

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-
TARAPOTO**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

**“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SANTO
CRISTO DE BAGAZÁN, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA Y
REGIÓN SAN MARTÍN - 2015”**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR (ES):

Bach. LOPEZ PIÑA, Roger

Bach. TUCTO BAQUEDANO, Sergio Gonzalo

ASESOR:

Lic. Adm. Mg. Julio Cesar Cappillo Torres

TARAPOTO-PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS


**“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
SANTO CRISTO DE BAGAZÁN, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA
Y REGIÓN SAN MARTÍN - 2015”**

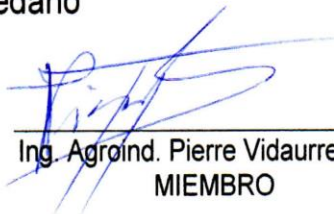
PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:


Bach. Roger López Piña

Bach. Sergio Tucto Baquedano


Econ. M. Sc. Réniger Souza
Fernández
PRESIDENTE


Ing. Agrón. Pierre Vidaurre Rojas
MIEMBRO


Lic. Adm. M. Sc. Segundo Saul
Rodríguez Mendoza
SECRETARIO


Lic. Adm. Mg. Julio Cesar Cappillo
Torres
ASESOR

TARAPOTO – PERÚ

2017

Formato de autorización **NO EXCLUSIVA** para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: LOPEZ PIÑA ROGER	
Código de alumno: 078312	Teléfono: 972 888 420
Correo electrónico: rogerlopezpina@gmail.com	DNI: 70339187

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de: CIENCIA ECONÓMICAS
Escuela Académico Profesional de: ADMINISTRACIÓN

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
Trabajo de suficiencia profesional	<input type="checkbox"/>		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título: La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagozón, distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín - 2015
Año de publicación:

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	<input checked="" type="checkbox"/>	Embargo	<input type="checkbox"/>
Acceso restringido **	<input type="checkbox"/>		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia **CREATIVE COMMONS**

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

Commons, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".



Firma del Autor

8. Para ser llenado por la Biblioteca central o especializada

Fecha de recepción del documento por el Sistema de Bibliotecas:

31 / 10 / 2017



Prof. Aída Mercedes Grandez Chávez
JEFE DE LA UNIDAD DE BIBLIOTECA CENTRAL

Firma de Unid. de Biblioteca

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización **NO EXCLUSIVA** para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Tucto Baquedano Sergio Gonzalo
Código de alumno:	078325 Teléfono: 959676583
Correo electrónico:	Sergiojuncoarb@hotmail.com DNI: 70103484

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Académico Profesional de:	Administración

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del instituto Tecnológico Santo Cristo de Segorán distrito Tarapoto I provincia y región San Martín - 2015
Año de publicación:	

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia **CREATIVE COMMONS**

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


Firma del Autor

8. Para ser llenado por la Biblioteca central o especializada

Fecha de recepción del documento por el Sistema de Bibliotecas:

31 / 10 / 2017




Prof. Alicia Mercedes Grández Chávez
JEFE DE LA UNIDAD DE BIBLIOTECA CENTRAL

Firma de Unid. de Biblioteca

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

DEDICATORIA

A mi mamá Palmir, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi papá Roger, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Roger Lopez Piña

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Sergio Gonzalo Tucto Baquedano

AGRADECIMIENTO

Primeramente, me gustaría agradecer a Dios por bendecirnos y por permitir hacer realidad este sueño anhelado. A la UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN - TARAPOTO por brindarnos la oportunidad de estudiar y ser profesionales. A nuestro asesor de tesis, Lic. Adm. Mg. Julio César Cappillo Torres por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en nosotros que podamos terminar nuestros estudios con éxito. También me gustaría agradecer a nuestros docentes que durante toda nuestra carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena en nuestra formación.

Son muchas las personas que han formado parte de nuestra vida profesional a las que nos encantaría agradecer por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de nuestras vidas. Algunas están aquí con nosotros y otras en nuestros recuerdos y corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de nosotros, por todo lo que nos han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

Los Autores

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Dictaminador:

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de nuestra Universidad, y con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, someto a vuestro ilustrado criterio el presente informe de Tesis titulado “La Motivación laboral y su relación con el desempeño docente del instituto superior tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y región san Martín - 2015”, con la finalidad de sustentar y de esa manera optar dicho título.

Sirva esta oportunidad para dejar constancia de mi sincero y profundo agradecimiento a mis docentes por sus enseñanzas, comprensión y consejos que de una u otra forma han contribuido a mi sólida formación tanto laboral y social como profesional, también hago extensivo este reconocimiento a mis compañeros de universidad, que formamos una amistad tan grande que incentivo el camino correcto para nuestro desarrollo profesional.

Tarapoto, Julio del 2017

Róger López Piña

Sergio Gonzalo Tucto Baquedano

Bachilleres en Administración

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
PRESENTACION	iv
INDICE	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	xii
CAPITULO I: INTRODUCCION	1
1.1. Formulación del problema	13
1.2. Justificación del estudio	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	15
1.4. Limitaciones de la Investigación.....	15
1.5. Hipótesis	15
CAPITULO II: MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes del estudio del problema	16
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Definición de términos básicos.....	43
CAPITULO III: METODOLOGIA	46
3.1. Tipo de investigación	46
3.2. Nivel de investigación	46
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	46
3.4. Tipo de diseño de investigación	46
3.5. Métodos de investigación	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.7. Técnicas de procesamientos y análisis de datos.....	48
CAPITULO IV: RESULTADOS y DISCUSION	49
4.1. Resultados descriptivos.....	49
4.2. Resultados explicativos	49
4.3. Discusión de resultados.....	73
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
5.1. Conclusiones.....	76
5.2. Recomendaciones	77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
ANEXOS.....	81

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
CUADRO N° 2: Visión Organizacional.....	51
CUADRO N° 3: Identificación con la Visión Organizacional.....	52
CUADRO N° 4: Misión Organizacional.....	53
CUADRO N° 5: Identificación de la Misión Organizacional.....	54
CUADRO N° 6: Objetivos Organizacionales.....	55
CUADRO N° 7: Ambiente Laboral.....	56
CUADRO N° 8: Desempeño Mediante Documentación.....	57
CUADRO N° 9: Recompensa de Desempeño mediante Bonos.....	58
CUADRO N° 10: Capacitación y Especialización.....	59
CUADRO N° 11: Trato Equitativo.....	60
CUADRO N° 12: Remuneración Persivida.....	61
CUADRO N° 13: Desarrollo de las actividades Pedagógicas.....	62
CUADRO N° 14: Debate de temas tratados.....	63
CUADRO N° 15: Uso adecuado de las herramientas tecnológicas.....	64
CUADRO N° 16: Capacitación en uso de las TIC's.....	65
CUADRO N° 17: Cumplimiento del Silabo.....	66
CUADRO N° 18: Planificación de Actividades.....	67
CUADRO N° 19: Realización de maestría, especialización o diplomado.....	68
CUADRO N° 20: Incitación de realización de trabajo.....	69
CUADRO N° 21: Identificación con la cultura y costumbres de la región.....	70
CUADRO N° 22: Planificación de proyección social.....	71
CUADRO N° 23: Correlación de Variables.....	72

INDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO Nº 1: Visión Organizacional.....	48
GRAFICO Nº 2: Identificación del Visión Organizacional.....	51
GRAFICO Nº 3: Misión Organizacional.....	52
GRAFICO Nº 4: Identificación de la Misión Organizacional.....	53
GRAFICO Nº 5: Objetivos Organizacionales.....	54
GRAFICO Nº 6: Ambiente Laboral.....	55
GRAFICO Nº 7: Desempeño Mediante Documentación.....	56
GRAFICO Nº 8: Recompensa del Desempeño por Bonos.....	57
GRAFICO Nº 9: Promueve la capacitación y la especialización.....	58
GRAFICO Nº 10:Tratoequitativo.....	59
GRAFICO Nº 11:Conformidad de Remuneración.....	60
GRAFICO Nº 12:Desarrollo de actividades pedagógicas.....	61
GRAFICO Nº 13:Incentivación de temas en Clases.....	62
GRAFICO Nº 14: Uso de las herramientas tenologicas.....	63
GRAFICO Nº 15: Capacitación en el uso de la TIC´s.....	64
GRAFICO Nº 16: Cumplimiento del Silabo.....	65
GRAFICO Nº 17: Planificación de actividades pedagogicas.....	66
GRAFICO Nº 18: Realización de maestría, especialización o diplomado.....	67
GRAFICO Nº 19: Incitación de trabajo de investigación.....	68
GRAFICO Nº 20: Identificación con la cultura y costumbres de nuestra región.....	69
GRAFICO Nº 21: Planificación de proyección Social.....	70

RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación es realizado bajo el contexto de analizar el grado de motivación laboral y desempeño docente, en el Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, enfocándose en la identificación, evaluación y efectos existentes en la plana docente del mencionado instituto.

Este trabajo de investigación se estructuro por capítulos. Es así que el capítulo I está conformado por la formulación del problema, la justificación, el objetivo general y específicos, limitaciones y la hipótesis de la investigación. Mediante el esquema mencionado anteriormente se desarrolló la presente investigación e indicando la falta de motivación y desempeño docente en el mencionado instituto, lo cual está establecido en las justificaciones respectivas y de relevancia para la investigación. Siendo así, la información obtenida nos permitirá desarrollar una evaluación más consistente de la motivación laboral y como incide en el desempeño docente para obtener los datos, en efecto indicar si la motivación laboral influye el desempeño docente del personal docente del instituto, el capítulo II se manifiesta los antecedentes de investigación que es realizado por otros autores y que fundamentan con sus trabajos el tema abordado en la presente investigación, así mismo de igual importante son las bases teóricas y definición de términos los cuales argumentan al detalle las variables en estudio.

En el capítulo III se establece la metodología que utiliza el presente trabajo de investigación, considerando el objeto de estudio, el diseño y métodos de investigación. Como técnica de recolección de la información se utiliza el cuestionario/encuesta, permitiendo procesar los datos y obtener los resultados. Es en el capítulo IV donde se realizó el análisis y evaluación de los datos obtenidos e identificación de la motivación laboral incide en el desempeño docente.

Finalmente, en el capítulo V se manifiesta las conclusiones con base en el desarrollo del trabajo y la experiencia adquirida durante la ejecución de las actividades pertinentes.

Palabras Claves: Motivación Laboral, Desempeño Docente

ABSTRACT

The development of this research is carried out under the context of analyzing the degree of work motivation and teacher performance in the Higher Technological Santo Cristo de Bagazán Institute, focusing on the identification, evaluation and existing effects on the teaching staff of that school.

This research was structured by chapters. Thus Chapter I is comprised of the problem formulation, justification, general and specific objective, limitations and research hypothesis. Through the above scheme it was developed this research and indicating the lack of motivation and teacher performance in the mentioned institute, which is set in the respective and relevant to the investigation justifications. As such, the information obtained will allow us to develop a more consistent evaluation of work motivation and how affects teacher performance for data indeed indicate whether the work motivation impairs the performance of teachers teaching staff of the institute, Chapter II manifests the background research is done by other authors and the underlying issue addressed in this investigation, likewise equally important are the theoretical basis and definition of terms which charge in detail the variables under study.

In Chapter III the methodology used in this research is established, considering the object of study, design and research methods. As a technique of data collection questionnaire / survey is used, allowing to process the data and get the results. It is in Chapter IV where the analysis and evaluation of data and identification of work motivation affects teacher performance was performed.

Finally in Chapter V conclusions based on the element work and experience gained during the implementation of relevant activities it manifested.

Keywords: Motivation Work, Teaching Performance

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín - 2015?

1.2. Justificación de Estudio

- **Académica:**

El desarrollo de nuestra tesis es importante porque estudia la motivación laboral y su relación con el desempeño docente y el resultado de esta investigación se sistematiza y se demuestra la relación que existe de manera constante entre la variable independiente y la variable dependiente. El conocimiento teórico sobre nuestras variables de estudio, servirán para impulsar el desarrollo de la gestión institucional.

El proyecto de investigación sobre la motivación laboral y el desempeño docente fue desarrollado utilizando la metodología científica, al mismo tiempo que toda esta labor se desarrolló aplicando los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos en la investigación, en este caso se utilizó la encuesta de datos obtenidos nos permitieron tomar medidas que ayuden a resolver problemas en relación a nuestras variables y dimensiones.

- **Teórica:**

En el proceso de la presente investigación, tenemos como autor principal a Arias Heredia Sherman (2012), del cual también se han consultado a varios autores, entre ellos tenemos a Hellriegel; Slocum; Woodman; Bruning (1998), Lawler III, (Citado por Chiavenato, I. 2001),McClelland, Davis, (Citado por Stephen, R. 1996, Pág. 535),Stoner, J. (1992, Pág. 485), entre otros autores para la variable Motivación.

Y así mismo para la variable del desempeño docente, como autor principal tenemos a Stone (2010), de la misma manera consultamos con varios autores el cual mencionamos: Nisbet (1987) Estrategias Metodológicas, Avolio de Cols (1976) Planificación de la enseñanza, Avalos (1994), Roles del docente y a Carmelo (2005) Socio profesional.

- **Practica:**

Esta investigación tiene importancia práctica, ya que nos permite contribuir sobre la motivación laboral permitiendo mejorar las relaciones laborales en la institución educativa.

Por lo tanto servirá como base a futuras investigaciones que se realicen tanto en la misma institución como en Instituciones Universitarias, aportando conocimientos, material de apoyo y lectura a futuros investigadores interesados en el tema.

- **Social:**

La ejecución de la investigación se abarca en función de su importancia social, desde el punto de vista que esta permite reconocer cuáles las capacidades organizacionales más saltantes y cuáles necesitan de mayor atención para implementar medidas correctivas dentro de institución, puesto que es la encargada de generar y ejecutar proyectos en bienestar de la población sanmartinense.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la motivación laboral y el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán del Distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de motivación laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán del Distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín - 2015.
- Conocer el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán del Distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín - 2015.
- Establecer relación entre la motivación laboral y el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán del Distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín - 2015.

1.5. Limitaciones de la Investigación

El presente proyecto de investigación se desarrollará en el Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín, y nos encontramos con las siguientes limitaciones:

- La primera dificultad encontrada es el poco tiempo que el Gerente Propietario de dicho Instituto dispone para brindarnos información.
- La segunda limitación, es la dificultad de recopilación de datos por la desconfianza por parte de los docentes encuestados.

1.6. Hipótesis

Hi: La motivación laboral SI se relaciona con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán del Distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015.

