



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Instituto de Gobierno y de Gestión Pública

La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Lima

Intrinsic motivation and its relationship with the public management of the directors of the Local Educational Management Unit No. 06 - Lima

Recibido: 11 de diciembre. de 2020

Aprobado: 19 de marzo de 2021

RESUMEN:

AUTOR 1:

Mg. Rolly Guillermo Rivas Huamán, Lic. En psicología con grado de maestría en gestión pública. psicólogo clínico en ESSALUD. docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.

Correo: guillermorivash500@gmail.com

ORCID: 0000-0003-3635-0371

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación de la motivación intrínseca con la gestión pública de los directores de centros educativos pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local n° 6 y que comprende los distritos de Chosica, Chaclacayo, Vitarte, Santa Anita, Cieneguilla y La Molina. Método: Tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. Población: se utilizó una muestra representativa de 100 directores de entidades públicas de seis distritos ya mencionados. Resultado: El diseño del estudio es descriptivo correlacional, en donde se encontró que el 5% de los que dirigen los centros educativos públicos presenta motivación intrínseca alta y el 95% presenta motivación intrínseca superior. Asimismo, se halló que el 17% de los directores mencionados afirma que su gestión pública tiene un nivel alto, mientras que el 83% afirma tener un nivel superior. Sin embargo, mediante el coeficiente de correlación de Pearson no existe una relación estadísticamente significativa.

Palabras clave: motivación intrínseca; motivación extrínseca; gestión pública; gestión educativa; liderazgo

ABSTRACT:

The purpose of this research work was to determine the relationship of intrinsic motivation with public management of the directors of educational centers belonging to the Local Educational Management Unit No. 6 and comprising the districts of Chosica, Chaclacayo, Vitarte, Santa Anita, Cieneguilla and La Molina. Method: Basic type of research with a quantitative approach, non-experimental design with a correlational descriptive level. Population: a representative sample of 100 directors of public entities from six aforementioned districts was used. Result: The study design is descriptive correlational, where it was found that 5% of those who direct public educational centers present high intrinsic motivation and 95% present higher intrinsic motivation. Likewise, it was found that 17% of the directors mentioned affirm that their public management has a high level, while 83% affirm that they have a higher level. However, using Pearson's correlation coefficient, there is no statistically significant relationship.

Key words: intrinsic motivation; extrinsic motivation; public management; education management; leadership

1. INTRODUCCIÓN

La motivación intrínseca ha ganado significativa importancia en las organizaciones e instituciones educativas, objeto de nuestro estudio. Por ello es importante comenzar definiendo a la motivación intrínseca, González, Tourón y Gaviria (1994) definen a la motivación intrínseca como *“la realización de una actividad no por las recompensas externas, sino por el disfrute directo de una actividad en sí misma”*. Es decir, las personas cuando muestran interés, curiosidad o tendencia a realizar un reto, sin ninguna recompensa de por medio, es porque están intrínsecamente motivados. Es interesante la definición de Marroquín y Saucedo (2011) quienes afirman que la motivación intrínseca tiene que ver con que las organizaciones e instituciones. A diferencia de años atrás, ya no consideran importante el sometimiento del trabajador, más bien lo que desean es el compromiso e iniciativa propia. De esta manera orientan el trabajo, de tal manera que el empleado pueda buscar su propia recompensa, es decir encontrar su motivación intrínseca. Por otro lado, Timon (2013 citado por Juárez 2016) afirma que la motivación intrínseca, tiene mucho que ver con las emociones placenteras, que se convierten en recompensa, y que a su vez produce efectos motivacionales e independientes. Son entonces estos efectos, los que llevan a la acción y que están claramente relacionados con la automotivación.

Este estudio se ha realizado con el objetivo de identificar si la motivación intrínseca como variable de los directores educativos puede valerse por sí misma o guarda relación con las dimensiones de gestión pública, tales como: administración del personal, liderazgo, planeación estratégica, supervisión y monitoreo. El estudio, ha tomado una muestra representativa de directores de centros educativos públicos del nivel inicial, primaria y secundaria, que incluye además a los directores de centros educativos básico especial (CEBE), a los directores de centros educativos básico alternativo (CEBA), que pertenecen a la jurisdicción de la UGEL 06 – Lima, ubicados en 6 distritos: Chosica, Chaclacayo, Vitarte, Santa Anita, Cieneguilla y La Molina, en quienes determinaremos la existencia o no de dicha relación.

