de lo posible, las competencias esenciales para una convivencia armónica y una praxis ciudadana y responsable a través del aprendizaje y la práctica de valores (Pérez, 2002). En este estudio se buscó establecer las probables relaciones entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales en docentes de un contexto educativo militar.

La estructura del trabajo está dividida por capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el primer capítulo, está referido al planteamiento del problema, en ella se presenta la descripción y formulación del problema de investigación y se describe la justificación.

El segundo capítulo, se refiere al marco teórico: primeramente se analizan los antecedentes de estudios nacionales e internacionales, posteriormente se presenta las bases teóricas de la motivación y la jerarquía de valores; finalmente se definen los términos básicos.

En el tercer capítulo, se presenta el objetivo general así como los objetivos específicos en función a las probables relaciones entre las variables de investigación: motivación y jerarquía de valores en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

En el cuarto capítulo, se formula la hipótesis general así como las hipótesis específicas. En el quinto capítulo, correspondiente al método, se aborda el tipo de estudio, el diseño de investigación, las variables, la población y la muestra así como los instrumentos de investigación y los procedimientos pertinentes.

El sexto capítulo, trata los resultados de la investigación; donde se halló que no existe relación significativa entre las variables: motivación y jerarquía de valores en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

El capítulo séptimo contiene la discusión, la cual muestra las implicancias de los resultados obtenidos, la contrastación con estudios similares, las limitaciones de la investigación y el aporte a la comunidad científica. En el capítulo octavo se brindan las conclusiones del presente estudio. Las respectivas recomendaciones para futuras investigaciones se encuentran en el noveno capítulo. Se finaliza con las referencias empleadas y los apéndices.

La presente investigación ha significado un aporte a la comunidad científica pues ambas variables constituyen elementos importantes en el quehacer de la educación, debido al

impacto que tienen sobre la calidad humana y la calidad profesional que repercuten directamente sobre el desempeño laboral.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

En la actualidad, los acontecimientos a nivel mundial, ponen de manifiesto una crisis significativa de los valores; materializándose en los altos niveles de corrupción en la sociedad en general, irresponsabilidad en el cuidado y conservación del medio ambiente, pérdida de la empatía con fortaleciendo del individualismo, sobrevaloración del dinero como fuente de poder, seguridad y éxito así como la pérdida del rol de la familia y la educación en la formación y consolidación de los valores en los ciudadanos. Es decir nos encontramos en tiempos en los que la sociedad global y su desarrollo tecnológico nos condicionan a elegir una vida práctica, inmediatista, individualista de gratificación inmediata sin pensar en las consecuencias o efectos de estos actos en nuestro entorno, por tanto, se decide buscar el placer inmediato y la satisfacción de nuestras necesidades más superfluas sacrificando las de trascendencia y probablemente las espirituales (Abella, Lezcano & Casado, 2017).

Tal es así este panorama que la propia Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura -UNESCO- (como se citó en Abella et al., 2017) sostiene que la sociedad se encuentra sumida en una profunda crisis de valores, centrados únicamente en la economía, por lo que considera que las instituciones educativas deben centrarse más en fomentar las dimensiones morales y espirituales con mayor arraigo además, la misma organización ha considerado en su agenda para

el 2030 que para lograr la paz y la seguridad es pertinente un desarrollo sostenible y por eso el compromiso con la comprensión intercultural, el respeto entre la población y una ética de ciudadanía de responsabilidad compartida.

Carballo y Moreno (2013) señalan que en Latinoamérica a pesar de la pobreza, la delincuencia, violencia, desigualdad y los múltiples problemas en los cuales están inmersos, su población se percibe como una sociedad más feliz, y que esta felicidad no solo es reflejo de condiciones objetivas y materiales, sino que están entrelazadas con valores y creencias como por ejemplo la religión, la familia y el sentido de la libertad de elegir resaltando la importancia de los valores en la vida de las personas. Tres son los valores más importantes en las personas, los buenos modales, el sentido de responsabilidad y la tolerancia juntamente con el respeto por los demás; valores que sin duda deben reforzarse en núcleo familiar y en la educación de nuestras futuras generaciones para conseguir un mundo más equitativo, justo y más humano.

El Perú en los últimos 15 años, no ha sido ajeno a esta situación de crisis valorativa y los últimos acontecimientos socio-políticos así lo demuestran, estos han estado marcados por actos ilícitos y de corrupción en los todos los niveles gubernamentales y paradójicamente ejercidas por personas con cargos públicos. Esta realidad se hace evidente en la percepción del poblador peruano que en un 75% considera que hay mucha corrupción en el país, opinan además que las autoridades del gobierno nacional y regional son las personas o grupos más involucrados con la corrupción (Romero, Aragón & Cruz, 2018). De allí la importancia de los valores, ya que la adquisición de los mismos están muy ligados a la educación. Expósito (2018) señala que hablar de educación es hablar de los valores y estos se encuentran dentro de las

personas y se han de tener en cuenta como condicionante para una educación a futuro y que si no hay una orientación valorativa la educación será ciega.

Así mismo la educación en valores puede garantizar una educación de calidad, por tanto las instituciones, a través de los docentes, tienen el reto de fortalecer una educación basada en valores y actitudes fundamentales para una sociedad.

Riveros (2016) afirma que es necesario explorar los valores básicos de los docentes con las cuales ingresan al ejercicio de la docencia, si no identificamos los valores en déficit, se corre el riesgo de generar un clima organizacional inadecuado que puede repercutir negativamente en la educación.

La institución, en la cual se desarrolló el presente estudio, se encuentra en un proceso de acreditación de sus programas técnicos profesionales, lo cual le permitirá estar a la vanguardia de las escuelas técnicas militares del Perú; por tanto, exige no solo el cumplimiento de una serie de estándares relacionados con la gestión docente sino un patrón de conductas éticas vinculadas a los valores institucionales.

La educación superior técnica es el ámbito donde se consolidan, no solo los conocimientos académicos, sino también las virtudes y valores de los discentes, que posteriormente se han de insertar en el sector laboral y de esta manera sintonizar con los valores organizacionales para que su desempeño y desarrollo profesional sea el óptimo en el cumplimiento de sus funciones; en este mismo sentido los docentes deben desarrollar en sí mismos y en sus estudiantes valores personales y sociales que permitan formar ciudadanos íntegros y orgullosos de la institución castrense.

Por otro lado Mertens, Martínez y Sauleda (como se citó en Casares, Carmona & Martínez-Rodríguez, 2010) consideran que un profesional de la educación debe tener diversas capacidades como conocimientos, aptitudes, actitudes y hábitos, además de

motivaciones y valores que estén orientados a su desempeño, de ellos, se ha considerado importante, no solamente el estudio de los valores, sino también de la motivación la cual moviliza los esfuerzos y las actividades pedagógicas de los docentes de manera consistente en busca de un adecuado desempeño. En la misma línea, Rodríguez, Núñez, Valle, Blas & Rosario (2009) consideran que tener una motivación promedio o elevada favorecerá el desempeño de cualquier actividad, en este caso, de la actividad docente en su rol de formador.

Por tanto un docente motivado se sentirá a gusto en su desempeño laboral, a pesar de las contingencias no reforzantes de su entorno, pues sentirá satisfacción en sí mismo, por el hecho de ejercer la docencia, ello le permitirá desarrollar estrategias adecuadas para generar un ambiente óptimo en el proceso de enseñanza aprendizaje (Montilla, como se citó en Beck, 2018). Los esfuerzos de los docentes en el logro de estas exigencias no se reflejaran, al menos en un corto plazo, en mejoras económicas, de desarrollo profesional o de mejorías de la infraestructura por ser un instituto técnico del estado, pero el desempeño de su labor docente con ética y motivación pueden generar satisfacción personal, social, familiar y vocacional.

Podemos concluir, de lo expuesto, que el docente de la institución militar, en particular, debe demostrar una formación integral con una jerarquía de valores sólidos alineados con los principios institucionales además estar altamente motivado lo cual es garantía de una mejora en la educación de naturaleza castrense.

En ese contexto y por el interés de conocer la interacción entre la motivación y la jerarquía de valores en los docentes de educación superior no universitaria de una institución militar se han formulado las siguientes interrogantes.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

Problemas específicos

¿Cómo es la motivación global y sus dimensiones, afiliación, logro y poder en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

¿Cómo es la jerarquía de los valores terminales e instrumentales en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

¿Qué relación existe entre la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores terminales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

¿Qué relación existe entre la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores Instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

¿Qué relación existe entre la motivación de logro y la jerarquía de los valores terminales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

¿Qué relación existe entre la motivación de logro y la jerarquía de los valores instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

¿Qué relación existe entre la motivación de poder y la jerarquía de los valores terminales en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

¿Qué relación existe entre la motivación de poder y la jerarquía de los valores instrumentales en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Militar?

1.3 Justificación

El desarrollo de la presente investigación es importante por las siguientes razones.

Teórica

Se puede constatar a través de la revisión de la literatura científica que existen escasas investigaciones que asocien las variables motivación y jerarquía de valores en grupo de docentes de educación superior no universitaria, sobre todo, en el ámbito militar; por lo que el presente estudio sirve para incrementar el cuerpo de conocimientos teóricos per se y como fuente de debate académico sobre las variables de estudio.

Práctica

Los resultados obtenidos en la presente investigación pueden servir como elementos de juicio a los directivos de la organización, del instituto de educación Superior

Tecnológico Público Militar, las cuales les permitirán en un futuro, diseñar, elaborar y ejecutar programas para una gestión eficiente de la motivación de sus docentes, así como la consolidación y fortalecimiento de valores organizacionales propios del ámbito militar.

Asimismo es importante porque en base a los resultados las autoridades podrán tomar decisiones acerca del diseño curricular con el fin de atender los requerimientos y necesidades que implica brindar una formación integral, a través de la cual la formación en valores sea lo más importante, de manera que se contribuya con un formación de alto nivel en los ámbitos militares acorde a la demanda del país.

Metodológica

El presente estudio es importante porque ofrece evidencias acerca de la confiabilidad a través de la consistencia interna de la Escala ML-96 de Motivación en un ámbito militar, por lo que podrá ser utilizada en futuras investigaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Si bien es cierto, existen diversos estudios que abordan las variables motivación y jerarquía de valores en diversos ámbitos, no se han encontrado reportes que aborden dicha relación en ámbitos militares. Por ello se presentan las investigaciones que abordaron de forma indirecta una de las dos variables.

Por razones metodológicas se agrupan en dos bloques: Los estudios a nivel nacional y los estudios a nivel internacional.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Luego de una extensa búsqueda y revisión de la literatura en bases de datos científicas como: Redalyc, EBSCO, Scielo, Scopus, Alicia, ProQuest, Eric, entre otros así como repositorios de la Universidad Marcelino Champagnat, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Cesar Vallejo y la Universidad de San Martín de Porres, en el periodo de búsqueda que ha sido desde el 2000 al 2019, se han hallado los siguientes estudios:

Coz (2019) realizó un estudio sobre el estilo de motivación docente, tipo de motivación, autoeficacia, ansiedad y rendimiento en matemáticas. El objetivo general fue explorar la relación entre el estilo motivacional docente de apoyo a la autonomía y de control percibido por los estudiantes. El autor no señala el diseño de

investigación utilizado. El tipo de muestreo fue intencional. La muestra estuvo conformada por 350 estudiantes de una institución privada. Utilizó los siguientes instrumentos: Cuestionario reducido y clima de aprendizaje, el Cuestionario de control docente y la Escala de autorregulación académica- revisada y la Escala de fuentes de autoeficacia en matemáticas. Entre los resultados se indican que se hallan diferencias significativas entre los alumnos del grupo más alto y más bajos en su rendimiento para la percepción de control docente, la motivación controlada la autoeficacia y la ansiedad.

Beck (2018) realizó una investigación sobre la motivación y desempeño docente del programa de diploma de bachillerato internacional. El objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del programa de diploma de la organización de bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima. Utilizó un diseño correlacional; el tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. Utilizó la Escala de motivación para el trabajo (R-MAWS) y el Cuestionario de Desempeño Docente. Entre los resultados se señala un nivel bajo de motivación y un nivel promedio de desempeño docente.

Sánchez (2018) investigó la motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones públicas. Planteó como objetivo establecer la relación entre dichas variables. El diseño fue no experimental de corte transversal y correlacional no causal. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, y la muestra fue de 165 docentes de tres instituciones públicas. Utilizó la Escala de motivación M-L de Steer y Braunstein y la Escala de compromiso Organizacional-

OCQ de Meyer y Allen. Halló una relación significativa entre ambas variables así como puntajes medios para ambas.

Calcina (2017) realizó una investigación sobre el impacto de la motivación en la satisfacción laboral en un instituto de educación superior. El objetivo general fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral, utilizó un diseño no experimental y corte transversal, trabajó con toda la población objetivo la cual estuvo conformada por 128 personas (32 administrativos y 96 docentes), del Instituto Público Superior Tecnológico Pedro Díaz. El autor empleó como instrumentos la Escala de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró, y la Escala de motivación en el trabajo (R-Maws). Los resultados hallaron que el 15% de los evaluados presentó motivación baja, el 69% regular, el 14% alta y el 2% muy alta, asimismo, el análisis correlacional entre las variables reflejó relación positiva significativa a un nivel moderado, finalmente, el autor concluye que a más motivación mayor será la satisfacción laboral.

Hoyos (2016) condujo una investigación acerca del nivel socioeconómico y motivación en la elección de la carrera profesional en un grupo de estudiantes pre-universitarios. Planteó como objetivo general, evaluar de qué manera los niveles socioeconómicos se relacionan con la motivación en la elección de la carrera profesional de los estudiantes del Centro Pre-Universitario de la Universidad de San Martín de Porres. Utilizó un diseño observacional y no experimental, de diseño correlacional de corte transversal; utilizó un tipo de muestreo censal, en una muestra de 132 estudiantes del Centro Pre-Universitario de la USMP de las Sedes Pueblo Libre, San Isidro y La Molina. Los instrumentos administrados fueron dos cuestionarios: Ficha de nivel socioeconómico y el Cuestionario MOECP. Los

resultados mostraron que existe una correlación altamente significativa entre los niveles socioeconómicos y la motivación para la elección de la carrera profesional de los estudiantes del Centro Pre-Universitario de la USMP.

Riveros (2016) desarrolló un estudio acerca de valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima, tuvo por objetivo general estimar la relación entre valores y clima organizacional en dichos docentes. Tuvo un diseño no experimental exposfacto correlacional. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, La muestra estuvo conformada por 100 docentes entre 44 varones y 56 mujeres cuyas edades fluctuaban entre 30 y 65 años pertenecientes de la facultad de gestión bajo modalidad de contrato a tiempo parcial entre 44% solteros, 11% divorciados y 45% casados. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Portrait Values Questionnaire, Cuestionario de Clima Laboral de Litwin & Stinger y una encuesta de datos sociodemográficos. Los resultados señalaron que no existe significancia estadística entre todas las dimensiones del clima organizacional y los valores en docentes de una institución de educación superior de Lima.

Bisetti (2015) realizó un trabajo sobre la motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. Su objetivo general fue establecer la relación entre ambas variables. Utilizó un diseño no experimental-transversal correlacional con un muestreo probabilístico- aleatorio estratificado, con una muestra conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Lau (2015) llevo a cabo una investigación sobre los valores motivacionales y cultura de paz en estudiantes, planteó como objetivo general establecer una correlación entre los valores motivacionales y la cultura de paz en estudiantes del programa de estudio básicos de la universidad Ricardo Palma. Tuvo un diseño no experimental exposfacto correlacional, (no se precisa del tipo de muestreo utilizado), con una muestra de 352 estudiantes. Empleó como instrumentos el Cuestionario de valores de Schwartz. Como conclusión se demostró que existe una correlación significativa entre valores motivacionales y la cultura de paz.

Moquillaza (2013) investigó el nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad del desempeño profesional. El objetivo general fue analizar la relación entre las variables motivación laboral y calidad de desempeño profesional. Utilizó un diseño no experimental, correlacional; empleó un muestreo tipo censo de naturaleza intencionada, en una muestra de 227 directivos de Institutos de Educación Superior y docentes de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Los instrumentos empleados fueron un Cuestionario de Motivación Laboral para docentes y una ficha de Valoración de la Calidad de Desempeño Docente. Los resultados dieron a conocer niveles de motivación laboral buenos en un 19%, regulares en un 45.8% y deficientes a un 35.2%, igualmente el autor halló correlación significativa y directa entre las variables de estudio, por consiguiente concluye que a mayor motivación laboral mayor será la calidad del desempeño docente.

Alvites (2012) estudió la relación entre los grados de motivación para el estudio y los grados de valores morales en postulantes del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo industrial (SENATI), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre

las variables señaladas. El autor realizó el estudio bajo un diseño correlacional de dos variables, empleó un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo constituida por 174 jóvenes de ambos sexos con edades oscilantes entre 16 a 24 años, de colegios públicos y privados. El autor elaboró una escala Motivación para el Estudio y otra de Valores Morales. El análisis de datos permitió al autor concluir que existe una correlación significativa entre las variables: valores morales y motivación para el estudio.

