

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN
LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BÁSICA REGULAR ANDAHUASI.**

PRESENTADO POR:

GIULIANA DEL PILAR CABALLERO PASCACIO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

Dr. Daniel Lecca Ascate

HUACHO - 2023

CABALLERO PASCACIO GIULIANA EXP 024299

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udea.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repobib.ubicbio.cl Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	www.redicces.org.sv Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	docslide.net Fuente de Internet	2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA BÁSICA REGULAR ANDAHUASI.**

GIULIANA DEL PILAR CABALLERO PASCACIO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Daniel Lecca Ascate

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA
HUACHO
2023**

The logo of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, Huacho, is a circular emblem. It features a central figure, likely a rooster or a similar animal, surrounded by a gear and other symbols. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRION" is written around the top inner edge of the circle, and "HUACHO" is at the bottom. The logo is semi-transparent and serves as a background for the text.

DEDICATORIA

A Dios.

Por permitirme llegar hasta hoy y darme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres y hermanos.

Por su gran ejemplo de superación y valioso apoyo en cada momento de mi vida.

Giuliana del Pilar Caballero Pascacio

AGRADECIMIENTO

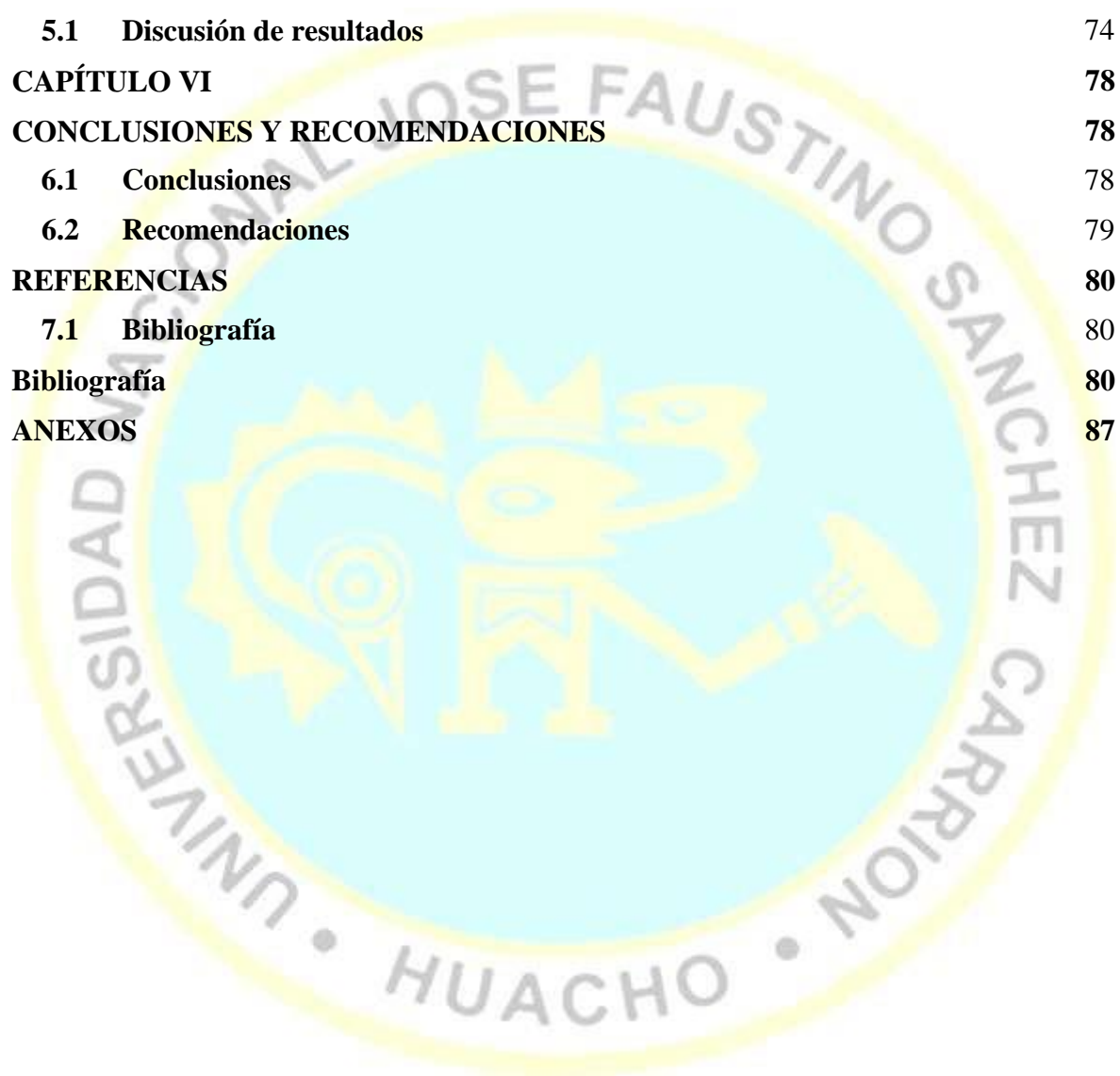
Este trabajo de investigación es un esfuerzo en el cual participaron distintas personas aportando, motivándome, apoyándome, etc., a las cuales quiero agradecer en este apartado.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	7
1.6 Viabilidad del estudio	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Investigaciones internacionales	9
2.1.2 Investigaciones nacionales	20
2.2 Bases teóricas	24
2.3 Hipótesis de investigación	42
2.3.1 Hipótesis general	42
2.3.2 Hipótesis específicas	42
2.4 Operacionalización de las variables	43
CAPÍTULO III	45
METODOLOGÍA	45
3.1 Diseño metodológico	45
3.2 Población y muestra	47
3.2.1 Población	47
3.2.2 Muestra	47
3.3 Técnicas de recolección de datos	47

3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	50
CAPÍTULO IV		51
RESULTADOS		51
4.1	Análisis de resultados	51
4.2	Contrastación de hipótesis	70
CAPÍTULO V		74
DISCUSIÓN		74
5.1	Discusión de resultados	74
CAPÍTULO VI		78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		78
6.1	Conclusiones	78
6.2	Recomendaciones	79
REFERENCIAS		80
7.1	Bibliografía	80
Bibliografía		80
ANEXOS		87



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Independiente Motivación laboral.....	43
Tabla 2: Variable Dependiente Desempeño docente.....	43
Tabla 3: Necesidades básicas	52
Tabla 4: Seguridad.....	53
Tabla 5: Pertenencia	54
Tabla 6: Autoestima	55
Tabla 7: Autorrealización	56
Tabla 8: Planeación y proceso de aprendizaje.....	57
Tabla 9: Comunicación oral y escrita.....	58
Tabla 10: Actitud.....	59
Tabla 11: Trabajo en equipo.....	60
Tabla 12: Orientación y apoyo a estudiantes.....	61
Tabla 13: Capacidad para resolver problemas.....	62
Tabla 14: Evaluación del aprendizaje.....	63
Tabla 15: Formación del profesor	64
Tabla 16: Pruebas de chi-cuadrado Necesidades básicas - Desempeño docente	65
Tabla 17: Medidas simétricas Necesidades básicas - Desempeño docente.....	65
Tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado Seguridad - Desempeño docente.....	66
Tabla 19: Medidas simétricas Seguridad - Desempeño docente	66
Tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado Pertenencia - Desempeño docente	67
Tabla 21: Medidas simétricas Pertenencia - Desempeño docente	67
Tabla 22: Pruebas de chi-cuadrado Autoestima - Desempeño docente	68
Tabla 23: Medidas simétricas Autoestima - Desempeño docente.....	68
Tabla 24: Pruebas de chi-cuadrado Autorrealización - Desempeño docente	69
Tabla 25: Medidas simétricas Autorrealización - Desempeño docente	69

Tabla 26: Correlación Necesidades básicas - Desempeño de los docentes.....	70
Tabla 27: Correlación Seguridad - Desempeño de los docentes.	71
Tabla 28: Correlación Pertenencia - Desempeño de los docentes.....	72
Tabla 29: Correlación Autoestima - Desempeño de los docentes.....	72
Tabla 30: Correlación Autorrealización - Desempeño de los docentes	73



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Maslow. (1943).....	31
Figura 2: Modelo de ERG (1969)	33
Figura 3: Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961).....	34
Figura 4: La teoría de la motivación – higiene de Herzberg (1959)	36
Figura 5: Necesidades básicas.....	52
Figura 6: Seguridad	53
Figura 7: Pertenencia.....	54
Figura 8: Autoestima	55
Figura 9: Autorrealización	56
Figura 10: Planeación y proceso de aprendizaje	57
Figura 11: Comunicación oral y escrita	58
Figura 12: Actitud	59
Figura 13: Trabajo en equipo	60
Figura 14: Orientación y apoyo a estudiantes	61
Figura 15: Capacidad para resolver problemas	62
Figura 16: Evaluación del aprendizaje	63
Figura 17: Formación del profesor.....	64

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Con este fin se aplicaron los instrumentos a 23 docentes y al director de la Institución Educativa en estudio. Las hipótesis formuladas planteaban que si existe relación significativa entre las variables. El estudio planteado fue de tipo no experimental, de naturaleza descriptiva correlacional, de corte transversal. La información se recolectó a través de la aplicación del cuestionario como instrumento principal. Para el procesamiento estadístico se utilizó la prueba chi cuadrado y la correlación de Pearson el programa SPSS. Los resultados encontrados permitieron comprobar las hipótesis planteadas, es decir que la motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Se formularon las conclusiones y recomendaciones del caso

Palabras clave: Motivación, motivación laboral, desempeño docente, satisfacción laboral, necesidades, autoestima, autorrealización, pertenencia, planeación, comunicación, trabajo en equipo, evaluación, formación docente.

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship between work motivation and performance of teachers of School Basic Regular Andahuasi. To this end instruments 23 teachers and the director of the Educational Institution study apply. The formulated hypothesis is that if there is significant relationship between the variables. The proposed study was non-experimental, correlational descriptive, cross-sectional. The information is collected through the questionnaire application as the main instrument. For statistical processing test we were used chi square and Pearson correlation SPSS. Results allowed to check the hypotheses, that work motivation is directly related to the performance of teachers of School Basic Regular Andahuasi. The conclusions and recommendations of the case were made.

Keywords: Motivation, work motivation, teaching performance, Job satisfaction, needs, self-esteem, self-realization, belonging, planning, communication, teamwork, evaluation, teacher training

INTRODUCCIÓN

En todos los ámbitos interviene la motivación como mecanismo para lograr objetivos y alcanzar metas, ya que, representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para las personas y la sociedad. La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite encaminar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y enfocándolo más para el logro de los objetivos que importan a la empresa o institución donde labora.

La motivación es de importancia para cualquier área, si se considera en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta al atender a sus clientes, o por lo menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, se puede indicar que las culturas positivas las construyen las personas, por tal motivo se debe pensar ¿qué se puede hacer para estimular al trabajador a dar lo mejor de ellos mismos?, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la empresa como los suyos propios.

Este proyecto de investigación se enfoca en la importancia del talento humano en las organizaciones, -en nuestro caso en una institución educativa- por lo tanto se presentan algunos factores que determinan la motivación laboral y cómo pueden influir en el desempeño de los docentes. Se considera que mediante la implementación de políticas que los beneficien se puede lograr que ellos se sientan satisfechos en sus lugares de trabajo y así obtener una mejora en la productividad de la institución.

Bajo este planteamiento se presenta el proyecto titulado “Relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi” con el propósito de analizar el grado de motivación de los docentes de la Institución, y cómo esto puede influir en el desempeño de sus funciones.

La metodología utilizada para llevar a cabo el proyecto se basa en una investigación de campo en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, aplicando una encuesta a sus empleados que permita definir las expectativas que tienen con respecto al salario, el

clima organizacional, las relaciones laborales y la filosofía de gestión, considerando éstos como factores que inciden directamente en la motivación laboral.

La tesis se estructura de la siguiente manera:

- El capítulo I, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, en donde hacemos la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema y la justificación de la investigación.

- El capítulo II, MARCO TEÓRICO, presentamos los antecedentes y las bases teóricas del tema de la investigación.

- El capítulo III, METODOLOGÍA, se indica el diseño metodológico, la población y muestra, y las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.

- El capítulo IV, RESULTADOS, que es la autoevaluación de los procedimientos empleados.

- El capítulo V, DISCUSIÓN de los posibles alcances y significados de la investigación.

- En el capítulo VI, las CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES, en donde hacemos referencia a los resultados precisos que obtuvimos en el desarrollo de la investigación, y donde se realiza el planteamiento de estrategias y medidas de acción a tomar para la solución del problema que se investigó.

- En las REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, presentamos las fuentes consultadas para la realización de la investigación y redacción del informe.

- Los ANEXOS, aquí consideramos los instrumentos y otro tipo de documento que han sido necesarios para el desarrollo del trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El concepto de motivación se ha utilizado en diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada forma, es decir, que origina un comportamiento determinado, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, las cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o en necesidades secundarias (autoestima, afiliación,) un sentimiento que nos lleva, nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha, los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, los motivos pueden satisfacer en muchas formas.

(Churuden & Sherman, 1986) expresan que:

“La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio. Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y los sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las que

atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones. Asimismo, este mismo autor también define que “la satisfacción que los individuos reciben en su empleo, depende en mucho el grado hasta el cual tanto el puesto como todo lo relacionado con el cubran sus necesidades y deseos”. (p. 283).

En virtud que gran parte de la motivación de un individuo es inconsciente no se da cuenta claramente de todas sus necesidades. Por lo tanto es más difícil obtener una evaluación exacta de las necesidades de un individuo. Los deseos son los anhelos conscientes por cosas o condiciones que un individuo cree que le aportará satisfacción.

(Churuden & Sherman, 1986) expresan que: “la satisfacción en el trabajo está considerada como una importante dimensión del proceso motivacional que refleja el grado hasta el cual el individuo percibe sus necesidades y deseos y la forma en que satisfacerse”. (p. 285).

Dentro de este mismo contexto se desprende según el autor (Robbins & Coulter, 1996), el cual define la satisfacción en el trabajo como: Una variable al comportamiento organizacional, es decir, que es la actitud general del individuo ante su propio trabajo, la diferencia entre la cantidad de recompensa que reciben los trabajadores y la cantidad que creen deberían recibir. Así mismo considera que es indispensable que la gente se interese en las actitudes del personal, porque estos son un aviso de problemas potenciales en la organización. Un personal satisfecho traslada su satisfacción a su vida y a su salud. Estas satisfacciones se traducen en una mayor productividad, en menos faltas al trabajo y en la disminución de los niveles de rotación. (p. 189).

Sin embargo un desconocimiento de insatisfacción en los trabajadores por parte de las organizaciones, en nuestro caso, la Dirección de las Instituciones Educativas, corre el riesgo de alimentar la presencia de escenarios desfavorables que restrinjan la identificación, el compromiso, los deberes, las obligaciones y la participación del personal docente dentro de su entorno laboral.

Por tales razones, se desprenden que estas condiciones podrían generar una pérdida del espíritu productivo y una posible entropía organizacional.

Además (Bateman & Snell, 2001), plantea que:

“Es ventajoso para las organizaciones cualquiera que sea su tipo; tener una fuerza laboral satisfecha, pues esto conduce a menor ausentismo, rotación, daño, demandas, huelgas, costos médicos, cobros, sabotajes, por el contrario permite crear producto de mayor calidad, ya que los empleados expresan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades, como Abandono, el cual puede expresarse mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia. Además se debe considerar que se pueden dar factores de negligencias, implicados actitudes pasivas que pueden permitir que una situación pueda empeorar para alcanzar las metas organizacionales, y que pueden llevar al aumento de errores”. (p. 75).

Desde las perspectivas anteriores se debe tener en cuenta los factores de riesgo que puedan influir de forma directa en el desempeño de las funciones de cualquier docente, afectando el desarrollo de las actividades pedagógicas, y esto no depende solo de las habilidades de los docentes, sino también de su motivación.

Según (Chiavenato, I., 2000) el desempeño laboral, “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr objetivos”. (p. 359). Además se debe considerar una serie de características individuales como la capacidad, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que puedan afectar resultados y los cambios sin precedente que están dando en las organizaciones.

Igualmente se puede decir que la mejora del desempeño profesional será factible en la medida en que este se oriente a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y consideración. Por ello se debe asumir un referencial por competencias, que ponga de relieve un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. Igualmente se hace necesario el cambio de visión de todos los profesionales como en el ámbito de la educación, el cual asume un rol determinante en las sociedades,

con cada una de las acciones que emprende, y que sirven de modelo para las nuevas generaciones venideras.