Por otro lado, García (2007) refiere que uno de los objetivos de la gestión pública, siempre fue responder a la población de manera eficiente y eficaz en las áreas donde no haya un proveedor más adecuado, esto implica competir con el sector privado. García, continúa explicando que el no haber logrado este objetivo, ha generado la pérdida de credibilidad y el descontento de la población, por lo cual las administraciones estatales están enfocadas actualmente en procesos de regeneración y cambio, es decir atender a la población con una nueva filosofía de atención, actualmente denominada como la nueva gestión pública. De aquí, podemos considerar a los gestores públicos que en situaciones extraordinarias o difíciles, han demostrado no estar a la altura de dicha exigencia. López y Arenas (2020) en un trabajo de investigación mixto y no experimental, hallaron que la calidad de los servicios en el sector público de los centros de asistencia legal gratuita se encuentra asociada con la satisfacción de los usuarios, asimismo se encontró que para el 28,2% de los usuarios, la calidad de servicios en el sector público lo ubican entre malo y regular. Esto no es muy ajeno al sector público en general, en donde muchas veces los ciudadanos manifiestan su descontento.

Siguiendo en la misma línea, y a la vez acercándonos al campo de la educación, Pérez (2014) afirma que la gestión educativa implica la instrumentación de un marco de acción, que esté alejado del paradigma burocrático, pues siempre toma decisiones verticales, fomenta la división del trabajo y, además, promueve una marcada separación entre lo administrativo y lo pedagógico, incluso queda descuidado el aprendizaje, que es la razón de ser de los centros educativos. En esta situación, se busca una gestión dentro de un marco de posibilidades, para poder cubrir las expectativas educativas de este nuevo siglo. Es aquí, donde radica la importancia de la gestión que pueda ejercer el director o directora de una comunidad educativa. Se considera que una buena gestión

pública involucra varios factores, el presente estudio pretende conocer si la motivación intrínseca es uno de esos factores, por lo cual, el objetivo del presente trabajo de investigación se podría resumir en la pregunta: ¿Cuál es la relación de la motivación intrínseca con la gestión pública de los directores de centros educativos pertenecientes a la Ugel 06?

2.- MARCO TEÓRICO

Entre las dimensiones de la variable gestión pública, que son consideradas en el presente trabajo de investigación tenemos: Según González, Tourón y Gaviria (1994) refieren que el interés por la motivación intrínseca se inicia en los años cincuenta, y que se tiene como primera referencia en este campo a White (1959), quien propuso el concepto de la *effectance motivation* (motivación de dominio), en donde explica que las personas buscan experiencias en donde puedan desarrollarse y además puedan incrementar sus capacidades. Este nuevo concepto de White, significó una nueva forma de entender a la motivación que, hasta ese entonces aceptaba la teoría que la motivación estaba basada en la reducción del impulso, satisfacción de las necesidades (Maslow 1991, Alderfer 1969 y McClelland 1987) junto al modelo basado en los incentivos de Skinner (1953). De hecho, hasta hoy se sigue considerando algunas de ellas, sobre la teoría de las necesidades de Abraham Maslow. En la década de los 80, Harter (1980 citada en Gonzales, Touron y Gaviria 1994) diseñó una escala para medir la motivación intrínseca y extrínseca, con el objetivo de aplicarlo a estudiantes escolares. Harter, fundamentó teóricamente su escala de motivación, basándose en los trabajos de White, y luego esta escala de motivación intrínseca y extrínseca, sirvió de base para diseñar nuevas escalas de motivación intrínseca que puedan ser aplicadas en diversas áreas de ocupación.

Alfaro (2012) “La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, que hace que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata” la autora entonces explica que la administración del personal cumple con su propósito de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos de la organización para lograr sus objetivos. No solo se considera el conocimiento académico, también implica la experiencia y la capacidad innata para el manejo de grupo humano del gestor público. En la misma línea encontramos a Etienne (1986) quien afirma “La administración del personal, es el sistema mediante el cual, una organización a fin de alcanzar sus objetivos, formula y aplica políticas, procedimientos y funciones para atraer posibles empleados, y mantener un ambiente de trabajo que estimule y fomente un desempeño de primera clase por parte de un personal motivado.” El autor continúa explicando que la administración del personal, es un tema que abarca mucho más, y que incluso una definición podría ser incompleta. Para el autor, hay tres componentes esenciales involucrados: la técnica, el control administrativo y las relaciones humanas.

