



Diferenciación en necesidades motivacionales de logro, poder y filiación del personal docente y administrativo de una Universidad de Trujillo

Differentiation in needs motivacionales of achievement to be able and filiation of the university professors and administrative staff of a Trujillo University

Lucy Angélica Yglesias Alva^{a*}, Luis Alberto Estrada Alva^a, Adriana Elena Miranda Troncoso^b,
Luis Renato Estrada Yglesias^c, Geraldyn Alexandra Urbina Narro^c

^a*Departamento de Estadística, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II, s/n Trujillo, Perú*

^b*Departamento de Ciencias Psicológicas, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II, s/n Trujillo, Perú*

^c*Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II, s/n Trujillo, Perú.*

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo comparar e identificar los niveles de la Motivación laboral en el Personal, Docente y Administrativo de una Universidad de Trujillo, La Motivación Laboral fue evaluada con la Escala de Comportamiento Organizacional, en una muestra probabilística constituida por 122 docentes y 122 administrativos que laboran en la referida Universidad, correspondiendo a una investigación prospectiva, comparativa, observacional y de corte transversal. La confiabilidad por estabilidad del instrumento fue demostrada al obtener un coeficiente de correlación de .81 en dos aplicaciones consecutivas del mismo. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS 25.0. Los resultados evidencian diferencias significativas en motivación laboral en los grupos de estudio, presentando un mayor nivel de necesidades básicas el personal administrativo, mayor nivel de necesidades de poder y de logro el personal docente; en tanto que no se evidencia diferencia significativa en las necesidades de motivación laboral de filiación, recomendando un adecuado manejo de los resultados obtenidos para contribuir a optimizar el rendimiento institucional.

Palabras clave

Motivación laboral, Logro, Poder, Filiación, Personal Docente, Personal Administrativo

ABSTRACT

The present research had as aim compare and identify the levels of the labor Motivation in university professors and Administrative staff of a University of Trujillo, The Labor Motivation was evaluated by the Scale of Behavior Organizacional (ECHO 4), in a sample probabilística constituted by 122 university professors and 122 administrative staff who work in the above-mentioned University, corresponding to a market investigation, comparativa, observacional and of court transversal. The reliability by stability of the instrument was demonstrated on having obtained a coefficient of correlation of .81 in two consecutive applications of the same one. The information was processed by the program of the SPSS 25.0. The results demonstrate significant differences in labor motivation in the groups of study, Presenting a major level of basic needs the administrative staff, major level of needs to be able and of achievement the university professors; while significant difference is not demonstrated in the needs of labor motivation of filiation, recommending a suitable managing of the results obtenidos to help to optimize the organizational performance.

Key words

Labor Motivation, Achievement, Power, Filiation, University professor, Administrative staff

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas a los cuales se enfrentan gran parte de las organizaciones es la falta de motivación laboral de sus colaboradores, el cual es un factor importante para un buen desempeño, proceso laboral y actitud positiva de los colaboradores en el involucramiento laboral. En la presente investigación, el interés se orienta hacia el área Educativa donde la Motivación de los docentes para educar a los alumnos y la motivación al personal administrativo, quienes participan en la gestión de los servicios de apoyo como, gestión económica, áreas de computación, bibliotecas especializadas, materiales didácticos y planta física entre otros, juega un rol fundamental para lograr metas y objetivos en las empresas educativas. Por ello para crear y mantener un alto nivel de motivación es importante tener claro los objetivos y las necesidades que dirigen a cada colaborador (McClelland, 1996).

La motivación es definida como la fuerza impulsora en la actividad humana y de manera preponderante en el ámbito laboral, donde las personas dedican la mayor parte de su tiempo, teniendo en cuenta que el comportamiento de los trabajadores en su entorno laboral, puede mejorar a través del estudio de sus necesidades, o elementos que les conducen a estar motivados en el desarrollo de sus tareas. La definición de la motivación en el trabajo, de gran aceptación, lo conceptualiza como las fuerzas psicológicas que operan desde dentro de las personas y que determinan la dirección de las conductas emitidas, de los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales (Kanfer, 1990).