Ho: La motivación laboral NO se relaciona con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán del Distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio del Problema

Velasco, E. (2011). *“La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca”*. (Tesis de maestría). Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, México, la investigación tomó como muestra a 48 estudiantes del primer semestre de la carrera de Ingeniería Industrial del periodo agosto 2010 a enero 2011, en este estudio se optó por la aplicación del cuestionario cerrado, los cuales limitan las respuestas posibles del interrogado, mediante un cuidadoso estilo de la pregunta. La investigación presenta las siguientes conclusiones:

1. Para la determinación de la Motivación Laboral actual en el I.T.S.TA, mediante un cuestionario que refleje dicho factor utilizando la escala de necesidades propuestas por Maslow, lo cual es de gran importancia no sólo para los docentes del Departamento de Ciencias Básicas sino para cualquier área, debido q que se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo.

2. Para alcanzar dicho objetivo se empleó la teoría de Maslow, la cual emplea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto más potentes que las necesidades superiores de la jerarquía; es así que, un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor o habilidades, sino más bien, con asegurarse lo suficiente para comer. Solo cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores aunque lo haga de modo relativo, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas.

3. Con el estudio realizado, considerando que el objetivo de análisis son los Docentes del I.T.S.TA, se pudo determinar que la población satisface en la

mayoría de los casos las Necesidades Primarias, constituidos por Necesidades Fisiológicas y de Seguridad.

4. De acuerdo a Maslow, las necesidades inferiores, como la seguridad y la influencia al salario, para la satisfacción de las necesidades fisiológicas, deben ser cubiertas para que los individuos puedan fomentar destrezas, habilidades y potencialidades que le permitan alcanzar sus aspiraciones, debido a que si las personas no cumplen con esta satisfacción de estas necesidades, considerando que todos cuentan con una preparación formativa mínima de Licenciatura en diferentes ramas.

Hilda, P.(2010). *“Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía del municipio Catatumbo, estado Zulia”.* (Tesis de grado). Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprúm", Santa Bárbara de Zulia, Venezuela, la Alcaldía del Municipio Catatumbo como Institución dedicada a la atención de las necesidades del Público, presenta un personal empleado con poca motivación hacia el Desempeño Laboral, puesto que la misma no maneja políticas motivacionales adecuadas para estimular a sus funcionarios, es por esta razón que se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En la actualidad el Recurso Humano de la Alcaldía del Municipio Catatumbo, mantiene un bajo nivel motivacional, desfavoreciendo el rendimiento Laboral; presentándose el salario percibido como el primer factor de motivación; el cual afecta de manera directa el rendimiento productivo de los empleados y por ende de la institución en estudio, pues no compensa con los requerimientos básicos que le exige la sociedad convulsionada en la cual vive.
2. Entre otros factores motivacionales se encuentran las condiciones laborales puesto que existe la carencia de un proceso comunicacional que facilite las relaciones interpersonales, al igual que no se ofrecen políticas de ascenso, ni capacitación para el desempeño eficiente del trabajo desempeñado.

María, S. (2011). *“Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara puerto cabello estado Carabobo”*. (Tesis de grado inédita). Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Estado Carabobo, Venezuela. Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados al inicio de estas investigaciones basadas en el objetivo general analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara y una vez recopilada y razonada la información se proponen conclusiones en relación a los mismos. En relación al objetivo específicos número 1. Identificar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral se concluyó:

1. 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.
2. 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 afectar las actividades con eficacia y menos con eficiencia, pero cabe destacar algo; que a personal le guste el trabajo que realiza en el departamento.
3. 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.

4. Con respecto al objetivo específico número 2. Diagnosticar las necesidades motivacionales del personal administrativo del hospital. En términos generales se evidenció que:
5. 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 hospitales y servicio médico.
6. Por otro lado, el personal manifiesta nunca percibe 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 e 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 estimulan la ejecución laboral en forma exitosa.
7. Respecto al objetivo específico número 3. Jerarquiza las necesidades motivacionales identificadas por el personal administrativo del hospital.
8. En lo que respecta a las necesidades motivacionales identificadas por el personal, se puede evidenciar por otra parte que se encuentran mediamente satisfechas, puesto que se sienten a gusto con la carga del horario, pero la remuneración económica no compensa la labor cumplida, pues solo a duras penas logran cubrir las necesidades de alimentación vivienda protección contra amenazas y perdidas entre otras lo cual les hace sentirse inseguros e incomodos en el medio donde se desenvuelven.
9. 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.

Arratia, B. (2010). *“Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”*. (Tesis para optar el grado de magister en ciencias sociales mención sociología inédita). Universidad de Chile – 2010, las principales conclusiones de la investigación desarrollada fueron:

1. En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que ésta profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica de la formación docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, por lo tanto un docente, aunque pueda parecer obvio, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que lo permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.
2. Una segunda idea: Que, a pesar de la evidencia, los docentes con bajo desempeño profesional –según sus resultados en la EDD- no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. De todas maneras, es importante aclarar que la direccionalidad de este proceso no es bidireccional, ya que el tener buenas condiciones de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño. En tercer lugar, es interesante que, muchos de los resultados, apuntan a centrar el desarrollo y el entendimiento de la profesión docente desde un enfoque vocacional,

que debe sorprenderse a todas las condiciones del contexto escolar y laboral, debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor. En este sentido, es fundamental comprender que el sentido de vocación permite a los docentes sobreponerse a su realidad y actuar con un fin transformador en el mundo, les impide superar sus estudios profesionales, toda vez que hacen centrar su mirada en los resultados valóricos más que en los resultados académicos, lo que evidentemente impide el desarrollo de desempeños docentes más altos.

3. Finalmente, es relevante de destacar la importancia de la relación entre condición de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentra relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se encuentran aún más en el sentido profesionalizante y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.

Machillanda, D. (2010). *“Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el hospital “Vargas de Caracas” durante el segundo trimestre del 2010”*. (Tesis de maestría). Universidad de Caracas, Venezuela. Entre Sus Principales Conclusiones:

1. Se determina con un 47.1% que demuestra la capacidad efectiva en la interacción con los pacientes, familiares a través de la comunicación recíproca y con un alto nivel de 91.2% de responsabilidad para brindarle a los mismos.
2. En lo concerniente a la competencia profesional se determinó con un 64.7% que utilizan la capacidad cognitiva en el desempeño laboral los profesionales de enfermería adscritos a los servicios de hospitalización como herramienta primordial para garantizar el éxito a los servicios prestados.

3. Esta investigación abarco un extenso plano de conocimiento en cuanto a la competencia profesional, motivación profesional de los enfermeros (as) que se desempeño es por ello que son de gran importancia para la consecución de estrategias para el nuevo departamento de enfermería, en cuanto a destacar las virtudes de muchos profesionales de enfermería que no han sido tomados en cuenta y permanecer en la espera de algún día ser considerados por el desempeño laboral realizado.

Grover, (2012). *“Relación Entre la Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente Según los Estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga”*. (Tesis de magister inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú, la presente investigación tiene como muestra a 124 estudiantes, en la investigación se utilizó la técnica de la encuesta tomando como instrumento el cuestionario de escala de tipo ordinal de 1 a 5 cuya clasificación final va desde pésimo (1) a excelente (5), se obtuvo las siguientes conclusiones:

1. Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI ciclo-2010 del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la gestión Académica y el Desempeño del Docente ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$), así como también existe una asociación significativa baja en el Ambiente Físico y el Desempeño del Docente ($\chi^2= 21.43$, $p=0.00 < 0.05$).
2. La proporción de estudiantes del I al VI ciclo – 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, que clasifican como buena la Gestión Administrativa, es el 16.13% (al 95%, 9.66%, 22.60% I = <>), el cual es muy bajo y con la evidencia muestral se concluye que no es buena, además el 45.97% de los estudiantes califican como regular el Desempeño del Docente.

3. Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI ciclo – 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, Perú (Inercia: 79.1%; $\chi^2= 50.35$; $p=0.00 < 0.05$).
4. En cuanto a la calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta el instituto (34.40%), la calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores (38.70%) y la cantidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta el Instituto (36.30%), la mayoría de los estudiantes lo califican como pésimo.

Guzmán y V. E. (2011). *“El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí”*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima - Perú, la mencionada investigación descriptiva se ha realizado con una muestra de 318 estudiantes, utilizando la encuesta como instrumento concluyo en lo siguiente:

1. Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, tal como se evidencia en los cuadros números 05 y 15 y gráficos 01 y 11; donde el 51% de los sujetos a encuestados percibe el clima Organizacional en un nivel muy alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.
2. Al efectuar la correlación entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas, se demuestra que existe una correlación moderada, tal como se observa en el cuadro número 23, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 64%. Lo que significa que aquellos encuestados que perciben el estilo gerencial de los directores de un nivel alto, también perciben las estrategias metodológicas, en un nivel alto.

3. Al efectuar la correlación entre el liderazgo de los directores y la planificación de la enseñanza, se demuestra que existe una correlación moderada, tal como se observa en el cuadro número 25, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 65%.
4. Al efectuar la correlación entre el ambiente laboral de los directores y el rol de los docentes, se muestran que existe una correlación moderada, tal como se observa en el cuadro número 27%, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 62%.
5. Al efectuar la correlación entre los niveles de comunicación de los directores y el uso adecuado de los medios y materiales educativos, se muestra que existe una correlación moderada, tal como se observa en el cuadro 29, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 61% - 206 – 6, al efectuar la correlación entre el estímulo laboral de los directores y el nivel de solvencia profesional, se demuestra que existe una correlación moderada, tal como se observa en el cuadro número 31, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%.

2.2 Bases Teóricas

De acuerdo con la naturaleza del problema y a las variables de estudio, la investigación se sustenta en las siguientes teorías:

Según, **Fisher Koenes, Arthur (2011)**, La motivación humana es “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.”

Según, **(Arias Galicia & Heredia Espinosa, 2004)** Las teorías motivacionales surgieron en la década de 1950, se considera un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de la motivación. Durante esta época se formularon teorías que todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación de los empleados. Una de ellas es la teoría de las necesidades de Maslow y de la teoría de los factores de Herzberg, que representa los cimientos sobre los que se erigen las teorías contemporáneas; así como también, se recurren a éstas teorías y a su terminología para explicar la motivación de los empleados, ya que atienden al contenido (naturaleza) de los elementos que pueden motivar a una persona.

Tienen relación, por lo tanto, con el ser interior del individuo, así como con la determinación del comportamiento producto del estado interno de las necesidades de éste.

Así también existen otras que se consideran contemporáneas ya que representan una explicación moderna de la motivación de los empleados, basándose en su necesidad de estimación y, en la evaluación de esta con el paso del tiempo, aplicando sistemáticamente incentivos que aumenten la motivación **(Robbins, 2004; Newstrom, 2000; Schein, 2004)**.

En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano **(Chiavenato, 2001, pág. 215)**.

El comportamiento es causado por lo tanto existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos.

El comportamiento es motivado y en todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio, siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.

El comportamiento está orientado hacia objetivos por tanto existe in “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

De acuerdo a lo anterior y considerando, las suposiciones son concretas, el comportamiento no es espontáneo, ni está exento de una finalidad: siempre habrá un objetivo implícito o visible que lo explique. No sin olvidar que el resultado puede variar indefinidamente, ya que depende de la forma en la cual se perciba el estímulo, de las necesidades y del conocimiento que posee cada persona **(Chiavenato, 2001, pág. 232)**.

Las teorías de la motivación se clasifican en dos categorías, las teorías de contenido y las teorías del proceso. La teoría del contenido son los aspectos intrínsecos de las personas y a la teoría de proceso proporcionan una descripción y análisis sobre cómo se da el comportamiento de los individuos.

Abraham Maslow, (citado por Chiavenato, 2001 página 72), plantea que las necesidades se van a clasificar de acuerdo al grado de importancia que éstas tengan, y que se considera una pirámide de jerarquización de las necesidades más importantes a las necesidades de menos importancia y que se pueden clasificar en necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y autorregulación.

Las necesidades fisiológicas ocupan el nivel más bajo de todas las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como las necesidades de alimentación, sueño, reposo, abrigo o deseo sexual; así mismo las necesidades de seguridad agrupan el segundo nivel de las necesidades humanas, las cuales llevan a los individuos a que se protejan a situaciones de peligro. En lo que respecta a necesidades sociales están relacionadas con la vida del individuo en la sociedad, como necesidad de asociación aceptación, participación efecto, amistad y amor; así, las necesidades de autoestima están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona , es decir, con la autoestima y la autoevaluación; en este orden de ideas, las necesidades de autorrealización son las que llevan a las personas a realizarse durante toda la vida y a desarrollar su potencial, Son las necesidades más elevadas.

En resumen cada una de estas necesidades se deben cubrir en orden y hasta que una de estas necesidades no éste cubierta no se puede satisfacer otra, donde el punto más álgido de la pirámide es el de autorrealización.

Este planteamiento se sustenta en la teoría de Maslow, según la cual todas las necesidades han quedado debidamente satisfechas, los trabajadores estarán más motivados por la necesidad de autorrealización, por lo tanto, buscaran en su trabajo la razón se ser de éste, el crecimiento personal y trataran de tener en forma activa otras responsabilidades. La autorrealización es pues, el deseo de convertirse en lo que es capaz de llegar a ser una persona o un trabajador en su entorno, además de desempeñar sus funciones tratando de sacarle el máximo provecho posible tanto para la organización como para el mismo.

Otro enfoque en la teoría de la motivación es el planteado por Herzberg, **(citado por Chiavenato, 2001 Pág. 76),** quien plantea que la motivación de las personas depende de dos factores; siendo el primero los factores higiénicos que son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja: comprenden las condiciones

físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre la directiva y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituye los factores que la empresa ha utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados; y, el segundo son los factores motivacionales que tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados en el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores motivacionales.

En esta teoría queda de manifiesto la importancia que llegan a tener las condiciones físicas, ambientales y de salario; en general juega un papel de suma importancia el entorno de las actividades que generan los individuos en ellas. Por otra parte, derivada de los factores motivacionales, se genera un compromiso y un anhelo de reconocimiento y la suposición de un crecimiento del valor personal del individuo. En tal sentido se observa una concordancia con la teoría de autorrealización de Maslow, en forma generalizada se presentan los mismos factores la diferencia se centra en cómo se presentan los mismo factores la diferencia se centra cómo se presentan los unos de otros; en la teoría de Herzberg se dan los dos factores sin especificar cual se da primero o como sedan, mientras que la teoría de Maslow presenta una jerarquía de ellos y la consecuencia de uno con respecto al otro. Lo más resaltante de ambas teorías es que destacan que la motivación varía dependiendo del individuo y de sus condiciones, tanto de la acción como la reacción ante ellas.