Maxwell (1996) afirma que “El liderazgo es influencia, eso es todo, nada más, nada menos”. El autor continúa su reflexión y menciona que “el que piensa que dirige y no tiene a nadie siguiéndole, solo está dando un paseo.” Es decir, según el autor, líder no es quien logra un status, o llega a meta, sino líder es aquella persona que puede influir en otras personas y estas a su vez lo siguen. Esto indica, que un gestor público que no influye en su personal, y por lo tanto estos no lo siguen, evidentemente no está ejerciendo liderazgo.

Por otro lado, para Lussier y Achua (2011) “El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.” Es decir, según los autores el liderazgo implica varios temas a la vez, en donde no solo el líder influye en sus seguidores, sino también los seguidores influyen en su líder. En un trabajo de investigación de Flores (2020) se halló que la motivación aparentemente tiene una influencia directa en la relación del liderazgo y efectividad de

los trabajadores. Es decir, el liderazgo también podría estar influenciado por otros factores.

Según Armijo (2009) “La planificación estratégica (PE), es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones en las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno, y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen”. Además, la autora menciona que “la planificación estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción, para alcanzar dichos objetivos” se puede entender entonces, que, si una organización no elabora su planificación estratégica, está avanzando, pero sin un norte u objetivo a donde llegar. He ahí la importancia de esta dimensión de la gestión pública.

Por otro lado, Canarias, Escobes y Altamira (2010) afirman que “La planificación estratégica es un proceso, y los pasos que damos, deben ir sumando reflexión, claridad, acuerdo, sin paralizar ni bloquear el trabajo de nuestra organización, sino integrándose en el e impulsándolo”. Con respecto a la elaboración, los autores mencionan que “La elaboración del plan estratégico dura un tiempo y necesita un ritmo, pero este debe ser adaptado a nuestras posibilidades”. Esto indica que mientras se elabora el plan de acción es importante considerar que la acción y la planificación van juntas, también los autores explican que, si los que elaboran el plan estratégico, no están presentes o viviendo el día a día en el trabajo, las posibilidades de que el mencionado plan estratégico tenga éxito serán muy pocas, porque la aprobación de los trabajadores que ejecutan el proyecto será muy pobre, pues no se han sentido identificados con las ideas o propuestas formuladas. Aquí en esta dimensión también se considera la planificación de la capacitación, según Figueroa, Hidalgo y Maco (2020) encontraron que el 81% de los trabajadores de una institución pública están disconformes con la planificación de la capacitación, pues perciben que no se está cumpliendo de acuerdo a la norma. Enfocado al área educativa, esto indica, la responsabilidad que los directores educativos deben cumplir con sus docentes.

Según el Ministerio de Educación (2009), la supervisión “Es la verificación en el terreno del cumplimiento de la normatividad que rige para los centros educativos y las funciones de directores y docentes” Asimismo, respecto al monitoreo el Ministerio de educación afirma que “es el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro de los insumos, procesos y productos esperados”, de aquí se interpreta el trabajo constante que debe realizar un gestor público con su personal, con el objetivo de identificar a trabajadores eficientes, asimismo a corregir y subsanar acciones o conductas de negligencia o deficiencia, con el objetivo de brindar un mejor servicio. Por otro lado, para Vega y Nieves (2016) “el componente supervisión y monitoreo está dirigido a la detección de errores e irregularidades que no fueron detectadas en las actividades de control, permitiendo realizar las correcciones y modificaciones necesarias” Es decir, para los autores, la supervisión y el monitoreo es un componente importante dentro de las funciones de la dirección de una organización.

Si bien, el presente trabajo de investigación se enfoca en la relación de la motivación intrínseca con la gestión pública, queda abierta la interrogante para futuras investigaciones, sobre cuál sería la relación de la motivación extrínseca con la gestión pública, es decir, el factor externo como los incentivos, los reconocimientos, los ascensos y promociones, los bonos y los sueldos ¿guardarán relación con una eficiente gestión pública?