En otro orden de ideas, se puede decir que la labor docente siempre ha sido vista como una actividad digna, que ha servido de modelo para inculcar valores morales, que permitan convivir en una sociedad basada en la ética y la justicia, fomentar el respeto, la solidaridad en pos de compartir en paz. Pero para que todo esto surja de una forma positiva, debe existir en el docente como punto de partida, la vocación de servicio y motivación, para realizar sus labores con sentido de pertenencia, y estar comprometidos con los objetivos y las metas que tengan las instituciones en donde estos prestan su labor.

En cuanto a lo antes expuesto, (Chacón, 1997) expresa que las organizaciones educativas “son centros de trabajos educativos que tiene como objeto desarrollar programas educativos, culturales, donde deben haber liderazgo social y participativo”. (p. 33). Sin embargo estos actores deben estar motivados y tener satisfechas todas sus necesidades para sentirse compensado por la actividades que realizan.

En la provincia de Huaura, se encuentra la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, ubicado en el distrito de Sayán, a 41 km, de la ciudad de Huacho. En la actualidad, esta institución atiende una matrícula escolar de 305 estudiantes. La creación de este plantel se describe según Resolución Directoral Zonal N 0355-84 de fecha 30 de marzo de 1984, en donde acuden a sus clases 23 docentes de la ciudad de Huacho y Sayán, porque no son habitantes en donde se encuentra la institución.

De acuerdo a un sondeo entre los docentes, realizado por la autora, el cual se realizó con la intención de conocer su opinión acerca de los factores que los motivan al desempeñar sus funciones, se verificó que dentro de esta institución educativa, se vienen presentando cierto grado de insatisfacción por parte de ellos, ya que sus condiciones actuales no son las más óptimas para llevar a cabo sus actividades con mayor eficiencia y eficacia.

Desde estas perspectivas la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, requiere superar esta dificultad, o por el contrario puede presentar consecuencias adversas a las metas educacionales, ya que si sus docentes no están motivados y satisfechos, tendrán

un menor rendimiento en su desempeño pedagógico, afectando directamente a los estudiantes y por ende al cumplimiento de los objetivos del presente año.

Por todas estas razones planteadas surge la necesidad de analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi; a fin de elevar los niveles de productividad y excelencia, empleando factores motivacionales que permitan el desarrollo de las actividades con mayor compromiso de enseñanza, para que nuestras generaciones copien modelos de sus educadores, los que van a estar satisfechos con lo que hacen ya que se verán reivindicados de acuerdo a sus labores encomendadas.

Frente a tal planteamiento descrito surge la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi?

Para resolver este problema, se realizará este estudio y determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los docentes y arribar a conclusiones que logren garantizar el desarrollo del trabajo pedagógico entre docentes y estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre las necesidades básicas y el desempeño de los docentes?
- b) ¿Qué relación existe entre la seguridad y el desempeño de los docentes?
- c) ¿Qué relación existe entre la pertenencia y el desempeño de los docentes?
- d) ¿Qué relación existe entre la autoestima y el desempeño de los docentes?
- e) ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño de los docentes?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre las necesidades básicas y el desempeño de los docentes.
- b) Determinar la relación que existe entre la seguridad y el desempeño de los docentes.
- c) Determinar la relación que existe entre la pertenencia y el desempeño de los docentes.
- d) Determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño de los docentes.
- e) Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño de los docentes.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

Ante la desmotivación de algunos docentes, y una inadecuada conducta social de éstos últimos, que se manifiesta por dificultad de integración y relación con los demás, se ha optado por investigar a cerca de la influencia de la motivación laboral, puesto que se busca que el desempeño de los docentes, sea el óptimo, lo que contribuirá a una educación de calidad.

Relevancia Social

El presente trabajo es relevante para la sociedad porque contribuirá en mejorar la relación laboral de los docentes, y por ende mejorar progresivamente la enseñanza aprendizaje, así como el futuro nivel profesional de los estudiantes.

Implicaciones prácticas

Posee implicaciones prácticas porque permitirá desarrollar la autoestima en los estudiantes y docentes, fomentar actitudes y valores de solidaridad, dialogo y convivencia, así como renovar el autorespeto y las capacidades sociales para una visión positiva de la vida.

Valor teórico

El aporte teórico estará centrado en la motivación laboral y el desempeño docente mediante la relación que pudiera existir entre ambas.

Utilidad metodológica

La utilidad metodológica está orientada a la generación de estrategias que mejoren las relaciones entre docentes y la dirección lo que generará una mejor enseñanza a los estudiantes.

1.5 Delimitaciones del estudio

Para realizar el presente trabajo, se ha realizado las coordinaciones respectivas con el personal directivo y administrativo de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Para el desarrollo del trabajo de campo se cuenta con recursos financieros necesarios, en lo que respecta a recursos humanos, el asesor de la investigación será un docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; además se contará con el apoyo permanente del equipo de docentes consejeros del desarrollo de tesis.

En cuanto a las variables involucradas en el estudio: Relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi está enmarcada en fomentar la asertividad y su contribución social en los jóvenes estudiantes, y referente a la variable dependiente cual es desempeño de los docentes, ésta abarcará la descripción de la misma.

Los límites de estudio referente a la población están centrados a los docentes de la Institución Educativa en mención. Existen limitaciones de tiempo ya que para el trabajo de campo está previsto en el periodo de dos meses.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación fue posible gracias a la facilidad que nos brindaron las autoridades la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, así como de los docentes y demás integrantes de la comunidad educativa.

Técnica

Este proyecto de tesis tiene todos los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Ambiental

Es oportuno remarcar que por ser una investigación netamente académica, no afectará el medio ambiente en ninguno de sus niveles.

Financiera

El presupuesto y el financiamiento de la inversión está debidamente garantizado por el investigador.

Social

Se ha conformado un equipo de apoyo, el mismo que ya está comprometido e implementado para que su participación sea más pertinente y eficiente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(García, 2016) realizó la siguiente investigación: La Motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid. Con la presente investigación se pretende exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores. (p. 5)

Tipo de diseño metodológico: Se realizó una investigación de tipo no experimental.

Muestra: compuesta por 20 trabajadores comprendidos en un rango de 25 a 45 años con o sin cargas hipotecarias o familiares.

Instrumentos: La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la entrevista personalizada y dialogada.

Conclusiones:

El desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental.

La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45% de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% de los entrevistados abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral.

Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a gusto, etc.

El objetivo para las empresas debería ser no solo plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor parar la consecución de los objetivos de la empresa.

Según los resultados los entrevistados exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30% a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos.

El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje seria para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salario pero también los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales como aportación del desarrollo de su trabajo, aunque no sea un salario retribuido económicamente. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica.

No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa. Las personas entrevistadas valoran su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo, al respeto y con mayor porcentaje al reconocimiento por parte del superior o jefe de su trabajo.

Por otro lado las personas entrevistadas que valoraban mala su relación con su superior o jefe, lo atribuyen a la falta de reconocimiento de este a su trabajo. Los trabajadores expone con estos datos que el reconocimiento por parte de su superior o jefe es un elemento motivador para la realización de su trabajo, la inversión en estos elementos motivadores no tiene gasto económico pero si gran repercusión en los trabajadores y en consecuencia en su desarrollo del trabajo.

El trabajador necesita sentirse reconocido tanto por su jefe o directivo como por sus compañeros, por lo que su reconocimiento o diferenciación del resto de los trabajadores, actuará como elemento motivador para él.

Respecto al dato de el volumen de la empresa, (pequeña, mediana y grande) no se han observado datos significativos en las valoraciones de los trabajadores según el volumen en la empresa que trabajan.

Los entrevistados valoraron como elementos motivadores un buen salario y un trabajo estable con un 40%, un 15% buen salario y posibilidades de promoción, un 15% jornada laboral cómoda y trabajo estable, y un 25% jornada laboral cómoda y buen clima laboral. Todas estas características de estabilidad, promoción, jornada laboral cómoda o buen clima laboral no derivan en un gran gasto económico y son unos importantes motivadores de productividad y mejora del desempeño.

Todo lo expuesto destaca que para el trabajador la parte económica solo es una parte de lo que le aporta su trabajo, y aunque algunos casos implican la inversión de la empresa, muchos se logran con simples elementos que no implican inversiones. Fomentar el reconocimiento de una laboral, mejorar el clima laboral y apostar por el sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador.

La satisfacción y motivación de los trabajadores se encuentra totalmente vinculada a la productividad y a la satisfacción del cliente por lo que directamente está vinculada a la productividad de la empresa o consecución de objetivos. Por ello se debería invertir más en elementos de retribución emocional buscando cumplir los objetivos de la empresa simultáneamente con los objetivos del trabajador, generando beneficios y mejorando las relaciones profesionales.

Además, se debe tener en cuenta los factores que involucra el equilibrio adecuado para la persona en aspectos familiares y extra laborales, que finalmente aporta a la motivación y bienestar.

El salario emocional es primordial para la consecución de objetivos de las empresas, el valor humano es el valor de las empresas.

Se realiza una segunda entrevista para recoger información sobre los beneficios o ventajas que tienen los trabajadores por formar parte de la organización o la empresa;

durante las mismas se les guía a los entrevistados con comentario o preguntas cortas para que expongan todos los beneficios extrasalariales que les concede la empresa.

En primer lugar, se observa que la mayoría de los entrevistados que disponen de estos beneficios extra salariales son trabajadores de empresas medianas y grandes empresas.

En segundo lugar, se encontró una dificultad para que el entrevistado expusiera todos los beneficios extra salariales que le aporta la empresa. Esta dificultad viene derivada de que los entrevistados no evalúan estos beneficios extra salariales como un incentivo de la empresa sino como un aspecto habitual de su trabajo.

En un principio de la entrevista, cuando se desarrollaban los distintos beneficios extra salariales, el entrevistado los valoraba respecto a otros trabajadores de otras empresas, y los expresaban como un elemento de motivación o un elemento de diferenciación positivo de su empresa. Según se va desarrollando la entrevista, se observa cómo el entrevistado caracteriza estos beneficios como obligación formal de la empresa, eliminando el carácter motivacional de los mismos.

Podemos afirmar que el trabajador aspira a obtener de su trabajo unos beneficios económicos y extra salariales y una vez obtenidos, esa posición pasa de ser la deseada a la posición habitual, por lo que el trabajador continuamente deseará que su trabajo le aporte continuamente nuevos beneficios, ya sean económicos y/o beneficios extra salariales. (p. 47)

(Sánchez, M., 2016) realizó la siguiente investigación: Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal Administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello. Estado Carabobo. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Venezuela. El propósito de la investigación es analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. (p. 7)

Tipo de diseño metodológico: Se realizó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo.

Muestra: el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de doce (12) trabajadores. Por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales. Por lo tanto se tomó la totalidad de la misma.

Instrumentos: La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas escala de Lickert.

Conclusiones:

En relación al objetivo específico número 1, Identificar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, se evidenció:

- Se pudo observar que el existe un alto índice de descontento por los ingresos que perciben en relación a el trabajo que realizan, lo cual no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas, debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo acorde con la función y nivel de exigencias que desempeñan; unido al incentivo que nunca reciben, por cuanto jamás son tomados en cuenta para participar en eventos que les permita respaldar su profesión.
- De igual forma, se les reconoce muy poco la asistencia al trabajo, y ellos señalan que el ambiente donde laboran es generalmente tenso como también las actitudes de sus compañeros es conflictiva lo cual no les estimula a efectuar las actividades con eficacia y menos con eficiencia, pero cabe destacar algo; que a personal le gusta el trabajo que realiza en el departamento.
- En consecuencia, se puede evidenciar que el personal administrativo hace un esfuerzo para realizar sus actividades en el departamento, puesto que existen varios factores que inciden negativamente en la efectividad de dichas labores.

Con respecto al objetivo específico número 2, Diagnosticar las necesidades motivacionales del personal administrativo del Hospital. En términos generales se evidenció que:

- En cuanto a la detección de necesidades motivacionales del personal administrativo se tiene que por un lado la mayoría consideran que los incentivos económicos que ofrece la institución no satisfacen totalmente las necesidades básicas, ya que con los ingresos que perciben no les permite adquirir vivienda propia y tampoco cubrir los gastos de alimentación, lo cual debilita la calidad de vida de estos empleados e inciden en su nivel de motivación hacia la labor desempeñada en el departamento, a pesar de recibir por parte de la institución seguridad en el empleo y beneficios sociales tales como (hospitalización y servicio médico).
- Por otro lado el personal manifiesta nunca perciben incentivos por la actividad realizada de manera justa, menos se le reconoce por la labor cumplida. Esto demuestra que dicho personal no está satisfecho totalmente en sus necesidades básicas, debido a que las más sentidas son la falta de una remuneración acorde a las exigencias y la carencia de incentivos que estimulen la ejecución laboral en forma exitosa.

Respecto al objetivo específico número 3, Jerarquizar las necesidades motivacionales identificadas por el personal administrativo del Hospital.

- En lo que respecta a las necesidades motivacionales identificadas por el personal, se puede evidenciar por otra parte que se encuentran medianamente satisfechas, puesto que se sienten a gusto con la carga del horario pero la remuneración económica no compensa la labor cumplida, pues sólo a duras penas logran cubrir las necesidades de alimentación (vivienda, protección contra amenazas y pérdidas, entre otras), lo cual les hace sentirse inseguros e incómodos en el medio donde se desenvuelven.
- Por otra parte, en el trabajo no se les refuerza por los logros obtenidos y no tienen posibilidad de desarrollo dentro de la institución, factores que les desmotiva frecuentemente y les impide realizar a gusto sus tareas y asignaciones laborales (p. 68)

(Delgado & Di, 2016) realizaron la siguiente investigación: La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso. Universidad Central de Venezuela. Con la presente investigación se pretende analizar la incidencia

de la motivación laboral en el desempeño organizacional y determinar cuáles son los aspectos que influyen en la desmotivación. (p. 24)

Tipo de diseño metodológico: La investigación realizada fue una investigación de campo, de carácter descriptiva.

Muestra: la investigación se aplicará a la población total ya que ésta no es muy amplia y es fácil abarcarla completamente, por lo tanto, se cuenta con el tiempo, los recursos y los medios para estudiar a todo el personal que labora en la Empresa.

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario.

Conclusiones:

Con respecto al objetivo correspondiente a determinar el grado de conocimiento que poseen los empleados de la Empresa de Bienes-Raíces “Multiviviendas, C.A.” con respecto a la Filosofía de Gestión de dicha organización se concluye que la mayoría de los empleados conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la Filosofía de Gestión de la empresa donde laboran (Visión, Misión, Objetivos y Valores), sin embargo, la otra parte significativa de la población reflejan en las entrevistas no conocer a profundidad dichos elementos. Éstos resultados se deben a que no hay un proceso de inducción al momento de ingresar un nuevo empleado a la organización, y queda de iniciativa propia de los mismos el averiguar sobre la Filosofía de Gestión en la Empresa donde laboran. Los puntos débiles o deficiencias encontradas deben ser cuidadosamente manejados con la capacitación, ya que el conocimiento de las mismas contribuye a preparar y formar al talento humano que requiere y labora actualmente en la empresa a fin de establecer un vínculo entre la Filosofía de Gestión y los empleados.

Con relación al objetivo correspondiente a determinar las expectativas que poseen los empleados de Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” con respecto al desempeño y la motivación laboral se obtuvo que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño, reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que poseen, al momento de tomar una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo

hace. Lo anteriormente dicho hace referencia al bajo nivel de motivación, así pues, el mismo condiciona los resultados según la Teoría de Herzberg. El desempeño es una variable dependiente del esfuerzo que se realiza y de otras variables tanto personales (habilidades y conocimientos), como del ambiente laboral. A su vez, el esfuerzo que decide hacer el trabajador es, fruto de su motivación. Para orientar el esfuerzo de los trabajadores se requerirá que los objetivos del desempeño estén claramente establecidos. La motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que los directivos de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” no se han percatado de la importancia de esto y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta al talento humano. También se concluye que la retribución económica ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un motivador dejando paso a otras consideraciones como la estabilidad y seguridad en el empleo, el ambiente laboral, el reconocimiento por el trabajo desempeñado y las posibilidades de alguna promoción.

En torno al objetivo correspondiente a interpretar la relación que existe entre el salario, las expectativas laborales y la motivación de los empleados de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” se obtuvo que el 50% de la población considera que la remuneración que percibe está acorde con sus funciones, sus responsabilidades y sus expectativas, mientras que el otro 50% considera que no lo están. A medida que un trabajador va mejorando su estatus económico disminuye la importancia que le da al dinero. Por tanto, el dinero no motivará de la misma manera a un trabajador que tiene sus necesidades cubiertas que a un trabajador que lo necesita para subsistir. Según el Consultor en Gestión de Empresas, González, L. (2006), “Hace ya muchísimos años y experiencias que demuestran que el salario es parte, y sólo una parte, de la motivación hacia el trabajo.”, también afirma que “sin embargo hay aún empresarios que piensan que es lo único que puede motivar a sus empleados para que sean más productivos”.