La motivación laboral en el personal docente y administrativo que labora en las entidades universitarias, es un punto álgido en el que las autoridades deben enfocar su atención y tomar las medidas pertinentes para mejorarla por sus implicancias que tiene en la productividad del recurso humano y por ende en la mejora del servicio que ofrece la Institución a los estudiantes y comunidad en general, quienes esperan un óptimo funcionamiento que garantice la buena formación humanista, científica y tecnológica, aplicando estrategias como reestructuración de la gestión de recursos humanos; Situación que ha motivado la realización del presente estudio; puesto que una gestión exitosa principalmente en las instituciones pú

blicas depende en gran parte de la capacidad de involucramiento laboral de las personas que trabajan en ellas.

Teorías sobre la motivación laboral como la de David McClelland, establecen que los seres humanos tienen gran cantidad de motivos que impulsan su conducta, dentro de las necesidades puedan ejercer la Motivación de la persona, identificando en los seres humanos tres tipos de necesidades básicas: poder, logro y afiliación, las que son adquiridas desde la infancia, y a pesar que el ser humano cuenta con las tres necesidades, va a ver una que predomine en el actuar de la persona. Asimismo estas necesidades se basan en el aprendizaje a través de las experiencias de vida, en la reacción a los estímulos del entorno externo. Prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad (DeCossio, 2007; Chiavenato, I. 2009).

La investigación en curso tiene como objetivos caracterizar y comparar las necesidades, básicas, de poder, de filiación y de logro que impulsan a trabajar al personal docente y administrativo en una universidad local dentro del ámbito laboral.

Componente teórico

Existen varias teorías sobre la motivación laboral, de las que se tomaron en cuenta las que se basan en las necesidades como los motivos que impulsan la conducta de las personas.

La teoría de la motivación basada en el estudio de las necesidades de las personas fue propuesta por primera vez por Murray (1938) donde define que “una necesidad es un constructo mental que representa una fuerza, que organiza la percepción, la apercpección, la intelección, la connación y la acción de manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección. Distingue entre necesidades viscerogénicas ligadas a los hechos orgánicos y psicogénicas que se derivan de los anteriores pero se caracterizan por su carencia de conexión focal con cualquiera de los procesos orgánicos específicos. Murray basa su teoría en la presencia de una amplia gama de necesidades peculiares que estimulan la conducta humana, además establece que las necesidades son diferenciales en personas tanto en presencia como en intensidad.

Maslow (1943), lanza la teoría sobre la motivación humana, en la que formula una jerarquía de necesidades humanas y define que a medida en que se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, indica también que, aunque ninguna necesidad se satisface siempre, una necesidad que ha quedado en gran parte satisfecha ya no motiva. Por tanto para motivar a una persona, según Maslow, se necesitaría indentificar en qué nivel de la jerarquía se ubica en la actualidad, y enfocarse a la satisfacción de las necesidades en ese nivel o el siguiente superior; sin embargo esta teoría no tiene un respaldo general en la investigación.

Mc Gregor (1960), utiliza los supuestos de la jerarquía de las necesidades de Maslow y presentó las teorías **X e Y**, contrapuestas de dirección; en la teoría X los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, se asume que los individuos tienen predisposición natural al ocio y que el trabajo no es mas que una forma de castigo; situación que de algun modo lo cual exige a la institución a supervisar y motivar a sus colaboradores. En la teoría Y, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar, y que los colaboradores identifican en su trabajo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, que las empresas deben incentivar a los colaboradores a poner de manifiesto las habilidades, destrezas y capacidades en el desarrollo de sus tareas laborales en la organización.

Sobre la base del trabajo de Murray surge la teoría de McClelland (1961), quien considera a la motivación como la fuerza impulsadora y por tanto importante en cualquier ámbito de la actividad humana, y estableció que la motivación de una persona puede deberse a la búsqueda de satisfacción de las necesidades básicas que impulsan a las personas dentro del ámbito laboral, necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder. En lo que respecta al Logro lo define como el impulso de sobresalir, de tener éxito el mismo que lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación. En cuanto a al Poder lo conceptualiza como la necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status y generalmente luchan porque predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”. Finalmente la necesidad de Afiliación es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente, estas conductas tienen efectos importantes en la productividad laboral.