Grimaldo (2008a), desarrolló un estudio acerca de los valores en un grupo de policías de tránsito de la ciudad. La autora se trazó como objetivo general identificar y comparar la jerarquía de valores en policías según el sexo. El tipo de estudio utilizado fue el descriptivo de diseño no experimental. La autora no precisa el tipo de muestreo utilizado, la muestra estuvo conformada por 203 policías a quienes se evaluó a través de la Escala de valores de Rokeach. Finalmente, la investigadora concluye que tanto policías varones y mujeres jerarquizan los valores terminales en: amor maduro, religión, armonía personal y respeto; mientras que, la jerarquía de valores instrumentales arrojó como resultado la alegría y el amor.

De la revisión de la literatura se desprende, que existe un interés creciente en la comunidad científica, en el estudio de las variables de la motivación y la jerarquía de valores y sus implicancias en el comportamiento humano. Sin embargo los estudios nacionales nos muestran que la motivación ha sido estudiada básicamente en ámbitos organizacionales, sobre todo para conocer sus niveles y como esta influye en la productividad y/o rendimiento laboral del personal que forma parte de esa organización; además se la ha relacionado con otras variables como es el caso de la satisfacción laboral, el desempeño laboral o la productividad.

Así mismo la motivación ha sido analizada en estudios con población de educación básica regular por su importancia en la interacción e influencia con los procesos de enseñanza-aprendizaje, pero son escasos los estudios en educación técnica y en docentes de centros de instrucción militar.

Por otro lado, los valores o su jerarquización ha sido investigado como única variable para identificar preferencias valorativas en diferentes grupos de estudio, es decir los estudios básicamente buscaron establecer el perfil axiológico de las personas y en particular de los docentes y estudiantes de diversos niveles educativos.

No ha sido posible identificar estudios nacionales que relacionen ambas variables, sobre todo en el ámbito militar y en muestras de docentes de institutos de educación superior tecnológico y universitario; por ello es pertinente abordar estos constructos, bajo la perspectiva científica, debido a que son cruciales para comprender los factores y tendencias del ser humano hacia la búsqueda constante de desarrollo, autorrealización, bienestar psicológico y la interiorización de valores morales en una sociedad que cada vez más se alejan de ellos. La educación debe retomar dentro de sus objetivos la consolidación de valores desde que el niño se integre a la educación formal para reforzar los modelos adecuados de la familia.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Sagredo (2019) en Chile, planteó un estudio sobre la relación entre gestión directiva, satisfacción motivación y compromiso docente en educación de adultos. El objetivo general fue conocer la relación existente entre la gestión directiva, la satisfacción, el compromiso y la motivación docente en establecimientos educativos para adultos. El diseño que utilizó fue no experimental transversal. El tipo de muestreo empleado fue

probabilístico por conglomerados. La muestra estuvo conformada por 59 docentes. El autor no precisa el instrumento utilizado, solo indica que utilizó una escala Likert. Los resultados demuestran que existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones incluidas en el estudio.

Talavera, Mayoral, Hurtado y Martín-Baena, (2018) en España, desarrollaron un estudio sobre motivación docente y actitud hacia las ciencias: influencia de las emociones y factores de género. El objetivo general fue comprobar si entre estudiantes del Grado de Maestro/a en Educación primaria o infantil se detecta o no una actitud negativa hacia la ciencia. El diseño que utilizaron fue transversal. El tipo de muestreo utilizado no es reportado por el investigador. La muestra estuvo conformada por 291 estudiantes del último curso de grado de maestro/a en educación primaria de la Universidad de Valencia. El instrumento usado fue un Cuestionario de actitudes relacionadas con la ciencia de García-Sánchez. Los resultados demostraron que las mujeres demuestran mayor interés y motivación por las ciencias naturales, situación que se repite a la hora de enfrentarse a su enseñanza; además no se detecta una actitud negativa, en general, hacia las ciencias, pero que si hay un factor de género que pueda influir en la percepción de la misma.

Expósito (2018) en Argentina, investigó los valores básicos del profesorado: una aproximación desde el modelo axiológico de Schwatz. Tuvo como objetivo general conocer el perfil axiológico de los docentes en ejercicio y formación. Se utilizó un diseño mixto de tipo descriptivo-explicativo. El tipo de muestreo que utilizó fue no probabilístico intencional. Empleó una muestra de 337 personas entre profesores en ejercicio y formación. Utilizó como instrumento el Portrait Values Questionnaire (PVQ) de Shalom Schwatz. Encontrándose que los docentes en ejercicio y los

docentes en formación son conscientes en la dimensión auto trascendencia ya que poseen valores más orientados a la benevolencia y al universalismo, propios del perfil altruista o colectivista.

García, Barbero y Muñoz (2017) en España, realizaron un estudio sobre la evaluación de la jerarquía de los valores humanos de Schwartz en la adolescencia. Tuvieron como objetivo general estudiar la jerarquía de valores humanos en adolescentes y comprobar si existen diferencias en función del género. Los autores no hacen referencia al tipo de diseño de investigación. Usaron un tipo de muestreo incidental. La muestra estuvo conformada por 449 personas. El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de valores personales. Se concluye que la jerarquía obtenida por los adolescentes difiere de los obtenidos por los adultos en otras investigaciones. El valor de mayor puntuación es el hedonismo, seguidos por los de apertura al cambio.

Del Valle (2015) investigó en Guatemala, el nivel de motivación al logro en un grupo de docentes. Tuvo como objetivo general establecer cuál es el nivel de motivación al logro en un grupo de docentes que estudian en la universidad Rafael Landívar. La autora no menciona el diseño de investigación, sin embargo refiere que el tipo de investigación corresponde a un estudio descriptivo. Asimismo no refiere el tipo de muestreo empleado, la muestra estuvo conformada por 31 docentes. Los instrumentos empleados fueron Escala de Motivación al logro (ML 1 y 2) de Morales. Los resultados dieron a conocer que no existen diferencias significativas en la motivación de los docentes según el tiempo de estudio, asimismo, el total de la muestra percibe niveles adecuados de motivación en su centro de labores.

Torres (2012) realizó un estudio en el Ecuador acerca de la motivación docente y su incidencia en el proceso de enseñanza- aprendizaje en los estudiantes. El autor planteó como objetivo general describir la motivación docente como eje esencial en el proceso enseñanza aprendizaje. No se hace referencia al diseño utilizado, pero se señala que corresponde a un tipo de estudio exploratorio. No hay información sobre el tipo de muestreo, se trabajó con una muestra de 125 personas entre estudiantes y docentes. Utilizó como instrumentos un cuestionario elaborado por el mismo autor. Se concluye que si los docentes disminuyen en su motivación el proceso de enseñanza-aprendizaje decrece, frente a los estudiantes.

Como se puede evaluar la comunidad científica internacional también ha prestado interés en el estudio de la motivación y la jerarquía de valores, a pesar que la mayoría de estos estudios se han ejecutado en contextos organizacionales. La variable motivación, es la más estudiada y se ha orientado a medir su relación o su efecto en la productividad del trabajador de una organización. Aunque también se pueden observar estudios en el contexto educativo.

En cuanto a la variable de Jerarquía de valores en el contexto internacional se puede notar que están orientadas a identificar los valores de las personas y su significancia en su entorno, ya sea educativo, organizacional o social. La pertinencia de esta tendencia posiblemente se deba a la importancia de conocer los valores de la población en cada cultura o país lo que permitirá planificar políticas orientadas al fortalecimiento de los valores de una población específica.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Motivación

A continuación se describen las definiciones teorías, así como los tipos de motivación, que es una de las variables que conforman la investigación.

Definiciones

Fernández-Abascal, Martín y Domínguez (2001) entienden la motivación como “aquella que causa el comportamiento, que da energía y dirección al comportamiento. Es también, una experiencia subjetiva con manifestaciones conductuales fisiológicas y cognitivas” (p.59).

Asimismo, Gonzales (2008) considera que la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita el grado de intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que la persona se ha asignado.

Rodríguez (como se citó en Vargas, 2007) define la motivación como un “proceso por el cual la persona, al realizar una actividad, decide dirigir sus esfuerzos al logro de metas u objetivos para satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa” (p. 59).

Por lo tanto, de los niveles de satisfacción va a depender el esfuerzo que se decida aplicar en el futuro.

Por otro lado Espada (como se citó en Gherman, Iturbe & Osorio, 2011) considera, simbólicamente, que la motivación es como el motor que se lleva en nuestro aspecto emocional, el cual nos impulsa a conseguir nuestros anhelos y estos se consiguen con nuestro propios medios, pero en otras ocasiones la consecución de estos anhelos requieren el apoyo externo material o social.

Por su parte Madsen (como se citó en Vicuña, 2004) define la motivación como el proceso de activación selectiva, el cual orienta la acción para la satisfacción de las necesidades. La persona tiende a buscar el equilibrio a través de la consecución de metas que el mismo anticipa como satisfactorio.

La motivación es un constructo psicológico muy complejo de definir debido a las múltiples interpretaciones y marcos teóricos que existen con respecto a ella y en relación a su utilidad en la descripción de la conducta humana. Se puede deducir que la mayoría de las definiciones consideran a la motivación como un estado interno de desequilibrio, la misma que activa a la conducta a la acción y por tanto conduce a la búsqueda de la satisfacción de necesidades y metas, de lo más básico a lo más complejo, cuyo ciclo de equilibrio-desequilibrio persiste a lo largo de la vida

La activación del comportamiento se daría por procesos encubiertos psicofisiológicos, que conducirían hacia objetivos de carácter satisfactorios.

Para el presente estudio se ha considerado la definición planteada por McClelland (como se citó en Batista, Gálvez & Hinojosa, 2010) quien considera que la motivación está constituida por grupos de expectativas o asociaciones que se forman y se desarrollan alrededor de las experiencias afectivas. Definición que es compatible con la teoría propuesta por McClelland, que representa la base teórica para el presente estudio.

Teorías de la motivación

Las teorías de la motivación surgen en el siglo XX, estas tratan de explicar el constructo motivación, agrupándolas en dos grandes corrientes: Las de contenido y

las de proceso (González, 2008). Por tanto existen varias teorías que estudian la motivación así como sus componentes las cuales se describen a continuación.

Teorías de Contenido

Las teorías de Contenido consideran los factores que intervienen en la motivación al momento de realizar una tarea; dentro de ellas tenemos:

Teoría de Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Una de las primeras teorías sobre la motivación fue la de Maslow (como se citó en Aamodt, 2010) quien consideraba que los empleados se motivarían y sentirían satisfacción con sus labores en cualquier momento si se cubrían ciertas necesidades.

Además, esta teoría, plantea la existencia de cinco tipos de necesidades jerarquizadas, desde el más bajo nivel al más alto. La satisfacción de las necesidades básicas nos conlleva a seguir con el siguiente nivel de satisfacción (Aamodt, 2010).

Necesidades biológicas básicas o fisiológicas según la teoría de la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Son las que el ser humano debe satisfacer primero, estas son: comida, agua, techo etc. Aamodt (2010) señala: “Un individuo que no tiene trabajo, no tiene un techo y está al borde de morir de hambre, se satisfará con cualquier trabajo siempre y cuando este le proporcione la satisfacción de estas necesidades básicas” (p.334), el mismo autor refiere que las necesidades pueden agruparse en:

Necesidades de seguridad: Luego que se hayan satisfecho las necesidades básicas, los empleados tienden a satisfacer sus necesidades de seguridad, estas se han ampliado para incluir la seguridad psicológica, denominada también seguridad laboral y la seguridad física, ante ello, Aamodt (2010) señala que:

Estas pueden afectar ciertamente la motivación laboral, por ejemplo, los empleados del sector público a menudo incluyen la seguridad laboral como uno de los beneficios principales en su trabajo; un beneficio tan fuerte que ellos permanecerán en el sector público con salarios más bajos en lugar de tomar otros más elevados, pero menos seguros, en el sector privado (p. 335).

Necesidades sociales: Estas necesidades involucran la interacción con otras personas, el desarrollar lazos de amistad y sentirse útiles. La satisfacción de esta necesidad ha sido tomada en serio por las organizaciones modernas y la estimulan a través de diversas actividades que incluyan interacción con otros miembros del ámbito laboral. (Aamodt, 2010).

Necesidades de ego: También llamadas necesidades de estima. Luego de satisfacer las necesidades sociales los trabajadores se centran en satisfacer sus necesidades de estima. Estas son necesidades que tienen que ver con el reconocimiento y logro, la organización puede ayudar a satisfacerlas a través de elogios, premios, ascensos, aumentos de salario, publicidad y muchas otras formas (Aamodt, 2010).

Necesidades de autorrealización: Es el nivel más alto, un trabajador esforzado desea alcanzar su máximo potencial en cada actividad, como lo señala Aamodt (2010). Es decir la persona siente la necesidad de desarrollar todo su potencial, tanto físico, psíquico y social.

En síntesis podemos señalar que la teoría propuesta por Maslow es la que más aceptación ha tenido en la comunidad científica en relación al estudio de la motivación. Así la motivación está relacionada con la satisfacción directa de las necesidades de la persona y estas están jerarquizadas en cinco necesidades que van en un continuo de las más básicas y elementales para la supervivencia del hombre,

hasta la satisfacción de las necesidades superiores o de autorrealización, que implica que la persona se ha desarrollado en todo su potencial y tiende a la trascendencia.

Teoría Jerárquica ERG de Aldefer

Aldefer (como se citó en Aamodt, 2010) desarrolló una teoría de las necesidades bajo tres niveles: Existencia, Relación y Crecimiento, cuyas siglas en inglés corresponden a cada una de ellas, y señaló las características de cada una según se describe:

Existencia. Son el nivel más bajo, son de supervivencia física, equivale a las necesidades fisiológicas y de seguridad de la teoría de Maslow.

Relación: Son las interacciones sociales con otros miembros y a la satisfacción que produce a través del apoyo emocional, el respeto, reconocimiento y el sentido de pertenencia al grupo. Se equipara a las necesidades sociales de Maslow.

Crecimiento: Centrado en la persona, el yo, e influye en el desarrollo personal. Corresponde a la autorrealización de Maslow.

Esta teoría explica que una necesidad de más o mayor nivel, no se vuelve importante, cuando la persona ha satisfecho uno de nivel más bajo.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (como se citó en Da Silva, 2007) formuló una teoría donde consideró que los factores higiénicos y motivacionales son los que provocan satisfacción o insatisfacción laboral.

El factor Higiénico, corresponde a aquellas necesidades empleadas para evitar el sufrimiento generado por el entorno, se relaciona con las condiciones del entorno

laboral. Estos factores están ligados a sentimientos negativos. (Herzberg, como se citó en Da Silva, 2007).

Aamont (2010) considera los siguientes factores motivacionales: los relacionados con los deberes y las tareas propias del puesto. Estos factores son los contenidos del puesto laboral, ellos provocan la satisfacción con su entorno, por lo que se requiere motivadores para una satisfacción plena y un desempeño apropiado. Dentro de estos factores también se encuentran la realización, responsabilidad, promoción, reconocimiento y el crecimiento.

Teoría de McClelland

Fue planteada en 1961, el autor sostiene que los factores motivacionales son grupales, culturales y además coexisten con tres necesidades o motivos que son: poder, afiliación y logro; estas influyen en las personas y están motivadas de acuerdo a la intensidad del deseo de desempeño exitoso en situaciones determinadas (McClelland, como se citó en Da Silva, 2007).

Las tres necesidades son primordiales para las personas que quieren ser eficaces en una organización, y estas se orientan al alcance del éxito. Si hay carencia del logro a la realización se exponen al fracaso, si les desagrada interactuar en equipos no podrán funcionar adecuadamente; el motivo de poder afecta al modo de reaccionar ante los otros. Para el éxito en la autodirección, las personas deben poseer una orientación hacia el poder socializado y no personalizado (Soto, 2001).

Necesidades adquiridas según McClelland

Según este autor las personas adquieren, a lo largo de la vida, ciertos tipos de necesidades, estas no se presentan al nacer sino que las aprenden con la experiencia vivencial (como se citó en Da Silva, 2007).

Estas motivaciones según McClelland (1989) son de tres tipos:

Necesidad de afiliación

Es el deseo de establecer relaciones personales estrechas, establecer amistades profundas y evitar los conflictos.

Las personas con esta motivación tienen gran necesidad de filiación, son exitosos, integradores en el trabajo tendiendo a organizar personas y a coordinar trabajos de grupo.

Necesidad de logro

Es el deseo de lograr algo difícil, alcanzar un nivel importante de éxito, dominar tareas complejas así mismo superar a otros.

Necesidad de poder

Es el deseo de influir en los demás, tener dominio sobre ellos y ser controladores, esta necesidad está ligada a alcanzar niveles más altos en una jerarquía de la organización.