Lo anteriormente dicho quiere decir que ya no se trata de cuán alto sea el salario, aspectos como el reconocimiento, el sentirse valorado, el buen clima de trabajo y el conocimiento entre otros, son factores claves para la motivación del personal.

Para culminar, el último objetivo consiste en proponer un conjunto de recomendaciones político-gerenciales para mejorar la motivación organizacional en los empleados de la Empresa Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.”. Se puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible. A continuación, se proponen un conjunto de herramientas político – gerenciales, que se espera que los directivos de la Empresa en cuestión logren aplicar a sus empleados para mejorar la motivación y por ende la productividad en la misma, y así conseguir que los empleados satisfagan los factores motivadores e higiénicos que plantea Herzberg en su Teoría de la Motivación.

1. Organización como Herramienta Gerencial: Es necesario establecer jerarquías y agrupar actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo, organizar equipos de trabajos productivos, es decir armonizar en todas las decisiones y todos los actos, los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo, organizar tareas, actividades y personas, motivar, comunicar, controlar y evaluar, desarrollar al personal y así mismo. Involucrar a los empleados y asignarles responsabilidades, esto implica hacer que todos los empleados de la compañía comprendan su papel y la importancia en la nueva organización, y establecer objetivos que los motiven, mientras se les asigna responsabilidades. Es sumamente importante implementar un plan de capacitación apropiado para que cada empleado pueda evolucionar en su profesión. En tal entorno, cada empleado estará más inclinado a mejorar sus habilidades para alcanzar sus objetivos personales y, como consecuencia, intercambiará su experiencia y conocimiento con otros.
2. Integración del Personal como Herramienta Gerencial: Uno de los recursos más valiosos con que cuenta la empresa es su talento humano, es una de las actividades del gerente a la que debe darse alta prioridad, en dos sentidos provisión y desarrollo, debe actuarse de acuerdo a una planificación establecida en función de un análisis de debilidades y fortalezas del personal que labora en Multiviviendas, C.A., se debe estar atento en proporcionarles todas las herramientas, conocimientos que garanticen productividad, resultados, además de sueldos, salarios, prestaciones que garanticen su calidad de vida.

Implementar una metodología de trabajo en equipo. Incentivar la participación de los empleados es importante ya que están motivados a implementar ideas cuando ellos mismos las han propuesto. Por el contrario, un proyecto que se haya concebido y desarrollado sin la ayuda de los empleados puede provocarles un sentimiento de exclusión. Debido a esto, siempre se deben tener en cuenta las necesidades, los consejos y temores de los empleados.

3. Implementación del FODA como Herramienta Gerencial: Esta técnica permitirá contar con información valiosa proveniente de personas involucradas y que pueden aportar ideas inestimables para el futuro de la entidad. Es necesario señalar que la intuición y la creatividad de los involucrados es parte fundamental del proceso de análisis ya que para los que una determinada situación parece ser una oportunidad, para otros puede pasar desapercibida; del mismo modo esto puede suceder para las Amenazas, Fortalezas y Debilidades que sean examinadas. La técnica requiere del análisis de los diferentes elementos que forman parte del funcionamiento interno de la entidad y que puedan tener implicaciones en su desarrollo, como pueden ser los tipos de productos o servicios que se ofrecen.
4. Creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo: El clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, éste motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por un mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados. (p. 88)

(Schebert, 2016) realizó la siguiente investigación: “La Influencia de la Motivación Laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una Institución Autónoma de la Ciudad de San Salvador.” Universidad Francisco Gavidia. El propósito de la investigación fue determinar si los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los empleados de una Institución Autónoma en la Ciudad de San Salvador en el segundo semestre del año 2008. (p. 3)

Tipo de diseño metodológico: La investigación realizada fue de tipo descriptiva.

La muestra considerada para la presente investigación, estuvo constituida por 156 empleados de sexo femenino y masculino.

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario. Para esta investigación, se usó la “Escala de Motivaciones Psicosociales”

Conclusiones:

- Los resultados del estudio muestran que la necesidad de integración y de mantener relaciones socio-afectivas entre los empleados (factor Aceptación e Integración Social), es independiente de lo que pueda reflejar la evaluación del desempeño.
- Los resultados de esta investigación muestran que la búsqueda de aprobación social y consideración por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal en los empleados (factor Reconocimiento Social), no se relaciona de manera significativa con los resultados de la evaluación del desempeño laboral.
- Los resultados del estudio muestran que la valoración personal y confianza que el personal tiene en sí mismo (factor Autoestima/Autoconcepto) no se ve afectada por los resultados de la evaluación del desempeño laboral.
- Los resultados de esta investigación muestran que la necesidad y tendencia del empleado a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse metas nuevas en la vida (factor Autodesarrollo), son independientes de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral.
- Los resultados de este estudio muestran que la preocupación que sienten los empleados por obtener prestigio y éxitos profesionales así como, el buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas (factor Poder), no se ven afectados por la evaluación del desempeño laboral.
- Los resultados de esta investigación muestran que la búsqueda de estabilidad mental, familiar, laboral y social (factor Seguridad), no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral (p. 48)

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Chirito & Raymundo, 2017) presentaron su investigación "La Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, Periodo 2014", para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú; con el propósito de dar a conocer teorías sobre motivación y los tipos de evaluación del desempeño que existen para que el personal se encuentre realmente capacitado y apto para desempeñar sus tareas de manera eficaz y eficientemente en su respectivo puesto de trabajo. (p. 15)

Tipo de diseño metodológico: La investigación realizada fue de tipo descriptiva correlacional.

La muestra considera para la presente investigación, estuvo constituida por 43 empleados que laboran en las Tiendas de la ciudad de Huacho.

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario.

Conclusiones:

La motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.

Los factores motivacionales inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en huacho, periodo 2014; es importante que los trabajadores se sientan realizados, crezcan profesionalmente y tengan reconocimientos por parte de la institución, y que siempre encuentren la satisfacción que logre que la institución cumpla sus metas y objetivos

Los factores higiénicos inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, período 2014; por lo tanto nos referimos al entorno laboral de un trabajador y que se toma en cuenta el empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipos de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos y oportunidades,

logrando que el trabajador tenga una capacidad de satisfacción para cumplir sus tareas encomendadas.

En el Banco Interbank, la toma de decisiones está siendo usada por los jefes de los subordinados, permitiendo que los subordinados también aporten sus ideas y/o soluciones antes los problemas que pueda enfrentar la institución.

En el Banco Interbank, se capacita al personal para que desempeñe su labor de manera eficiente y que cuente con la experiencia necesaria para realizar su trabajo y cumplir con las metas establecidas.

Los trabajadores se sienten que la seguridad en los puestos del Banco Interbank, se encuentra en un nivel intermedio ya que la mayoría del personal tiene poco tiempo laborando en la institución y aún no se relacionan con todo el personal.

En esta institución bancaria, se incentiva de una manera pausada la oportunidad que se les brindan a los trabajadores para que crezcan profesionalmente.

Notamos que la rotación de personal en la institución es uno de los problemas constantes que aún no se logra superar ya que como notamos en el trabajo hay un porcentaje considerable de los colaboradores que lleva laborando menos de 3 años en la empresa. (p. 151)

(Alvitez & Ramírez, 2017) realizaron la investigación “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013”, para obtener el título de licenciado en administración. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú, con el propósito de determinar la relación que existe entre la motivación de los empleados y el programa de compensación e incentivos del Grupo Almer. (p. 6)

Tipo de diseño metodológico: La investigación realizada fue de tipo descriptiva.

La muestra considera para la presente investigación, estuvo constituida por 10 empleados del Grupo Almer.

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario.

Conclusiones:

- Se ha determinado que existe relación directa entre el Programa de Incentivos y Compensación de la Empresa con la Motivación de los Empleados; mientras mayor son los incentivos y compensaciones el nivel de motivación es mayor, los trabajadores valoran más como incentivo y compensación la retribución económica.
- Se describe al Programa de Incentivos y Compensaciones empleado por la empresa del Grupo Almer como muy básico, por no decir inexistente, utiliza únicamente el sueldo como motivación, el cual al ser bajo no genera motivación y más aún si no es complementado con otro tipo de incentivos y/o compensaciones económicas y/o no económicas.
- Se determinó el nivel de satisfacción de los empleados de la Empresa del Grupo Almer; 28% de los empleados se siente muy satisfecho, mientras que 12% se siente satisfecho, 38% no siente ni satisfacción, ni insatisfacción, 9% siente insatisfacción y 13% siente mucha insatisfacción con la motivación que la empresa les genera.

Se propone para el Programa de Incentivos y Compensaciones; primero, mejorar la remuneración evaluando previamente las responsabilidades del puesto; segundo, se debe incorporar actividades de capacitación dirigidas a los empleados y relacionadas con las actividades del área donde se desempeñan; por último, se propone brindar incentivos económicos metas logradas a fin de estimular y recompensar los logros; a medida estos deberán ir disminuyéndolos con reconocimientos no pecuniarios que hagan del empleado un profesional más empleable sin dejar de lado el factor motivación. (p. 103)

(Larico, 2017) presentó su investigación: Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014, para optar el grado académico de Magíster en Administración, Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Juliaca, Perú, con el propósito de determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. (p. 3)

Tipo de diseño metodológico: La investigación realizada fue de tipo descriptivo correlacional entre los factores motivares y el desempeño laboral de los trabajadores.

La muestra considerada para la presente investigación, estuvo constituida por 182 trabajadores.

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario.

Conclusiones:

Primera. Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Segunda. Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tercera. Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Cuarta. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. (p. 124)

2.2 Bases teóricas

A continuación se enuncian los elementos teóricos que sustentan esta investigación:

Concepto de Motivación

- Frederick Herzberg (1968) citado por (Vidaurre, 2016) dice: “la motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo” (Herzberg, One More Time: How do you Motivate Employees? , 1968) (p. 50)
- (Dessler, 1999) citado por (Vidaurre, 2016) lo considera como un “reflejo o deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades” (p. 50)
- (Kelley, 1966) citado por (Vidaurre, 2016) afirma que: “la motivación tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alertan la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta”. (p. 50)

En síntesis:

“la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad es a la vez objetivo y acción. La motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales” (Arias, F.; Heredia, V., 2004).

Es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

La motivación es un tema de interés social, científico, psicológico, cultural, empresarial, muchos autores, como Maslow, Frederick Herzberg, Lewin, entre otros, se han dedicado a indagar, investigar, analizar qué es la motivación y cómo esta afecta nuestra vida, así tenemos diversos conceptos, teorías, definiciones, que al analizarlas

y estudiarlos, todos llegan a una conclusión, con diferentes palabras, pero con un mismo significado y es que “la motivación es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal”. (Viteri, 2016)

(Koenes, 1996) considera que la motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.” (p. 191).

En general, se entiende la motivación, como la voluntad de un individuo de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar sus metas, bajo la condición de que dicho esfuerzo le ofrezca la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Tipos de Motivación

a) Motivación por logro

Según Quesada (2007) citado por (Gonzales & Gonzales, 2015) La motivación por logro

“es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer”. Por ejemplo, si a un 14 individuo en su familia, escuela, iglesia, amigos y libros le hacían hincapié en el logro personal, su actitud hacia la vida tendía a ser familiar. Si recalcaban las amistades y la afiliación, las motivaciones estaban dominadas por las actitudes sociales. También se ha comprobado que los países que cuentan con un mayor número de personas motivadas hacia el logro personal, tienden a manifestar un desarrollo económico y social más rápido. Este tipo de motivación conduce a metas e impulsos más elevados, ya que las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos más sobresalientes” (p. 13)

b) Motivación Social

"Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana" (Davidoff, 1979). Según el autor los seres humanos estamos regidos por sentimientos que manejan nuestras actitudes frente a las situaciones; cultivadas por el transcurso del tiempo por nuestros familiares,

nuestro entorno como los amigos, docentes y en general personas a nuestro alrededor que han ayudado en la formación de nuestro yo actual, esta cultura transmitida entre generaciones condiciona nuestra conducta frente a las situaciones que nos encontramos.

c) Motivación por Competencias

Según Mora (1999) citado por (Gonzales & Gonzales, 2015) la motivación es:

“el producto de la ambición”, mientras una persona espera más alcanzar un objetivo se demuestra que es una persona ambiciosa que espera mucho más que lo que podría obtener. Esto a los seres humanos les hace querer ser siempre más que los demás y obtener todavía más de lo logrado hasta ese momento. También lo motiva a querer siempre sobresalir ser mejor que los demás tomando en cuenta en el medio que se maneje. (p. 15)

d) Motivación por afiliación

Según (Gonzales & Gonzales, 2015):

"La motivación por afiliación es un impulso que mueve a relacionarse con las personas". Las comparaciones de los empleados motivados por el logro o el triunfo con los que se inspiran en la afiliación, mostrarán la manera en que estos dos patrones influyen en la conducta. Los que se interesan por el triunfo, trabajan con mayor ahínco cuando reciben una retroalimentación específica sobre sus éxitos y fracasos. Sin embargo, las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración. (p. 15)

e) Motivación por Autorrealización

Maslow (1943) citado por (Gonzales & Gonzales, 2015), ha establecido una jerarquía teórica de las necesidades humanas la cual está formada por escalones constituidos en forma jerárquica; en la que demuestra que los seres humanos tenemos prioridades a atender por ejemplo ante toda necesidad lo primero que satisfacemos son las necesidades fisiológicas luego el sentirme seguro que no estemos en peligro y así una necesidad conduce a otra necesidad en la jerarquía.

Al conocer la jerarquía nos podemos dar cuenta que una persona para sentirse motivada a triunfar necesita tratar primero aspectos tan indispensables como lo son las necesidades fisiológicas que en algunos casos no se le da la importancia requerida, un ejemplo claro de desmotivación por la no satisfacción de una necesidad fisiológica es un caso ocurrido en Korea en donde los baños eran cerrados con llave en algunas fábricas, para que las operarias no perdieran tiempo en estar yendo a hacer sus necesidades ocasionando incomodidad y molestias a los empleados; lo cual les hacía sentirse desmotivados para que trabajaran bien ya que su prioridad en ese momento era satisfacer su necesidad fisiológica y no realizar adecuadamente su trabajo como lo requerían sus superiores. (p. 16)

Motivación laboral

Las personas trabajan por diversas razones; lo que es importante para uno, quizás no tenga importancia para otro. La motivación es algo personal, es así que se debe conocer a los empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego o algo aún más profundo.

Los factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación únicamente económica. Una afirmación de este tipo es inexacta ya que los individuos trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con mejorar los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia demuestra que no es así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás.

Para (Monserrat, Baustista, Sánchez, & Cruz, 2012) “la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es

útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional”. (p. 26)

Para la Escuela Clásica de Administración la motivación laboral era una dificultad de fácil resolución, debido a que creían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba implantar un medio que relacionara las ganancias con el rendimiento.

La motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal desmotivado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Es importante, motivar adicionalmente a las personas, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

(Amorós, 2007), define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (P. 81).

Factores que favorecen la motivación laboral

Según (Albarran, 2017) lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. (p. s/n)

“Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social”. (Albarran, 2017)

Para (Albarran, 2017) “los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características

personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo” (p. s/n)

Para la autora, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo.

“La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores” (Albarran, 2017)

Según (Albarran, 2017) las principales fuentes de motivación externa son las siguientes (p. s/n):

- La retribución económica. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que podemos afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.
- El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.
- La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

Teorías de la Motivación

A continuación se presentan algunas teorías de motivación que intentan explicar la conducta humana:

a) **Modelo de la Jerarquía** (Maslow A. , 1943)

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense, desarrolló una interesante Teoría de la Personalidad, en la que desarrolla, la Teoría de la Motivación, cuyo más representativo ícono es la Pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

El primer nivel corresponde a las necesidades primarias o fisiológicas para la subsistencia del hombre, como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas.

En el segundo nivel se ubica la necesidad de protección y seguridad, en el ámbito laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.

En el tercer nivel están las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito laboral son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales.

El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento.

Y, por último, en el último y más alto nivel, se ubica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad.

Figura 1: Pirámide de Maslow. (1943)



Fuente: Maslow (1943)

En este orden de ideas, (Espinoza H. , 2016), en su artículo “La Pirámide de Maslow”, afirma que la idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. (p. s/n)

Esta teoría se ajusta a nuestra investigación ya que es importante que no solo los docentes sino que todos empleados satisfagan previamente las necesidades de los primeros niveles para lograr alcanzar la autorrealización y poder desempeñarse en el área laboral adecuadamente.