En la actualidad los trabajadores en las organizaciones persiguen no solo la recompensa económica por su trabajo realizado sino que requieren de recompensas internas con tan solo la realización de su trabajo sobre todo al desempeñarse en lo que deben hacer, situación en la que se basa la teoría de la motivación intrínseca de Thomas (2001), que refiere a las recompensas psicológicas que la persona recibe de su propio trabajo.

Estado del arte

Con respecto a las investigaciones realizadas referentes a la motivación laboral se presentan algunas realizadas en el campo educativo. Palma (2000), estudia la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias, la muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú, empleando como instrumentos las escalas, de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostrados. Los datos fueron procesados con el programa del SPSS. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio.

Orozco (2011), en una investigación de tipo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el nivel de motivación profesional con factores como: género del profesional, país de origen, experiencia laboral y el lugar de trabajo; seleccionando una muestra de 170 profesionales de Educación Física, 59 mujeres y 111 hombres, provenientes de diversos países, llegó a la conclusión que existe una tendencia hacia la motivación intrínseca, lo que se manifiesta en la preferencia por la realización de las tareas inherentes a su labor profesional, que se traduce en una mayor actividad en la regulación profesional.

Mejía (2014), desarrolla una investigación para evaluar la relación entre los factores motivacionales en los docentes de una Institución Educativa Pública, con el clima laboral, en una muestra constituida por los docentes que laboraban en una Institución educativa. Se pudo concluir que los factores motivacionales presentes en los docentes correlacionaban muy significativamente con la motivación extrínseca, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente.

Palma (2010), realiza una investigación referida a la motivación y al clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias, trabajó con una muestra de 473, docentes y administrativos a tiempo completo de tres universidades privadas de la ciudad de Lima, aplicando instrumentos válidos y confiables. En cuanto a la motivación laboral de logro, poder y afiliación; se identificó una tendencia a presentar niveles medios en cada uno de los tipos de necesidades; sin embargo no evidenciaron diferencias en la motivación y en clima laboral en el personal docente y administrativo a nivel general.

Lucas (2007), en la investigación Preocupación por las competencias, desarrollo de la calidad y motivación de logro, desde la docencia universitaria, cuyo propósito fue adquirir las bases teóricas para su consecución; identifica estrategias motivacionales con reconocidos resultados en el medio educativo, estableciendo que el desarrollo de estas competencias requiere de una adecuada interacción del grupo humano inmerso, docentes y estudiantes, donde la labor docente consiste en la decisión de asumir las competencias de los estudiantes y unirlos a las que los docentes pueden desarrollar desde un análisis reflexivo.

Pisconti (2014) realizó una investigación que tuvo como objetivo evaluar la relación entre la motivación y el clima laboral en los docentes trabajadores de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local N°03, y estuvo compuesta por las Instituciones Educativas “Jesús Reparador, Túpac Amaru, y Martín Arista” de Lima, haciendo un total del 60.43% del total. Concluyendo la existencia de una correlación significativa y directa entre los entre la motivación y el clima laboral.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de investigación

La investigación en curso es de tipo prospectiva, comparativa, observacional y de corte transversal, según Méndez, Namihira, Moreno y Sosa (1997), que buscó caracterizar la motivación laboral en el Personal, Docente y Administrativo de una Universidad del distrito de Trujillo para luego hacer un análisis comparativo sobre la motivación que impulsa a los referidos trabajadores a laborar. El tipo de diseño de investigación es no experimental transeccional en el que se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, sin manipulación intencional de las variables independientes y se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Población y muestra

La investigación fue realizada en una universidad nacional del distrito de Trujillo ubicada al norte del Perú. La población estuvo constituida por el total de docentes y administrativos que se encontraban laborando en la referida universidad en el año 2017. Por la naturaleza de la investigación, el tamaño de la muestra fue determinado mediante un muestreo por conglomerados bietápico; Iniciando en la primera etapa, con la aplicación del muestreo por conglomerados con probabilidades proporcionales al tamaño, con la selección aleatoria de doce Direcciones de Departamento para el personal docente y de cinco Facultades para el personal administrativo, y en la segunda etapa del muestreo se eligió una muestra aleatoria global de 122 docentes y 122 administrativos de los conglomerados elegidos (Gutiérrez, 2009; Sheaffer y Mendenhall, 2007).