En cuanto a la teoría motivacional de los factores, el enfoque de McClelland considera que existen tres motivaciones importantes pero complementarias: La necesidad o motivación de afiliación, la motivación de logro y la motivación de poder. Estas tres motivaciones tienen suma relevancia por que predispone a las personas a comportarse en forma que afectan de manera crítica su desempeño laboral o la ejecución de determinadas tareas (Naranjo 2009). La primacía de cualquiera de

estos tipos de motivación en las personas determinara un perfil personal orientado a la consecución de la satisfacción de determinadas necesidades.

Teorías centradas en el proceso

Dichas teorías ponen de manifiesto las variables relacionadas a explicar la motivación tales como: El esfuerzo, la dirección y el cambio comportamental, dichos elementos representan factores importantes de la motivación.

Martínez (2010) menciona que las teorías englobadas en el proceso son las siguientes:

Teorías de fijación de las metas de Locke

Locke (como se citó en Martínez, 2010) basó su teoría en que la intención de alcanzar metas, es una fuente básica de motivación en el trabajo. Las metas indican al empleado cuanto esfuerzo necesario se debe desarrollar. Se puede decir que las metas específicas mejoran el desempeño, más que las metas difíciles, pero cuando estas son aceptadas se producirá un mayor desempeño producto de un mayor esfuerzo.

Cuando las personas son retroalimentadas, su desempeño mejora significativamente, la retroalimentación es guía de la conducta, sin embargo, la retroalimentación que es autogenerada tiene un poder de motivación mayor ya que el propio sujeto es capaz de monitorear y evaluar sus propios progresos, Locke (como se citó en Martínez, 2010) La fijación de metas es más eficaz y pertinente cuando se aplican los siguientes elementos, señalados por Martínez (2010):

- **Aceptación de la meta:** Las metas eficientes deben ser aceptadas y entendidas, los directivos o supervisores debe explicar sus propósitos y cuál es la necesidad que la organización tiene con esa meta, más aun cuando estas son difíciles de alcanzar.
- **Especificidad:** Las metas deben ser específicas, claras y susceptibles de evolución para que los trabajadores sepan cuando son alcanzadas, ello permite saber que se busca y da la posibilidad de poder medir su propio progreso.
- **Reto:** Las metas difíciles generan mayor energía para el trabajo, no obstante, estas deben ser alcanzables de acuerdo a la experiencia sus recursos disponibles.
- **Retroalimentación:** Es la información sobre el progreso del desempeño del trabajador permitiéndole saber cuánto de éxito posee.

Por tanto las metas y la retroalimentación son elementos básicos para guiar la motivación hacia mayores niveles de esfuerzo y con ello mejorar la eficacia en la ejecución.

Teoría de las expectativas de Vroom

Vroom (como se citó en Robbins, 1999) se basó en una visión de las relaciones económicas del individuo, considera que las personas tienen sus propias necesidades y expectativas sobre lo que se desea obtener a partir de las recompensas producto de sus labores, el mismo desarrolló tres conceptos que se describen a continuación:

- **La valencia:** Son preferencias y el valor que las personas tienen por diversos incentivos y recompensas que ellos piensan que recibirán por su desempeño; es la fuerza del deseo de un individuo por obtener un resultado particular, lo cual es el valor subjetivo atribuido a una recompensa o refuerzo.

- **Expectativa:** Se refiere a la intensidad con la cual el individuo piensa que sus esfuerzos le llevarán a un resultado. Las personas tenemos expectativas con respecto a la probabilidad que un esfuerzo dado por su parte conducirá al desempeño pretendido. Los trabajadores son motivados por la creencia de que su desempeño les llevará a los resultados deseados por ellos.
- **Instrumentación:** Es la relación que existe entre el desempeño y la recompensa. La instrumentalidad responde a la siguiente premisa: La recompensa será satisfactoria si el desempeño es bueno, por tanto, si la persona nota que su desempeño ha sido recompensado, la instrumentalidad será positiva, si no, ocurrirá lo contrario.

Como se puede apreciar las teorías de la motivación centradas en el proceso están orientadas a la explicación de la motivación en el ámbito organizacional y sus efectos en el rendimiento laboral; en ellas se consideran variables que explican cómo la voluntad, la dirección y el cambio de conducta dirigen la motivación de la persona. Así mismo se da importancia a la expectativa que es la fuerza requerida para la elección de un comportamiento, entre muchos, que tenga más probabilidad de alcanzar el objetivo trazado.

La teoría más relevante es la que sostiene que la meta u objetivo que busca la persona, conjuntamente con sus actividades para lograrlas, son las que determinan la intensidad del esfuerzo a emplearse en busca de ese objetivo, es decir la motivación dependerá del objetivo propuesto por el trabajador, por ello estos objetivos deben ser claros y precisos.

Tipos de Motivación

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca puede definirse como la combinación de fuerzas interiores (interés, curiosidad y placer) que inicia, dirige y sostiene la conducta hacia una meta deseable de alcanzar un objetivo. Estos impulsos surgen de manera espontánea y por propio interés del individuo generando una sensación de reto. Además, está directamente relacionada con las necesidades afectivas, madurativas y cognitivas del individuo; es decir, se genera por el propio interés no por el ambiente o acontecimientos externos. Esta motivación es la más auténtica y lleva a la persona a sentirse libre, eficiente. La motivación es la propensión inherente a involucrarse en el propio interés y ejercer las propias capacidades y, al hacerlo, buscar y dominar desafíos óptimos (Deci & Ryan, como se citó en Reeve, 2010).

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca surge del ambiente como son las recompensas, castigo o incentivos que el individuo recibe por su esfuerzo al realizar una conducta. Ante ello, se produce el deseo de iniciar o persistir en una acción para obtener resultados positivos (premio) o de evitar la acción que produzca resultados negativos (castigo); es decir, la motivación se origina por las consecuencias de las actividades no por propio interés o curiosidad como se presenta en la motivación intrínseca (Deci & Ryan, como se citó en Reeve, 2010).

En relación a los tipos de motivaciones se puede concluir que la motivación de la persona estará en función de factores externos o internos que la activen. Por ejemplo si trabajar en una organización produce satisfacción o motiva a realizar la jornada

diaria en forma eficiente, puede que esta conducta esté relacionada con el pago de los haberes o la consecución de un bien, o muy por el contrario, estaría motivada con la sola satisfacción y deseo de pertenencia a la organización o el hecho de ejercer la actividad o profesión con vocación. Cualquiera sea el caso la satisfacción o productividad laboral dependerá de cuan motivado se esté, es decir el propio aliciente es la realización del comportamiento en sí mismo.

2.2.2 Valores

Definiciones

Se considera que el valor constituye una calidad estructural que tiene existencia y sentido en situaciones concretas. Se apoya doblemente en la realidad. Surge de cualidades empíricas y no se reduce a estas. Por otro lado deja abierta la actividad creadora del individuo, es decir, los valores son el fruto de una realidad objetiva, que encontramos fuera de nosotros (Vidal, como se citó en Grimaldo, 1999).

Brinkmann y Bizama (como se citó en Riveros, 2016) definen a los valores como conceptualizaciones con propósito donde se expresa las preferencias que se asocian a lo que nos motiva.

Schwartz (1987) señala que los valores son metas deseables, trans-situacionales, variable en su grado de importancia y que orientan la vida y las conductas de los individuos o de una institución señala además que cada valor expresa un objetivo motivacional.

Tamayo (como se citó en Grimaldo 2008a) considera que los valores pueden ser definidos como principios trans-situacionales, organizados jerárquicamente, relativos

a estados de existencia o modelos de conductas deseables que dirigen el comportamiento y expresan intereses personales, sociales o mixtos.

Para el presente estudio se asumirá la definición planteada por Rokeach (1973) quien señala que “el valor es una creencia relativamente permanente de un modo de conducta particular o de un estado deseable de existencia, que es personal y socialmente preferible a modos alternos de conducta o estados deseables de existencia” (p.292).

La palabra valor es utilizada en múltiples campos de la vida y de la actividad humana y posee, por consiguiente, múltiples connotaciones y definiciones (Grimaldo 2007). Si bien es cierto que no hay consenso en su definición, lo central es entender a los valores como creencias que nos permiten juzgar en contexto o entornos en el que nos desenvolvemos y discriminar eventos en categorías de bueno o malo, ello activara emociones positivas si elegimos lo correcto y consecuentemente activara el componente conductual que nos conduzcan a acciones proactivas. Esto permite apreciar los tres componentes de los valores propuestos por Rokeach (1973).

Teorías sobre los valores

La teoría de Schwartz

Las respuestas de las personas se ven reflejadas en los valores los cuales cumplen tres leyes universales: Las necesidades de los individuos en su condición de seres biológicos, la coordinación de las acciones sociales y el funcionamiento correcto y la supervivencia de los grupos. Todo ello se manifiesta en los diez valores o tipos motivacionales, quienes guardan una relación dinámica de conflicto – congruencia.

Schwartz y Ros (como se citó en García-García, 2005) describen 10 valores motivacionales, los cuales son:

- Poder: Se refiere al interés por lograr poder social, autoridad, riqueza.
- Logro: Se refiere a la búsqueda del éxito personal, poniendo en juego competencias que son socialmente aceptables.
- Hedonismo: importan el placer y la gratificación personal, poder disfrutar de la vida.
- Estimulación: Importan la novedad y los desafíos.
- Autodirección: Se refiere al interés por poder pensar con independencia, tener libertad de acción y exploración, poder ser creativo.
- Universalismo: Importan la tolerancia y la justicia social, la protección del medio ambiente.
- Benevolencia: Importa preservar e intensificar el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor.
- Tradición: Interesan el respeto y el compromiso con las costumbres y la cultura tradicional, como así también con la religiosa.
- Conformidad: Se valoran las normas sociales y se evitan los comportamientos que puedan herir o molestar a los demás, se respeta a los mayores.
- Seguridad: Interesan la seguridad, armonía y estabilidad sociales y personales.

Esta es considerada una teoría más compleja, se cree también que los valores son guías de comportamiento y están jerarquizadas de acuerdo a la importancia que le asigna una persona. A diferencia de la teoría de Rokeach considera diez tipos de valores motivacionales.

Teoría de Rokeach

Rokeach (como se citó en Grimaldo, 2008a) considera que el sistema de valores de las personas son organizaciones de reglas aprendidas para solucionar conflictos y elegir alternativas entre dos modos de conducta o dos estados de existencia. Es decir los valores deben ser considerados como representaciones cognitivas de las exigencias cotidianas de la vida del individuo y regulan el acercamiento a la misma. Este sistema de creencias, representada en valores, es flexible y permite un reordenamiento de prioridades que provienen de la exigencia, personal, cultural y social de la persona. Rokeach (1973) también señaló que la jerarquía de valores de las personas se diferencia claramente por las influencias culturales y otras variables tales como el sexo, el estatus, el parentesco, la ocupación etc. Lo que significa que estos factores le dan un sello personal, propio, a la jerarquía de cada persona el cual asigna a sus valores cualidades propias tanto cualitativas como cuantitativas.

Rokeach (como se citó en Grimaldo, 2008a) catalogó su teoría de los valores como evaluativa, debido a dos aspectos, en primer lugar la unidad cognitiva que está constituida por las creencias y en segundo lugar que al organizar las creencias en grupos se forman las actitudes y finalmente los valores, el mismo autor, consideró que existen otros aspectos importantes de su modelo teórico las cuales están constituidas por premisas tales como que, los valores están orientados a la formulación de conceptos, sugiere que las actividades cognitivas son procesos y que permiten el cambio y que estas mantiene el componente emotivo. Así mismo Rokeach (1973) analizó el sistema de creencia y señaló que constituye un estado subyacente de expectación que el individuo realiza respecto al mundo que habita. El

mismo autor considera que existen supuestos de los valores y estas se encuentran las siguientes premisas (Rokeach, 1973):

- El número total de los valores es pequeño.
- Todos los individuos tienden a valoran en diferentes grados.
- Los valores se organizan, llegando a formar un sistema de valores estructurados.
- Los antecedentes de los valores, las influencia en su aprendizaje, están vinculados a la cultura, la sociedad, la institución, la personalidad entre otros factores.
- Los valores manifiestan en todos los fenómenos y acontecimientos de la vida.

Rokeach (como se citó en Grimaldo, 2008a) sostiene que los valores tienen tres componentes fundamentales: La cognición, el valor es una cognición, señalar que una persona tiene valor implica señalar que cognitivamente él reconoce el modo adecuado de conducta que debe tener o el correcto estado final para su esfuerzo; del mismo modo el valor presenta un componente afectivo, que pueda generar diversas emociones acerca de su “Yo” y finalmente los valores poseen un componente conductual, la cual puede ser considerada como variable interviniente, que conduce al comportamiento cuando es activada.

Por otro lado dentro de las características de los valores en la teoría de Rokeach (1973) se pueden describir las siguientes:

- Se encuentran condicionados por factores individuales, pero la cultura juega un papel muy importante, en la medida en que el individuo interioriza los valores se transmiten de una persona a otra, a partir de una experiencia socio histórica, que ha sido acumulada por años.

- Los valores tienden a ser estables, pero no son estáticos; en la medida que reflejan los cambios socio culturales. Un cambio en los valores implica un proceso de resocialización o de socialización de nuevas generaciones.
- La postura de Rokeach es psicológica y cognitiva además que enfatiza el papel de la creencia en las formas de conducta del individuo.

Sintetizando podemos señalar que la teoría de Rokeach en relación a los valores ha sido la base de la cual han partido otras perspectivas, la importancia de este enfoque es que considera los valores en los tres componentes de la persona: Cognitiva, afectiva y conductual, es decir el valor influye en el sistema de creencias y las cogniciones, genera carga emocional en la persona y es una variable importante en el comportamiento. Así una persona con una jerarquía de valores sólidos poseerá coherencia en estos tres componentes. Así mismo esta perspectiva considera que la jerarquía de valores está fuertemente influenciada por el contexto socio-cultural, de allí las variaciones de cada una de ellas de acuerdo a una realidad social o cultural, lo que explica que la adquisición y consolidación de determinados valores estará fuertemente influenciada por el medio en donde se desarrolla la persona.

Jerarquía de valores según la teoría de Rokeach

La Jerarquía de valores puede definirse como la graduación de los mismos en la persona, en función a una escala de valores, en el que los valores más importantes se encuentran ubicados en los primeros lugares y los menos importantes o no relevantes, en una posición inferior (Rokeach, 1973).

En referencia a la clasificación de los valores este autor sostiene la existencia de dos tipos de valores: Los terminales orientados a estados finales de existencia y los instrumentales las que se relacionan con modos de comportamiento.

Valores Instrumentales

Se relacionan con modos de conducta, pueden dividirse a la vez en:

- Morales, cuando tiene foco interpersonal y de suficiencia por ejemplo, el ser honesto, fraterno o justo.
- Individuales, las cuales están orientados al comportamiento auto reforzante. Por ejemplo, ser creativo, imaginativo, etc.

Valores finales o terminales

Las cuales están referidos al estado final de existencia o a las metas terminales planteadas por la persona y pueden ser también de dos tipos, (Rokeach, como se citó en Grimaldo, 2008a):

- Valores personales, cuando están centrados en el “yo”, como por ejemplo la imaginación, independencia, limpieza, responsabilidad.
- Valores sociales las cuales tienen un foco interpersonal tales como la comprensión, la cortesía y la verdadera amistad.

Para el presente estudio se tomara como referencia el marco teórico de Rokeach quien conceptúa la Jerarquía de valores como la jerarquización de los valores en la persona, en función a una escala de valores, en el que los valores más importantes se encuentran en los primeros lugares y los menos importantes, en una posición inferior (Rokeach, 1973).

Al jerarquizar nuestros valores, siendo estos flexibles en tiempo y contexto, los elegimos y ordenamos según el grado de importancia que tienen para nosotros. Cada

persona cuenta con un sistema de valores que le permite organizar las normas adquiridas, en su desarrollo personal, con la finalidad de resolver conflictos discriminando entre dos o más alternativas de actuación (Rokeach, 1973). En este sentido los valores terminales dependen de uno mismo y de la sociedad, mientras los instrumentales dependen de los demás.

2.2.3 Relación entre Motivación y jerarquía de valores

La relación existente entre ambas variables es muy estrecha, sin embargo, existen diferencias sustanciales, así por ejemplo McClelland (1989) manifiesta que:

Los valores poseen, además, un fuerte componente cognitivo. Proceden de la manera en que la gente concibe el mundo y de lo que su cultura considera como más importante. Los valores son conscientes. Los motivos, por otra parte, resultan cognitivamente menos elaborados, se hallan ligados de un modo más directo a los incentivos y emociones naturales y a menudo resultan inconscientes. Tanto los motivos como los valores conforman la conducta, pero deben ser considerados determinantes independientes de ésta (p.190).