3.- MATERIALES Y MÉTODO

Fracica (1988, citado en Bernal, 2010) afirmó que “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo.” Por otro lado, Selltiz (1980, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2010) menciona que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Los autores mencionados que citaron a Selltiz indican que es importante establecer con claridad las características de la población para conocer cuáles serán los parámetros de la investigación. La población estuvo conformada por 450 directores de la Ugel N° 06 - Lima. Quienes pertenecen al sector público. Además, considerar que algunos de ellos(as), dirigen centros educativos grandes, y otros están a cargo de comunidades educativas más pequeñas. Asimismo, es oportuno mencionar que también están incluidos en nuestra población, los directores de centros educativos básico alternativo (CEBA) y directores de centros educativos básico especial (CEBE).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”. Es decir, el autor explica que los resultados que se obtendrán de dicha muestra deben ser generalizados y estadísticamente representativos. Por su lado Bernal (2010) afirmó que “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables de estudio.” A su vez Kinnear y Taylor (1993, citados en Bernal, 2010) proponen un esquema para definir una muestra: “definir la población, identificar el marco muestral, determinar el tamaño de la muestra, elegir un procedimiento de muestreo y seleccionar la muestra.” Según Weiers (1986, citado en Bernal, 2010) “las clasificaciones más utilizadas en métodos de muestreo son los diseños probabilísticos y no probabilísticos, además de diseño por atributos y por variables.” Weiers explica que los diseños probabilísticos y no probabilísticos son los más utilizados.

Para la elección de la muestra se consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir no se conoce la probabilidad con la que se pueda seleccionar a un director(a). La muestra estuvo conformada por 100 gestores públicos, que laboran en diversos centros educativos, dentro los 6 distritos que conforman la Ugel N° 6. En el presente trabajo de investigación se utilizó método hipotético-deductivo, el enfoque cuantitativo, y el diseño no experimental. Asimismo, es de nivel descriptivo correlacional, de muestreo no probabilístico por conveniencia, y de corte transversal, pues se recogió los datos en una sola oportunidad, tal como lo precisan Hernández, Fernández y Baptista (2010). La técnica empleada fue encuesta, que consiste en visitar personalmente a cada director en el centro educativo en donde labora, para que esta manera podamos facilitar su participación en la investigación, sin perjudicar sus actividades en su centro de labores. Asimismo, durante la entrevista, se le explicó la dinámica de la encuesta, en donde se utilizó 25 minutos aproximadamente para resolver los dos cuestionarios.

Para Bernal (2010) “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.” El autor explica puede responder a una o más variables, asimismo permite estandarizar y uniformar el proceso de obtención de los datos, el autor además recalca que un cuestionario mal diseñado

puede recoger información incompleta, datos inexactos que al final van a proporcionar una información con poca credibilidad. Por otro lado, Brace (2008, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010) afirmó que “un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis.” También Hernández, Fernández y Baptista explican que los tipos de preguntas en un cuestionario pueden ser variados, sin embargo, los tipos de pregunta más utilizadas son las preguntas abiertas y las preguntas cerradas. Esto indica que las preguntas cerradas contienen categorías o en otros casos opciones de respuesta.

Para el presente estudio se realizó una búsqueda de instrumentos ya utilizados o validados y que pudieran medir la Motivación Intrínseca y la Gestión Pública, en donde se dio importancia a los instrumentos que hayan sido aplicados en el ámbito educativo. Para ello se utilizaron dos instrumentos: el primero es “Cuestionario de motivación intrínseca laboral” que consta de 25 preguntas y con 4 respuestas opcionales cada una, y el segundo es “Evaluación de la calidad de gestión del personal directivo” que consta de 20 ítems y con 4 respuestas opcionales cada una, aplicándose a cada director de manera individual. La recolección de datos se realizó en los meses de setiembre y octubre del año 2018, en donde se tuvo que visitar a cada director en su comunidad educativa, para poder aplicarle los dos instrumentos. La administración de la prueba se realizó de forma individual, un tiempo de 25 minutos aproximadamente.

Los datos obtenidos, a través de los dos instrumentos, fueron revisados y pasados al programa Excel, que de acuerdo al cronograma se realizó en el mes de noviembre del año 2018. Una vez obtenida la información de los 2 instrumentos aplicados, se pasó al análisis de los datos recogidos, con el paquete estadístico SPSS, los cuales se podrán transformar a gráficos de los porcentajes y resultados, sobre la motivación intrínseca de los directores de centros educativos, y su relación con la gestión pública. Cada una de las tablas será debidamente interpretada

4.- RESULTADOS

4.1.- Resultados Descriptivos

Respecto al coeficiente Alfa se halló que ambos instrumentos utilizados presentan un alto nivel de confiabilidad de acuerdo a la tabla 1.

Tabla 1.