Técnicas

En la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta, con la finalidad de tener un conocimiento exhaustivo de las necesidades de motivación laboral en ambos grupos de estudio, que permitió un mejor discernimiento y análisis de los resultados (Aragón, 2004).

Instrumentos

Escala de Motivación Laboral

Para solicitar la información se aplicó la Escala de Motivación Laboral diseñada y elaborada por Pereyra (2007) en base a la teoría de necesidades de McClelland. Se trata de un instrumento diseñado con la intencionalidad de determinar las necesidades que impulsan a los colaboradores a trabajar dentro del ámbito laboral, conformada por 36 características laborales, de las cuales el encuestado eligió a nueve, priorizadas con los números del uno al nueve, siendo la descripción que tiene el número 9 la más importante y la que tiene el número 1 la menos importante. La escala fue validada a través de juicio de ocho expertos, reportando un índice de Aiken igual a la unidad; y la confiabilidad fue evaluada por estabilidad mediante el método test-retest con del rho de Spearman, con índices respectivos de .761 en la dimensión necesidades básicas, de .758 en la dimensión necesidad de poder, de .721 en la dimensión necesidad de filiación y .708 en la dimensión necesidad de logro, resultados que calificaron a la confiabilidad de la Escala como de nivel respetable.

Métodos de análisis de datos

Los datos consignados en las correspondientes fichas de recolección de datos fueron procesados de manera automatizada con el soporte del paquete estadístico SPSS 25.0, para luego presentar los resultados en tablas estadísticas de doble entrada, elaboradas de acuerdo a las normas APA (2018), según los objetivos planteados. En el análisis estadístico se aplicaron técnicas que proporcionan tanto la Estadística Descriptiva como la Estadística Inferencial, En primer lugar, se aplicó la prueba de

Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la misma que permitió establecer el uso de la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, en el proceso estadístico de comparación de las necesidades de motivación laboral en ambos grupos de estudio, debido al no cumplimiento de la normalidad en al menos una de las dos variables a comparar.

Consideraciones éticas

Se solicitó el permiso a los Decanos de las Facultades seleccionadas aleatoriamente, quienes autorizaron mediante un oficio la aplicación del cuestionario al personal docente y administrativo que laboraban en su Facultad y que fueron integrantes de las muestras respectivas, quienes previamente firmaron el consentimiento informado que explicaba el propósito de la investigación y que dejaba en claro que la participación era voluntaria y anónima. Paralelamente se les presentó de manera verbal el motivo de la investigación, la prueba a utilizar, el procedimiento a seguir para su desarrollo, el objetivo y el beneficio del estudio. De igual manera se informó a los participantes que podrían abandonar el estudio aún sin haber culminado el llenado del cuestionario, se les garantizó el anonimato y la confidencialidad.

RESULTADOS

Respecto a la distribución según género y grupos etáreos de los docentes y administrativos que laboran en una universidad local, se observa que los 122 docentes involucrados en el estudio pertenecían a doce direcciones de departamento elegidas aleatoriamente de la referida Universidad donde se realizó la investigación, siendo la mayoría del personal docente varones (60.6%); Asimismo, según grupo etario se identificó que solamente el 22.9% tenía menos de 35 años de edad, el 45.1% tenía entre 35 a 55 años y el 32.0% registró una edad mayor a 55 y menor a 75 años. En cuanto a la muestra de 122 colaboradores administrativos, pertenecientes a cinco de doce Facultades, se identificó que la mayoría eran mujeres (68.0%), y según grupo etario se evidenció que el 35.2% tenía menos de 35 años, el 55.7% tenía entre 35 a 55 años y solamente el 9.8% presentó una edad mayor a 55 y menor a 75 años. Igualmente se verificó que tanto el personal docente como administrativo integrantes de la muestra se encontraba laborando por más de cinco años en la Institución Universitaria.