McClelland (1989) consideró que la correlación entre las medidas de motivación y valores es muy baja, aunque algunas clasificaciones de valores de la escala de Rokeach guardan correlaciones significativas con las puntuaciones de los motivos, y en otros casos no. Asimismo se consideró que ambas variables presentan correlaciones ocasionales que pueden ser productos de una serie de circunstancias relativas al grupo examinado; así mismo Feather (como se citó en McClelland, 1989) señala que como los motivos, los valores pueden influir en las valencias. Por ejemplo

el dinero, puede ser un incentivo fuerte para las personas que asignan una prioridad muy alta en un sistema de valores de una tendencia a la vida cómoda.

Schwartz y Bilky (como se citó en García-García, 2005) detallaron que en el estudio de los valores se pueden considerar tres tipos de variables: El de meta, que distingue los valores como fines o como medios; el tipo de interés, es decir, el énfasis que las sociedades otorgan a través de la cultura al aspecto individual y/o colectivo y el último tipo está referido al dominio motivacional, referido a las direcciones como metas centrales o estados finales que tiene la conducta humana. Los mismos autores señalaron que los valores se originarían de tres necesidades universales a las que los individuos responden: Las necesidades de las personas como seres biológicos, los requerimientos de acciones sociales coordinadas y las de supervivencia-bienestar de los grupos.

El estudio de los valores adquiere importancia para el estudio del comportamiento dentro de una organización ya que a través de ellos se pueden entender las actitudes y motivaciones y cómo éstas influyen en los procesos cognitivos. Robbins (1999) afirmó que “Los individuos entran a una organización con nociones de lo que debe y no debe hacerse y estas no están libres de valor” (p. 133). El mismo autor sostiene que el estudio de los valores adquiere importancia en la comprensión del comportamiento dentro de una entidad u organización, ya que a través de ellos se pueden entender las actitudes, motivaciones y su influencia en los procesos cognitivos.

En efecto, la relación entre la motivación y los valores o su jerarquía son discutibles, no solo por la complejidad en la delimitación conceptual de las mismas, sino por los diversos factores o variables que interactúan con cada una, ya lo señaló McClelland (1989) al considerar que ambas conforman la conducta, y son parte de todo ser

humano. Sin embargo hay diferencias en el sentido de que la motivación puede iniciar una conducta y mantenerla mientras que un valor dirige el comportamiento dando sentido a estas necesidades, es decir los valores pueden ser vistos como guía de la acción, consiguiendo satisfacer una o más necesidades básicas de la existencia de la persona (Schwartz, 1997).

2.3 Definición de términos básicos

Motivación:

La motivación está constituida por grupos de expectativas o asociaciones que se forman y se desarrollan alrededor de las experiencias afectivas (McClelland, como se citó en Batista, Gálvez & Hinojosa, 2010).

Jerarquía de Valores:

Es la jerarquización de los valores en la persona, en función a una escala de valores, en el que los valores más importantes se encuentran en los primeros lugares y los menos importantes, en una posición inferior (Rokeach, 1973).

Docentes:

Es el profesional, con experiencia y trayectoria laboral, que realiza actividades o acciones referentes a la enseñanza según su especialidad (Ley N° 30512, 2017).

Instituto de educación superior tecnológico público militar:

Es una institución de educación superior no universitaria, que brinda programas de estudio, encargada de la formación integral, académica, moral, militar, tecnológica y física de los estudiantes, de las diferentes Programas de Formación Profesional Técnica (Ley N° 30512, 2017).

CAPITULO III

OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

3.2 Objetivos específicos

Describir la motivación global y sus dimensiones, afiliación, logro y poder en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Describir la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Establecer la relación entre la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores terminales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Establecer la relación entre la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Establecer la relación entre la motivación de logro y la jerarquía de los valores terminales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Establecer la relación entre la motivación de logro y la jerarquía de los valores Instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Establecer la relación entre la motivación de poder y la jerarquía de los valores terminales en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Establecer la relación entre la motivación de poder y la jerarquía de los valores instrumentales en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis General

H₁ Existe relación significativa entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

4.1.1 Hipótesis específicas

H₁ Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores terminales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

H₂ Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

H₃ Existe relación significativa entre la motivación de logro y la jerarquía de los valores terminales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

H₄ Existe relación significativa entre la motivación de logro y la jerarquía de los valores instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

H₅ Existe relación significativa entre la motivación de poder y la jerarquía de los valores terminales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

H₆ Existe relación significativa entre la motivación de poder y la jerarquía de los valores instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Debe señalarse que no se han planteado las hipótesis específicas correspondientes a los dos primeros problemas de investigación porque se trata de un estudio correlacional que no busca brindar ningún tipo de pronóstico o predicción, por lo tanto, no se formulan hipótesis descriptivas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

CAPITULO V

MÉTODO

5.1 Tipo de investigación

Según Bisquerra (como se citó en Salgado-Lévano, 2018) el presente estudio corresponde a un tipo de investigación pura o básica, porque es una investigación realizada para la obtención de nuevos conocimientos con la finalidad de incrementar la teoría, sin tener como finalidad, las aplicaciones prácticas que pueden derivarse.

Por otro lado, es cuantitativa, porque su objetivo es buscar explicación de los fenómenos. La comprobación de hipótesis se realiza a través de la recolección de información cuantitativa, sustentada en conceptos empíricos medibles. Estas mediciones y la cuantificación de los datos, representan el procedimiento empleado para alcanzar objetividad en el desarrollo del conocimiento (Monje, 2011).

5.2 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, en ella las variables independientes ocurren, no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre las mismas, ni se puede influir en dichas variables porque ya sucedieron, igual que sus efectos. Además, es transeccional o transversal porque busca establecer la relación de las variables medidas en una muestra en un solo momento del tiempo; así mismo es correlacional – no causal ya que describen relaciones entre dos o más variables sin especificar relaciones causa-efecto (Hernández, et al., 2014).

En el presente estudio se buscó establecer la relación entre la motivación y la jerarquía de valores en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

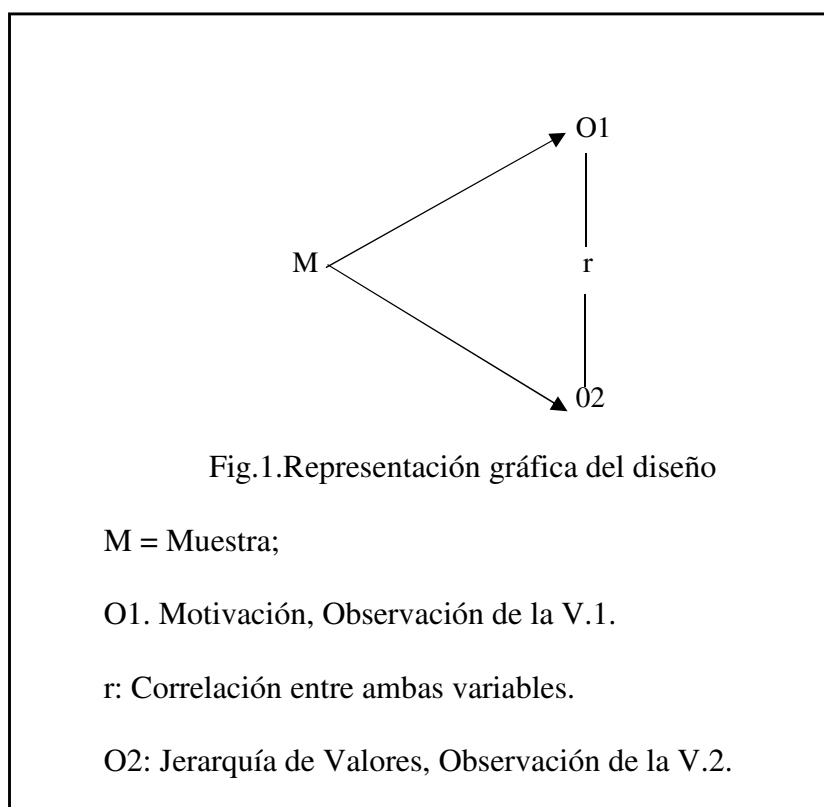


Figura 1. Esquema representativo del diseño.

Nota: De Metodología y diseños en la investigación científica. Sánchez y Reyes, 2015, adaptado por el autor.

5.3 Variables

En el presente estudio se han considerado las variables atributivas, de control y las variables controladas.

Variables atributivas

Las variables atributivas o atributos representan propiedades, de las personas, no susceptibles de manipulación directa (Sierra, 2005). Hace referencia a cualquier

propiedad o característica que forma parte de la persona y que son poseídas en grado variable cuando acuden a la situación que se investiga, ejemplo de ellas son Inteligencia, actitud, status socioeconómico, religión, cultura entre otras (Alarcón, 2008).

Variable 1. Motivación. Definida operacionalmente por los puntajes obtenidos en la Escala de Motivación M-L (1996), cuyas dimensiones son:

- Afiliación
- Logro
- Poder

Variable 2. Jerarquía de Valores. Definida operacionalmente como la elección y ordenamiento de valores en la Escala de Rokeach, cuyas dimensiones son:

- Valores terminales
- Valores Instrumentales

Variables de control

- Género: masculino
- Edad: de 25 a 67 años
- Nivel de instrucción: superior

Variables controladas

- Estímulos medioambientales: fueron controladas, ya que la administración de los instrumentos se realizó en la institución educativa elegida, en unos

ambientes cómodos con adecuada iluminación, ventilación y sin ruidos intrusivos o distractores.

- Deseabilidad social: se controló a través de la administración de los instrumentos de forma anónima y con las reservas de confidencialidad propias de la investigación.

5.4 Población y muestra

5.4.1 Población

La población estuvo conformada por 235 docentes entre militares y civiles de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Militar de la Provincia constitucional del Callao. La distribución de la población se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de la población según género y condición docente

Condición laboral	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Docentes civiles	31	14	45
Docentes militares	180	10	190
Total	211	24	235

Nota: Nomina de Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Militar.

5.4.2 Muestra

El muestreo utilizado fue no probabilístico, según Hernández et al. (2014) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que dependen del proceso de toma de

decisiones. Además se utilizó un tipo de muestreo de conveniencia aquí se seleccionan los participantes, a los que el investigador puede acceder, de forma cómoda (Garrido, como se citó en Salgado-Lévano, 2018).

Se trabajó con una muestra conformada por 129 docentes navales (oficiales y subalternos) además de civiles, de sexo masculino cuyas edades estaban comprendidos entre los 25 y 67 años que laboran en un Instituto de educación Superior tecnológico público Militar.

En las siguientes tablas se presentan la distribución de la muestra de docentes según, edad, estado civil y condición laboral.

Descripción según edad

En la tabla 2, se presentan las frecuencias y porcentajes de la muestra de estudio agrupado según la edad, se observó, que la mayor frecuencia se encuentra comprendida entre los 31 a 40 años.

Tabla 2

Distribución de la muestra según edad

Edad	<i>f</i>	%
25 a 30	8	6,2
31 a 40	41	31,8
41 a 50	39	30,2
51 a 60	29	22,5
61 a 67	12	9,3
Total	129	100

Descripción según estado civil

Como se observa en la tabla 3, con respecto a la condición del estado civil de la muestra, que el mayor porcentaje de docentes tienen el estado civil de casado.

Tabla 3

Distribución de la muestra según el estado civil

Estado civil	f	%
Soltero	19	14,7
Casado	102	79,1
Conviviente	2	1,6
Divorciado	5	3,9
Viudo	1	0,8
Total	129	100,0

En la tabla 4, se aprecia que, del total de participantes, 32 son docentes civiles y 97 docentes militares (oficiales y subalternos) del Instituto Superior Tecnológico Público Militar.

Tabla 4.

Distribución de la muestra según condición docente

Condición docente	f	%
Civil	32	24,8
Militar	97	75,2
Total	129	100,0

Criterios de inclusión

De sexo masculino

Edad entre 25 a 67 años

Ser docente de educación superior

Ser de condición laboral civil o militar

Trabajar en un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Militar

Criterios de exclusión

Ser docente de Inglés de una institución por convenio

Presentar errores y omisiones en los formatos de los instrumentos administrados (doble marca o respuestas en blanco).

No firmar el consentimiento informado.

5.5 Instrumentos

En el presente estudio se utilizó la Escala M-L 96 de Motivación y la Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach.

A continuación se presentan y describen los instrumentos mencionados:

Escala ML - 96 de Motivación

Fue desarrollado por Vicuña y sus colaboradores Hernández y Arauco, en el año 1996 en Lima.

Su objetivo general es explorar la motivación de afiliación, poder y logro en jóvenes y adultos basado en el marco teórico de la motivación de McClelland.

Su forma de administración es individual o colectiva con un tiempo de aplicación de aproximadamente veinte minutos.

Los ítems son enunciados de situaciones estructuradas acompañadas de tres alternativas de respuestas obligadas. Cada una de las alternativas identifican un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados: Desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6). Estos ítems, que en su totalidad son 18, están agrupados en tres dimensiones:

- Motivación de afiliación
- Motivación de poder
- Motivación de logro

En relación a la calificación se efectúa la suma aritmética de los valores según las respuestas dadas por la persona siguiendo la siguiente clave:

- Para Motivación de afiliación, sumar los valores solo de las respuestas correspondientes a la alternativa A.
- Para Motivación de poder, sumar los valores solo de las respuestas correspondientes a la alternativa B.
- Para Motivación de logro, sumar los valores solo de las respuestas correspondientes a la alternativa C.

En la tala 5, se muestran las conversiones de las puntuaciones directas a categorías de motivación.

Tabla 5

Conversión de puntuaciones directas a categorías de Motivación

Categoría o niveles	Afiliación	Poder	Logro
Muy alto	101 – 108	101 - 108	101 - 108
Alto	83 – 100	83 - 100	83 - 100
Tendencia Alto	65 – 82	65 - 82	65 - 82
Tendencia Bajo	47 – 64	47 - 64	47 - 64
Bajo	29 -46	29 -46	29 -46
Muy Bajo	18 -28	18 -28	18 -28

Nota: De “La motivación de logro y el auto concepto en estudiantes universitarios de la Universidad nacional Mayor de San Marcos” por L. Vicuña, 2004, p.143.

Evidencia de la validez y confiabilidad

En cuanto a la validez, fue establecida por los autores utilizando el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez de constructo.

Para la validez de contenido se puso a consideración el instrumento a 10 profesionales, psicólogos, con experiencia en psicología organizacional y en psicología de la motivación, quienes emitieron su opinión sobre las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes, la prueba inicialmente contaba con 24 ítems quedando luego del análisis un total de 18 ítems las mismas que sometidas al análisis del Ji cuadrado resultaron en un nivel 0,01 de significación.

Para la validez de constructo se efectuaron correlaciones inter-escalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente pero a su vez todas evalúan motivación; hallándose los siguientes resultados detallados en la tabla 6.

Tabla 6

Correlaciones escalar de la Escala ML-96 de Motivación

Dimensiones	Poder	Logro	Total
Afiliación	0,72	0,61	0,42
Poder		0,84	0,27
Logro			0,19

Nota: De “La motivación de logro y el auto concepto en estudiantes universitarios de la Universidad nacional Mayor de San Marcos” por L. Vicuña, 2004, p.147.

Así mismo Oblitas (2017) halló la validez de contenido de la escala, a través de criterio de Jueces, encontrando que todos los valores de la Escala M-L 96 son significativos debido a que $p < 0,001$, encontrando concordancia entre los jueces estableciendo así la validez de la prueba.

En relación a la confiabilidad, esta fue establecida por los autores del instrumento, a través del método test - re test, con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrándose un coeficiente de 0,88 lo que garantiza la confiabilidad de la prueba.

Así mismo Oblitas (2017) estableció la confiabilidad de la Escala M-L 96 de Motivación, en un grupo de trabajadores de una empresa de Lima, encontrando un coeficiente de Alfa de Cronbach 0,903 lo que indica que la escala presenta alta confiabilidad por consistencia interna.

Evidencia de confiabilidad para el presente estudio

Para verificar la consistencia interna en la muestra de docentes estudiada, se realizó un análisis mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y una correlación ítem-test obteniéndose los siguientes resultados:

En la tabla 7, se presenta la correlación de cada ítem con el puntaje total y el coeficiente Alfa de Cronbach si el ítem se elimina. Como se puede apreciar, de acuerdo al análisis ítem-test, 3 ítems obtuvieron una correlación menor a 0,20 por lo que resultaron no significativos, quedando 51 ítems con una correlación óptima. Sin embargo al tomar en cuenta la consistencia total de la escala (0,913), la eliminación de estos ítems no implica ganancia significativa. Es decir, la escala es confiable.