(Alderfer, 1969), cuestionó el número de niveles de necesidad de Maslow y su superposición, desarrollando una teoría de las necesidades en tres niveles, el modelo ERG que se explica a continuación:

b) La teoría ERG de Alderfer (1969)

Alderfer (1969) citado por (Gonzales & Gonzales, 2015), propone ciertos cambios a la Pirámide de Maslow, referidos a los niveles de necesidades de las personas, que deben tenerse en cuenta en el ámbito de la motivación. El mismo considera que los trabajadores deben de cubrir (p. 17):

- Necesidades de Existencia (E), que incluyen junto a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow las condiciones de trabajo y las retribuciones.
- Necesidades de Relación (R), agrupan las necesidades sociales y de consideración de Maslow. Según (Alderfer, 1969), estas necesidades se satisfacen más con una interacción abierta, correcta y honesta que por mantener relaciones agradables eludiendo la crítica.
- Necesidades de Desarrollo (D), que se refieren al deseo de autoestima y autorrealización, a través de una fuerte implicación en la dinámica laboral y por la completa utilización de las habilidades, capacidades y creatividad.
(p. 17)

(Quiros & Cabestrero, 2008), comentan que el modelo de Alderfer es más flexible al plantear un doble proceso: por una parte no es necesario que estén cubiertas las necesidades inferiores para que el individuo pueda sentir necesidades superiores, junto a ello si no se lograsen satisfacer estas necesidades superiores (frustración), se activaría y potenciaría la necesidad inmediatamente inferior, que serviría así de elemento motivador sustitutorio de las necesidades no satisfechas todavía. (p. 35).

Figura 2: Modelo de ERG (1969)



Fuente: (Gonzales & Gonzales, 2015)

Los mismos autores afirman que esta teoría facilita la investigación de las necesidades de los trabajadores, al plantear que la conducta laboral no depende exclusivamente de la satisfacción de necesidades superiores, ya que puede centrarse en la satisfacción de las necesidades inferiores. Este fenómeno es conocido como el proceso de frustración-regresión. (p. 36).

Esta teoría se relaciona con la investigación ya que como se explica anteriormente la satisfacción laboral de los empleados puede ser afectada por múltiples factores independientes entre sí y cada uno de estos factores puede tener más importancia que los demás según los intereses del individuo.

c) Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961)

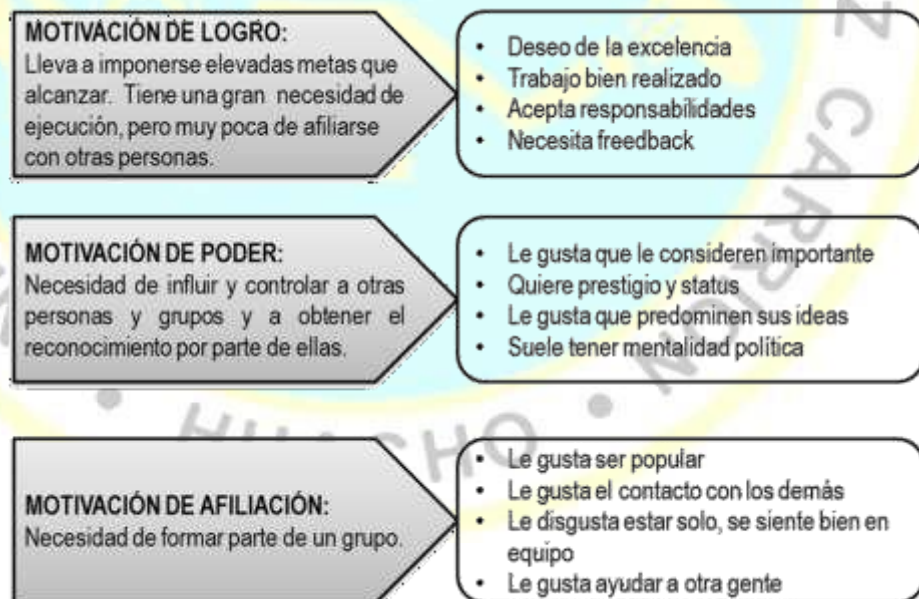
(McClelland, 1961) citado por (Gonzales & Gonzales, 2015) considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Las características que definen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables. El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro siempre quieren mejorar todo en su medio ambiente, tratan de encontrar maneras más eficaces para hacer una tarea, de dominar su actividad desarrollando habilidades e innovaciones para la solución de problemas. (p. 19)

Para (Quiros & Cabestrero, 2008) citado por (Gonzales & Gonzales, 2015), de acuerdo con esta teoría, el interés monetario es distinto de la necesidad de logro, de forma que las personas motivadas por el logro no trabajan únicamente por dinero, sino que se esfuerzan en su trabajo para satisfacer una fuerza interior del individuo para mejorar, ser reconocido en su trabajo y alcanzar las metas propuestas. (p. 19)

(McClelland, 1961) citado por (Gonzales & Gonzales, 2015) también afirma:

“que además del motivo de logro, las necesidades de poder y afiliación son importantes, pero deben de estar subordinadas a la de logro, las personas con alta necesidad de poder desean poseerlo en su trabajo, e influir en las personas y en las situaciones, para lo que están dispuestos a correr riesgos. Suelen realizar acciones que afectan a la conducta de otros y despiertan en ellas fuertes emociones”. (p. 20)

Figura 3: Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961)



Fuente: (Gonzales & Gonzales, 2015)

La teoría de McClelland se adapta a la investigación porque los individuos muchas veces no necesitan factores que los inclinen a estar motivados en sus acciones, simplemente sienten una motivación por lograr algo y su motivación se centra únicamente en alcanzarlo.

El concepto de motivación por el logro se ha relacionado con la teoría de la motivación de Herzberg en cuanto que las personas con alto sentido de logro tienden a estar interesados en los factores motivadores (el trabajo por sí mismo).

d) La teoría de la motivación - higiene de Herzberg

La Teoría de la Motivación – (Herzberg, 1959) según (Amorós, 2007) considera que existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. (p. 84).

Herzberg, en su investigación afirma que las personas surgieron dos tipos de factores:

Factores motivadores: Incluye el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos, lo que se relaciona con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, sus experiencias de logro, reconocimiento y responsabilidad del individuo.

Factores de higiene: Incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales, esto, se relaciona con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza.

Figura 4: La teoría de la motivación – higiene de Herzberg (1959)



Fuente: (Gonzales & Gonzales, 2015)

En conclusión los motivadores son factores intrínsecos, vinculados con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al aspecto interno de la persona.

Los factores de higiene son extrínsecos, es decir externos al trabajo, actúan como recompensas a causa del alto desempeño si la organización lo reconoce.

Cuando son adecuados en el trabajo, calman a los empleados haciendo así que no estén insatisfechos y se desenvuelvan en un adecuado ambiente de trabajo.

Desempeño de los Docentes

Definición de desempeño

(Chiavenato, 1998) citado por (Palomino, 2012) define el desempeño, como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p. 29).

Desempeño docente

Para (Sánchez & Teruel, 2004) el desempeño es una de las variables más conocidas y útiles para comprender la calidad del ejercicio pedagógico de los profesores, es por ello que nos interesó el análisis de estas competencias en los docentes de la Institución Educativa en estudio, pues ellos son los llamados a que el proceso de aprendizaje se logre en cada uno de nuestros estudiantes. (p. 21)

(Montenegro, 2005) afirma: “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. (p. s/n)

Para (Valdés, 2016) citado por (Sánchez & Teruel, 2004) el desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p. 32)

El desempeño de un docente se fortalece con su compromiso, la convicción que la labor educativa es vital para el desarrollo de los estudiantes, sus actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo.

“Ser profesional de la docencia supone poseer un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, virtudes y competencias” (Zabalza, 2008).

De todo esto, se necesitan docentes con formación integral, capaces de desempeñarse como promotores y agentes del cambio. De esta manera, el docente tiene que constantemente estar renovándose para desarrollarse a nivel personal y profesional e introducir cambios significativos en la práctica pedagógica (Sánchez & Teruel, 2004). Según (Pérez, 2007), los docentes son pieza clave para conformar una educación de calidad, puesto que el alumnado demanda unas competencias y capacidades docentes

centradas fundamentalmente en las características de formación pedagógica y social del profesor (buen comunicador, dinámico, expresivo, elocuente, etc.). Dentro de esas exigencias, sobresalen algunas cualidades concernientes con la empatía como el saber escuchar, ser conocedor de sus alumnos, ser empático, paciente, flexible, tolerante, dispuesto a ayudar y accesible.

Evaluación del desempeño de los docentes

Para (MINEDUCACION, 2016), “la evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente”. (p. s/n)

Según Giuliana Espinoza, Directora de Evaluación del Ministerio de Educación, la evaluación del desempeño docente “es una evaluación que mide el desempeño docente en términos como, por ejemplo, cómo se desenvuelve en el aula, cómo se comunica con los padres de familia, cómo gestiona el espacio y los materiales del aula para favorecer el aprendizaje de los niños. Es conocer cómo están ejerciendo su rol de maestros en los colegios” (Educacionenred, 2017)

En la Institución Educativa en estudio, hasta el año pasado vienen aplicando los siguientes indicadores para elaborar la evaluación docente:

- a) Planeación del proceso de aprendizaje, en donde se considera: asistencia a clases, avance de clases, documentación y calificaciones.
- b) Comunicación oral y escrita, se evalúa los informes escritos por las diversas circunstancias y comisiones encomendadas, comunica observaciones.
- c) Motivación, se tiene en cuenta la actitud docente, colaboración y ambiente de confianza.
- d) Trabajo en equipo, se observa la integración en el grupo docente, ambiente de responsabilidad, promoción de actividades, intercambio de experiencias, buenas relaciones, construcción del aprendizaje y participación activa en las actividades programadas por la institución.

- e) Orientación y apoyo a los estudiantes, se evalúa el apoyo que brinde a alumnos, proporcionar fuentes de información, el uso de medios, materiales y de la tecnología, y la promoción de valores y actitudes.
- f) Capacidad para resolver problemas, se considera su disposición para atención de casos tanto de estudiantes como de padres de familia, y en el proceso su aplicación de conocimientos.
- g) Evaluación del aprendizaje, se tiene en cuenta su definición de criterios, los exámenes reales y la definición de procesos de evaluación.
- h) Formación del profesor, se evalúa las materias que tiene a cargo según su perfil profesional, el cumplimiento de sus funciones y las actualizaciones docentes, así como la actualización de su carpeta escalafonaria.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Para (Alzate, 2016) evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos (p. s/n)

Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos. Algunos de los puntos que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño son: la conducta, solución de conflictos, efectividad, objetivos, desarrollo personal, trabajo en equipo, habilidades y tácticas. (Alzate, 2016)

Ventajas de la evaluación del desempeño.

Evaluar trae consigo el objetivo que se quiere alcanzar, puesto que la evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. La realización de esta evaluación pretende alcanzar las siguientes ventajas (Sales, 2017):

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación. Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias que se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones. (p. s/n)

Definición de términos básicos

- Autoestima:** La autoestima se refiere a la necesidad de respeto y confianza en sí mismo. La necesidad de la autoestima es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad de autoestima hace que las personas se vuelvan más seguras de sí mismas. El no poder tener reconocimiento por los propios logros, puede llevar a sentirse inferior o un fracasado. (Maslow A. , 2008)
- Autorrealización:** Según Maslow “es el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. El crecimiento y desarrollo del potencial propio”. (Maslow A. , 1943)

- c. Desempeño docente:** Para (Sánchez & Teruel, 2004) el desempeño es una de las variables más conocidas y útiles para comprender la calidad del ejercicio pedagógico de los profesores, es por ello que nos interesó el análisis de estas competencias en los docentes de la Institución Educativa en estudio, pues ellos son los llamados a que el proceso de aprendizaje se logre en cada uno de nuestros estudiantes. (p. 21)
- d. Desempeño Laboral:** Según (Chiavenato, I., 2000) “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (p. 359)
- e. Docente:** Un docente es aquella persona que se dedica a la enseñanza de otros individuos.
- f. Motivación:** Según (Robbins & Judge, 2009) citado por (Ioana, Iturbe, & Osorio, Repositorio digital, 2011) se define motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo” (p. 15)
- g. Motivación laboral:** Para (Monserrat, Baustista, Sánchez, & Cruz, 2012) “la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional”. (p. 26)
- h. Necesidad:** Es aquello que resulta imprescindible para vivir en un estado de salud plena.
- i. Satisfacción:** La satisfacción, es sentirse bien en medio de alguna situación, en el trabajo o por alguna razón.
- j. Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral son las buenas actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”.

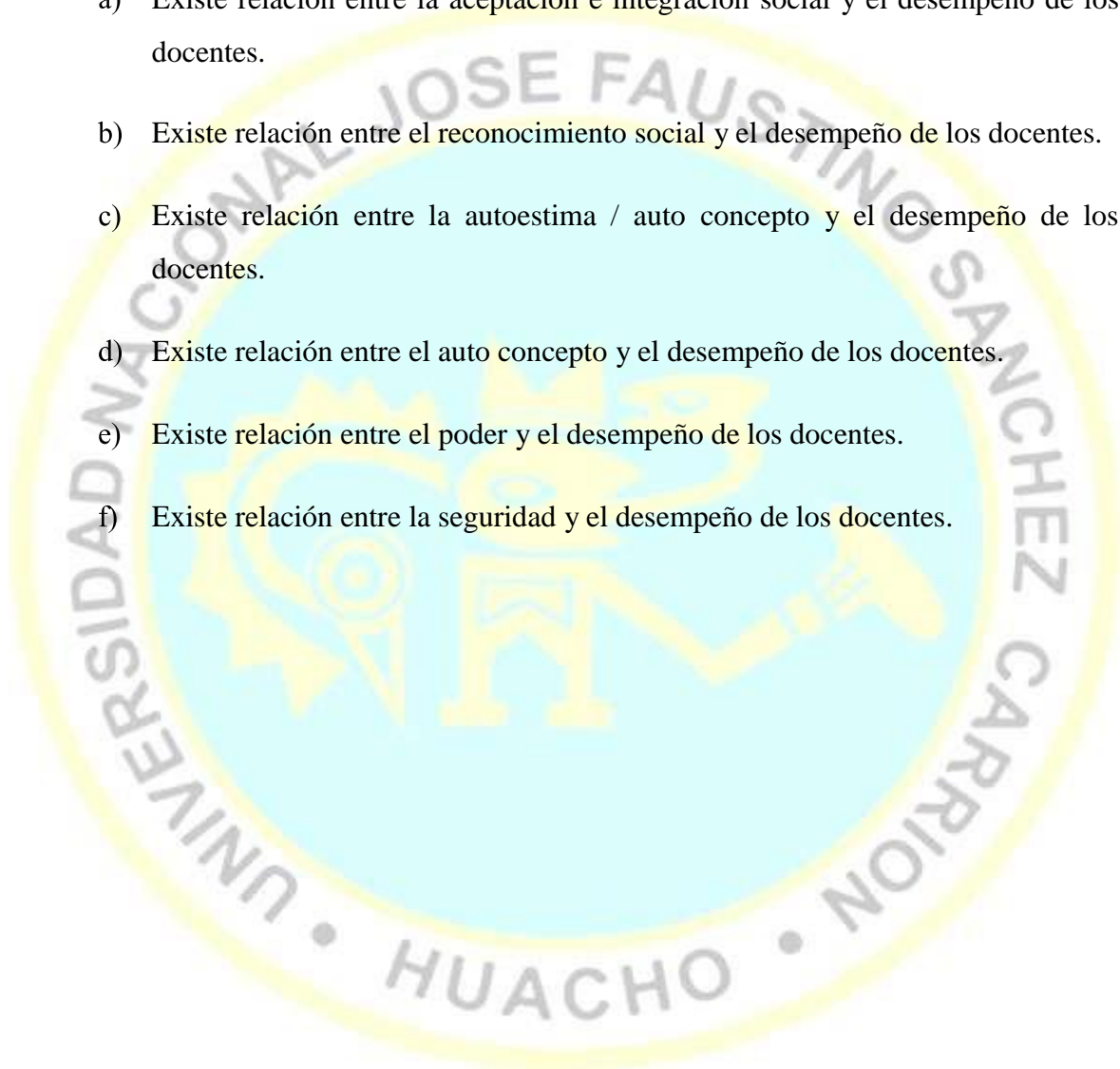
2.3 Hipótesis de investigación

2.3.1 Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

2.3.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre la aceptación e integración social y el desempeño de los docentes.
- b) Existe relación entre el reconocimiento social y el desempeño de los docentes.
- c) Existe relación entre la autoestima / auto concepto y el desempeño de los docentes.
- d) Existe relación entre el auto concepto y el desempeño de los docentes.
- e) Existe relación entre el poder y el desempeño de los docentes.
- f) Existe relación entre la seguridad y el desempeño de los docentes.