Confiabilidad de los instrumentos mediante el alfa de Cronbrach

| Ítems | Instrumento 1 | Instrumento 2 |
|-------------------|---------------|---------------|
| Alfa de Cronbach | 0,864 | 0,920 |
| Nro. de elementos | 20 | 20 |

Fuente: Rolly Guillermo Rivas Huaman (2020)

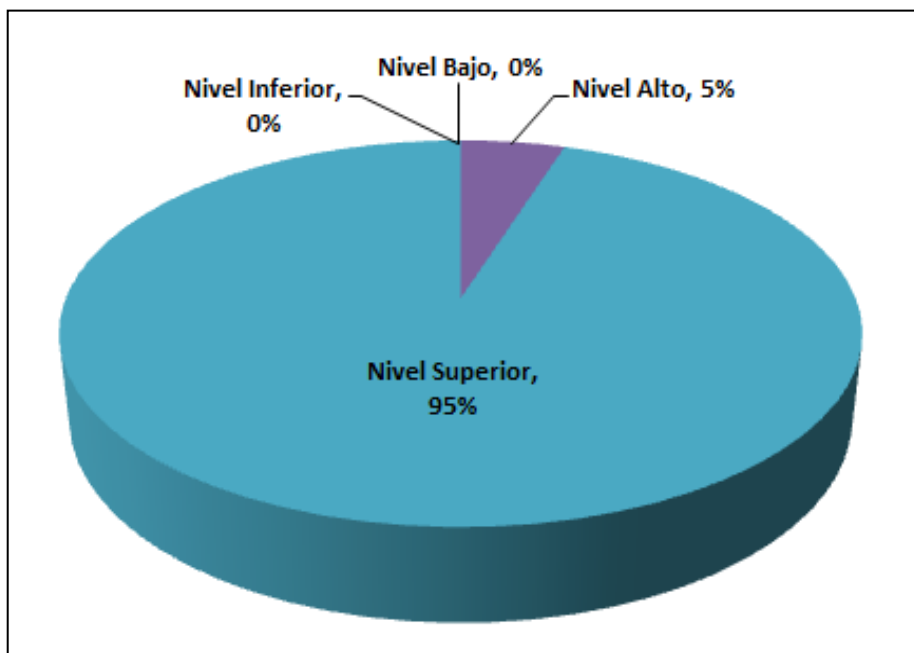
Análisis de la tabla 2. De la información extraída mediante el instrumento “Cuestionario de la motivación intrínseca laboral” aplicado a la muestra de 100 directores se identifica que el 5% de los directores y directoras de los 6 distritos que conforman la UGEL N° 06 – Lima tienen un nivel alto de motivación intrínseca. Según la figura 1 un 95% que tienen una percepción de nivel superior de su motivación intrínseca.

Tabla 2.
Estadísticos de la variable motivación intrínseca

| Estadísticos | Motivación intrínseca | |
|---------------------|-----------------------|-------|
| N | 100 | |
| Media | 85,46 | |
| Mediana | 85,00 | |
| Moda | 82 | |
| Desviación estándar | 5,771 | |
| Varianza | 33,301 | |
| Asimetría | -0,023 | |
| Curtosis | 0,240 | |
| Mínimo | 69 | |
| Máximo | 100 | |
| Percentiles | 25 | 82,00 |
| | 50 | 85,00 |
| | 75 | 89,00 |

Fuente: Rivas (2020)

Figura 1.
Motivación intrínseca de los directores de los 6 distritos que conforman la UGEL N° 06 -Lima



De los resultados estadísticos de la variable gestión pública de los directores y directoras de los centros educativos de la UGEL N° 06 en Lima, se encontró una media de 68.15 ± 8.274 puntos, situándose en el nivel superior (61 – 80). Esto indica que las puntuaciones de la gestión pública tienen distribución asimétrica.

Tabla 3.