Tabla 7

Correlación ítem-test para la Escala M-L 96 de Motivación

Ítem	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento	Ítem	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	0,177	0,914	28	0,397	0,912
2	0,221	0,913	29	0,514	0,910
3	0,297	0,913	30	0,350	0,912
4	0,307	0,912	31	0,438	0,911
5	0,353	0,912	32	0,502	0,910
6	0,323	0,912	33	0,300	0,912
7	0,424	0,911	34	0,316	0,912
8	0,420	0,911	34	0,415	0,911
9	0,423	0,911	36	0,438	0,911
10	0,208	0,913	37	0,471	0,911
11	0,392	0,912	38	0,450	0,911
12	0,433	0,911	39	0,439	0,911
13	0,200	0,913	40	0,372	0,912
14	0,437	0,911	41	0,610	0,910
15	0,403	0,912	42	0,482	0,911
16	0,361	0,912	43	0,299	0,912
17	0,255	0,913	44	0,459	0,911
18	0,397	0,912	45	0,407	0,911
19	0,193	0,913	46	0,376	0,912
20	0,518	0,910	47	0,481	0,911
21	0,379	0,912	48	0,481	0,911
22	0,322	0,912	49	0,397	0,912
23	0,298	0,912	50	0,465	0,911
24	0,391	0,912	51	0,506	0,910
25	0,485	0,911	52	0,178	0,914
26	0,500	0,911	53	0,338	0,912
27	0,577	0,910	54	0,559	0,910

Nota: Elaboración propia.

Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach

Fue desarrollado por Milton Rokeach, el año 1973 en Estados Unidos. Su objetivo es identificar el sistema de valores de la persona. La aplicación está dirigida a personas a partir de los 14 años de edad. Su forma de administración puede ser individual o colectiva. Presenta dos tipos: Valores instrumentales y valores terminales o finales, el tiempo de aplicación aproximado es de 15 a 20 minutos.

Rokeach (como se citó en Grimaldo, 2008a) formuló su primera Escala, forma A, en el que se consideraron 12 valores instrumentales y 12 valores finales. Posteriormente

propuso la forma B de su Escala, donde se incluyó conceptos para cada valor. Posteriormente organizó la forma C, en el cual se consideró 18 valores terminales y 18 valores instrumentales. Seguidamente trabajó con la forma D, hasta llegar a la forma E, escala en el cual se identificaron 18 valores terminales o finales y 18 instrumentales, cada uno de los cuales se encuentra ordenado alfabéticamente.

La escala de Rokeach estuvo diseñada para el estudio de dos tipos de valores:

- Los instrumentales, conformado por los siguientes valores: alegría, amor, ayuda, capacidad, compasión, comprensión, cortesía, honestidad, imaginación, independencia, intelectualidad, laboriosidad, limpieza, lógica, obediencia, responsabilidad, tranquilidad y valentía. Estas son definidas, por el mismo autor, como preferencias sobre rasgos de comportamiento deseables para lograr una condición o valor de vida (Rokeach, como se citó en Grimaldo, 2008a).
- Valores terminales las cuales son: amor maduro, armonía personal, belleza, conocimiento, dignidad, felicidad, fraternidad, igualdad, justicia, libertad, mundo en paz, placer, progreso, religión, realización personal, respeto, seguridad familiar, transformación social, vida cómoda y vida interesante. Las cuales son definidas como valores que orientan hacia estados deseables de existencia (Rokeach, como se citó en Grimaldo, 2008a).

Evidencia de la validez y confiabilidad de la versión original

Evidencia de Validez

Tanto el autor del presente estudio como Grimaldo (2008a) no han hallado datos acerca de la validez de la versión original de la Escala de Rokeach.

Evidencia de Confiabilidad

En relación a la confiabilidad de la forma A se obtuvo un coeficiente de fiabilidad por medio de test - re test de 0,65 tanto para los 12 valores instrumentales como los 12 terminales (Grimaldo 2008b).

En cuanto a la forma B de la escala, se obtuvieron los siguientes resultados: Coeficiente de 0,69 para los valores terminales y 0,62 para los valores instrumentales. Grimaldo (2008b) señala que la forma B contenía los mismos valores de la forma A, solo que se añadieron las definiciones pertinentes que permitirían la comprensión del evaluado.

En la forma C se incrementó el número de valores a 18, tanto en instrumentales como en terminales, y el coeficiente de confiabilidad obtenido fue de 0,71 para los valores terminales y de 0,60 para los valores instrumentales (Grimaldo, 2008b).

Posteriormente Rokeach presenta la forma D con el contenido similar a la forma C con la diferencia que ahora la presentación eran tarjetas engomadas, desplegadas e impresas en cada valor de la lista, obteniéndose valores de confiabilidad de los valores terminales en de 0,80 y 0,72 para los valores instrumentales. Finalmente en su forma E, la confiabilidad obtenida para los valores terminales fueron de 0.87 y para los valores instrumentales de 0,82 (Grimaldo, 2008b).

Evidencia de la validez y confiabilidad de la versión adaptada

Evidencia de la validez

En 1984 Tueros (como se citó en Grimaldo, 2008b) adaptó la Escala de Jerarquía de valores para un estudio del sistema valorativo en estudiantes universitarios; modificó

la Escala de Valores de Rockeach, forma E, ampliando los valores terminales de 18 a 20 y modificando dos ítems de los instrumentales; introduciendo los siguientes ítems:

Justicia (equidad moral): No. 9

Transformación Social (cambio social, liberación): No. 18

Dentro de los ítems modificados:

Seguridad Nacional por Progreso: No. 13

Salvación por religión: No. 14

Así mismo Grimaldo (2008b) adaptó la versión de Tueros para estudiar la jerarquía de valores en mujeres víctimas del maltrato conyugal. Primeramente realizó un estudio piloto, con 20 madres de un asentamiento humano del distrito de Villa María del Triunfo, quienes luego de contestar al instrumento, resolvieron un cuestionario orientado a probar la inteligibilidad, la relevancia – irrelevancia de los ítems propuestos, la detección de términos ambiguos o de difícil comprensión así como el tiempo en su aplicación. Luego la versión fue sometida a validez de contenido con el método de criterio de jueces, y se utilizó el coeficiente V de Aiken; se realizaron modificaciones a los valores terminales: dignidad personal, justicia, mundo en paz, transformación social y vida intensa. Así como a los valores instrumentales: cortesía, intelectualidad, lógica y responsabilidad.

Los resultados se muestran en la tabla 8, la validez fue altamente significativa a un nivel de significancia de 0,05 (Grimaldo, 2008b).

Tabla 8

Validez de la Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach, según el Coeficiente V. de Aiken

Valores Terminales	Coeficiente V. de Aiken*	Valores Instrumentales	Coeficiente V. de Aiken*
Amor maduro	1	Alegría	1
Armonía personal	1	Amor	1
Belleza	1	Ayuda	1
Conocimiento	1	Capacidad	1
Dignidad Personal	0,9	Comprensión	1
Felicidad	1	Cortesía	0,9
Fraternidad	1	Honestidad	0,9
Igualdad	1	Imaginación	1
Justicia	0,9	Independencia	1
Libertad	1	Intelectualidad	0,9
Mundo en paz	0,9	Laboriosidad	1
Placer	1	Limpieza	1
Progreso	1	Lógica	0,9
Religión	1	Obediencia	1
Realización Personal	1	Responsabilidad	0,9
Respeto	1	Tranquilidad	1
Seguridad Familiar	1	Valentía	1
Transformación Social	0,9		
Vida Cómoda	1		
Vida Interesante	0,9		

* Significancia Estadística al 0,05

Nota De “Valores en mujeres víctimas y no víctimas del maltrato conyugal del distrito de Villa María del Triunfo” por M. Grimaldo, 2008b, p.37.

Evidencias de la confiabilidad

Altamirano (como se citó en Grimaldo, 2008b) analizó la confiabilidad del instrumento, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, encontrando un índice de 0,87 para valores terminales y 0,82 para los valores instrumentales.

5.6 Procedimientos

Coordinaciones previas

Se realizaron las coordinaciones previas con las autoridades de la institución, con el fin de desarrollar la investigación, así mismo, se solicitó el acceso a la muestra indicando el manejo confidencial de los datos.

Presentación

Se desarrolló de la siguiente manera: Buenos días mi nombre es David, Carlos Ventura, egresado de Posgrado de la maestría de Gestión Educativa de la universidad Marcelino Champagnat, estoy realizando un trabajo de investigación con el fin de establecer la relación entre la motivación y la jerarquía de valores, por lo cual requiero la colaboración voluntaria de ustedes.

Consentimiento informado

De acuerdo a las normas éticas vigentes en la investigación, se procedió a la aplicación del consentimiento informado, donde se brindó una explicación acerca de la naturaleza de la investigación, de los roles del investigador, los instrumentos que se administrarían y el tiempo que demandaría su desarrollo. Así mismo se indicó, que la participación era voluntaria y que los resultados se manejarían de manera estrictamente confidencial. Finalmente se brindaron los datos del investigador para despejar las dudas de los participantes, entre otros aspectos. (Ver apéndice A).

Condiciones de aplicación

Los instrumentos fueron aplicados en un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar de la Región Callao, la administración fue hecha por el propio investigador en forma colectiva, durante dos semanas previas al inicio del semestre académico en el turno mañana y tarde. Primeramente se aplicó la Escala LM-96 de Motivación y en segundo lugar la Escala de Jerarquía de Valores de M. Rokeach, el tiempo estimado para el desarrollo de ambos instrumentos fue aproximadamente de una hora.

CAPITULO VI

RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados, primeramente a nivel descriptivo, luego a nivel inferencial en función de las hipótesis de investigación y finalmente los estadísticos complementarios; para ello se ha utilizado el programa estadístico IBM-SPSS Statistics versión 23 con el cual se llevaron a cabo los siguientes análisis.

6.1 Resultados descriptivos de la variable Motivación

En primer lugar, se presentan los datos descriptivos (puntajes mínimo y máximo obtenidos, así como los valores de la media, desviación típica y varianza) y en segundo lugar el análisis de la distribución de frecuencia y porcentaje de la motivación en general y de cada una de sus dimensiones.

Descripción de la Motivación

En la tabla 9, se aprecia la media del puntaje total obtenidos por la muestra, en la escala de Motivación siendo de 220.44.

Tabla 9

Datos descriptivos-de la Escala de Motivación

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Des. típica	Varianza
Motivación	129	157	290	220,44	24,342	592,545

En la tabla 10, se observan los porcentajes de la Motivación global, en la cual el 51,2 % de los integrantes de la muestra obtuvo un nivel de motivación promedio.

Tabla 10.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la Escala de Motivación Global

Nivel de Motivación	f	%
Alto	34	26,4
Promedio	66	51,2
Bajo	29	22,5
Total	129	100,0

6.1.1 Descripción de las dimensiones de la Motivación: Afiliación, Poder y Logro

En la Tabla 11, se observa que la motivación en su dimensión afiliación, tiene una media de 79,57 siendo este el puntaje el más alto, contrariamente la dimensión de la motivación de logro tiene el puntaje más bajo con una media de 69,28.

Tabla 11

Datos estadísticos de las dimensiones de la Escala de Motivación

Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	Des. Tip.	Varianza
Afiliación	129	62	105	79,57	8,438	71,201
Poder	129	43	95	71,60	8,988	80,789
Logro	129	42	93	69,28	10,172	103,468

En la tabla 12, se aprecia que para las tres dimensiones de la Escala de Motivación, afiliación, poder y logro, existe predominio del nivel promedio, siendo los porcentajes 60,5%, 84,5% y 87,6% respectivamente. Por otro lado se observa que en

la dimensión motivación de afiliación no se obtuvo a ningún participante con nivel bajo, mientras que en la dimensión poder y logro se obtuvieron porcentajes entre 8% y 1,6% respectivamente.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles de Motivación, según dimensiones

Niveles	Motivación					
	Afiliación		Poder		Logro	
	f	%	f	%	f	%
Alto	51	39,5	19	14,7	14	10,9
Promedio	78	60,5	109	84,5	113	87,6
Bajo	0	0	1	8	2	1,6
Total	129	100	129	100	129	100,0

6.2 Resultados descriptivos de la variable de Jerarquía de Valores

En segundo lugar se presentan los estadísticos descriptivos de la variable Jerarquía de valores de acuerdo a las dos primeras y dos últimas elecciones de la muestra.

6.2.1 En cuanto a la Jerarquía de los Valores Terminales:

Como se puede apreciar en la tabla 13, para el total de docentes, el valor que se eligió en primer lugar fue el valor placer y en segundo lugar los valores belleza, placer y vida cómoda.

Tabla 13

Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de Valores Terminales de la muestra total

Jerarquía de Valores Terminales	%	
	Primera	Segunda
Amor maduro	1,6	7,8
Armonía personal	3,9	1,6
Belleza	6,2	9,3
Conocimiento	3,1	3,1
Dignidad personal	6,2	3,9
Felicidad	2,3	3,1
Fraternidad	0,8	0,8
Igualdad	1,2	6,2
Justicia	3,9	8,5
Libertad	3,9	0,8
Mundo en paz	3,9	5,4
Placer	20,2	9,3
Progreso	0,8	4,7
Religión	9,3	8,5
Realización personal	4,7	3,9
Respeto	8,5	7,0
Seguridad familiar	6,2	1,6
Transformación social	6,2	3,1
Vida cómoda	2,3	9,3
Vida interesante	5,4	5,4
Total	100	100

En la tabla 14 se pueden apreciar las dos últimas elecciones de la jerarquía de los valores terminales, para el total de docentes, siendo el valor religión y vida cómoda como la decimonoveno y el valor placer en la vigésima elección.

Tabla 14

*Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la Jerarquía de Valores
Terminales de la muestra total*

Jerarquía de Valores Terminales	%	
	Decimonoveno	Vigésimo
Amor maduro	7,0	3,9
Armonía personal	5,4	3,9
Belleza	5,4	10,9
Conocimiento	3,9	5,4
Dignidad personal	7,8	13,2
Felicidad	4,7	6,2
Fraternidad	1,6	0,8
Igualdad	3,1	3,1
Justicia	5,4	8,5
Libertad	5,7	1,6
Mundo en paz	6,2	2,3
Placer	7,0	17,8
Progreso	3,1	0,8
Religión	8,5	6,2
Realización personal	5,4	1,6
Respeto	4,7	2,3
Seguridad familiar	5,4	3,9
Transformación social	1,6	2,3
Vida cómoda	8,5	1,6
Vida interesante	4,7	3,1
Total	100	100

6.2.2 En cuanto a la Jerarquía de Valores Instrumentales:

Como se puede observar en la tabla 15, para el total de docentes, el valor que se eligió respectivamente en primer y segundo lugar fue el valor responsabilidad.

Tabla 15

Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la Jerarquía de Valores Instrumentales de la muestra total

Jerarquía de valores Instrumentales	%	
	Primera	Segunda
Alegría	1,6	4,7
Amor	7,0	4,7
Ayuda	5,4	3,1
Capacidad	2,3	3,1
Compasión	13,2	9,3
Comprensión	3,9	3,1
Cortesía	0,8	5,4
Honestidad	13,2	5,4
Imaginación	5,4	7,0
Independencia	2,3	3,1
Intelectualidad	3,9	3,9
Laboriosidad	6,2	4,7
Limpieza	3,9	3,9
Lógica	3,1	3,9
Obediencia	4,7	8,5
Responsabilidad	16,3	12,4
Tranquilidad	4,7	6,2
Valentía	8,5	6,2
Total	100	100

En la tabla 16, se aprecia que en cuanto a la jerarquía de los valores instrumentales para todos los docentes, el valor que se ubicó en penúltimo lugar fue el valor alegría y en el último lugar el valor amor.

Tabla 16

Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de Valores Instrumentales de la muestra total

Jerarquía de Valores Instrumentales	%	
	Decimonoveno	Vigésimo
Alegría	14,7	7,0
Amor	10,9	19,4
Ayuda	3,1	2,3
Capacidad	3,9	0,8
Compasión	3,1	8,5
Comprensión	2,3	2,3
Cortesía	4,7	1,6
Honestidad	7,0	17,1
Imaginación	6,2	8,5
Independencia	7,8	3,9
Intelectualidad	1,6	4,7
Laboriosidad	2,3	2,3
Limpieza	0,8	3,1
Lógica	7,8	2,3
Obediencia	6,2	0,8
Responsabilidad	9,7	7,0
Tranquilidad	3,1	4,7
Valentía	5,4	3,9
Total	100	100

6.3 Análisis Inferencial

Con la finalidad de realizar el análisis inferencial se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov – Lilliefors, para realizar un análisis de la normalidad de la distribución de las puntuaciones obtenidas para la Motivación y sus dimensiones. Se usó dicha prueba por que el tamaño muestral es mayor que 50.

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov – Lilliefors de la variable Motivación y sus dimensiones

Se observa que en la tabla 17, los resultados obtenidos en la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, tanto para la Motivación global, así como para dos de las tres dimensiones, afiliación y poder, no presentan una distribución normal ($p < .05$), por lo tanto, se emplearon estadísticos no paramétricos para el análisis de estas variables. Para la dimensión de motivación de logro se utilizaron estadísticos paramétricos, por presentar una distribución normal.