Tabla 1

Caracterización del personal docente y administrativo integrantes de la muestra de una universidad de Trujillo

Característica	Grupo de estudio			
	Personal docente		Personal administrativo	
	<i>n</i> ⁰	%	<i>n</i> ⁰	%
Género				
Masculino	74	60,7	83	68,0
Femenino	48	39,3	39	32,0
Grupo etario				
<35	28	22,9	42	34,4
35-55	55	45,1	68	55,7
>55	39	32,0	12	9,8
Total	122	100,0	122	100,0

Tabla 2

Nivel de Necesidade de Motivacion laboral en el personal docente y administrativo de una universidad de Trujillo

Nivel de motivación	Grupo de estudio			
	Personal docente		Personal administrativo	
	n^0	%	n^0	%
Necesidades básicas				
Muy bajo	72	59,0	26	21,3
Bajo	10	8,2	4	3,3
Promedio	36	29,5	23	18,9
Alto	4	3,3	12	9,8
Muy alto	0	0.0	57	46,7
Necesidades de poder				
Muy bajo	72	59,0	91	74,6
Bajo	10	8,2	6	4,9
Promedio	36	29,5	23	18,9
Alto	4	3,3	2	1,6
Muy alto	-	-	-	-
Necesidades de filiación				
Muy bajo	22	18,0	24	19,7
Bajo	22	18,0	30	24,6
Promedio	26	21,3	22	18,0
Alto	20	16,4	17	13,9
Muy alto	32	26,2	29	23,8
Necesidades de logro				
Muy bajo	10	8,2	40	32,8
Bajo	18	14,8	12	9,8
Promedio	26	21,3	33	27,1
Alto	8	6,6	11	9,0
Muy alto	60	49,2	26	21,3
Total	122	100,0	122	100,0

Tabla 3

Comparación de promedios según necesidades de motivación laboral en el personal docente y administrativo de una universidad de Trujillo

	Grupo de estudio		Prueba
	Personal docente ($n^0=122$)	Personal administrativo ($n^0=122$)	
Necesidades básicas			
Media	12,9	19,1	Z= -5.15
Desviación estándar	9,0	9,6	p=,000**
Necesidades de Poder			
Media	2,2	1,5	Z= 2.22
Desviación estándar	2,9	2,6	p=,026*
Necesidades de Filiación			
Media	12,2	12,4	Z= -,35
Desviación estándar	6,1	7,2	p=,728
Necesidades de Logro			
Media	17,6	11,3	Z= 5,51
Desviación estándar	9,5	6,8	p=,000**

** p<.01; *p<.05; p>.05

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación en la que se analiza las necesidades que motivan al desempeño laboral del recurso humano y dinámico que labora en la institución y que junto con los estudiantes son los protagonistas de que la entidad universitaria forme profesionales de calidad, permiten conocer y comparar el nivel de necesidades de motivación laboral en el personal docente y administrativo de la universidad donde se realizó la investigación, los mismos que establecen que las necesidades básicas, de poder y de logro de la motivación laboral son diferenciales en el personal docente y administrativo que laboran en la referida universidad; más no así en la motivación de filiación que no se encuentra evidencia de diferencia significativa en ambos grupos de estudio.

Motivación laboral

Los resultados que se presentan en la tabla 2, se refieren a los niveles de necesidades de motivación laboral de los colaboradores de la institución universitaria participantes en la investigación, apreciando que en lo que respecta a las necesidades básicas de motivación laboral, en el personal docente, el 67.2% presentaron un nivel de bajo a muy bajo, frente solamente al 24.6% del personal administrativo que mostró este nivel; con nivel promedio se identificó al 29.5% de los docentes y al 18.9% de los administrativos; Asimismo se observa que apenas el 3.3% del personal docente mostraron un nivel de alto a muy alto en esta necesidades de motivación frente al 56.5% de los colaboradores administrativos que presentaron este nivel.