Estadísticos de la variable gestión pública

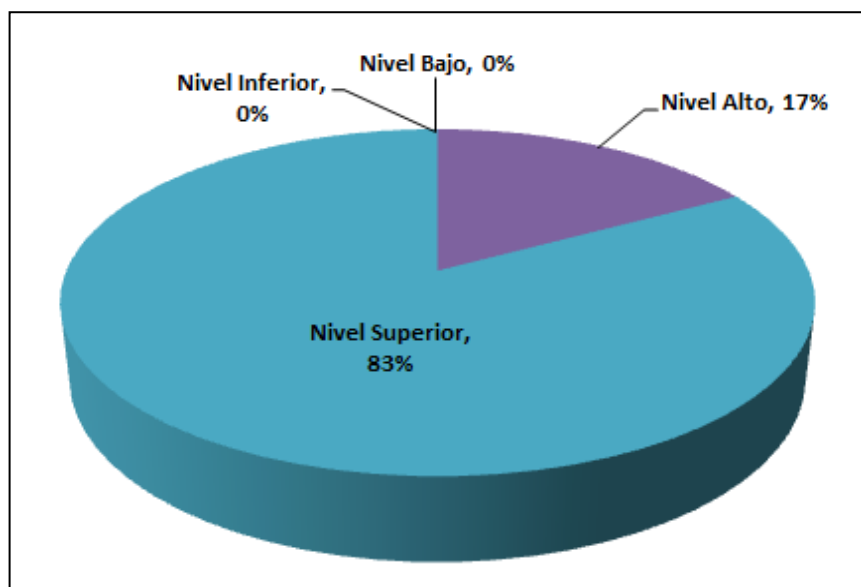
| Estadísticos | Gestión pública | |
|---------------------|-----------------|-------|
| N | 100 | |
| Media | 68,15 | |
| Mediana | 68,00 | |
| Moda | 80 | |
| Desviación estándar | 8,274 | |
| Varianza | 68,452 | |
| Asimetría | -0,504 | |
| Curtosis | 0,022 | |
| Mínimo | 41 | |
| Máximo | 80 | |
| Percentiles | 25 | 62,25 |
| | 50 | 68,00 |
| | 75 | 75,00 |

Fuente elaborado por el autor: Rivas (2020)

Análisis de la tabla 3. De la información extraída mediante el instrumento “Evaluación de la calidad de gestión del personal directivo en la institución educativa” aplicado a la muestra de 100 directores y directoras se identifica que el 17% considera tener un nivel alto de gestión pública, mientras que, como se observa en la figura 2. Un 83% de los gestores educativos percibe tener un nivel superior de gestión pública.

Figura 2.

Gestión pública de los directores de los 6 distritos que conforman la UGEL n° 06.



Análisis de la tabla 4. De la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se encontró que existe significancia asintótica mayor al 0,05 en las dos variables, esto indica que existe normalidad en la distribución alrededor de la media.

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

| | | Motivación intrínseca | Gestión pública |
|--|--------------------------|-----------------------|-----------------|
| N | | 100 | 100 |
| Parámetros normales^{a,b} | Media | 85,46 | 68,15 |
| | Desviación típica | 5,771 | 8,274 |
| Diferencias más extremas | Absoluta | 0,063 | 0,089 |
| | Positiva | 0,063 | 0,076 |
| | Negativa | -0,050 | -0,089 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | | 0,063 | 0,089 |
| Sig. Asintót. (bilateral) | | 0,200 | 0,052 |

Fuente elaborado por el autor: Rivas (2020)

4.2.- Resultados inferenciales

Análisis de correlación y pruebas de hipótesis

Hipótesis general

H_G Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima.

H₀ No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima.

Tabla 5.

Correlación de Pearson entre la motivación intrínseca y la gestión pública

| | | Motivación intrínseca | Gestión pública |
|------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| Motivación intrínseca | Coeficiente de Correlación | 1 | 0,178 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,077 |
| | N | 100 | 100 |
| Pearson | Coeficiente de Correlación | 0,178 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,077 | . |
| | N | 100 | 100 |

Interpretación

Los resultados del análisis estadístico realizado mediante el coeficiente de correlación de Pearson indican que: $r = +0,178$ y $p = +0,077$; teniendo en cuenta que el valor permitido de p debe ser menor a $0,05$, no es significativa porque es mayor a $+0,05$. Con los datos que se analizaron anteriormente, se puede afirmar que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y la gestión pública. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula, de esta manera: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima.

5.- DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación indican que no existe relación estadísticamente significativa ($r = 0,178$) entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directores de los 6 distritos que conforman la UGEL N° 06 - Lima. Pero para interpretar el nivel de correlación entre las variables motivación intrínseca y gestión pública en las instituciones mencionadas, se utilizó la escala de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson que mostramos a continuación:

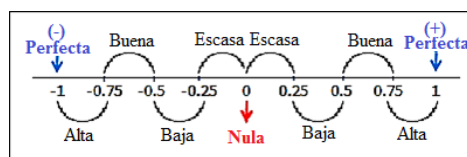


Figura 3. Escala para interpretar el coeficiente de correlación de Pearson

Tomando en cuenta esta escala, se puede afirmar que existe una relación escasa entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directores de los 6 distritos que conforman la UGEL N° 06 - Lima.