Tabla 17

Resultados de la prueba de normalidad de la Motivación y sus dimensiones

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación de afiliación	,093	129	,008
Motivación de poder	,112	129	,000
Motivación logro	,054	129	,200*
Total Motivación	,116	129	,000

Nota: * Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

6.4 Contrastación de Hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis de estudio se utilizó el coeficiente rho de Spearman (r_s) es decir las correlaciones entre variable (análisis bivariado), dado que es una medida de correlación para variables en un nivel ordinal (como lo es la Jerarquía de Valores) así mismo es utilizado para relacionar escalas tipo Likert a veces considerado ordinales, tal es el caso de la escala de Motivación (Hernández et al., 2014).

Hipótesis general

Respecto a la relación entre Motivación y Jerarquía de Valores Terminales e Instrumentales

En la tabla 18, se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman para muestras relacionadas, no se han encontrado correlación entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales, por lo que se acepta la hipótesis nula; sin embargo se evidencia una relación significativa muy baja e inversamente proporcional entre la motivación y los valores terminales amor maduro ($r_s = -0,193$, $p < 0,05$) y mundo de paz ($r_s = -0,179$, $p < 0,05$) respectivamente, además con el valor terminal respeto, una relación estadística significativa muy baja y directamente proporcional ($r_s = -0,181$, $p < 0,05$).

Por otro lado se encontró una relación muy baja e inversamente proporcional entre la motivación y el valor instrumental compasión ($r_s = -0,185$ $p < 0,05$), además con el valor instrumental honestidad hay una relación estadística significativa baja y directamente proporcional ($r_s = 0,212$, $p < 0,05$). Lo que significa que la motivación no se relaciona en forma significativa con la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Tabla 18

Correlaciones entre la Motivación y la jerarquía de Valores Terminales e Instrumentales

Jerarquía de Valores Terminales	<i>Rho de Spearman</i>	<i>P</i>	Jerarquía de Valores Instrumentales	<i>Rho de Spearman</i>	<i>P</i>
Amor Maduro	-,193	,028*	Alegría	,045	,614
Armonía Personal	,023	,798	Amor	-,018	,842
Belleza	-,084	,342	Ayuda	-,098	,270
Conocimiento	,127	,151	Capacidad	,055	,539
Dignidad Personal	,137	,122	Compasión	-,185	,035*
Felicidad	,082	,353	Comprensión	,044	,620
Fraternidad	,013	,888	Cortesía	,102	,249
Igualdad	,078	,378	Honestidad	,212	,016*
Justicia	,083	,352	Imaginación	,137	,122
Libertad	-,077	,387	Independencia	,021	,813
Mundo en paz	-,179	,043*	Intelectualidad	,070	,428
Placer	-,029	,744	Laboriosidad	-,078	,382
Progreso	,003	,973	Limpieza	,007	,942
Religión	-,148	,094	Lógica	-,037	,677
Realización personal	,103	,246	Obediencia	,028	,756
Respeto	,181	,040*	Responsabilidad	,084	,345
Seguridad familiar	,125	,159	Tranquilidad	-,107	,229
Transformación social	-,026	,773	Valentía	-,062	,483
Vida cómoda	-,123	,166			
Vida interesante	-,018	,842			

La correlación es significativa en el nivel * $p < ,05$

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

En la tabla 19, se aprecia la prueba Rho de Spearman, para muestras relacionadas no encontrándose relación entre la dimensión de la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores terminales, Sin embargo se observa una relación baja y positiva entre la motivación de afiliación y el valor Respeto ($r_s = 0,210$, $p < 0,05$). Por

lo tanto se acepta la hipótesis nula que no existe relación significativa entre la motivación de afiliación y la jerarquía de los valores terminales.

Tabla 19

Correlaciones entre la motivación de afiliación y la jerarquía de Valores Terminales

Jerarquía de Valores Terminales	Rho de Spearman	P
Amor Maduro	-,112	,206
Armonía Personal	-,027	,758
Belleza	-,006	,947
Conocimiento	,005	,951
Dignidad Personal	,028	,757
Felicidad	,080	,370
Fraternidad	,022	,803
Igualdad	,024	,787
Justicia	,051	,568
Libertad	-,068	,446
Mundo en paz	-,128	,148
Placer	,049	,581
Progreso	-,072	,414
Religión	-,027	,764
Realización personal	,037	,680
Respeto	,210	,017*
Seguridad familiar	,115	,195
Transformación social	-,042	,636
Vida cómoda	-,084	,342
Vida interesante	-,006	,949

La correlación es significativa en el nivel *p < .05

Hipótesis específica 2

En la tabla 20, se aprecia la prueba Rho de Spearman para muestras relacionadas en la cual no existe una relación significativa entre la motivación de afiliación y la jerarquía de valores instrumentales, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 20

Correlaciones entre la motivación de afiliación y la jerarquía de Valores Instrumentales

Jerarquía de Valores Instrumentales	Rho de Spearman	<i>p</i>
Alegría	,007	,936
Amor	-,058	,513
Ayuda	-,033	,707
Capacidad	,019	,851
Compasión	-,100	,262
Comprensión	,015	,865
Cortesía	,096	,282
Honestidad	,160	,071
Imaginación	-,120	,175
Independencia	,034	,705
Intelectualidad	,007	,942
Laboriosidad	,032	,717
Limpieza	,008	,932
Lógica	,061	,492
Obediencia	,069	,437
Responsabilidad	-,007	,934
Tranquilidad	-,121	,172
Valentía	-,029	,748

La correlación es significativa en el nivel * $p < .05$

Hipótesis específica 3

En la tabla 21, se observa la prueba Rho de Spearman para muestras relacionadas hallándose que no fueron estadísticamente significativas, sin embargo se observa una relación muy baja y negativa entre la dimensión de motivación de logro con el valor amor maduro ($r_s = -0,199$, $p < 0,05$) y el valor religión ($r_s = -0,186$, $p < 0,05$). Por los datos observados se acepta la hipótesis nula la cual señala que no existe relación significativa entre la motivación de logro y la jerarquía de los Valores Terminales.

Tabla 21

Correlaciones entre la motivación de logro y la jerarquía de Valores Terminales

Jerarquía de Valores Terminales	Rho de Spearman	<i>p</i>
Amor Maduro	-,199	,024*
Armonía Personal	,106	,234
Belleza	-,113	,201
Conocimiento	,152	,086
Dignidad Personal	,172	,051
Felicidad	,110	,215
Fraternidad	,064	,471
Igualdad	,116	,191
Justicia	,106	,231
Libertad	-,108	,224
Mundo en paz	-,128	,147
Placer	-,088	,319
Progreso	-,017	,849
Religión	-,186	,035*
Realización personal	,088	,320
Respeto	,118	,184
Seguridad familiar	,115	,196
Transformación social	-,060	,501
Vida cómoda	-,130	,141
Vida interesante	-,018	,835

La correlación es significativa en el nivel * $p < .05$

Hipótesis específica 4

En la tabla 22 se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de la motivación de logro y la jerarquía de Valores Instrumentales. Así mismo se observa una relación estadística baja y positiva entre la motivación de logro y el valor Honestidad ($r_s=0,252, p<0,05$).

Por los datos observados se acepta la hipótesis nula la cual señala que no existe relación significativa entre la motivación de logro y la jerarquía de los Valores Instrumentales.

Tabla 22

Correlaciones entre la motivación de logro y la jerarquía de Valores Instrumentales

Jerarquía de Valores Instrumentales	Rho de Spearman	<i>p</i>
Alegría	,072	,416
Amor	,024	,784
Ayuda	-,058	,511
Capacidad	,053	,551
Compasión	-,178	,043
Comprensión	,092	,300
Cortesía	,095	,282
Honestidad	,252	,004*
Imaginación	-,149	,093
Independencia	-,031	,724
Intelectualidad	,073	,413
Laboriosidad	-,143	,106
Limpieza	-,035	,695
Lógica	-,086	,331
Obediencia	-,010	,909
Responsabilidad	,100	,257
Tranquilidad	-,105	,238
Valentía	-,073	,409

La correlación es significativa en el nivel * $p < .05$

Hipótesis específica 5

En la tabla 23 se aprecia que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de la motivación de poder y la jerarquía de valores terminales, así mismo se observa una relación significativa muy baja y positiva entre la motivación de poder y los valores amor maduro ($rS = 0,193$, $p < 0,05$) y negativa con mundo en paz ($rS = -0,183$, $p < 0,05$). Por los datos observados se acepta la hipótesis nula en la que se señala que no existe relación significativa entre la motivación de poder y la jerarquía de los Valores Terminales.

Tabla 23

Correlaciones entre la motivación de poder y la jerarquía de Valores Terminales

Jerarquía de Valores Terminales	Rho de Spearman	<i>p</i>
Amor Maduro	,193	,029*
Armonía Personal	,051	,569
Belleza	-,119	,177
Conocimiento	,166	,061
Dignidad Personal	,161	,068
Felicidad	,083	,348
Fraternidad	,000	,998
Igualdad	,066	,456
Justicia	,089	,314
Libertad	-,029	,744
Mundo en paz	-,183	,038*
Placer	-,051	,568
Progreso	,031	,731
Religión	-,126	,155
Realización personal	,157	,076
Respeto	,157	,075
Seguridad familiar	,107	,226
Transformación social	-,026	,773
Vida cómoda	-,160	,070
Vida interesante	-,075	,400

La correlación es significativa en el nivel * $p < .05$

Hipótesis específica 6

En la tabla 24, se aprecia que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de la motivación de poder y la jerarquía de valores instrumentales, sin embargo se aprecia una relación significativa muy baja, e inversamente proporcional, entre esta dimensión y el valor compasión ($r_S = -0,191$, $p < 0,05$). Por los datos observados se acepta la hipótesis nula planteada, la cual señala que no

existe relación significativa entre la motivación de poder y la jerarquía de los Valores Instrumentales.

Tabla 24

Correlaciones entre la motivación de poder y la jerarquía de Valores Instrumentales

Jerarquía de Valores Instrumentales	Rho de Spearman	P
Alegría	-,004	,964
Amor	-,003	,970
Ayuda	-,146	,098
Capacidad	,083	,351
Compasión	-,191	,030*
Comprensión	,018	,842
Cortesía	,087	,272
Honestidad	,165	,062
Imaginación	-,117	,188
Independencia	,051	,567
Intelectualidad	,053	,555
Laboriosidad	-,063	,480
Limpieza	-,022	,802
Lógica	-,052	,558
Obediencia	,041	,649
Responsabilidad	,112	,204
Tranquilidad	-,056	,532
Valentía	-,038	,671

La correlación es significativa en el nivel *p < .05

6.5 Estadísticos descriptivos complementarios

Estadísticos complementarios descriptivos de la variable Motivación

Para poder enriquecer la investigación se optó por realizar algunos estadísticos complementarios que a continuación se detallan:

En la tabla 25, se observan los porcentajes de los niveles de las dimensiones de la motivación según condición laboral, en los docentes civiles predomina el nivel promedio. Para la motivación de logro 90,6; para la motivación de afiliación 53,1 y para la motivación de poder 87,5.

Del mismo modo, para los docentes navales se obtuvieron niveles promedio en las dimensiones de la motivación. Para la motivación de logro 86,6, para la motivación de afiliación 62,9 y para la motivación de poder 83,5.

Tabla 25

Niveles de las dimensiones de la Motivación según la condición docente

Niveles	Motivación de logro				Motivación de afiliación				Motivación de poder			
	Civil		Naval		Civil		Naval		Civil		Naval	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	2	6,3	12	12,4	15	46,9	36	37,1	4	12,5	15	15,5
Promedio	29	90,6	84	86,6	17	53,1	61	62,9	28	87,5	81	83,5
Bajo	1	3,1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	32	100	91	100	32	100	91	100	32	100	91	100

Nota: f: frecuencia

Estadísticos complementarios comparativos de la variable motivación

Se empleó la U de Mann Whitney para comparar diferencias entre la condición docente y las dimensiones de afiliación y poder, de la variable Motivación. Con respecto a la dimensión de logro se obtuvo una distribución normal, por lo que se aplicó la prueba paramétrica “t” de Student, para comparar diferencias entre la condición docente.

En la tabla 26, se observa que el valor tipificado de las dimensiones afiliación y poder es $Z = -0,480$ & $-0,120$ respectivamente. Mientras que el nivel de significación para la dimensión de motivación de afiliación es de $p = 0,631$ y para la dimensión de motivación de poder $p = 0,904$. Por lo tanto no se encuentran diferencias significativas entre las dos dimensiones de la motivación con respecto a la condición docente.

Tabla 26

Comparación de la condición docente con la motivación de afiliación y poder

Motivación	<i>U</i>	<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Motivación de afiliación	1464	6217	-,480	,631
Motivación de poder	1530	2058	-,120	,904

En la tabla 27, se observa que el valor tipificado de $Z = -1,041$. Y su nivel de significación es de $p = 0,300$; por lo tanto no se encuentran diferencias significativas en la motivación de logro con respecto a la condición docente.

Tabla 27

Comparación de la condición docente con la motivación de logro

Motivación	<i>F</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Motivación de logro	,031	-1,041	,300

Estadísticos complementarios descriptivos de la variable Jerarquía de Valores

Además de los datos presentados se realizaron algunos estadísticos relacionados a la variable Jerarquía de valores, según condición laboral, que a continuación se presentan.

Como se puede apreciar en la tabla 28, en cuanto a la jerarquía de los valores terminales, para el grupo de docentes civiles, la categoría del valor que se ubicó en primer lugar fue el placer, seguido la categoría vida cómoda en segundo lugar.

Tabla 28

Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de los Valores Terminales en docentes civiles

Jerarquía de Valores Terminales	%	
	Primera	Segunda
Amor maduro	3,1	9,4
Armonía personal	6,3	0,0
Belleza	3,1	9,4
Conocimiento	3,1	0,0
Dignidad personal	0,0	0,0
Felicidad	0,0	0,0
Fraternidad	0,0	3,1
Igualdad	0,0	3,1
Justicia	0,0	0,0
Libertad	3,1	0,0
Mundo en paz	9,4	9,4
Placer	40,6	12,5
Progreso	0,0	6,3
Religión	6,3	6,3
Realización personal	3,1	3,1
Respeto	3,1	3,1
Seguridad familiar	0,0	0,0
Transformación social	9,4	3,1
Vida cómoda	6,3	18,8
Vida interesante	3,1	12,5
Total	100	100

En la tabla 29, se puede observar, en cuanto a la jerarquía de los valores terminales, para el grupo de docentes militares, el valor que se ubicó en primer lugar fue el placer, seguido en segundo lugar de los valores belleza y religión.

Tabla 29

Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de Valores Terminales en docentes militares

Jerarquía de Valores Terminales	%	
	Primera	Segunda
Amor maduro	1,0	2,1
Armonía personal	3,1	2,1
Belleza	7,2	9,3
Conocimiento	3,1	4,1
Dignidad personal	8,2	5,2
Felicidad	3,1	0,0
Fraternidad	0,0	0,0
Igualdad	2,1	7,2
Justicia	5,2	0,0
Libertad	4,1	3,1
Mundo en paz	2,1	4,1
Placer	13,2	8,2
Progreso	1,0	4,1
Religión	10,3	9,3
Realización personal	5,2	4,1
Respeto	10,3	8,2
Seguridad familiar	8,2	2,1
Transformación social	5,2	0,0
Vida cómoda	1,0	6,2
Vida interesante	6,2	3,1
Total	100	100

En la tabla 30, se aprecia, en cuanto a la jerarquía de los valores instrumentales para el grupo de docentes civiles, la categoría del valor que se ubicó en primer lugar fue valentía, seguido de la categoría compasión en segundo lugar.

Tabla 30

Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de Valores Instrumentales en docentes civiles

Jerarquía de Valores Instrumentales	%	
	Primera	Segunda
Alegría	6,3	3,1
Amor	3,1	12,5
Ayuda	3,1	0,0
Capacidad	0,0	3,1
Compasión	15,6	21,9
Comprensión	3,1	6,3
Cortesía	3,1	3,1
Honestidad	0,0	0,0
Imaginación	9,4	12,5
Independencia	0,0	0,0
Intelectualidad	6,3	3,1
Laboriosidad	0,0	3,1
Limpieza	3,1	6,3
Lógica	3,1	3,1
Obediencia	15,6	9,4
Responsabilidad	3,1	3,1
Tranquilidad	6,3	6,3
Valentía	18,8	3,1
Total	100	100

Como se puede apreciar en la tabla 31, en cuanto a la jerarquía de los valores instrumentales, para el grupo de docentes militares, la categoría del valor que se ubicó en primer y segundo lugar fue responsabilidad.

Tabla 31

Distribución de porcentajes de las primeras elecciones de la jerarquía de Valores instrumentales en docentes militares

Jerarquía de Valores Instrumentales	%	
	Primera	Segunda
Alegría	0,0	5,2
Amor	8,2	2,1
Ayuda	6,2	4,1
Capacidad	3,1	3,1
Compasión	12,4	5,2
Comprensión	4,1	2,1
Cortesía	0,0	6,2
Honestidad	17,5	7,2
Imaginación	4,1	5,2
Independencia	3,1	4,1
Intelectualidad	3,1	4,1
Laboriosidad	0,0	7,2
Limpieza	4,1	3,1
Lógica	3,1	4,1
Obediencia	1,0	8,2
Responsabilidad	20,6	15,5
Tranquilidad	4,1	6,2
Valentía	5,2	7,2
Total	100	100

En la tabla 32, se muestra que para la jerarquía de los valores terminales, en docentes civiles, la categoría del valor religión se ubicó en el penúltimo lugar y como última elección se ubicó la categoría dignidad personal.