En cuanto a las necesidades de poder, se evidencia que en el personal docente el 67.5% mostró un nivel de bajo a muy bajo, ante un mayor porcentaje (79.5%) de administrativos que se ubicó en este nivel; Mientras que en los niveles promedio y alto se identificó a un mayor porcentaje de docentes (32.8%), frente al 20.5% en los administrativos. En lo que respecta a las necesidades de filiación se observa una distribución similar tanto en docentes como administrativos; Más no así en las necesidades de logro, donde se visualiza que el 55.8% de los docentes muestran un nivel de alto a muy alto en este tipo de motivación laboral, frente solo al 30.3% del personal administrativo; igualmente se aprecia que solamente el 23.0% de los docentes presentaron un nivel de bajo a muy bajo en esta necesidades de motivación laboral; en tanto que en el 42.6% de los administrativos predominan estos niveles de motivación.

El conocimiento de las necesidades específicas que motivan a cada uno, de los docentes y de los trabajadores administrativos en la universidad, debe ser prioritario para tomar medidas de ubicación del personal en el área correspondiente y/o la asignación de tareas de acuerdo a su perfil, lo que podría ser beneficioso tanto para el trabajador que se sentiría cómodo, a gusto y con capacidad para su desenvolvimiento laboral, que finalmente podría redundar en un mayor bienestar del equipo de trabajo y un mejor clima laboral institucional; tal como lo establecen los resultados obtenidos en la investigación realizada por Palma (2000), quien identificó, que en una universidad limeña, a la motivación laboral como un factor que condiciona el clima laboral, tanto en el personal docente como en el personal administrativo; similares resultados fueron también obtenidos en una institución educativa, por Pisconti (2014).

Comparación de las Necesidades de motivación laboral

En la tabla 3, se observa que la prueba estadística U de Mann-Whitney para grupos independientes, encuentra evidencia de diferencia altamente significativa ($p < .01$), en la puntuación promedio obtenida por los docentes en las necesidades básicas de motivación laboral, quienes alcanzaron una puntuación promedio de 12.9 frente a 19.1 puntos en promedio que alcanzaron los administrativos; Igualmente la prueba identificó que la puntuación promedio de 2.2, alcanzada por los docentes muestra evidencia

de diferir significativamente ($p < .05$) de la respectiva obtenida por el personal administrativo de 1.5 puntos; Sin embargo no se encontró evidencia de diferencia significativa ($p > .05$) en la puntuación promedio de 12.2 y 12.4, que registraron en las necesidades de motivación de filiación los docentes y administrativos, respectivamente. Finalmente respecto a las necesidades de motivación laboral de logro en ambos grupos de estudio, la prueba estadística U de Mann-Whitney encontró evidencia de que la puntuación promedio de 17.4 alcanzada por el personal docente difiere de manera altamente significativa ($p < .01$) de la puntuación media en este tipo de necesidades de motivación laboral obtenida por el personal administrativo que labora en la Universidad donde se realizó la presente investigación.

Los resultados obtenidos referentes a la comparación de las necesidades de motivación laboral en los grupos de estudio confirman lo establecido por Mejía (2014), quien identifica a la motivación extrínseca como el incentivo de las necesidades de motivación personal; siendo así, como las exigencias del ambiente académico cada vez más avanzado y competitivo, estimulan en el personal docentes mayores necesidades de logro, en comparación al personal administrativo, quienes mostraron predominancia de las necesidades básicas; puesto que más del 50.0% se ubicaron en los niveles alto o muy alto de este tipo de necesidades; Asimismo, se complementa el análisis con lo establecido por Orozco (2011), quien identificó predisposición de los colaboradores a la motivación intrínseca, es decir la priorización de labores propias de su especialidad; Es así como, los docentes enfatizan tareas desafiando retos de capacitación, venciendo obstáculos con la finalidad de alcanzar sus objetivos trazados, para superarse, ser cada vez mejores, lo que les permitirá desarrollarse profesionalmente, autoevaluándose por resultados asumiendo con responsabilidad, dedicación y esfuerzo las tareas asumidas, evidenciando por tanto un mayor nivel en necesidades de logro.