2.4 Operacionalización de las variables

Tabla 1: Variable Independiente Motivación laboral

Dimensión	Indicador	Items
Necesidades básicas	Sueldo	1
Seguridad	Ambiente Confianza laboral Prestaciones adecuadas	2, 3, 4
Pertenencia	Objetivos institucionales Disponibilidad Participación en actividades	5, 6, 7
Autoestima	Le gusta el trabajo Trabajo acorde a su preparación Expectativas personales Reconocimiento de superiores	8, 9, 10, 11, 12, 13
Autorrealización	Necesidad de superación Expectativas laborales Expectativas personales	14, 15, 16

Nota: Elaborado por la tesista

Tabla 2: Variable Dependiente Desempeño docente

Indicador	Indicador	Items
Planeación del proceso de aprendizaje.	Asistencia a clases Avance de clases Documentación Calificaciones	1, 2, 3, 4
Comunicación oral y escrita	Informes escritos Comunica observaciones	5, 6, 7, 8
Motivación	Actitud docente Colaboración Ambiente de confianza	9, 10, 11

Trabajo en equipo	Integración Ambiente de responsabilidad compartida Promoción de actividades Intercambio de experiencias Buenas relaciones Construcción del aprendizaje Participación activa	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
Orientación y apoyo a los estudiantes	Apoyo a alumnos Proporcionar fuentes de información Uso de medios y materiales Uso de tecnología Promover valores y actitudes	19, 20, 21, 22, 23
Capacidad para resolver problemas	Disposición para atención de casos Aplicación de conocimientos	24, 25
Evaluación del aprendizaje	Define criterios Exámenes reales Define procesos	26, 27, 28
Formación del profesor	Materias según perfil Cumple funciones Actualización docente	

Nota: Elaborado por la tesista

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de la investigación es No Experimental debido a que, según (Carrasco, S., 2006) “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (p. 71)

En nuestra investigación no se manipularon deliberadamente las variables motivación laboral y desempeño docente, se observaron dichos fenómenos, de forma tal como se presentaron en su contexto real y luego se analizaron.

El tipo de diseño no experimental es el transeccional correlacional, según (Carrasco, S., 2006) este “permite analizar y estudiar la relación de los hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (p. 73)

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es explicativa causal, puesto que permite conocer las causas o factores que le han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. Asimismo, (Carrasco, S., 2006) afirma que “indaga sobre la relación recíproca y concatenada de todos los hechos de la realidad, buscando dar una explicación objetiva, real o científica a aquello que se desconoce. Supone la presencia de dos o más variables”. (p. 42)

La variable independiente está representada por la motivación laboral, mientras que la variable dependiente, en la cual se observó el efecto de la variable independiente es el desempeño docente de de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

Contrastación de hipótesis

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): La motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, son independientes.

Hipótesis Alternativa (H_1): La motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, son dependientes.

Nivel de Significancia

$$\alpha = 0.05$$

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos necesarios

Los datos se procesaron con las técnicas estadísticas pertinentes de tal manera que se logró obtener resultados objetivos y confiables de ambas variables de investigación, como son la motivación laboral y el desempeño de los docentes; esto sin duda permitió probar la hipótesis, calculando el estadístico apropiado y el estadístico de prueba.

Decisión Estadística

Si el valor real calculado de $p > 0.05$, se acepta H_0 , y si el valor de $p < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión

La conclusión se formuló en función del estadístico de prueba, teniendo en cuenta los resultados de la prueba.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según (Tamaño & Tamaño, 1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (P.114)

Para nuestro trabajo de investigación hemos considerado a todos los docentes por ser una cantidad pequeña, los cuales suman un total de 23 docentes, (10 varones y 13 mujeres).

3.2.2 Muestra

La muestra con la cual se realizó la investigación, estuvo constituida por 23 docentes de sexo femenino y masculino, los mismos que conforman la totalidad de la población, que laboran en la institución educativa. Hernández citado en (Castro, 2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

ESTRATO	POBLACIÓN	MUESTRA
Varones	10	10
Mujeres	13	13

3.3 Técnicas de recolección de datos

En este espacio de la investigación se abarcaron las técnicas más acordes con la investigación y se tomaron en cuenta los instrumentos más apropiados para la misma.

Las técnicas que se utilizaron para obtener la información requerida para este estudio son: la observación y la encuesta a los docentes y alumnos.

- **La Observación:** Según (Bussot, 1988), la observación es la forma de percibir hechos o fenómenos en forma directa y facilita la confiabilidad deseada en el proceso, ya que permite describir de manera directa los acontecimientos, así como constatar lo que ocurre. Estas observaciones fueron no participativas dentro de la Institución Educativa para que él o la docente no se sienta influenciado por la presencia del investigador. Con la observación se pudo identificar y registrar en forma sistemática un conjunto de hechos, situaciones y conductas sobre la motivación y el desempeño de los docentes.
- **La encuesta:** Según (Carrasco, S., 2006) la encuesta “es una técnica para la investigación por excelencia debido a su utilidad, versatilidad sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314)

El mismo autor sostiene que “es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que se constituyen en la unidad de análisis del estudio investigativo”. (p. 314)

Descripción de los instrumentos

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario.

Considerando que los cuestionarios pueden ser la única forma posible de relacionarse con un gran número de personas para conocer varios aspectos de un sistema. En éste estudio se optó por la aplicación de cuestionarios cerrados, los cuales limitan las respuestas posibles del interrogado, mediante un cuidadoso estilo de la pregunta, se puede controlar el marco de referencia. Este formato es un método para obtener información sobre los hechos. Así también, fuerza a los individuos para que tomen una posición y formen su opinión sobre los aspectos.

Se estima que la fuente de información que presenta un mayor grado de confiabilidad, es el estudiante, pues es él, quien interactúa de manera cotidiana con el profesor y por lo tanto, puede percibir su desempeño ya que, conoce el contenido del área que se les imparte, las estrategias de aprendizaje y, los métodos de evaluación utilizados por el profesor, lo que es un indicador, en buena medida, de la calidad de la educación.

Para valorar el desempeño del docente en el desarrollo del proceso educativo en relación con los aspectos requeridos por el modelo educativo, se consideraron los datos obtenidos con el cuestionario para el Director.

Considerando a la productividad como una medida a partir del desempeño de los docentes, utilizando así 2 tipos de cuestionarios enfocados al director y al profesor. Dichos cuestionarios están constituidos de la siguiente manera:

Motivación Laboral: El cuestionario aplicado a los docentes, integrado por 16 preguntas (Anexo 1).

Desempeño Docente: El cuestionario para el Director consta de 31 preguntas (Anexo 1).

Una vez estructurados los instrumentos de medición considerando las variables se realizó un piloteo, el instrumento de motivación designado a los docentes se aplicó a 5 docentes.

Fichas Bibliográficas: Técnica que sirve para recopilar y organizar de la información relacionada a las variables de nuestro estudio utilizándose como instrumento las fichas: bibliográficas, hemerográficas, textual de análisis de comentario. (Escuela interamericana de bibliotecología)

Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez del instrumento se determinó por el grado en que mide aquello para lo cual fue diseñado; en este caso acerca de la motivación laboral y su influencia en desempeño de los docentes. En relación a la validación del instrumento, la misma puede ser realizada por diferentes procedimientos. Ellos son:

- a) Validez de Contenido: Corresponde a la revisión de la teoría referida a la motivación laboral y desempeño de los docentes. De allí se tomaron puntos significativos para la elaboración de los ítems del instrumento en cuestión.
- b) Juicio de Expertos: Para darle mayor validez al cuestionario, se consultó a tres docentes de Educación Superior para que revisaran el instrumento y realizaran

oportunas correcciones y observaciones sobre el contenido, la sintaxis, la formulación de los ítems, la extensión y adecuación de los mismos.

- c) Prueba Piloto: La aplicación de esta prueba ayudó al diseño y estructuración del cuestionario a aplicar a la muestra de 5 docentes, pertenecientes a la Institución Educativa en estudio.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual

En este estudio para la determinación de la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes, se utilizaron cuestionarios tal como se muestran en el Anexo.

Procesamiento Electrónico

Después de aplicar el cuestionario a los docentes y el director, para determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes, se tabuló con el software Microsoft Excel, se procedió a la clasificación de los ítems, y a la tabulación de los resultados utilizando gráficos de barra y círculos gráficos. Todo esto permitió expresar los resultados en porcentajes para la descripción e interpretación de los datos obtenidos.

Asimismo, se considerarán los aportes del marco teórico y los objetivos de la investigación para realizar la interpretación de los resultados y terminar con las conclusiones y recomendaciones correspondientes

Técnicas Estadísticas

El desarrollo de la investigación se realizó a través de una estadística descriptiva con una prueba de hipótesis, lo que nos llevó a realizar inferencias de los resultados.

La base de datos y el análisis, recodificación de variables y la determinación de la estadística descriptiva, se realizaron los siguientes análisis: Tablas de frecuencias, pruebas de chi cuadrado (Pearson) y medidas simétricas del software SPSS 22, versión para Windows.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

El siguiente análisis de datos obtenidos de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi, está basado en los resultados de la encuesta aplicada a una muestra de 23 docentes y al Director de la Institución, además es necesario establecer que el estudio se desarrolló con minuciosidad, teniendo en cuenta el marco metodológico de la investigación, además de los instrumentos de recolección de datos, los que a continuación enmarcaremos en una serie de resultados analizados, las cuales, se establecen de la siguiente manera:

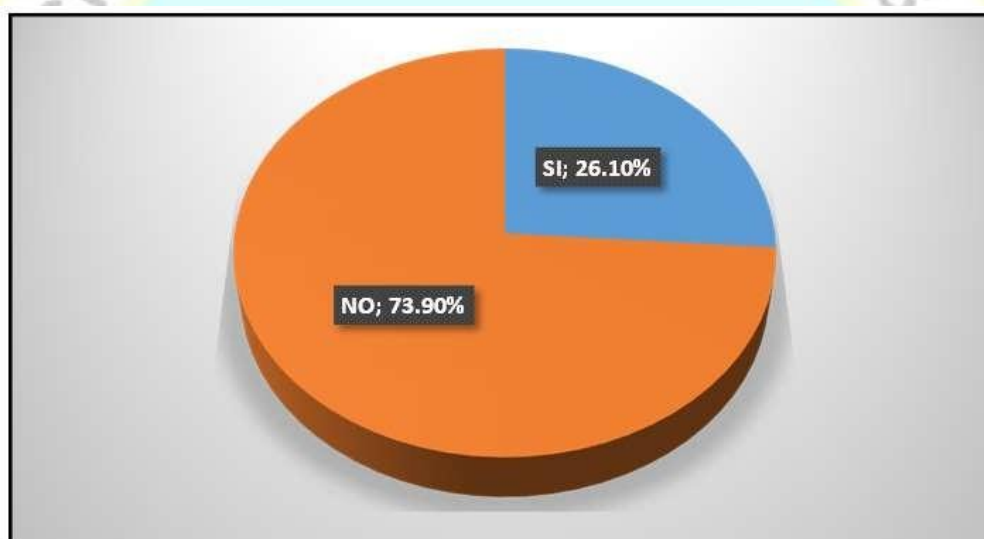
Variable Independiente: Motivación Laboral

Tabla 3: Necesidades básicas

DIMENSIONES / INDICADORES	SI	%	NO	%
El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades de alimentación, vivienda y vestido.	6	26.1	17	73.9
TOTAL	6	26.1	17	73.9

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5: Necesidades básicas



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

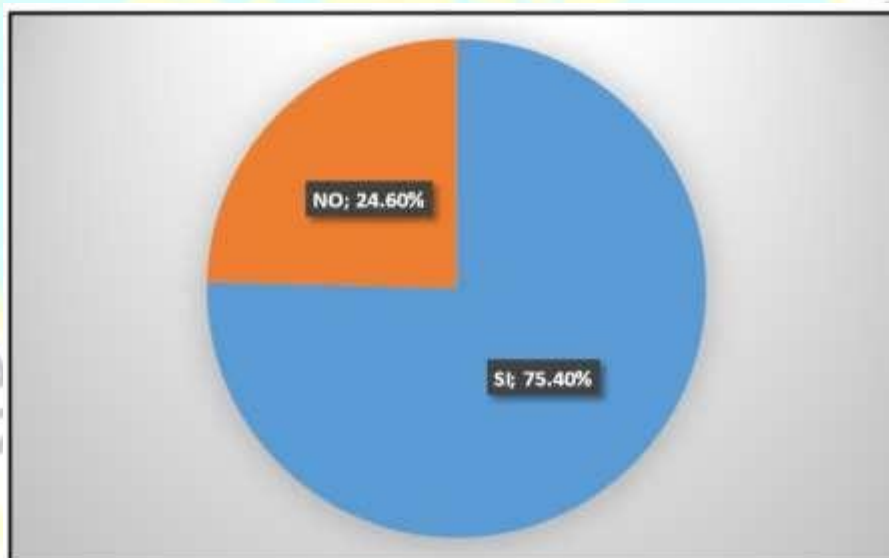
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 73.9%, considera que el sueldo que reciben NO es motivación para realizar un buen desempeño docente, mientras que solo el 26.1% piensan lo contrario.

Tabla 4: Seguridad

DIMENSIÓN/INDICADOR	SI	%	NO	%
El ambiente que percibe en su medio laboral es cordial.	23	100.0	0	0.0
Tiene confianza en que continuará laborando en la Institución Educativa.	20	87.0	3	13.0
Considera que las prestaciones que ofrece la Institución Educativa son satisfactorias según la actividad que realiza.	9	39.1	14	60.9
TOTAL	52	75.4	17	24.6

Nota: Elaboración propia.

Figura 6: Seguridad



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

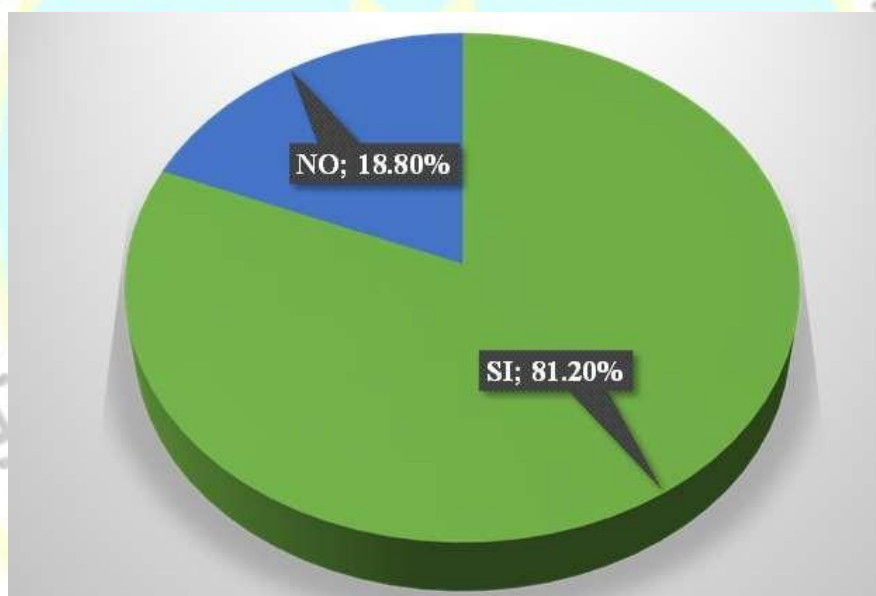
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 75.4%, manifiestan que la seguridad que sienten en la Institución Educativa los motiva para realizar su labor docente; mientras que, el 24.6% considera lo contrario.

Tabla 5: Pertenencia

DIMENSIÓN/INDICADORES	SI	%	NO	%
Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.	19	82.6	4	17.4
Considera que por su trabajo debe estar siempre disponible a la institución.	16	73.9	7	26.1
Participa entusiastamente en las actividades académicas de la institución.	20	87.0	3	13.0
TOTAL	55	81.2	14	18.8

Nota: Elaboración propia.

Figura 7: Pertenencia



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

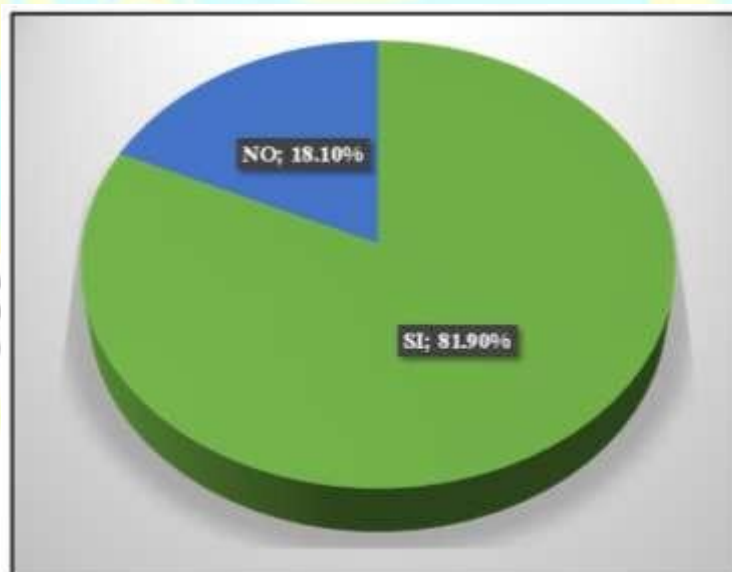
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 81.2%, manifiestan que la pertenencia que sienten en la Institución Educativa los motiva para realizar su labor docente; mientras que, el 18.8% no lo considera así.