Los resultados de las cuatro dimensiones de la variable gestión pública, nos indican que existe una relación escasa ($r = -0,130$) entre la dimensión administración del personal y la variable motivación intrínseca, además también nos indican que existe una relación escasa ($r = 0,158$) entre la dimensión liderazgo y la variable motivación intrínseca, además también nos indican que existe una relación escasa ($r = 0,093$) entre la dimensión planeación estratégica y la variable motivación intrínseca, por último nos indican también que existe una relación escasa ($r = 0,163$) entre la dimensión supervisión y monitoreo y la variable motivación intrínseca.

Con respecto a la investigación de Palma (1998) en trabajadores, profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, los resultados fueron que se encontró un bajo nivel de correlación entre la motivación y el clima laboral, lo que indica la independencia de cada uno de estas variables, y lo importante de convertir la motivación en un factor importante para cumplir metas y objetivos en la institución. En comparación con este estudio, se obtuvo como resultado que la mayoría de los directores tienen una motivación intrínseca de nivel superior para realizar sus funciones educativas (figura 1), en cuanto a la gestión pública, se obtuvo como resultado que la mayoría de los directores tienen un nivel superior (figura 2), pero no existe relación entre ambas variables, por lo tanto con respecto a la relación de la motivación con la otra variable, se encontró que existe similitud entre los resultados de la investigación citada con los resultados de la presente investigación.

En cuanto al estudio de Díaz (1988) realizado en la ciudad de México, con respecto a la motivación en el centro de trabajo, para ello encuestó a los trabajadores, y encontró que el 68% de los trabajadores estaba conforme con su trabajo, pues se sentían a gusto; sin embargo, el investigador enfatiza que esto se debe a que en su hogar han podido satisfacer muy bien se necesidad a cariño y afecto, es decir, no van al trabajo a buscar buenas relaciones humanas, sino a cumplir con su necesidad de valía, que tiene que ver con la motivación intrínseca. En comparación con este estudio, se obtuvo como resultado que la mayoría de los directores tienen una motivación intrínseca de nivel superior para realizar sus funciones educativas, del 100% (100) de los directores de los 6 distritos que conforman la UGEL N° 06 de Lima, el 5% indican que su motivación intrínseca tienen un nivel alto y el 95% tienen un nivel superior, por lo tanto con respecto a la motivación intrínseca se encontró que no existe similitud entre los resultados de la investigación citada con los resultados de la presente investigación.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación indican que no existe una relación significativa (coeficiente de correlación de Pearson: $r = +0,178$) entre las variables motivación intrínseca y gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 en Lima. Los resultados se interpretan que los directores de estas instituciones educativas tienen una actitud excelente en cuanto a su motivación intrínseca para trabajar y también realizan una gestión pública de forma muy óptima, alcanzando así muchos objetivos institucionales, pero también se obtuvo como resultado que su motivación intrínseca y su gestión pública no se relacionan. Estos resultados de la investigación indican también que no existe una relación significativa ($r = +0,130$) entre la variable motivación intrínseca y la dimensión administración del personal de los directores de la UGEL N° 06 en Lima. Los resultados se interpretan que los directores de estas instituciones educativas tienen una actitud excelente en cuanto a su motivación intrínseca para trabajar y también realizan una administración del personal de forma óptima, alcanzando varios objetivos institucionales, pero también se obtuvo como resultado que su motivación intrínseca y su administración del personal no se relacionan.

Estos resultados de la investigación indican también que no existe una relación significativa ($r = +0,158$) entre la variable motivación intrínseca y la dimensión liderazgo de los directores de la UGEL N° 06 en Lima. Los resultados se interpretan que los directores de estas instituciones educativas tienen una actitud excelente en cuanto a su motivación intrínseca para trabajar y también realizan un liderazgo de forma muy óptima, alcanzando varios objetivos institucionales, pero también se obtuvo como resultado que su motivación intrínseca y su liderazgo no se relacionan.

Estos resultados de la investigación indican también que no existe una relación significativa ($r = +0,093$) entre la variable motivación intrínseca y la dimensión planeación estratégica de los directores de la UGEL N° 06 en Lima. Los resultados se interpretan que los directores de estas instituciones educativas tienen una actitud excelente en cuanto a su motivación intrínseca para trabajar y también realizan una planeación estratégica de forma muy óptima, alcanzando varios objetivos institucionales, pero también se obtuvo como resultado que su motivación intrínseca y su planeación estratégica no se relacionan.