Douglas Mc. Gregor, (citado por Stephen, R. 1996, Pág. 532), propuso dos puntos de vistas distintos acerca de la naturaleza de los humanos, uno es básicamente un punto de vista negativo, denominado la Teoría X y la otra básicamente de un punto de vista positivo llamado Teoría Y.

La teoría X supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos y la teoría Y supone que las necesidades de orden superior son los que dominan a los individuos. Mc. Gregor sostenía la creencia de que las

suposiciones de la teoría Y son más validas que las de la teoría X. Por consiguiente, las teorías X y Y de Mc. Gregor expresan los tipos de conductas que ponen de manifiesto los individuos antes ciertas condiciones en particular. La teoría X tiene como premisas una apatía por parte del trabajador hacia la labor que va a desempeñar requiriendo constante supervisión, ya que no le gusta trabajar. Por lo tanto, son pocos creativos, productivos y ambiciosos.

Por su parte la teoría Y manifiesta una sinergia natural del individuo por el trabajo generado compromiso con la organización y con sus metas u objetivos a través de la auto dirección y control; que a su vez generan y crean alternativas e ideas que proporcionan y derivan en nuevas responsabilidades asumiendo así un nuevo rol o papel en la organización. Esta teoría plantea muchos aspectos relacionados con la motivación y el desempeño laboral que tendrán los trabajadores.

Por otra parte **McClelland, Davis, (citado por Stephen, R. 1996, Pág. 535)**, propuso la teoría de las 3 necesidades en el cual existen tres motivos o necesidades principales en los puestos de trabajo, la necesidad de logro es el impulso a obtener la excelencia, de lograr algo en relación con una serie de estándares, esforzarse por tener éxito; en tal sentido la necesidad de poder es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera en la que ellos no habrían actuado diferente; y la necesidad de afiliación es el deseo de relaciones interpersonales y estrechas.

Según Stoner, J. (1992, Pág. 485), la equidad es un factor motivacional que puede definirse como: “una razón entre lo que el individuo aporta al trabajo (por ejemplo, el esfuerzo o habilidad) y las recompensas de este (entre ellas los sueldos o la promoción) comparada con las recompensas que reciben por aportaciones semejantes.

La teoría de la equidad se sustenta en la evaluación (subjetiva) que el individuo efectúa sobre su esfuerzo, la recompensa y la similitud de esfuerzos y recompensa de otros en condiciones similares. Comúnmente los individuos comparan el tipo de labor que realizan con la labor de otra persona y su remuneración dentro de la misma organización y en otras.

Aquí juega un papel muy importante la concepción que tengan los individuos con respecto a la equidad o ecuanimidad de las retribuciones o sanciones que

reciben, para precisar su desempeño y satisfacción, por lo que es necesario crear sistemas de retribución o recompensas justas para que puedan motivar y no permitir que algunos de los trabajadores se sientan menos que otros: se podría decir que a igual trabajo igual salario y que a la meritocracia es importante darle el valor que tiene en cada individuo que conforman la organización.

Para **Locke, E. (citado por Celis, M y Hernández, M. 2000, Pág. 118)**, define una meta u objetivo como: “Lo que un individuo trata de lograr, es el objeto el fin de la acción”.

El Modelo de **Locke, E. (citado por Celis, M y Hernández, M. 2000, Pág. 118)**, contiene mecanismo que inciden como factores motivacionales en el individuo. Mecanismo que de una u otra forma interviene e influyen de manera significativa en la productividad. Los mecanismos que inciden en los factores motivacionales son los objetivos que dirigen la atención, regulan el esfuerzo, aumentan la persistencia; y promueven las estrategias y planes de acción en busca de ellos.

Según Vroom, (citado por Arturo B, Castillo 1989, Pág. 116), la teoría de las expectativas. Esta teoría establece que los individuos manifiestan una conducta determinada partiendo de las expectativas que se originan como resultado de la relación esfuerzo desempeño es la probabilidad percibida por el individuo de que al ejercer cierta cantidad de esfuerzo obtendrá cierto nivel de desempeño; la instrumentabilidad o relación desempeño recompensa es el grado en el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel particular es útil para llevarlo a la consecución de un resultado deseado; la valencia o atractivo se la recompensa que puede alcanzar en el trabajo. El valor considera tanto las metas como las necesidades el individuo.

Existe una amplia gama de factores motivacionales que de una u otra manera influyen en las expectativas del trabajador, es decir, que el trabajador presentará un desempeño sobresaliente esperando un resultado satisfactorio que se proyecte hacia él. Pudiendo tener mayor o menor grado de importancia de acuerdo a sus necesidades.

En las organizaciones se presentan situaciones que se derivan de las relaciones organizacionales y están presentes en estas en conjunto de normas, políticas, sistemas de recompensas que inciden en la motivación y el desempeño; y que se pone de manifiesto en el ambiente de trabajo.

Los sueldos y salarios que forman parte de los sistemas de recompensa conjuntamente con las políticas de organización determinan el nivel de afinidad y compromiso del trabajador. Y que se refleja en la producción; pero no solo los sistemas de recompensa monetarios influyen en la actitud de los trabajadores, otros tipos de sistemas son importantes e incidentes en el desempeño tales como los sistemas no monetarios como plazas conmemorativas, objetos deportivos decorativos, certificado e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo, etc.

Así mismo, **Lawler III, (citado por Chiavenato, 2001)**, encontró fuertes evidencias de que el dinero puede motivar no sólo el desempeño y otros tipos de comportamientos sino también del compañerismo y la dedicación a la organización, su teoría tiene dos fundamentos sólidos.

Las personas desean ganar dinero, no sólo porque este le permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización.

Las personas para obtener más dinero se desempeñarán de la mejor manera posible.

Lo planteado por Lawler III, tiene concordancia con la teoría de Maslow y Herzberg añadiendo el componente del desempeño que debe ser reforzado por la organización y por el individuo a través de sus logros, aunque, se podría mencionar que existe una serie de factores que inducen o provocan que los individuos cambien su conducta o la modifiquen circunstancialmente ante una necesidad, tales como tener que trabajar más horas de las debidas (horas extras) para ganar un dinero adicional o trabajar horas demás por que la organización lo requiere, sin percibir una remuneración extra o recompensa, a cambio de mantener su empleo y de esta manera sus necesidades.

El empeño está íntimamente ligado y condicionado al comportamiento humano y al ambiente donde se desenvuelven los individuos y sus resultados se manifiestan de manera positiva o negativa hacia las organizaciones.

Para ello se identifica los elementos que influyen en la motivación laboral siendo el ambiente laboral uno de los factores importantes en el desempeño de los

trabajadores, es sin duda el ambiente que los rodea, éste debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad. Además, la comunicación indica que las personas no viven aisladas ni son autosuficientes, pues se relacionan con otras personas, con sus ambientes mediante la comunicación **(Chiavenato, 2001)**.

La comunicación organizacional es el estudio de los procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales entorno a objetivos comunes.

Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto, la comunicación, es determinante en la dirección y en el futuro de la organización **(Koontz, et Al., 1996)**.

La comunicación cumple cuatro funciones importantes en una organización como **(Robbins, 2004)**:

La comunicación sirve para controlar de varias maneras la conducta de los miembros, ya que la organización cuenta con jerarquías de autoridad y lineamiento formales que se requiere que los empleados sigan.

La comunicación fomenta la motivación al aclarar a los empleados lo que hay que hacer, que tan bien lo están haciendo y que puede hacerse para mejorar el desempeño, si no es el óptimo.