Tabla 32

Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía Valores Terminales en docentes civiles

Jerarquía de Valores Terminales	%	
	Decimonoveno	Vigésimo
Amor Maduro	3,1	0
Armonía Personal	6,3	31
Belleza	0	0
Conocimiento	3,1	12,5
Dignidad Personal	15,6	18,8
Felicidad	0	9,4
Fraternidad	0	0
Igualdad	3,1	6,3
Justicia	9,4	15,6
Libertad	6,3	6,3
Mundo en Paz	9,4	6,3
Placer	0	0
Progreso	0	3,1
Religión	15,6	6,3
Realización personal	9,4	0
Respeto	6,3	0
Seguridad Familiar	9,4	6,3
Transformación Social	0	0
Vida Cómoda	6,3	0
Vida Interesante	0	3,1
Total	100	100

En la tabla 33, se muestra, que para la jerarquía de los valores terminales en docentes militares se ubicó en el penúltimo lugar las categorías vida cómoda y quedando como última elección de preferencia la categoría placer.

Tabla 33

Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía Valores Terminales en docentes militares

Jerarquía de Valores Terminales	%	
	Decimonoveno	Vigésimo
Amor Maduro	8,2	5,2
Armonía Personal	5,2	4,1
Belleza	7,2	14,4
Conocimiento	4,1	3,1
Dignidad Personal	5,2	11,3
Felicidad	6,2	5,2
Fraternidad	2,1	1,0
Igualdad	3,1	2,1
Justicia	4,1	6,2
Libertad	4,1	0
Mundo en Paz	5,2	1,0
Placer	9,3	23,7
Progreso	0	0
Religión	6,2	6,2
Realización personal	4,1	2,1
Respeto	4,1	3,1
Seguridad Familiar	4,1	3,1
Transformación Social	2,1	3,1
Vida Cómoda	9,3	2,1
Vida Interesante	6,2	3,1
Total	100	100

En la tabla 34, respecto a la jerarquía de los valores instrumentales, de docentes civiles se puede observar que en el décimo noveno lugar se ubicó la alegría y en último lugar de preferencias fue el valor amor.

Tabla 34

Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía de Valores Instrumentales en docentes civiles

Jerarquía de Valores Instrumentales	%	
	Decimonoveno	Vigésimo
Alegría	18,8	9,4
Amor	12,5	37,5
Ayuda	0	31
Capacidad	6,3	0
Compasión	0	0
Comprensión	3,1	0
Cortesía	6,3	0
Honestidad	9,4	21,9
Imaginación	6,3	0
Independencia	3,1	9,4
Intelectualidad	3,1	0
Laboriosidad	3,1	0
Limpieza	0	3,1
Lógica	6,3	3,1
Obediencia	6,3	0
Responsabilidad	12,5	6,3
Tranquilidad	0	6,3
Valentía	3,1	0
Total	100	100

En la tabla 35, respecto a la jerarquía de los valores instrumentales, en docentes militares, se aprecia que el valor que se ubica en penúltimo lugar fue alegría y en último lugar de preferencias fue el valor honestidad.

Tabla 35

Distribución de porcentajes de las últimas elecciones de la jerarquía de valores instrumentales en docentes militares

Jerarquía de Valores Instrumentales	%	
	Decimonoveno	Vigésimo
Alegría	13,4	6,2
Amor	10,3	13,4
Ayuda	4,1	2,1
Capacidad	3,1	1,0
Compasión	4,1	11,3
Comprensión	2,1	3,1
Cortesía	4,1	2,1
Honestidad	6,2	15,5
Imaginación	6,2	11,3
Independencia	9,3	2,1
Intelectualidad	1,0	6,2
Laboriosidad	2,1	3,1
Limpieza	1,0	3,1
Lógica	8,2	2,1
Obediencia	6,2	1,0
Responsabilidad	8,2	7,2
Tranquilidad	4,1	4,1
Valentía	6,2	5,2
Total	100	100

Estadísticos complementarios comparativos de la variable jerarquía de valores:

Para dichos análisis se empleó la U de Mann Whitney para comparar diferencias según la condición docente del personal.

En la tabla 36, se observa el valor tipificado de los valores Justicia, Placer, Seguridad Familiar y Vida Cómoda, los cuales fueron de $Z = -4.071, -5.052, -3.810$ & -3.512 respectivamente. Mientras que el nivel de significación para los valores mencionados

fue de $p = ,000$. Por lo tanto se encuentran diferencias en los valores descritos de la jerarquía de Valores Terminales, con respecto a la condición docente.

Tabla 36

Comparación de la jerarquía de Valores Terminales según condición docente

Jerarquía de Valores Terminales	<i>U</i>	<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Amor Maduro	1123,5	1651,5	-2,341	,019
Belleza	965,5	1493,5	-3,206	,001
Conocimiento	1053,5	5806,5	-2,723	,006
Dignidad Personal	1017,5	5770,5	-2,922	,003
Igualdad	1175,5	5928,5	-2,057	,040
Justicia	807	5560	-4,071	,000
Placer	633	1161	-5,052	,000
Progreso	1191,5	5944,5	-1,972	,049
Respeto	974,5	5727,5	-3,155	,002
Seguridad Familiar	855	5608,5	-3,810	,000
Transformación Social	983	1511	-3,109	,002
Vida Cómoda	909,5	1437	-3,512	,000
Vida Interesante	993	1521	-3,054	,002

En tabla 37 se aprecia que el valor tipificado de Categoría Amor e Imaginación es $Z = -2,182$ & $-4,063$ respectivamente. Mientras que el nivel de significación para los tipos de valores Honestidad e Imaginación son de $p = ,000$. Por lo tanto se encuentran diferencias significativas para los valores mencionados de la jerarquía de Valores Instrumentales, con respecto a la condición docente.

Tabla 37

Comparación de la jerarquía de Valores Instrumentales según condición docente

<i>Jerarquía de Valores</i>				
<i>Instrumentales</i>	<i>U</i>	<i>W</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Amor	1154	5907	-2,182	,029
Compasión	933	1461	-3,386	,001
Honestidad	852,5	5605	-3,833	,000
Imaginación	808,5	1336,5	-4,063	,000
Responsabilidad	947	5700	-3,313	,001

CAPITULO VII

DISCUSIÓN

En esta sección se discutirán, en primer lugar, las implicancias de los resultados obtenidos; en segundo lugar se realizarán las contrastaciones con los estudios similares y en tercer lugar se plantearán las limitaciones del presente estudio. Finalmente se señalarán los aportes a la comunidad científica.

A continuación se desarrolla cada una de estas partes.

En cuanto al análisis de las implicancias de los resultados empezaremos señalando que, a partir de los hallazgos encontrados, se aceptó la hipótesis nula general, la cual establece que: No existe relación significativa entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.

Los hallazgos obtenidos nos permiten sostener, a nivel teórico, que la jerarquía de los valores, en una persona, son independientes de la motivación creada en el individuo, al menos para el contexto en el que fue abordada la investigación, es decir, docentes de un instituto superior militar. Por otro lado podemos inferir que las fluctuaciones motivacionales no están del todo relacionadas con la jerarquía de valores existentes en los docentes.

Estos resultados también, son coherentes, con las afirmaciones de McClelland (1989) quien señaló que estos dos tipos de variables y sus medidas son teóricamente

autónomas, es decir el aumento o disminución de los niveles motivacionales de la persona, no influyen en su práctica u orden en la cual se forma la jerarquía de valores; sin embargo, la intensidad de la respuesta motivacional puede estar influenciada por diversos factores ambientales. Señala además que ocasionalmente podrían existir correlaciones, entre estos dos tipos de variables, muy bajas y estas responden a circunstancias del grupo evaluado o su idiosincrasia. Otro argumento, del mismo autor, señala que la naturaleza de los valores son conscientes, a diferencia de los motivos que tienen una naturaleza inconsciente; sin embargo ambos son parte del comportamiento humano pero son determinantes e independientes de esta (McClelland, 1989).

Gouveia, Santos, Milfont, Fischer, Clemente y Espinoza (2010) refieren, en su propuesta de las funciones de los valores, que estas se enmarcan en dos aspectos: el psicológico, en la cual los valores cumplen la función de guía del comportamiento y por otro lado como representación cognitiva de las necesidades, es decir está diferenciada de la motivación, como componente independiente y solo como representación cognitiva de esta.

Se deduce, por tanto, que estar motivado es necesario pero no suficiente para jerarquizar los valores según las necesidades de las personas, es menester la realización de un análisis más profundo de otras variables circunscritas a ellas para su mejor entendimiento.

Asimismo, es imperante también, la pertinencia de utilizar métodos más objetivos para valorar la asociación entre las variables de estudio, ya que es posible que el contenido o los reactivos de los instrumentos usados para evaluarlas en la presente

investigación, no estén diseñados para establecer relaciones más precisas en la muestra.

Si bien es cierto, en general no se hallaron relaciones significativas entre las variables, sin embargo, una observación más detallada nos permite apreciar que la motivación solo tiene una relación muy baja y en forma positiva con el valor terminal respeto y una relación baja con el valor instrumental honestidad.

Por tanto la relación directa encontrada, aunque baja, entre la motivación y el valor terminal respeto (admiración, reputación) y el valor instrumental honestidad (sinceridad-honradez) nos indican que a mayor motivación, la práctica de estos valores individuales de respeto y honestidad serán privilegiados por los docentes. El personal docente del instituto de la fuerza armada asume e introyecta, dentro de su comportamiento valores de la propia institución y su cultura organizacional tales como el respeto y la honestidad, que en la vida militar puede ser entendida como sinónimo de moral (valentía, actitud positiva), valores que son inherentes a la práctica docente y a la vida militar y que influyen en la motivación de la praxis docente desarrollada como una actividad diaria.

Así mismo, estos resultados concuerdan con las afirmaciones de Flores y Porta (2012) quienes señalaron que en el proceso de la educación, las personas aprenden conceptos valorativos como la honestidad, compromiso, respeto entre otros. Del mismo modo Maliandi (como se citó en Flores & Porta, 2012) afirmó que los valores morales, tal es el caso de la honestidad y el respeto, entre otros, conforman el *ethos* (conjunto de actitudes, convicciones, creencias morales y conductas) propias del proceso educativo.

Por otra parte, se ha encontrado que la motivación tiene una relación significativa muy baja y de forma negativa con los valores terminales amor maduro y mundo en paz.

Es decir a mayor motivación, habrá una disminución de los valores, un mundo en paz (Mundo sin guerras ni peleas) y el amor maduro (intimidad espiritual, intimidad sexual). Este resultado aparentemente contradictorio puede ser sostenido con las explicaciones de Schwartz (como se citó en Lau, 2015) quien manifiesta que las personas adaptan sus valores a sus circunstancias, según ello priorizan los valores que son fáciles de conseguir, posponiendo las que no se puedan conseguir, o no hay necesidad de conseguirlo. Cabe destacar que en el presente estudio la muestra estuvo conformada, en su mayoría, por docentes militares que ejercen como función adicional la docencia factor que puede haber influenciado en estos valores. Debe señalarse que la formación militar repercute en que su prioridad es la defensa del territorio nacional, la defensa de la soberanía de la patria y si por ello deben de ir a la guerra, están dispuestos a hacerlo, incluso sacrificar o entregar la vida.

En el mismo sentido, independientemente de su motivación de servicio la mayoría de docentes, del grupo estudiado, tienen una familia constituida lo que implica la consolidación del valor amor maduro a través del respeto a la pareja y la familia; empero, la coyuntura laboral puede generar una renuncia simbólica e incondicional de este valor en aras del cumplimiento de sus obligaciones al servicio de la patria, por ejemplo en circunstancias que requieren el cumplimiento del deber por necesidad de servicio, puede implicar misiones laborales de movilización interna y

externa, lo que trae consigo una separación temporal de sus seres queridos y dicha acción es vista como un acto moral de la carrera militar.

Por otro lado se debe señalar que probablemente este resultado también sea fruto de la actual crisis familiar que existe a nivel global, pues se han priorizado la satisfacción de necesidades superfluas, materiales, en desmedro del cuidado de la familia, lo que puede haber impactado en forma negativa en cómo viven el valor de amor maduro.

Otro hallazgo está referido a la relación negativa, aunque baja, entre la motivación y el valor instrumental compasión, es decir cuando la motivación se incrementa la compasión (perdonar a otros) aparentemente, podría ser el valor menospreciado por los docentes. Gherman, Iturbe y Osorio (2011) explican que puede existir una relación entre los valores y la motivación entendida como necesidades personales, ya que la valorización implica el aspecto racional además del pasional u emocional; en efecto el valor compasión puede estar circunscrito a otros valores terminales más relevantes, para este grupo de docentes, ya que en casos de conflicto armado u otra situación de emergencia, la compasión estará circunscrita a la necesidad de sobrevivencia o evitación de amenazas de la persona.

Por otro lado, es probable que también podría deberse a la formación militar exigente, a los altos estándares de disciplina, obediencia, respeto a normas y reglamentos que hacen que la compasión no sea un valor prioritario; puesto que la formación militar doctrinaria del personal de los institutos armados tienen, dentro de sus fines, la consolidación de valores en su personal tales como el patriotismo, la lealtad, valentía, servicio, etc. por encima de otros valores.

En segundo lugar y dando respuesta a la primera y segunda hipótesis específica de la investigación se encontró que no existe relación significativa entre la motivación de afiliación, con la jerarquía de los valores terminales e instrumentales, es decir son variables que actúan en forma independiente en los docentes de la muestra estudiada. Sin embargo se observan una relación positiva y baja, solamente, entre esta dimensión motivacional con el valor terminal respeto. En cuanto a la motivación de afiliación, McClelland (como se citó en Beck, 2018) señaló que esta motivación está orientada hacia la necesidad de tener relaciones amicales cercanas, más aun sería la necesidad de pertenencia hacia un grupo humano o una organización. Se entiende de que existen necesidades importantes, básicas, para el ser humano, como el sentimiento de pertenencia a un grupo o su afiliación al mismo, lo cual puede ser generador de bienestar y en muchos casos un factor de motivación para su buen desempeño laboral, en tal sentido, las necesidades de afiliación producen en la persona un deseo de establecer relaciones personales estrechas, así como amistades profundas y evitar los conflictos. Por tal razón Locke (como se citó en Riveros, 2016) afirma que la personas con alto grado de afiliación a un grupo obtienen valores sociales primordiales para lograr un éxito personal, destacándose entre ellos el respeto cómo valor social, y específicamente en el contexto militar constituye un valor primordial relacionado con la disciplina, la obediencia y el espíritu de cuerpo. Así mismo en cuanto a la tercera y cuarta hipótesis específica se halló que no existe relación significativa entre la motivación de logro con la jerarquía de los valores terminales e instrumentales, en el contexto estudiado. Cabe señalar que se encontró relaciones muy bajas e inversa entre esta dimensión de la motivación y los valores terminales amor maduro y religión así como una relación directa entre esta

dimensión y el valor instrumental honestidad. La motivación de Logro según McClelland (como se citó en Beck, 2018) es entendida como la necesidad de triunfar y luchar por la realización personal independientemente de las recompensas de dicho éxito, así mismo Toro (como se citó en García, Lodoño & Ortiz, 2016) señala que este tipo de motivación se encuentra ligada a aspectos cognitivos, afectivos y posiblemente valorativos.

En cuanto a la relación inversa encontrada se deduce que, cuanto más motivación de logro tenga el docente, los valores terminales de amor maduro (intimidad espiritual, intimidad sexual) y religión (salvación, vida eterna) serán jerarquizadas en lugares inferiores. Como se puede constatar, en el ejercicio de la actividad militar, se aprecia que, el personal militar está más motivado por cumplir con los objetivos que traza la institución y dejan de lado, muchas veces, los aspectos relacionados a la vida de familia, a los lazos afectivos en general y a la religión la cual, enseña el respeto por la vida y el amor al prójimo, en todas las circunstancias; lo que no se cumple en el ámbito militar donde, si es necesario, se tiene que defender la nación, aunque esto traiga como consecuencia la pérdida de vidas humanas y la postergación de otros valores.

Por otra parte, el hecho de encontrar una relación positiva, aunque baja entre la motivación de logro y el valor instrumental Honestidad (sinceridad, honradez) sugiere que a mayor motivación de logro mayor honestidad entendida como sinónimo de moral ligada a otros valores como el honor, el respeto y la rectitud, lo que permite afirmar que la muestra de estudio valora el éxito alcanzado en un marco de honestidad que se caracteriza por la ausencia notoria de actos de corrupción, lo cual repercute en una imagen favorable de la institución.