Estos resultados de la investigación indican también que no existe una relación significativa ($r = +0,163$) entre la variable motivación intrínseca y la dimensión supervisión y monitoreo de los directores de la UGEL N° 06 en Lima. Los resultados se interpretan que los directores de estas instituciones educativas tienen una actitud excelente en cuanto a su motivación intrínseca para trabajar y también realizan una supervisión y monitoreo de forma muy óptima, alcanzando varios objetivos institucionales, pero también se obtuvo como resultado que su motivación intrínseca y su supervisión y monitoreo no se relacionan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alderfer, C. (1969) *An empirical test of a new theory of human needs*. Organizational Behavior and Human Performance. 4 (2), pp. 142-175. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/003050736990004X>
- Alfaro, M. (2012) *Administración de personal*. Red Tercer Milenio: México. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Armijo, M. (2009) *Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. ILPES/CEPAL. Recuperado de

- https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf
- Canarias, E., Escobés, E. y Altamira, F. (2010) *Manual de planificación estratégica. ¿Quiénes somos? ¿De dónde venimos? ¿A dónde vamos?* Berekintza. Recuperado de http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/367_CAST-3sgestion5.pdf
- Etienne, G. (1986) *Educación médica y salud*. Vol 20 n° 2. Pp 238. Recuperado de <http://hist.library.paho.org/Spanish/EMS/6926.pdf>
- Figuroa, A.; Hidalgo, I. & Maco, J. (2020) Derecho de capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. Vol. 7 (2). Recuperado de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/176/213>
- Flores, F. (2020) Liderazgo, motivación y Efectividad Funcional en los trabajadores de la empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. Vol. 7 (2) Recuperado de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/179/218>
- García, I. (2007) *La nueva gestión pública: evolución y tendencias*. Presupuesto y gasto publico N° 47. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2341565>
- González, M., Tourón, J. y Gaviria, J. (1994) *La orientación motivacional intrínseco-extrínseca en el aula: validación de un instrumento*. 46(1) Revista de pedagogía p 35 – 51 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=54461>
- Juárez, D. (2016) *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>
- López, E. (2000). *Estrategias de configuración conductual. Preniveles de excelencia en la operatividad motivacional del rol docente*. Trabajo de Maestría no Publicado. C.I.P.S.S.V. Táchira.
- López, F. & Arenas, S. (2020) Gestión de la calidad y satisfacción de los usuarios de los centros de asistencia legal gratuita de Lima. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. Vol. 7(2) Recuperado de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/177/212>
- Lussir, R. y Achua, C. (2011) *Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cosegraf. Recuperado de <http://www.ucipfq.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- McClelland, D. C. (1987) *Human Motivation*. Cambridge University Press. Re-issued in digitally printed versión 2009. Recuperado de https://www.amazon.com/-/es/David-C-McClelland-ebook/dp/B00KILLKDM#reader_B00KILLKDM
- Marroquín, R., Saucedo, G. (2011) *Propuesta de un manual de técnicas de motivación intrínseca para incrementar la satisfacción laboral*. Universidad de san Carlos de Guatemala. Recuperado de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1898.pdf
- Maslow, A. (1991) *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://www.academia.edu/26151076/MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD_MASLOW_ABRAHAM_H?auto=download
- Maxwell, J. (1996) *Desarrolle el líder que está en usted*. Editorial Caribe: EEUU. Recuperado de <https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf>

- Minedu (2009) *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. P.6
Recuperado de file:///C:/Users/quill/Downloads/supervision_pedagogica.pdf
- Palma, S. (1998). *Motivación y desempeño laboral*. Separata Fac. Psicología URP. Lima.
- Pérez, A. (2014) *Enfoques de la gestión escolar: una aproximación en el contexto latinoamericano*. Artículo. Universidad pedagógica nacional. México. Recuperado de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/3693/3658>
- Salazar Saldaña, L. (2010). *Calidad de gestión del personal directivo en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos, 2009*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/browse?type=author&value=Salazar+Salda%C3%B1a%2C+Lastenia>
- Skinner, B. F. (1953) *Science and Human Behaviour*. New York: MacMillan. Traducción española: *Ciencia y Conducta Humana*. Barcelona: Martínez Roca.
- Vega, L. y Nieves, A. (2016) *Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno*. Sistema de información científica REDALYC. Vol. 22 (1). <https://www.redalyc.org/html/1815/181543577007/>
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>