La comunicación como un medio de expresión emocional, para muchos empleados, su grupo de trabajo constituye su fuente principal de trato social, ya que la comunicación que se tiene dentro del grupo es el medio por el cual manifiestan sus frustraciones y sentimientos de satisfacción de sus necesidades sociales.

Por último, la comunicación de información, es la que facilita la toma de decisiones, ya que ofrece a los individuos y grupos información necesaria para la toma de decisiones al transmitir datos para identificar y evaluar opciones alternativas.

Con respecto a los canales o medios utilizados para informar, debe señalarse la existencia de una gama extensa. Pueden ser un medio directo, cuando se

produce el contacto interpersonal. Sin embargo, aún dentro de este contexto puede señalarse variantes como el teléfono, intercomunicadores, monitores, televisión y otros adelantos tecnológicos. Los documentos escritos son naturalmente importantes en este proceso. Y esto influye en la cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores y conducta compartidas por los integrantes de una organización **(Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1999)**.

También en los incentivos que viene a ser la interacción entre las personas y la organización que puede explicarse mediante el intercambio de incentivos, debido a que, la organización es un sistema cooperativo racional y los individuos cooperan siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos.

Así los incentivos (alicientes), recompensas o estímulos, son “pagos” hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.) a cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro, lo que es útil para uno puede ser inútil para otro **(Chiavenato, 2001)**.

Los incentivos son utilizados, para demostrar que el personal es tomado en cuenta, ya que es más productivo para la organización retribuir al empleado porque de esta manera rinde mucho más, es importante señalar que la aplicación adecuada de un programa de incentivos se refleja en el equilibrio de la organización, debido a que las personas y las organizaciones se buscan y se seleccionan de manera recíproca; así, las personas encuentran las organización más adecuadas a sus necesidades y a sus objetivos, y las organizaciones encuentran a las personas adecuadas a sus expectativas. Se busca también, el acomodamiento y ajuste recíproco entre los individuos y la organización; así como también el desarrollo de sus carreras dentro de la organización; utilizándose de forma recíproca para alcanzar sus objetivos personales y organizacionales **(Chiavenato, 2001)**.

La satisfacción en el trabajo se puede decir que es un motivo en sí mismo, es decir, una actitud no una conducta, ya que así también, es la expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Es por esto, que la eliminación de

fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones laborales.

Entonces podemos decir que el desempeño del trabajador en las organizaciones está estrechamente ligado a la motivación según estos autores; por lo tanto, en esta segunda parte se va a proporcionar las teorías relacionadas con el desempeño docente por lo que el proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de los errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación de desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad. Dentro de este orden de ideas, **Rodríguez (1999)** expresa lo siguiente:

La evaluación de desempeño docente es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asignan valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (pág. 48)

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, sus emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación consiste en el proceder a conocer una realidad que existen en forma real, en constante movimiento y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente.

De hecho, esta evaluación se convertirá en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes fundamentos en proceso de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni debe ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

En esta perspectiva, **Segura (2003)**, refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, donde su visión realista, afirma lo siguiente:

Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y el interés por cultivar enseñanza. (pág. 16)

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, que funciones debería cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos en la función de diagnóstico la evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de departamento y de las cátedras correspondientes, y al

mismo tiempo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal e integral, de modo que sirva que contribuya a la superación de sus imperfecciones. Además, la función instructiva viene a ser el proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe de producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas. Función educativa es cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce de cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las influencias a él señaladas. Función desarrolladora; esta función de la evaluación del desempeño docente se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultados del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa del proceso personal de madurez del evaluado, es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño de docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino que aprender de ellos adquiere una nueva actitud que le ayudara a ser más consciente de su trabajo. En efecto toma consecuencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existente como profesional y como persona.

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a los indicadores del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes:

- **Rol facilitador**; esta función del desempeño docente se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los

objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en la relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, **Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003)** afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (pág. 146).

En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

4. **Rol planificador**; la función de planificador, como una dimensión de desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, **Graterol (2001)** hace el comentario siguiente:

El docente logra sus objetivos, una vez que planifique los objetivos que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (pág. 27). De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didácticas y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esa forma, la planificación de partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la planificación, **Spranger (1984)** señala: - Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde es otra: ¿Cómo

pongo en movimiento el querer y hacer pensante? (pág. 45). Dicho de otro modo la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa.

5. **Rol Investigador**; la función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño del docente, se define como un conjunto de indicadores de actividades intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los colegios universitarios y tecnológicos.

De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, **Peroza (2000)** señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.

Evidentemente, la función del investigador es una forma de ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuera de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, sentir deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de sus ser educador y de su crecimiento personal.

6. **Rol Orientador**; la función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo a cada educador, y luego le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Dentro de este orden de ideas, Ramos (1999), afirma lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir del desarrollo de procesos educativos adecuados. La educación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencias la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que nadie da lo que tiene (pág. 119).

Por esto, la función de orientador, le exige al profesor al desarrollo de la autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando. Dentro de este orden de ideas, **Marcano y Trestini (1998)** afirma lo siguiente:

El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr conocimientos de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación (pág. 176).

Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimientos desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

Si consideramos como dimensiones del desempeño docente, que por cierto no son las únicas, a los siguientes: Estrategias Metodológicas, Planificación de la Enseñanza, roles del docente, uso de los Medios y Materiales, solvencia profesional y evaluación del desempeño docente.

Estrategias Metodológicas; según **(Nisbet & Shucksmith, 1987)**, Estrategias Metodológicas se refiere a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente.

Estas estrategias son procesos ejecutivos mediante de los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender.

De acuerdo con lo vertido, el conocimiento de las estrategias de aprendizaje empleadas y de la medida en la que favorecen el rendimiento de las diferentes disciplinas permitirá también el entendimiento de las estrategias en aquellos sujetos que no las desarrollan o que no las aplican de forma efectiva, mejorando así sus posibilidades de trabajo y estudio. Pero es de gran importancia que los educadores y educadoras tengan presente que ellos son los responsables de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, dinamizando la actividad de los y las estudiantes, los padres, las madres y los miembros de la comunidad.

Es de su responsabilidad compartir con los niños y niñas que atienden, así como con las familias y personas de la comunidad que se involucren en la experiencia educativa. Educadoras y educadores deben organizar propósitos, estrategias y actividades.

Por otro lado, cuando nos referimos a las estrategias metodológicas empleadas por el docente, es esencial comprender que las estrategias no pertenecen únicamente al ámbito escolar, ni es únicamente desde el rol docente que una persona hace uso de ellas.

Estrategias son algo que los humanos empleamos, elaboramos, emprendemos, utilizamos en muchos otros ámbitos y en función de muchos otros roles que desempeñamos. Es por ello que consideramos importante hacer referencia a ellas de un modo general para comprender cómo se ubican en el contexto escolar y en especial en el desempeño docente.

Trataremos de acercarnos a su definición desde ámbitos más generales, para paulatinamente acotando su significado al ámbito escolar y dentro del mismo a su relación concreta con el desempeño docente. Estrategias como comportamientos efectivos y como procesos mentales. Deseamos poner nuestra atención no sólo en las acciones concretas, sino también en los procesos mentales que transcurren en el pensamiento docente, en lo referido a la decisión, selección y organización de las estrategias metodológicas.