CONCLUSIONES

La presente investigación podría servir a las autoridades para proponer algunas estrategias adecuadas de carácter preventivo enfocadas en el recurso humano para mejorar el ambiente laboral y facilitar una evolución favorable en el desempeño laboral del personal docente y administrativo, promoviendo programas de intervención sobre la motivación laboral en cada uno de los grupos laborales en estudio, lo que redundará en la mejora del servicio que ofrece la Institución a los estudiantes y comunidad en general. Esta propuesta se debe al hecho de que en los resultados obtenidos se encuentran evidencias que el personal docente y administrativo aun no alcanzan los niveles altos o satisfactorio de motivación, con diferencia significativa en las necesidades motivacionales laborales básicas, de logro y de poder en los grupos del personal docente y administrativo que se encontraba laborando en la universidad donde se realizó la investigación.

Se identificó que en los docentes predomina las necesidades motivacionales de logro con el 55.8% de ellos, con niveles de alto a muy alto, y con una puntuación promedio de 17.6, frente solo al 30.3% del personal administrativo que mostró este nivel, con puntuación promedio de tan solo de 11.3; en tanto que en el personal administrativo predomina las necesidades básicas, con el 56.5% de ellos que presentaron un nivel de alto a muy alto, registrando un promedio de 19.1 puntos, frente a escasamente el 3.3% del personal docente que mostró estos niveles con un promedio de tan solo 12.9 puntos.

Respecto a las necesidades de poder en ambos grupos se identificó alto porcentaje en el nivel de bajo a muy bajo, 67.2% en los docentes y 75.5% en los administrativos, con puntuaciones promedio de 2.2 y de 1.5 puntos respectivamente, esta diferencia fue identificada como significativa, estableciendo que los docentes presentan un mayor nivel en estas necesidades en comparación al personal administrativo. Finalmente, en las necesidades de motivación de filiación no se identificó diferencia significativa en ambos grupos de estudio, presentando una distribución similar; con el 42.6% en los niveles de alto a muy alto y el 36.0% en los niveles de bajo a muy bajo, y una puntuación

promedio de 12.2 en los docentes; y con el 37.7% que muestran niveles de alto a muy alto, y el 44.3% niveles de bajo a muy bajo en el personal administrativo y una puntuación media de 12.4.

AGRADECIMIENTOS

Se agradece a las autoridades de la universidad donde se realizó la investigación por haber facilitado la aplicación del instrumento y al personal docente y administrativo por su participación voluntaria en el estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Madrid, España: Mc Graw – Hill.
- American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Aragón, L. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Psicología Iztacala*, 7 (4), 23- 43.
- Gutiérrez, H. (2009). *Estrategias de muestreo: Diseño de encuestas y estimación*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. Ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Dunnette, M., y Hough, L.M. (1990). Motivational theory and industrial and organizational psychology. En M. Dunnette. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational psychology* (2a. Ed.), Vol. 3, (pp. 269-313). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lucas, S. (2007). Desarrollo de las competencias, preocupación por la calidad y la motivación de logro desde la docencia universitaria, [Revista de Docencia Universitaria](#), N° 2.
- Mejía, L. (2014). *Factores Motivacionales Presentes en Docentes de una Institución Educativa Pública del sector Norte de la Dorada, y su Relación con el Clima Laboral* (Tesis maestría). Universidad de Manizales, Colombia.
- Mormontoy W. (1997). *Elaboración del protocolo de investigación*. (1a. Ed.) Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Orozco, R (2011). *Motivación Profesional en Docentes de Educación Física de América Central*. Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro, Costa Rica.
- Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral En Personal de Entidades Universitarias, *Revista de Investigación en Psicología*, 3 (1), 11-21
- Pereyra, J. L. (2007). *Escala de Comportamiento Organizacional. Motivación Laboral*. Lima: Neotest.Org.
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998), *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532.
- Pisconti, G. (2014). *Motivación y Clima Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Ugel 03* (Tesis de maestría). Instituto Científico Tecnológico del Ejército, Lima.
- Scheaffer, R. & Mendenhall, W. (2007). *Elementos de Muestreo*. (6a. Ed.). Madrid: Thomson. pp. 81-180.