Finalmente en cuanto a la quinta y sexta hipótesis específica se halló que no existe relación significativa entre la motivación de poder con la jerarquía de los valores terminales e instrumentales, sin embargo se encontró relaciones directa pero muy bajas entre esta dimensión, con el valor terminal de amor maduro y una relación inversamente proporcional con el valor mundo en paz y con el valor instrumental compasión. McClelland (como se citó en Beck, 2018) considera que la motivación de poder es la necesidad de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los otros, así mismo Rokeach (como se citó en Ausejo, 2017) señaló que algunas actitudes o ideologías políticas de la persona pueden resultar o influir en la elección de valores que suelen ser distintos que los de su forma de comportarse o pensar. Básicamente en el proceso de formación del personal militar, la obediencia, es un valor básico e inherente a su desarrollo profesional, lo que implica acatar normas, reglas y comportamientos, los cuales pueden generar esquemas cognitivos muy rígidos. En ese sentido, en el contexto familiar del personal militar, se puede instaurar un ejercicio del poder, el dominio y la demanda de obediencia hacia los miembros del hogar, bajo su tutela, impidiendo el desarrollo individual de los mismos lo que tendría como consecuencia una convivencia familiar inmadura.

Por otro lado, se halló correlación inversa con los valores mundo en paz y compasión, ya que como se analizó anteriormente la prioridad de este grupo de estudio está en la defensa de la soberanía nacional, lo cual puede implicar que en varias situaciones se asuman conductas contrarias a la paz, tal es el caso de las conductas compasivas.

En síntesis, los hallazgos de la investigación han permitido un primer acercamiento a la realidad docente de una organización en un contexto educativo militar y explicar algunos aspectos, de la motivación y la jerarquía de valores de sus docentes, que pueden estar relacionados con la calidad de la enseñanza y el desarrollo de sus competencias profesionales; sin embargo debemos señalar que los resultados obtenidos deben ser tomados con prudencia ya que estos nos permitirán implementar nuevas investigaciones tendientes a clarificar más ambas variables que son fundamentales para la comprensión de la conducta humana.

En cuanto a la contrastación con estudios similares, debemos señalar, que al haber realizado una revisión exhaustiva de la literatura científica en bases de datos como Ebsco, Dialnet, Eric, Redalyc, y Doaj y repositorios de diversas instituciones universitarias, se encontraron algunos estudios respecto a la motivación, tales como los de Beck (2018), Sánchez (2018), Bisetti (2015), Moquillaza (2013); y respecto a la jerarquía de valores, como los de Riveros (2016), Grimaldo (2008a, 2008b), Carballo (2013), entre otros.

Sin embargo, no se ha podido encontrar investigaciones similares a la realizada en el presente estudio, que relacionen ambas variables, con instrumentos similares en una muestra de docentes en y en el ámbito militar; por lo que no ha sido posible realizar la contrastación de los hallazgos obtenidos.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron en la investigación, podemos señalar a continuación las siguientes:

Primeramente, una de las limitaciones más importantes, fue los escasos antecedentes de estudios existentes tanto nacionales como extranjeros, relacionados con las variables estudiadas y en poblaciones de instituciones de las Fuerzas Armadas, por lo que se ha hecho muy difícil realizar la contrastación con otras investigaciones.

En segundo lugar la utilización de un muestreo no probabilístico lo cual, como señala Hernández et al. (2014) produce la falta de validez externa es decir, los resultados que se obtengan no podrán ser extrapolados a otros contextos, en consecuencia la investigación es aplicable únicamente para la población militar estudiada.

Otra de la limitaciones que podría considerarse fue la dificultad para obtener un mayor tamaño muestral para el presente estudio, es decir, el no haber podido abarcar todas las dependencias de la institución donde se brinda instrucción a un nivel técnico, debido a la interferencia con la carga lectiva de los docentes.

Vinculada a esta limitación se puede señalar que no se han reportado instrumentos diseñados para medir las variables de estudio especialmente para población militar.

En cuanto a la importancia de la investigación se debe finalizar esta sección con un planteamiento razonado y justificable sobre la significación de los resultados. En este sentido, debe destacarse que este estudio brinda:

- Aportes significativos en cuanto a la correlación entre la motivación y la jerarquía de valores en docentes de una institución educativa militar, hallándose que no existe relación significativa, lo cual puede servir de insumo para revisar las principales teorías que sustentan ambas variables y cómo se aplican en ámbitos militares.

- Se ha encontrado algunos hallazgos de correlaciones entre la motivación, así como sus dimensiones (logro, afiliación y poder) con algunos valores terminales e instrumentales de la jerarquía; con ello se podrá identificar algunos indicadores motivacionales, que como lo señalan Marcelino, Oliveros y Flores (2016) pueden indicar el nivel de activación de las personas las cuales se encuentran entre un conjunto de posibilidades de acción, al concentrarse la atención y persistir en una tarea o actividad, y en qué medida, estas, influyen en un comportamiento ético en el desempeño de sus labores como formadores de futuras generaciones militares.
- Esta investigación permitirá abrir nuevos horizontes para el abordaje y la comprensión de la motivación y la jerarquía de los valores en el contexto militar, permitiendo en un futuro servir de elemento de juicio para rediseñar las mallas curriculares y el perfil docente con el objetivo de suplir vacíos e inconsistencias en el proceso de formación, de tal manera que se alcance una sólida formación en los futuros militares.

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre la motivación y la jerarquía de valores terminales e instrumentales, en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar; sin embargo se hallaron correlaciones bajas y positivas entre la motivación y valor terminal respeto así como el valor instrumental honestidad; y correlaciones bajas negativa entre la motivación y los valores terminales amor maduro, mundo en paz y el valor instrumental compasión.
2. No existe relación significativa entre la motivación de afiliación y la jerarquía de valores terminales en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar, solamente se halló relación baja y positiva entre la motivación de afiliación y el valor terminal respeto.
3. No existe relación significativa entre la motivación de afiliación y la jerarquía de valores instrumentales en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar.
4. No existe relación significativa entre la motivación de logro y la jerarquía de valores terminales en los docentes de un Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público – Militar, sin embargo se halló relación baja y negativa entre la motivación de logro y los valores terminales amor maduro y religión.

5. No existe relación significativa entre la motivación de logro y la jerarquía de valores instrumentales en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar, sin embargo se halló relación baja y positiva entre la motivación de logro y el valor instrumental honestidad.
6. No existe relación significativa entre la motivación de poder y la jerarquía de valores terminales en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar, solo se encontró una relación baja y positiva entre la motivación de poder y el valor terminal amor maduro así como una relación baja e inversa con el valor mundo en paz.
7. No existe relación significativa entre la motivación de poder y la jerarquía de valores instrumentales en los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Militar, sin embargo, se halló una relación baja e inversa entre la motivación de poder y el valor instrumental compasión.

CAPITULO IX

RECOMENDACIONES

1. Según variables de estudio

- Se sugiere relacionar la Motivación, en docentes de institutos superiores con otras variables como desempeño laboral, con el fin de identificar el impacto que puede tener la motivación en el desempeño de los docentes.
- Así mismo se sugiere relacionar la Jerarquía de valores terminales e instrumentales con otras variables como valores institucionales, para observar su impacto en la organización.
- Desarrollar estudios que vinculen la motivación y la jerarquía de valores con la cultura organizacional y el entusiasmo por el trabajo, de tal manera que se cuenten con elementos de juicio que sirvan para tomar decisiones en el Comando.

2. Según grupos muestrales

- Se recomienda estudiar las variables en otros ámbitos militares, para poder comparar resultados y analizar la correlación entre variables estudiadas.
- La utilización de muestreos probabilísticos que permitan contar con muestras más representativas que aseguren la validez externa, es decir, la posibilidad de extrapolar los resultados obtenidos a otras poblaciones similares.
- Extender la muestra hacia los docentes de los Liceos de la institución así como de las escuelas superiores de oficiales, con el fin de brindar elementos de juicio

que permitan conocer el perfil del docente y cómo este corresponde con los valores organizacionales.

3. Según instrumentos de medición

- Se sugiere que los instrumentos utilizados en el presente estudio, sean sometidos a nuevas investigaciones sobre sus propiedades psicométricas para reforzar las evidencias de su validez y su confiabilidad.
- Modificar las instrucciones de la prueba de valores para minimizar los posibles errores de deseabilidad social.
- Construir nuevos instrumentos que midan las variables de estudio y que se encuentren diseñados en función de las características socioculturales de ámbitos militares.

REFERENCIAS

- Aamondt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México: Cengage Learning.
- Abella, V., Lezcano, F. & Casado, R. (2017). Evaluación de la jerarquía de los valores humanos de Schwartz en la adolescencia: diferencias de género e implicaciones educativas. *Revista Brasileira de Educação*, 22(68), 123-146. <https://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782017226807>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Fondo Editorial de la universidad Ricardo Palma.
- Alvites, J. (2012). *Relación entre los grados de motivación y para el estudio y los grados de valores morales en postulantes de SENATI* (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Ausejo, F. (2017). *Los valores terminales e instrumentales y la percepción de la justicia organizacional en estudiantes de una maestría de una universidad privada* (Tesis de Maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1502/FEAUSEJOG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Batista, A., Gálvez, M. & Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 26(2), 376-386. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v26n2/mgi17210.pdf>

- Beck, C. (2018). *Motivación y desempeño del docente del programa de diploma del bachillerato internacional en una institución educativa particular de Lima* (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/552/1/69.%20Tesis%20%28Beck%20Campos%29.pdf>
- Bisetti J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú* (Tesis Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23546/Vivas_MJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calcina, M. (2017). *Impacto de la motivación en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz – 2017* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5354>
- Carballo, M. & Moreno, A. (2013). *El cambio de valores en América Latina. Hallazgos de la Encuesta Mundial de Valores*. (1ra.ed.). México. D. f. CESOP.
- Casares, P. M., Carmona, G., & Martínez-Rodríguez, F. (2010). Valores profesionales en la formación universitaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* [Número Especial]. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/contenido/NumEsp2/contenido-casares.html>

- Coz, A. (2019). *Estilo motivacional docente, tipo de motivación, autoeficacia, ansiedad y rendimiento en matemáticas* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15349>
- Da Silva, R. (2007). *La experiencia del liderazgo* (3ra.ed.). Madrid, España: Thomson Paraninfo.
- Del Valle, M. (2015). *Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er. Y 4to. Año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la Universidad Rafael Landívar.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf>
- Expósito, C. D. (2018). Valores básicos del profesorado: una aproximación desde el modelo axiológico de Shalom Schwartz. *Educación y Educadores*, 21(2), 307-325. doi: 10.5294/edu.2018.21.2.7
- Fernández-Abascal, E. Martín, M. & Domínguez J. (2001). *Procesos psicológicos*. Madrid, España: Pirámide.
- Flores, G. & Porta, L. (2012). Valores morales en la educación superior abordaje biográfico-narrativo desde profesores universitarios memorables. *Revista digital de investigación en Docencia Universitaria*, 6(1), 40-59. Recuperado de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/37/379>
- García, V. Barbero, F. & Muñoz, R. (2017). Evaluación de la jerarquía de los valores humanos de Schwartz en la adolescencia: diferencias de género e implicaciones educativas. *Revista Brasileira de Educação*, 22(68), 123-146.

Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782017226807>

- García-García, L. (2005). *Sistema Valorativo de Estudiantes de Pregrado y Preuniversitarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/611/garc%C3%8da_garc%C3%8da_naranjo_luc%C3%8da%20caribel_sistema%20valorativo%20de%20estudiantes.pdf?sequence=1&isallowed=y
- García, D., Lodoño, C. y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psicomex*, 8(12), 1-9. Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326981/20784207>
- Gherman, T., Iturbe, J. & Osorio D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- González, S. (2008). *Psicología de la Motivación*. España: Ciencias Médicas.
- Gouveia, V., Santos, W., Milfont, T., Fischer, R., Clemente, M., & Espinosa, P. (2010). Teoría Funcionalista de los valores Humanos en España: Comprobación de las hipótesis de contenidos y Estructura. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 213-224. Recuperado de www.redalyc.org/sevice/redalyc/downloadPdf/284/28420641002/1

- Grimaldo, M. (1999). *¿Hacia dónde van nuestros jóvenes?* Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Grimaldo, M. (2007). *Manual de actitudes y valores*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Grimaldo, M. (2008a). Valores en un grupo de policías de tránsito de la ciudad de Lima, Perú. *Diversitas*, 4(2), 291-304. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v4n2/v4n2a07.pdf>
- Grimaldo, M. (2008b). Valores en mujeres víctimas y no víctimas del maltrato conyugal del distrito de Villa María del Triunfo. *Revista académica UC Maule*, (35), 27-48. Recuperado de https://www.academia.edu/14147115/Valores_en_mujeres_v%C3%ADctimas_y_no_v%C3%ADctimas_del_maltrato_conyugal_del_distrito_de_Villa_Mar%C3%ADa_del_Triunfo
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hoyos, R. (2016). *Niveles socioeconómicos y motivación en la elección de la carrera profesional en estudiantes pre-universitarios* (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Lau, G. (2015). *Valores motivacionales y cultura de paz en estudiantes del programa de estudio básicos de la universidad Ricardo Palma* (Tesis de Doctorado). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Diario oficial el Peruano, Lima, Perú, 25 agosto de 2017.

- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos. Habilidades directivas*. Alemania: Grin.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva. Universidad Surcolombiana. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moquillaza, M. (2013). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1035>
- Naranjo, P. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Oblitas, C. (2017). *Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Pérez, A. (2002). Educar en tiempos de crisis. *Fe y Alegría educación popular*, 1-12. Recuperado de <https://www.mensaje.cl/educar-en-tiempos-de-crisis/>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: Mc Graw Hill.

- Riveros, P. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima* (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill
- Rodríguez, S., Núñez, J., Valle, A., Blas, R. y Rosario, P. (2009). Auto-eficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza. *Escritos de Psicología*, 3(1), 1-7.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020403001>
- Romero, C. Aragón, J. & Cruz, M. (2018). *Encuesta mundial de valores Perú 2018*. Lima: Instituto de Opinión Pública (IOP). Recuperado de http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/133575/IOP_0918_01_R3.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Innovación Educativa*, ISSN, 19(81), 111–131. Recuperado de <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/relacion-gestion-directiva-satisfaccion-motivacion-compromiso-docente-educacion-adultos.pdf>

- Sánchez, P. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas* (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Schwartz, S. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550-562. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228079314_Toward_A_Universal_Psychological_Structure_of_Human_Values
- Sierra, R. (2005). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Thomson.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: impacto de las emociones*. México: Thomson Paraninfo.
- Talavera, M. Mayoral, O. Hurtado, A. & Martín-Baena, D. (2018). Motivación docente y actitud hacia las ciencias: influencia de las emociones y factores de género. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*. 17 (2), 461- 475. Recuperado de https://pdfs.semanticscholar.org/d0a2/dcc0a4f317bb3d2d6a71d73d9806fa17a6ec.pdf?_ga=2.179585389.870375766.1587528184-2030488981.1587528184
- Torres, V. (2012). *La Motivación docente y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de la escuela fiscal Fray Vicente Solano* (Tesis de Doctorado).Universidad técnica de Ambato, Ecuador.

Vargas, G. (2007). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional san Antonio Abad del Cusco* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Vicuña, L. (2004). La motivación de logro y el auto concepto en estudiantes universitarios de la Universidad nacional Mayor de San Marcos. *Revista de Investigación en Psicología*, 7(2), 136-149. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127/5502>

APÉNDICES

APENDICE A

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por el Sr. David Carlos Ventura de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es determinar la relación entre la Motivación y la Jerarquía de Valores.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios, el primero de 38 preguntas y el segundo de 18. Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a David Carlos al teléfono 996519723.

Desde ya le agradecemos su participación.

David Carlos Ventura

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Sr. David Carlos Ventura. He sido informado de que la meta de este estudio es determinar la relación entre la Motivación y la Jerarquía de Valores.

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios de 38 y 18 preguntas respectivamente, lo cual tomarán aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a David Carlos al teléfono 996519723.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

APENDICE B

AUTORIZACION PARA EMPLEO DE INSTRUMENTO



Mirian Grimaldo <mgrimaldo2001@yahoo.com>

para mí ▾

Estimado David Carlos:

Espero se encuentre bien.

Autorizo el uso de la adaptación de la Escala de Jerarquía de valores de Milton Rokeach.

Saludos cordiales,

Mirian Grimaldo

Researchgate: www.researchgate.net/profile/Mirian_Grimaldo2/publications/

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-4197-1906>

Academia: <https://upope.academia.edu/MirianGrimaldo/Papers>

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=rsDIKf0IAAAAJ&hl=es>

Redalyc: redalyc.org/autor.oa?id=29692

Scopus Author ID: 36835655100

Web of Science ResearcherID: B-2046-2015

Investigador Renacyt 1765