Planificación de la enseñanza, (Avolio de Cols, 1976), señala que “El modo de organizar la clase puede estructurarse siguiendo los pasos de una secuencia didáctica. Se entiende por secuencia didáctica la organización de las actividades que progresivamente ganan en complejidad a medida que los estudiantes avanzan. Una secuencia didáctica tiene en cuenta el proceso que deberá seguir para llegar al fin esperado”.

En ese sentido, la planificación viene a ser la previsión de las actividades y los recursos, para el logro de los objetivos que se desean alcanzar; por lo tanto, planificar es la elaboración de un plan general, debidamente organizado para obtener un fin determinado.

Cuando hablamos de planificación educativa, podemos agregar que ésta permite al docente orientar y encaminar su quehacer diario en el aula y fuera de ella, tras la organización y presentación sistemática de los contenidos de aprendizaje que pretenda abordar.

El éxito de la gestión educativa radica en la realización de una buena planificación, coherente y progresiva ya que permite, entre otras cosas:

1. Evitar la improvisación y reducir la incertidumbre, las actuaciones contradictorias y esfuerzos estériles.
2. Unificar criterios a favor de una mayor coherencia funcional, racionalizando las tareas del docente.
3. Garantizar el uso racional del tiempo.
4. Coordinar la participación de todos los actores involucrados.

Dentro de las instituciones educativas, los PCC, los PA, los planes de clase y las planificaciones de actividades especiales (a nivel de aula) conforman algunos de los instrumentos que orientan la práctica educativa, por lo cual deben ser concebidas como documentos de carácter sencillo, realistas y prácticos que se elaboran día a día y no como un conjunto de documentos meramente formalistas, descontextualizados o simplemente decorativos.

“Para dotar de coherencia a las diferentes actuaciones individuales y particulares con las que tiene que enfrentarse día a día un docente, solo será posible si los miembros de la comunidad escolar son capaces de establecer y respetar acuerdos relacionados con los principios, objetivos y criterios que las leyes, el

currículo, el plantel, la comunidad, los alumnos y el mismo docente proponen. Para conseguirlo, deben superarse posturas individuales y anti solidarias, dando paso a una visión más global de responsabilidad que cada uno tiene en el quehacer educativo del aula” (Castillo, 2002:21).

De lo expuesto, podemos deducir que el docente, para realizar su labor pedagógica, lo primero que tiene que realizar es elaborar la planificación.

Roles del docente; Según (**Avalos, 1994**), “En su cotidiano de vida, el profesor debe adoptar diferentes decisiones que transitan desde estimular el aprendizaje de un currículo que no ha sido diseñado para heterogeneidad, complementar procesos para mantener la disciplina en el salón de clase y buscar soluciones ante la carencia de recursos materiales”.

Podemos deducir de lo planteado que, de las diferentes formas de decisiones que el docente adopta para conducir al estudiante durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, está relacionada con los roles que debe desempeñar, es decir las diferentes actividades que ejecutan tienen que ver directamente con sus roles.

Al docente se le han asignado diversos roles: el de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje e incluso el de investigador educativo.

La función del maestro no puede reducirse ni a la de simple transmisor de la información ni a la de facilitador del aprendizaje, debido a que debe concretar un ambiente educativo enriquecido, esperando que los alumnos por sí solos manifiesten una actividad constructiva, actuando de mediador y organizador en el encuentro del alumno con el conocimiento. El profesor es mediador entre alumno y cultura a través de su propio nivel cultural y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento.

Según **Maruny (1999:21)**, enseñar no es solo proporcionar información, sino también ayudar a aprender; y para ello; el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos que los animan o desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema.

La meta de la actividad del docente es incrementar la competencia, la comprensión y la actuación autónoma de sus alumnos. No se puede proporcionar el mismo tipo de ayuda ni intervenir de manera homogénea e idéntica con todos los alumnos, puesto que una misma intervención sirve para algunos casos y para otros no.

Es por eso que se propone como eje central de la tarea docente una actuación diversificada que se acompañe de una reflexión constante de y sobre lo que ocurre en el aula.

Uso de los Medios y Materiales Educativos; es necesario para cualquier docente destacar la importancia que tiene el conocimiento de los materiales didácticos en el aula.

Los docentes son la pieza clave del sistema educativo, asumiendo competencias y funciones entre las que destacan la elaboración de unidades didácticas, el diseño y desarrollo de las programaciones de aula y la propia planificación educativa.

Por todo ello, se hace inevitable, no sólo conocer cómo se confecciona una unidad didáctica, una programación de aula, etc., sino también los diferentes componentes de los mismos y los principios básicos de cada uno de ellos, entre los cuales se encuentran los materiales didácticos.

Solvencia profesional del docente: Los docentes se juegan en gran parte, la calidad de la educación y, por tanto, la formación de las nuevas generaciones y las posibilidades de desarrollo de la sociedad. En ese sentido, el docente debe tener una solvencia profesional que responda justamente a su formación.

Corresponde pues pensar, desde la Formación Docente, la redefinición del rol y plantear la propuesta curricular que proporcione a los futuros docentes los conocimientos que les permitan desarrollarse como profesionales y como personas, dentro del marco de la educación formal, en los distintos contextos en que le toque actuar. Esta propuesta tiene que producir las rupturas de los esquemas que mantienen anclada la formación en una matriz normalista y avanzar hacia una matriz crítica, que permita refundar la profesión con el aporte de todos los actores.

A efectos de ordenar el análisis se considerarán los criterios: socio profesional, académica y ética que hacen al ser docente.

Socio profesional: Carmelo (2005). Señala que la proyección social de la acción docente debe reposar sobre un conocimiento científico de la realidad social que le toca vivir y de las condiciones socio – económico culturales del país. El docente debe ser un observador atento de su tiempo y su espacio. Esto lo constituye como un actor social privilegiado, por su compromiso con el estudiante real y con su formación. La acción social es, en primer lugar, una tarea de concientización para que cada educando se reconozca como sujeto histórico y reconozca las condiciones reales de su entorno para luego trabajar por la transformación de las mismas. La dimensión social del docente puede resumirse en la de ser un trabajador intelectual comprometido con su tiempo histórico que hace la praxis su objetivo profesional y que no reduce su papel al trabajo de aula. Un educador que aprehenda la realidad educativa en su historicidad compleja y dinámica, y construya, en consecuencia, modelos explicativos que le permitan interpretar la organización y funcionamiento del sistema educativo nacional, su relación con el sistema social y que elabore e implemente colectivamente las políticas educativas que respondan a legítimos intereses de una sociedad democrática.

Académica: El docente debe concebirse como un profesional, con formación fuerte en las ciencias de la Educación, sobre la que deberá articularse la formación disciplinaria y la práctica docente de acuerdo con la especificidad propia de la enseñanza media, técnica y primaria. Significa que los centros de formación desarrollen la docencia y la investigación articuladas en el ámbito de las prácticas profesionales, de tal manera que la formación pedagógica-didáctica se logre a través de una lectura cuestionante de la realidad educativa en la que le corresponderá actuar. El manejo solvente de los conceptos y el vocabulario de las Ciencias de la Educación deberá acompañarse de la comprensión del proceso de construcción del conocimiento y de las características, los problemas y el estatus epistemológico de las disciplinas.

La formación inicial deberá generar en el futuro docente la conciencia de que la profesión es una construcción continua, y eso en el plano personal debe evidenciarse por mantener la curiosidad, el deseo de aprender, la actualización

permanente en el conocimiento que debe enseñar y el análisis de su práctica, en el sentido planteado por las distintas corrientes del campo de investigación educativa. Esto sólo es posible en el marco de una propuesta institucional que abarque cursos de grado, posgrado y actualizaciones, con metodologías participativas y un currículo flexible que permita crear y desarrollar una comunidad académica fuerte en la que se integren docentes en formación, formadores de formadores y egresados, estableciendo vínculos fluidos con otros ámbitos de la cultura y con otras instituciones de nivel superior.