Tabla 6: Autoestima

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
Le gusta el trabajo que realiza	23	100.0	0	0.0
Siente que el trabajo que realiza es acorde con su preparación	23	100.0	0	0.0
Piensa que puede desempeñar otras actividades extra a las ya asignadas	16	73.9	7	26.1
Considera que su trabajo cumple con sus expectativas personales	13	56.5	10	43.5
Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores	20	87.0	3	13.0
Si no cuenta con los materiales necesarios para la realización sus actividades en la institución educativa las efectúa como se pueda.	17	73.9	6	26.1
TOTAL	112	81.9	26	18.1

Nota: Elaboración propia.

Figura 8: Autoestima



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

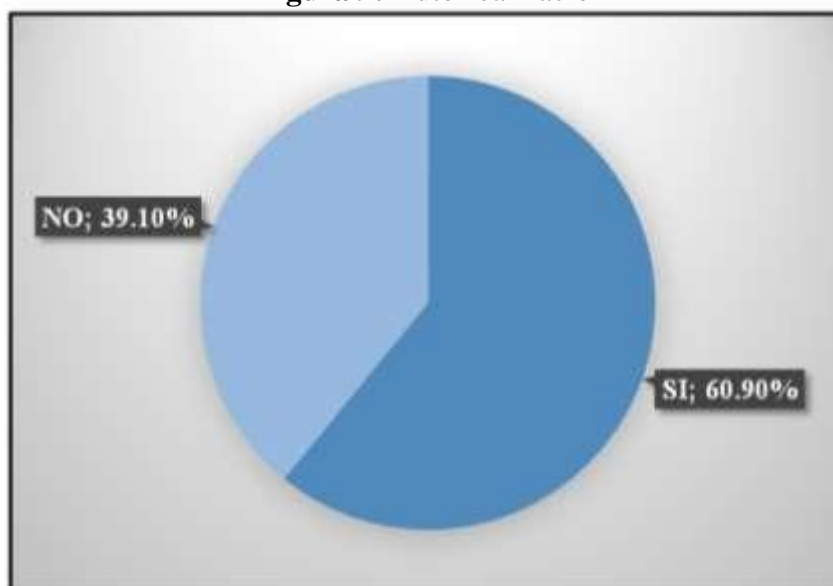
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 81.9%, consideran que su buena autoestima les permite estar motivados para realizar sus labores en la Institución Educativa; mientras que, el 18.1% no lo considera así.

Tabla 7: Autorrealización

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	23	100.0	0	0.0
Siente que su trabajo cumple sus expectativas laborales	6	26.1	17	73.9
Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales	13	56.5	10	43.5
TOTAL	42	60.9	27	39.1

Nota: Elaboración propia.

Figura 9: Autorrealización



Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 60.9%, consideran que sentirse autorrealizados los motiva para realizar sus labores en la Institución Educativa; mientras que, el 39.1% no lo considera así.

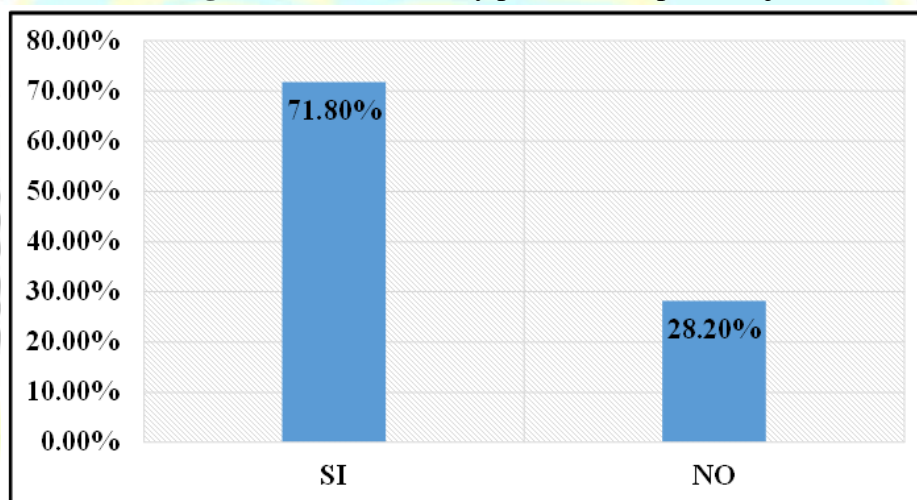
Variable Dependiente Desempeño docente

Tabla 8: Planeación y proceso de aprendizaje

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
¿El profesor asistió puntualmente a sus clases?	16	73.9	7	26.1
¿El profesor entregó oportunamente el avance programático de sus clases?	14	60.9	9	39.1
¿El profesor entregó oportunamente la documentación utilizando los formatos de calidad?	14	60.9	9	39.1
¿El profesor entregó oportunamente las calificaciones de sus alumnos?	21	91.3	2	8.7
TOTAL	65	71.8	27	28.2

Nota: Elaboración propia.

Figura 10: Planeación y proceso de aprendizaje



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

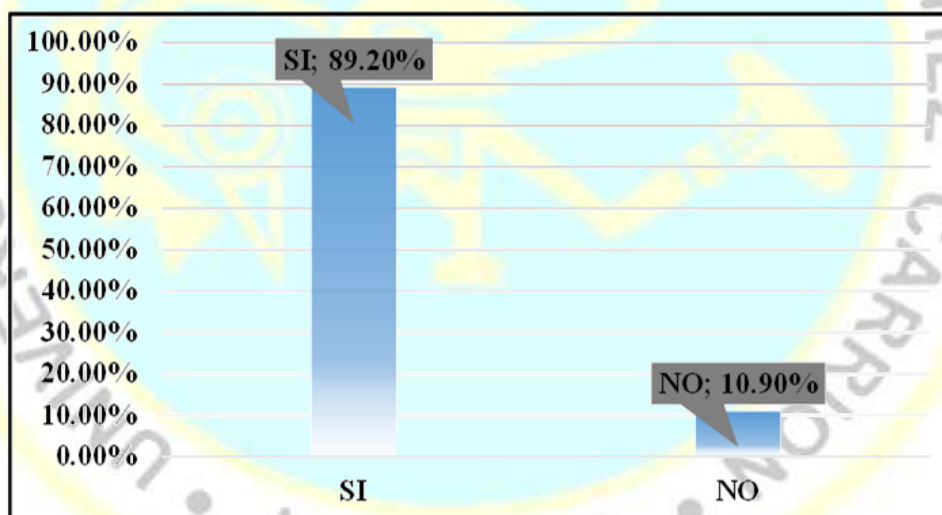
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 71.8%, realiza el proceso de planeación y organiza su trabajo adecuadamente en la Institución Educativa, mientras que el 28.2% tiene dificultades para realizarlo.

Tabla 9: Comunicación oral y escrita

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
El profesor informó por escrito el reporte por haber concluido al 100% el programa establecido del área a su cargo	18	78.3	5	21.7
El docente comunicó las observaciones de los alumnos de bajo rendimiento y mala conducta de las secciones a su cargo.	14	60.9	9	39.1
Utiliza el contexto para deducir significados	21	91.3	2	8.7
Identifica, establece y relaciona entre conceptos y temas	21	91.3	2	8.7
TOTAL	82	89.2	10	10.9

Nota: Elaboración propia.

Figura 11: Comunicación oral y escrita



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

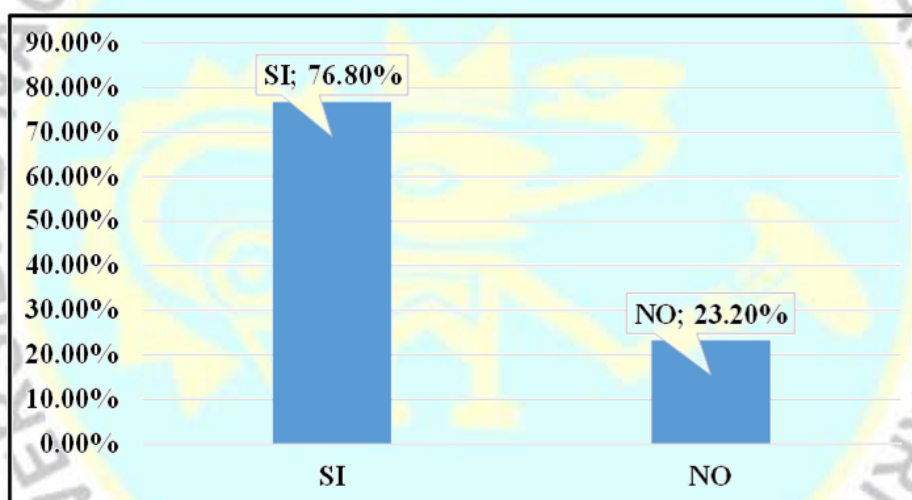
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 89.2%, mantiene una buena comunicación pedagógica respecto a su desempeño en la Institución Educativa, mientras que el 10.9% tiene dificultades para realizarlo.

Tabla 10: Actitud

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
La actitud del docente se caracterizó por ser entusiasta y alegre	16	73.9	7	26.1
¿El profesor colabora con la institución en las actividades que se le solicitaron?	19	82.6	4	17.4
Propicia un ambiente de comunicación y confianza	16	73.9	7	26.1
TOTAL	51	76.8	18	23.2

Nota: Elaboración propia.

Figura 12: Actitud



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

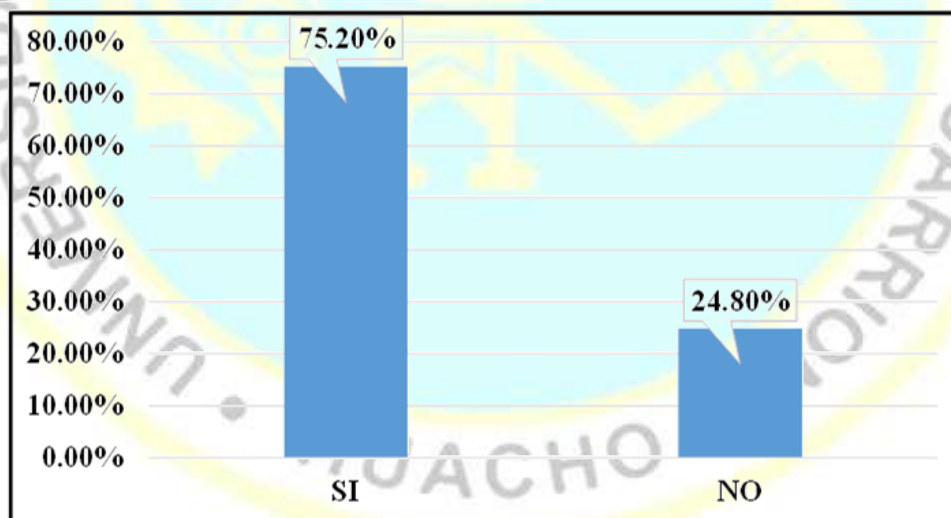
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 76.8%, demuestra una buena actitud en su desempeño en la Institución Educativa, mientras que el 23.2% evidencian lo contrario.

Tabla 11: Trabajo en equipo

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
¿El profesor se integró a los equipos de trabajo que la I.E. le asignó?	20	87.0	3	13.0
Establece un ambiente de responsabilidad compartida, en las tareas asignadas al equipo de trabajo	15	65.2	8	34.8
Propone a los estudiantes actividades que contribuyan a desarrollar el trabajo en equipo	17	73.9	6	26.1
Promueve trabajo en equipo, orientado al intercambio de experiencias que incremente el aprendizaje de sus integrantes	17	73.9	6	26.1
La relación con sus compañeros es respetuosa, amable y servicial	20	87.0	3	13.0
Logra la construcción del aprendizaje mediante equipos de trabajo.	17	73.9	6	26.1
Participa en trabajos con grupos interdisciplinarios	15	65.2	8	34.8
TOTAL	121	75.2	40	24.8

Nota: Elaboración propia.

Figura 13: Trabajo en equipo



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

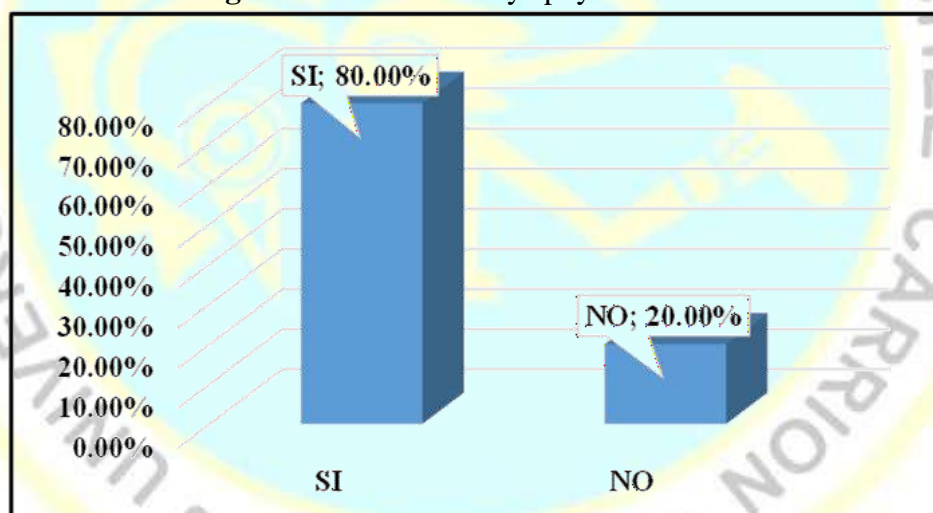
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 75.2%, demuestra una buena predisposición para realizar trabajos en equipo tanto con docente como con sus estudiantes en la Institución Educativa, mientras que el 24.8% evidencian lo contrario.

Tabla 12: Orientación y apoyo a estudiantes

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
¿El profesor apoyó académicamente a sus alumnos en asesorías y/o tutorías que le hayan asignado?	15	65.2	8	34.8
Proporciona fuentes de información para reforzar o complementar los temas o conceptos desarrollados.	14	60.9	9	39.1
Fomenta en el estudiante el uso de medios y materiales didácticos que faciliten el aprendizaje de los temas o conceptos desarrollados	21	91.3	2	8.7
Utiliza las tecnologías de información y comunicación como herramientas de aprendizaje	21	91.3	2	8.7
Promueve valores y actitudes	21	91.3	2	8.7
TOTAL	92	80.0	23	20.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 14: Orientación y apoyo a estudiantes



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

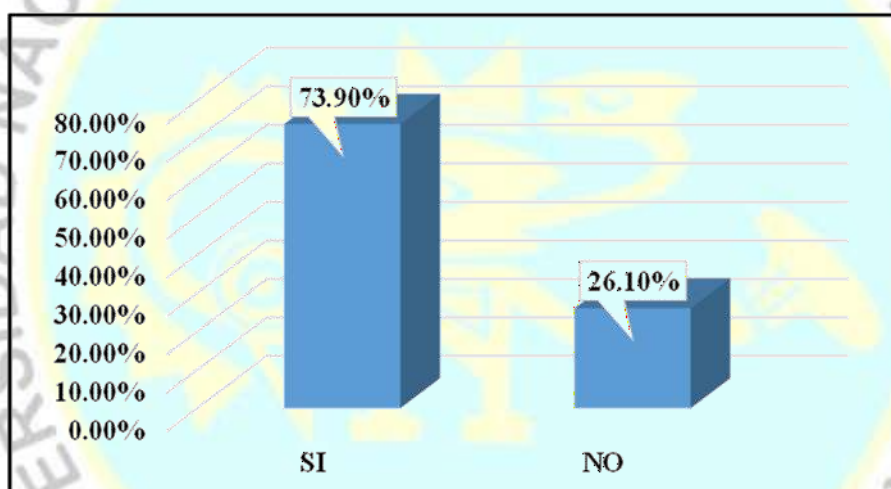
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 80.0%, orientan y apoyan a sus estudiantes en la Institución Educativa, mientras que el 20.0% no lo hacen.

Tabla 13: Capacidad para resolver problemas

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
¿El profesor presentó una disposición favorable a la atención y solución de problemas de los aspectos relacionados con su función docente?	15	65.2	8	34.8
Aplica los conocimientos adquiridos, en la solución de problemas o suceso de la vida diaria	19	82.6	4	17.4
TOTAL	34	73.9	12	26.1

Nota: Elaboración propia.

Figura 15: Capacidad para resolver problemas



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

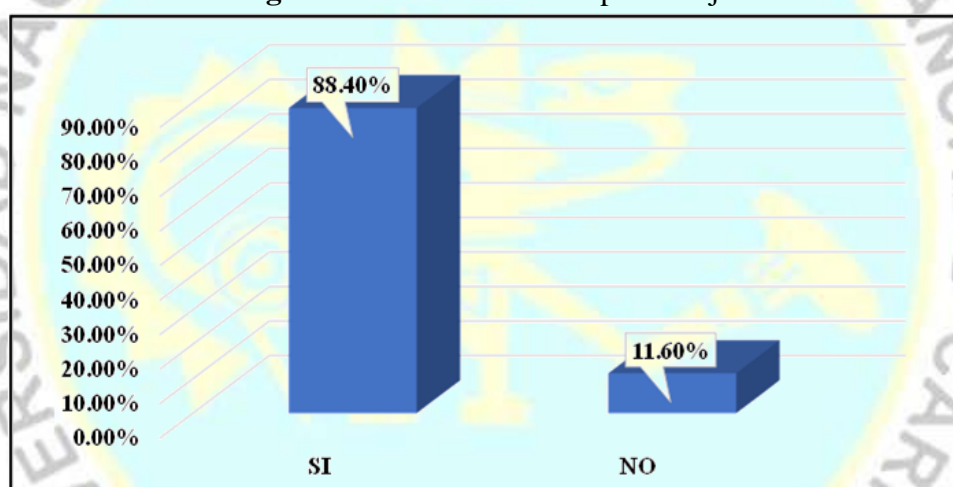
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 73.9%, demuestran ser capaces de resolver problemas en la Institución Educativa, mientras que el 26.1% presentan dificultades para lograrlo.

Tabla 14: Evaluación del aprendizaje

DIMENSIONES/INDICADORES	SI	%	NO	%
Definir criterios de evaluación	23	100.0	0	0.0
Los exámenes son acordes con el avance real del docente	19	82.6	4	17.4
Define el proceso de evaluación del aprendizaje	19	82.6	4	17.4
TOTAL	61	88.4	8	11.6

Nota: Elaboración propia.

Figura 16: Evaluación del aprendizaje



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

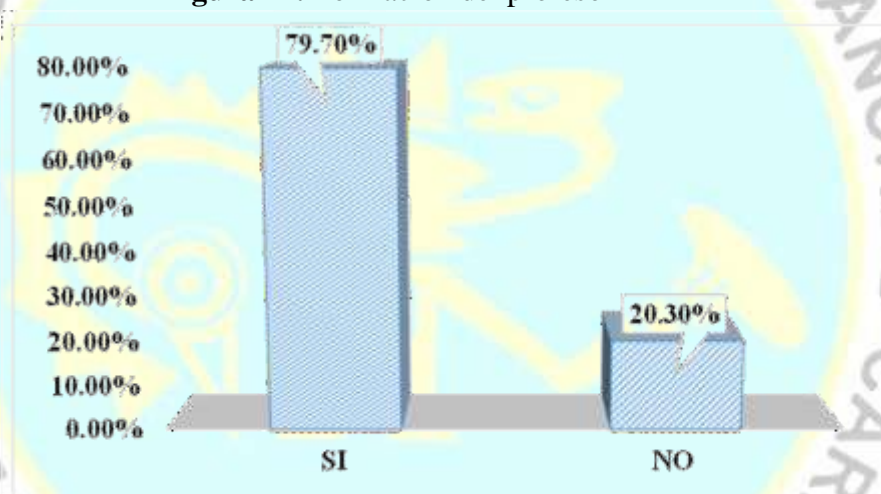
En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 88.4%, demuestran ser capaces de presentar un adecuado proceso de evaluación de los aprendizajes de las áreas a su cargo en la Institución Educativa, mientras que el 11.6% presentan dificultades para lograrlo.

Tabla 15: Formación del profesor

DIMENSIONES/INDICADORES: Formación del profesor	SI	%	NO	%
Las materias que imparte son acordes con su perfil profesional	23	100.0	0	0.0
Cumple con las funciones de docente establecidas en el Manual de Funciones	18	78.3	5	21.7
El docente sigue actualizándose profesionalmente	14	60.9	9	39.1
TOTAL	55	79.7	14	20.3

Nota: Elaboración propia.

Figura 17: Formación del profesor



Nota: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En la figura anterior se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 79.7%, demuestran tener una buena formación profesional, mientras que el 20.3% presentan dificultades.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Necesidades básicas – Desempeño docente

Tabla 16: Pruebas de chi-cuadrado Necesidades básicas - Desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Sig exacta (2 caras)	Sig exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	2,255 ^a	1	,133		
Corrección de continuidad ^b	,857	1	,354		
Razón de verosimilitud	3,488	1	,062		
Prueba exacta de Fisher				,272	,184
Asociación lineal por lineal	2,157	1	,142		
N de casos válidos	23				

Tabla 17: Medidas simétricas Necesidades básicas - Desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	,313			,133
	V de Cramer	,313			,133
	Coefficiente de contingencia	,299			,133
Intervalo por intervalo	R de persona	,313	,090	1,511	,146 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,313	,090	1,511	,146 ^c
N de casos válidos		23			

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba sig asintótica (2 caras) es 0,133

Si el sig es < que α , es decir $0,133 < 0,05$

Entonces, se acepta la Ho

Esto significa, que no hay relación o dependencia entre las variables Necesidades Básicas y Desempeño Docente.

Seguridad – Desempeño Docente

Tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado Seguridad - Desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Sig exacta (2 caras)	Sig exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	18,102 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	13,535	1	,000		
Razón de verosimilitud	18,678	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	17,315	1	,000		
N de casos válidos	23				

Tabla 19: Medidas simétricas Seguridad - Desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	,887			,000
	V de Cramer	,887			,000
	Coefficiente de contingencia	,664			,000
Intervalo por intervalo	R de persona	,887	,104	8,810	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,887	,104	8,810	,000 ^c
N de casos válidos		23			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba sig asintótica (2 caras) es 0,000

Si el sig es < que α , es decir $0,000 < 0,05$

Entonces, se acepta la Ho

Esto significa, que si hay relación o dependencia entre las variables Seguridad y Desempeño Docente.

Pertenencia – Desempeño Docente

Tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado Pertenencia - Desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Sig exacta (2 caras)	Sig exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	17,432 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	12,308	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,250	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	16,674	1	,000		
N de casos válidos	23				

Tabla 21: Medidas simétricas Pertenencia - Desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	,871			,000
	V de Cramer	,871			,000
	Coefficiente de contingencia	,657			,000
Intervalo por intervalo	R de persona	,871	,118	8,108	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,871	,118	8,108	,000 ^c
N de casos válidos		23			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba sig asintótica (2 caras) es 0,000

Si el sig es < que α , es decir $0,000 < 0,05$

Entonces, se acepta la Ho

Esto significa, que si hay relación o dependencia entre las variables Pertenencia y Desempeño Docente.

Autoestima – Desempeño Docente

Tabla 22: Pruebas de chi-cuadrado Autoestima - Desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Sig exacta (2 caras)	Sig exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	17,432 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	12,308	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,250	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	16,674	1	,000		
N de casos válidos	23				

Tabla 23: Medidas simétricas Autoestima - Desempeño docente

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	
Nominal por Nominal	Phi	,871		,000	
	V de Cramer	,871		,000	
	Coefficiente de contingencia	,657		,000	
Intervalo por intervalo	R de persona	,871	,118	8,108	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,871	,118	8,108	,000 ^c
N de casos válidos	23				

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba sig asintótica (2 caras) es 0,000

Si el sig es < que α , es decir $0,000 < 0,05$

Entonces, se acepta la Ho

Esto significa, que si hay relación o dependencia entre las variables Autoestima y Desempeño Docente.

Autorrealización – Desempeño Docente

Tabla 24: Pruebas de chi-cuadrado Autorrealización - Desempeño docente

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Sig exacta (2 caras)	Sig exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	9,938 ^a	1	,002		
Corrección de continuidad ^b	6,941	1	,008		
Razón de verosimilitud	11,720	1	,001		
Prueba exacta de Fisher				,004	,004
Asociación lineal por lineal	9,506	1	,002		
N de casos válidos	23				

Tabla 25: Medidas simétricas Autorrealización - Desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	,657			,002
	V de Cramer	,657			,002
	Coefficiente de contingencia	,549			,002
Intervalo por intervalo	R de persona	,657	,129	3,997	,001 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,657	,129	3,997	,001 ^c
N de casos válidos		23			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

α = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba sig asintótica (2 caras) es 0,002

Si el sig es < que α , es decir $0,002 < 0,05$

Entonces, se acepta la Ho

Esto significa, que si hay relación o dependencia entre las variables Autorrealización y Desempeño Docente.

4.2 Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis Nula (H_0) planteada significa que no hay influencia entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi,

La Hipótesis Alternativa (H_1) planteada significa que si hay influencia entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi,

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación entre las necesidades básicas y el desempeño de los docentes.

Los resultados demuestran poca influencia de las necesidades básicas en el desempeño de los docentes que integran la muestra (26.1%), asimismo, la correlación encontrada es baja (0.313). Esto implica que no existe relación entre las necesidades básicas y el desempeño de los docentes y de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

Tabla 26: Correlación Necesidades básicas - Desempeño de los docentes

		Desempeño Docente	Necesidades Básicas
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	,313
	Sig. (bilateral)		,146
	N	23	23
Necesidades Básicas	Correlación de Pearson	,313	1
	Sig. (bilateral)	,146	
	N	23	23

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación entre la seguridad y el desempeño de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de las variables, puesto que los resultados demuestran una elevada influencia de la seguridad en el desempeño de los docentes que integran la muestra (75.4%), asimismo, la correlación encontrada es positiva y significativa. Esto implica que a mayor seguridad se incrementa correlativamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

Tabla 27: Correlación Seguridad - Desempeño de los docentes.

		Desempeño Docente	Seguridad
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	,887**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Seguridad	Correlación de Pearson	,887**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación entre la pertenencia y el desempeño de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de las variables, puesto que los resultados demuestran una elevada influencia de la pertenencia en el desempeño de los docentes que integran la muestra (81.2%), asimismo, la correlación encontrada es positiva y significativa. Esto implica que a mayor pertenencia se incrementa correlativamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

Tabla 28: Correlación Pertenencia - Desempeño de los docentes.

		Desempeño Docente	Pertenencia
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Pertenencia	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación entre la autoestima y el desempeño de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de las variables, puesto que los resultados demuestran una elevada influencia de la autoestima en el desempeño de los docentes que integran la muestra (81.9%), asimismo, la correlación encontrada es positiva y significativa. Esto implica que a mayor autoestima se incrementa correlativamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

Tabla 29: Correlación Autoestima - Desempeño de los docentes.

		Desempeño Docente	Autoestima
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Autoestima	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación entre la autorrealización y el desempeño de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de las variables, puesto que los resultados demuestran una elevada influencia de la autorrealización en el desempeño de los docentes que integran la muestra (60.9%), asimismo, la correlación encontrada es positiva y significativa. Esto implica que a mayor autorrealización se incrementa correlativamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.

Tabla 30: Correlación Autorrealización - Desempeño de los docentes

		Desempeño Docente	Autorrealización
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	23	23
Autorrealización	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los aspectos relacionados con motivación laboral y desempeño docente son de gran importancia para el éxito y buen funcionamiento de una Institución Educativa, ya que mediante la motivación se promueve el desarrollo personal con el objetivo de mejorar el desempeño de los docentes; por este motivo la presente investigación tuvo como principal objetivo el analizar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa Andahuasi.

El análisis de los resultados expuestos permite concluir que la mayoría de docentes de la Institución Educativa en estudio demuestra estar motivado para desempeñarse eficientemente en sus labores académicas, mientras que un porcentaje menor, no lo tienen; estos hallazgos se pueden explicar bajo el contexto que la motivación es el resultado del deseo y el compromiso.

La investigación se sustenta en las ideas de (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004) quienes consideran que la motivación laboral influye en la forma, dirección, intensidad y duración del comportamiento o conducta, además de que induce a que los empleados evalúen su desempeño, tomen decisiones y demuestren su creatividad y entusiasmo para realizar determinada actividad, su satisfacción en el cumplimiento de las funciones, el esfuerzo por cumplirlas y por último, les permite saber qué tan realizados se sienten al estar desempeñando determinado cargo. (p. 89)

(Chiavenato, I., 2000) afirma que las metas, la satisfacción de necesidades y una mente positiva hacia la actividad laboral, se convierten en el combustible que activa la motivación y ésta proporciona la disposición necesaria para un mejor desarrollo de las actividades laborales, esto lleva a hacer mención del ciclo motivación y desempeño.

Esto, tiene relación con los resultados de nuestra investigación: los docentes que están muy motivados, tienen un desempeño muy alto. (p. s/n)

Asimismo, consideramos la teoría de Maslow puesto que es importante primero, que un docente y todo trabajador, satisfagan previamente ciertas necesidades, como las fisiológicas, las de protección y seguridad, las sociales y las de mantenimiento de estatus para lograr alcanzar la autorrealización y poder desempeñarse en el área laboral adecuadamente.

Un aspecto importante que resaltar es el nivel perceptiblemente bajo de la satisfacción en lo que respecta al sueldo, el cual tuvo una puntuación baja en comparación a los demás factores (26.1%), puesto que prácticamente la gran mayoría afirma que éste no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. (Monserrat, Baustista, Sánchez, & Cruz, 2012), dice que

“si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás. Se podría decir entonces, que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional”. (p. 26)

En ese sentido, se obtuvo mejores resultados en los demás indicadores de la motivación laboral, como la seguridad (75.4%) que le brinda el ambiente cordial que existe en la institución y la pertenencia (81.20%) puesto que, participan activamente en las actividades que realiza la institución educativa.

Asimismo, los resultados sobre la autoestima (81.9%) y autorrealización (60.9%) de los docentes, son elevados, puesto que les gusta su trabajo y sienten que deben de seguir preparándose, a pesar de no cumplir sus expectativas laborales ni personales.

Sobre el desempeño laboral hemos revisado que diferentes autores han conceptualizado el desempeño laboral como el efecto del esfuerzo de una persona en el cual influyen sus habilidades, rasgos y por la forma en que percibe su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física o mental, o de ambas, que es gastada cuando las personas realizan su trabajo, pudiéndose concluir que el rendimiento profesional de los docentes varía según sus esfuerzos, habilidades y dedicación en que este se realice.

En ese sentido, se encontró que la gran mayoría de docentes demuestran un buen desempeño dentro y fuera de las aulas de clase, analizando estos resultados por ítem, vemos que respecto a la planeación y proceso de aprendizaje (71.8%), se obtiene que principalmente los profesores entregan oportunamente las calificaciones de sus alumnos y asisten puntualmente a sus clases, así como mantienen una buena comunicación oral y escrita.

El 76.8% de los docentes, demuestra una actitud adecuada, puesto que participa activamente en las actividades que le solicitan, a nivel personal o por comisiones de trabajo, tanto en actividades curriculares como extracurriculares, demostrando una relación de respeto y cordial entre los docentes.

En los resultados de la orientación y apoyo a sus estudiantes, se obtiene que efectivamente el 80.0% de los docentes fomentan en el estudiante el uso de medios y materiales didácticos que faciliten el aprendizaje de los temas o conceptos desarrollados, así como el uso de las tecnologías de información y comunicación como herramientas de aprendizaje.

El 73.9% de los docentes demuestra a diario su capacidad para resolver problemas que se les presentan dentro y fuera del aula, aplicando conocimientos adquiridos en la solución de problemas.

En cuanto al aspecto evaluativo, se obtuvo que el 88.4% definen adecuadamente los criterios de evaluación de sus respectivas áreas, planteando los ejercicios y estrategias pertinentes a los temas a evaluar.

Finalmente, se obtiene que cada docente (79.7%) está ubicado de acuerdo a su perfil profesional, cumpliendo las funciones encomendadas y señaladas en el reglamento de

la Institución Educativa. Señalamos además que parte de los docentes sigue estudios de maestría, actualizaciones y especializaciones.

En conclusión, podemos decir, que la mayoría de los docentes (79.4%), que laboran en la Institución Educativa en estudio realizan un trabajo responsable, eficiente y de acuerdo a su nivel profesional, sin embargo, se debe tener en cuenta el otro porcentaje (20.6%) que, si bien, realizan su trabajo, demuestran aspectos negativos en su desempeño laboral. Resultados que al analizarlos con el software estadístico, se obtienen que las correlaciones entre los indicadores de la motivación laboral y el desempeño docente son positivas y significativas, excepto el aspecto de necesidades básicas que resultó con una correlación baja.

Los resultados del presente estudio corroboran lo encontrado por (García, 2016) quien concluye que para el trabajador la parte económica solo es una parte de lo que le aporta su trabajo, y aunque algunos casos implican la inversión de la empresa, muchos se logran con simples elementos que no implican inversiones. Fomentar el reconocimiento de una laboral, mejorar el clima laboral y apostar por el sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador (p. 47). (Delgado & Di, 2016) afirman que ya no se trata de cuán alto sea el salario, aspectos como el reconocimiento, el sentirse valorado, el buen clima de trabajo y el conocimiento entre otros, son factores claves para la motivación del personal. Implementar una metodología de trabajo en equipo (p. 88), y, (Montserrat, Baustista, Sánchez, & Cruz, 2012) concluyen que la mayoría de los docentes sienten la necesidad de ser aceptados como miembro de un grupo organizado, así como también, de participar de forma activa en los grupos de trabajo a los cuales pertenecen y, en donde comparten objetivos en común con otros miembros dentro de una misma organización. (p. 124-126)

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Después de haber desarrollado el estudio de investigación en base a las variables establecidas en el presente trabajo de investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

- a) El análisis de los resultados nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, es decir que, si existe relación directa entre la motivación laboral con el desempeño de los docentes Al incrementarse la motivación laboral se incrementa correlativamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.
- b) Las dimensiones de la motivación laboral se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes, como son seguridad (75.4%), pertenencia (81.2%), autoestima (81.9%) y autorrealización (60.9%). Las correlaciones encontradas entre el desempeño docente y las dimensiones de la motivación son positivas y significativas en cuatro casos, excepto en las necesidades básicas que es baja.
- c) La mayoría de los docentes (79.4%), que laboran en la Institución Educativa en estudio realizan un trabajo responsable, eficiente y de acuerdo a su nivel profesional.
- d) Se concluye que para el docente la parte económica solo es una parte de lo que le aporta su trabajo; el clima laboral, la satisfacción en el cumplimiento de sus funciones, y el saber qué tan realizados se sienten al estar trabajando, son aspectos importantes para que el docente tenga un buen desempeño.

6.2 Recomendaciones

Después de haber desarrollado el estudio de investigación en base a las variables establecidas en el presente trabajo de investigación, podemos mencionar las siguientes recomendaciones:

- a) Considerando que como el resultado de la investigación se ha obtenido que existe relación directa entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes, se recomienda reflexionar y replantear las estrategias para garantizar el mejor clima laboral en las Instituciones Educativas.
- b) Sería recomendable seguir una línea de investigación que indague sobre el tipo de acciones específicas asociadas a garantizar la motivación del personal docente. De igual modo resulta interesante indagar sobre estas variables de estudio en otras muestras y detectar los factores en común, positivos y negativos, así como su relación con el desempeño laboral y comprobar o no su vinculación.
- c) Incluir a todo el personal de la Institución Educativa, en actividades de monitoreo, sistematización y evaluación que le permitan conocer fortalezas y debilidades y avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- d) Informar a los diversos sectores educativos los resultados de la presente investigación, para tomar decisiones sobre la aplicación de aspectos puntuales para el logro de mejores resultados en el desempeño docente del distrito, región y país.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Albarran, A. (2 de abril de 2017). *La motivación laboral*. Obtenido de <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>
- Alderfer, C. (1969). *Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behaviour and Human Performance*. Volumen 4.
- Alvitez, F., & Ramírez, M. (10 de marzo de 2017). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la mtivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer*. Obtenido de Repositorio digital: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_CO MPENSACION_INCENTIVOS.pdf
- Alzate, P. A. (22 de octubre de 2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de <http://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque – Perú: P. 81.
- Arias, F., & Heredia, V. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México: Edit. Trillas.
- Arias, F.; Heredia, V. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el alto Desempeño*. México: Editorial Trillas; 7ª Edición; D.F. P 668.
- Barrón, C. (2000). *La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización, en M. A. Valle. Formación en competencias y certificación profesional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bateman, T., & Snell, S. (2001). *Administración, una ventaja competitiva*. México: Mc Graw Hill, 1ª Edición. P. 75.

- Bussot, A. (1988). *Investigación educacional*. Venezuela: Universidad del Zula. Segunda edición.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.
- Chacón, F. (1997). Un nuevo paradigma para la educación corporativa a distancia. *ASUNTOS*, Año 1. N° 2. Centro Internacional de Educación y Desarrollo. Caracas. P. 33.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. Colombia: 2da. Edic. Pág. 50-52.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Gestión del talento humano El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá. Colombia: McGraw-Hill. P. 359.
- Chirito, E., & Raymundo, S. (10 de marzo de 2017). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbak, tiendas en Huacho*. Obtenido de Repositorio digital:
http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/TFCE_TCE23.pdf?sequence=1
- Churuden, H., & Sherman, J. (1986). *La Comunicación efectiva en las organizaciones*. Buenos Aires: Editorial Kapeluz. P. 283, 285.
- Condemarín, M., & Medina, A. (2000). *Evaluación de los aprendizajes, un medio para mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas*. Santiago de Chile: Mineduc (P900).
- COSNET, C. d. (2005). *Manual para desarrollar la evaluación en los planteles*.

- Dankhe. (21 de setiembre de 1986). *Diferentes diseños, Tipos de Investigación*. Colombia: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/volumen17>
- Delgado, A. (1998). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Editorial Pirámide. .
- Delgado, M., & Di, A. (22 de octubre de 2016). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Obtenido de Repositorio digital: <http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/3527/1/Completo..pdf>
- Dessler, G. (1999). *Administración de Personal*. México: 2° edición. Prentice-Hall.
- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Educacionenred. (2 de abril de 2017). *En Junio se inicia la evluación de desempeño docente*. Obtenido de Educación en red: <http://noticia.educacionenred.pe/2017/04/minedu-junio-se-inicia-evaluacion-desempeno-docente-minedu-gob-pe-121050.html>
- Espinoza, H. (22 de setiembre de 2016). *La pirámide de Maslow*. Obtenido de <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php>
- García, V. (12 de diciembre de 2016). *La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables*. Obtenido de Repositorio digital: <https://uyadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gonzales, S., & Gonzales, H. (2015). *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Agrotransportes Gonzales SRL de la ciudad de Trujillo*. Obtenido de Repositorio digital: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1432/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf
- Gutierrez, R. V. (2006). *Administración*. Australia: Thomson Learning.

Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (1998). *Organizational Behavior*. South Western College Pub.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Herzberg, F. (1968). *One More Time: How do you Motivate Employees?* . Harvard Business Review, pp. 87-96.

Ioana, T., Iturbe, J., & Osorio, D. (2011). Obtenido de Repositorio digital:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ioana, T., Iturbe, J., & Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*. Obtenido de Repositorio digital:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Kelley, H. H. (1966). *Interacción estratégica y conflicto*. Berkeley, California. University of California, Institute of International Studies: In K. Archibald (Ed.) pp. 49–73.

Koenes, A. (1996). *Gestión de la calidad total*. Madrid: Ed. Díaz de Santos. P. 191.

Koontz, H. (1996). *Administración: una perspectiva global*. . México: 10° edición. McGraw Hill.

Larico, R. (10 de marzo de 2017). *Factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román Juliaca 2014*. Obtenido de Repositorio digital:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lewin, K. (1952). *Field theory in social science: Selected theoretical papers by Kurt Lewin*. London: Tavistock.

Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review Vol 50.

- Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. Día de Santos SA.
- McClelland, D. (1961). *Toward a theory of motive acquisition*. American Psychologist.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). *Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model*. Journal of Applied Psychology, 89, 991-1007.
- MINEDUCACION. (21 de diciembre de 2016). *Evaluación de desempeño docente*. Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-246098.html>
- Monserrat, E., Baustista, H., Sánchez, F., & Cruz, L. (21 de setembre de 2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior d Tantoyuca*. Editorial Académia Española. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Obtenido de Repositorio digital: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf
- Pérez, E. (2007). *Calidad de la educación Popular*. Caracas Venezuela: San Pablo.
- Quiros, P., & Cabestrero, R. (2008). *Funciones Activadoras: principios básicos de la motivación y la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. España: p. 22, 130.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: (8° edición). Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

- Rodríguez, D. (2004). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. 3ª edición.
- Sales, M. (12 de marzo de 2017). *Evaluación del desempeño*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>
- Sánchez, M. (13 de diciembre de 2016). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr Adolfo Prince Lara Puerto Cabello*. Obtenido de Repositorio digital: <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeno-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
- Sánchez, M., & Teruel, M. (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Schebert, I. (18 de octubre de 2016). *La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una Institución Autónoma de la Ciudad de San Salvador*. Obtenido de Repositorio digital: <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/851/1/158.7-S562i.pdf>
- Tamaño, M., & Tamaño. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa SA.
- Valdés, V. H. (11 de octubre de 2016). *Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Obtenido de <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Vidaurre, R. (2016). *Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de El Salvador. Universidad Dr. José Matías Delgado*. Obtenido de Repositorio digital: <http://studylib.es/doc/8671622/tesis-03---biblioteca-ujmd---universidad-dr.-jos%C3%A9-mat%C3%ADas>
- Viteri, J. (22 de setiembre de 2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa DAPALAUTO S.A. Escuela Politécnica del Ejército*.

Obtenido de

<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/2981/1/T%20-%20ESPE%20-030910.pdf>

Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: (6ª ed.). Pearson Educación.

Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.



ANEXOS

CUESTIONARIO - MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSION: Necesidades básicas	SI		NO	
El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades de alimentación, vivienda y vestido.				
DIMENSION: Seguridad				
El ambiente que percibe en su medio laboral es cordial.				
Tiene confianza en que continuará laborando en la empresa.				
Considera que las prestaciones que ofrece la empresa son satisfactorias según la actividad que realiza.				
DIMENSION: Pertenencia				
Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.				
Considera que por su trabajo debe estar siempre disponible a la institución.				
Participa entusiastamente en las actividades académicas de la institución.				
DIMENSION: Autoestima				
Le gusta el trabajo que realiza				
Siente que el trabajo que realiza es acorde con su preparación				
Piensa que puede desempeñar otras actividades extra a las ya asignadas				
Considera que su trabajo cumple con sus expectativas personales				
Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores				
Si no cuenta con los materiales necesarios para la realización sus actividades en el instituto las efectúa como se pueda				
DIMENSION: Autorrealización				
Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional				
Siente que su trabajo cumple sus expectativas laborales				
Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales				

ANEXO 2

CUESTIONARIO / DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSION: Planeación y proceso de aprendizaje	SI		NO	
¿El profesor asistió puntualmente a sus clases?				
¿El profesor entregó oportunamente el avance programático de sus clases?				
¿El profesor entregó oportunamente la documentación utilizando los formatos de calidad?				
¿El profesor entregó oportunamente las calificaciones de sus alumnos?				
DIMENSION: Comunicación oral y escrita				
El profesor informó por escrito el reporte por haber concluido al 100% el programa establecido del área a su cargo				
El docente comunico las observaciones de los alumnos de bajo rendimiento y mala conducta de las secciones a su cargo				
Utiliza el contexto para deducir significados				
Identifica y establece relaciona entre conceptos y temas				
DIMENSION: Actitud				
La actitud del docente se caracterizó por ser entusiasta y alegre				
¿El profesor colaboró con la institución en las actividades que se le solicitaron?				
Propicia un ambiente de comunicación y confianza				
DIMENSION: Trabajo en equipo				
¿El profesor se integró a los equipos de trabajo que la I.E. le asignó?				
Establece un ambiente de responsabilidad compartida, en las tareas asignadas al equipo de trabajo				
Proponer a los estudiantes actividades que contribuyan a desarrollar el trabajo en equipo				
Promover trabajo en equipo, orientado al intercambio de experiencias que incremente el aprendizaje de sus integrantes				
La relación con sus compañeros es respetuosa, amable y servicial				
Lograr la construcción del aprendizaje mediante equipos de trabajo.				
Participar en trabajos con grupos interdisciplinarios				
DIMENSION: Orientación y apoyo a estudiantes				
¿El profesor apoyó académicamente a sus alumnos en asesorías y/o tutorías que le hayan asignado?				

Proporcionar fuentes de información para reforzar o complementar los temas o conceptos desarrollados.				
Fomentar en el estudiante el uso de medios y materiales didácticos que faciliten el aprendizaje de los temas o conceptos desarrollados				
Utilizar las tecnologías de información y comunicación como herramientas de aprendizaje				
Promover valores y actitudes				
DIMENSION: Capacidad para resolver problemas				
¿El profesor presentó una disposición favorable a la atención y solución de problemas de los aspectos relacionados con su función docente?				
Aplicar los conocimientos adquiridos, en la solución de problemas o suceso de la vida diaria				
DIMENSION: Evaluación del aprendizaje				
Definir criterios de evaluación				
Los exámenes son acordes con el avance real del docente				
Definir el proceso de evaluación del aprendizaje				
DIMENSION: Formación del profesor				
Las materias que imparte son acordes con su perfil profesional				
Cumple con las funciones de docente establecidas en el Manual de Funciones				
El docente sigue actualizándose profesionalmente				

ANEXO N° 03
INSTRUMENTOS DE VALIDEZ

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL

Cálculo de Validación de Expertos

Método: Coeficiente de Proporción de Rangos

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Σ / Juez	Promedio / Ítems (Pri)	CPRi	Pe	CPRic	
14	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
24	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
34	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
44	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
54	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
64	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
74	4	3	3	11	3,67	0,91667	0,03704	0,87963	
84	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
94	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
104	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
114	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
124	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
134	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
144	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
154	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
164	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
						15.91667		15.32403	
						CPR	0,994792	CPRc	0,957752

INSTRUMENTOS DE VALIDEZ

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Cálculo de Validación de Expertos:

Método: Coeficiente de Proporción de Rangos

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Σ / Juez	Promedio / Ítems (Pri)	CPRi	Pe	CPRic
1	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
2	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
3	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
4	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
5	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
6	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
7	4	4	3	11	3,67	0,91667	0,03704	0,87963
8	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
9	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
10	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
11	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
12	4	4	3	11	3,67	0,91667	0,03704	0,87963
13	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
14	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
15	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
16	4	4	3	11	3,67	0,91667	0,03704	0,87963
17	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
18	4	4	3	11	3,67	0,91667	0,03704	0,87963
19	4	4	3	11	3,67	0,91667	0,03704	0,87963
20	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
21	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296
22	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296

23	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
24	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
25	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
26	4	4	3	11	3,67	0,91667	0,03704	0,87963	
27	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
28	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
29	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
30	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
31	4	4	4	12	4,00	1,00000	0,03704	0,96296	
						30,50002		29,35178	
						CPR =	0,98387161	CPRc =	0,94683161



ANEXO N° 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR ANDAHUASI.	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre las necesidades básicas y el</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre las necesidades</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe relación entre las necesidades básicas y el</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>MOTIVACIÓN LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Necesidades básicas ☒ Seguridad ☒ Pertenencia ☒ Autoestima ☒ Autorrealización <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Planeación y proceso de aprendizaje 	<p>INVESTIGACIÓN Descriptiva correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Científico Empíricos Estadísticos</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>Aplicación de encuestas a docentes y alumnos Observación a los docentes Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental Análisis de datos y prueba de hipótesis</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Formato de encuestas. Fichas. Cuadros estadísticos</p>	<p>DOCENTES:</p> <p>Población: 23</p> <p>Muestra: 23</p>

<p>desempeño de los docentes?</p> <p>☒ ¿Qué relación existe entre la seguridad y el desempeño de los docentes?</p> <p>☒ ¿Qué relación existe entre la pertenencia y el desempeño de los docentes?</p> <p>☒ ¿Qué relación existe entre la autoestima y el desempeño de los docentes?</p> <p>☒ ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño de los docentes?</p>	<p>básicas y el desempeño de los docentes.</p> <p>☒ Determinar la relación que existe entre la seguridad y el desempeño de los docentes.</p> <p>☒ Determinar la relación que existe entre la pertenencia y el desempeño de los docentes.</p> <p>☒ Determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño de los docentes</p> <p>☒ Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño de los docentes.</p>	<p>desempeño de los docentes.</p> <p>☒ Existe relación entre la seguridad y el desempeño de los docentes.</p> <p>☒ Existe relación entre la pertenencia y el desempeño de los docentes.</p> <p>☒ Existe relación entre la autoestima y el desempeño de los docentes.</p> <p>☒ Existe relación entre la autorrealización y el desempeño de los docentes.</p>	<p>☒ Comunicación oral y escrita</p> <p>☒ Motivación</p> <p>☒ Trabajo en equipo</p> <p>☒ Orientación y apoyo a estudiantes</p> <p>☒ Capacidad para resolver problemas</p> <p>☒ Evaluación del aprendizaje</p> <p>☒ Formación del profesor</p>			
---	---	---	---	--	--	--

DR. Daniel Lecca Ascate
ASESOR

Dr. Melchor Epifanio Escudero Escudero
PRESIDENTE

Dra. Julia Marina Bravo Montoya
SECRETARIO

Dr. Jorge Alberto Palomino Way
VOCAL