En resumen, una formación académica superior que le permita interpretar la complejidad del fenómeno educativo e intervenir con solvencia en la formación de sus alumnos y en la comunidad a través de tareas de extensión educativa.

Ética; partiendo de la ética como reflexión que intenta responder al cómo y al por qué de los modos de actuar, debemos establecer que resulta inherente a la función docente, el integrar las cuestiones fundamentales.

2.3. Definición de Términos Básicos

1.- Administrar: Administrar es planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos de un ente económico para alcanzar unos fines claramente determinados. Se apoya en otras ciencias como la economía, el derecho y la contabilidad para poder ejercer sus funciones. **(RAE, 2012).**

2.- Ambiente laboral: Esta noción hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas. **(RAE, 2012).**

3.- Bono por productividad: Son los pagos que el empleador hace al trabajador en forma voluntaria y en reconocimiento al cumplimiento de metas determinadas. Generalmente, las empresas más modernas utilizan este mecanismo, aunque también han comenzado a hacerlo compañías que aspiran a crecer. **(RAE, 2012).**

4.- Capacitación: La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución. **(RAE, 2012).**

5.- Cambio organizacional: El cambio organizacional es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. **(Capriotti, P., 2011).**

6.- Cultura organizacional: Se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como el conjunto de procedimientos de conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos. Estos principios y procedimientos perduran porque tienen un significado para los miembros de la organización. Ellos representan estrategias para sobrevivir, los cuales han funcionado bien en el pasado y que los miembros creen que funcionarán bien en el futuro. **(Ongallo, Carlos, 2012).**

7.- Dirección: Posee dos significados por lo menos. La primera se refiere a la alta amplia gama de actividades mediante los cuales los gerentes establecen el carácter y el tono de su organización. Entre ellas establecen el carácter y el tono de su organización. Entre ellas figuran articular y ejemplificar los valores y el estilo propio de las empresas a esto lo llamaremos concepción del Liderazgo basada en la transformación de la institución. El segundo significado de dirección denota el proceso de influjo interpersonal en virtud de la cual los gerentes se comunican con los subalternos respecto a la ejecución del trabajo. Se facilita el trabajo cuando se intercambia información acerca de problemas técnicos, de coordinación y de motivación. **(RAE, 2012).**

8.- Descriptiva: Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas **(RAE 2012).**

9.- Desempeño docente: Actividad que realiza el docente en su rol de facilitador, planificador, investigador, orientador y metodológico. **(RAE, 2012).**

10.- Empresa: Un proyecto humano a largo plazo destinado a generar valor añadido para el cliente, para la propia empresa, la sociedad y para los trabajadores de la empresa, salvaguardando el medio ambiente y procurando desarrollo sostenible para los ciudadanos de hoy y de las futuras generaciones. **(RAE, 2012).**

11.- Encuesta: Instrumento cuantitativo de investigación social mediante la consulta a un grupo de personas elegidas de forma estadística. **(RAE, 2012).**

12.- Entrevista: Combinación que tiene como finalidad la obtención de información. Estrategia: Técnica utilizada para lograr la visión de la situación futura deseada por la población beneficiada con el proceso de desarrollo turístico sostenible en la zona oriental del Departamento de La Unión. **(RAE, 2012).**

13.- Financiera: Se puede entender a la actividad financiera consistente en la intermediación de este tipo de actividad que comprende la captación y préstamo de recursos, así como intermediación en la compraventa de activos financieros. **(RAE, 2012).**

14.- Homogéneo: Que está formado por elementos con una serie de características comunes referidas a su clase o naturaleza que permiten establecer entre ellos una relación de semejanza. **(RAE, 2012).**

15.- Indicador: Una medida explícita utilizada para determinar el desempeño; una señal que revela el progreso hacia los objetivos; un medio para medir lo que realmente sucede en comparación con lo que se ha planificado en términos de calidad, cantidad y puntualidad. **(RAE, 2012)**

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Descriptiva Correlacional: Porque la investigación tiene como objetivo central la descripción de los fenómenos. Utiliza métodos descriptivos, como la observación estudios correlacionales, etc. La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que de analice. (**Hernández Sampieri, metodología de la investigación p.132**)

3.2. Nivel de Investigación

Cuantitativa.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población:

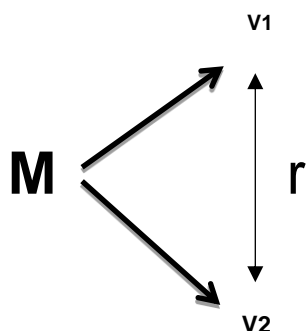
Nuestra población corresponde a todos los docentes del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto, Provincia Y Región San Martín.

3.3.2. Muestra:

La muestra está determinada por toda la plana docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto, Provincia Y Región San Martín, haciendo un total de 29 personas.

3.4. Tipo de Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es Descriptivo correlacional, el cual se muestra en el siguiente diseño:

**DONDE:**

- M:** Muestra de investigación
- v₁:** Motivación Laboral
- v₂:** Desempeño Docente
- r:** Relación entre variables

3.5. Métodos de Investigación

Los resultados se analizaron de manera fehaciente cuidando de que la interpretación sea de manera parcial y verídica.

Se procesaron los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación como son: cuestionarios, y guías de observación; principalmente se aplicó:

Herramientas de estadística descriptiva e inferencia; utilizando el Programa Estadístico Computarizado SPSS.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La técnica e instrumento utilizado en la presente investigación es la que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N°01: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TECNICA	INSTRUMENTOS	ALCANCE	FUENTES O INFORMANTES
Análisis textuales	Fichas textuales	<ul style="list-style-type: none"> - Marco Teórico - Marco Conceptual - Antecedentes 	Libros especializados, tesis, documentos de trabajo, artículos.
Encuesta	Cuestionarios (Preguntas)	Obtener información sobre, las opiniones de conformidad que sienten los docentes del instituto.	Los Docentes

Fuente: Elaboración Propia

3.7. Técnicas de procesamientos y análisis de datos

Se recabaron de manera práctica y objetiva los datos que sirvieron de base para el desarrollo de esta investigación, se aplicaron técnicas e instrumentos que orientaron la búsqueda de la información.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron los siguientes:

Entrevista estructurada o formal: Es la entrevista que se realizó a partir de una guía prediseñada que contiene las preguntas que fueron formuladas al entrevistado, para obtener la información requerida. En este caso se obtuvo la guía de entrevista como instrumento para registrar las respuestas. (Arias, 2006, p. 73).

Instrumentos seleccionados o diseñados de acuerdo con la técnica escogida para la investigación.

Encuesta: Es una técnica que se utilizó para obtener información de la realidad, basada en preguntar o interrogar a una muestra de personas apoyadas en el cuestionario.

Entrevista: Técnica que nos permitió obtener información personalizada de la situación real del instituto, que se basó en preguntar a los docentes del instituto apoyado en el cuestionario.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados Descriptivos:

Para dar a conocer y establecer la relación entre las variables de motivación laboral y desempeño docente; se utilizó la aplicación del cuestionario sobre la motivación laboral y el desempeño docente.

Siendo la encuesta un instrumento que permitió recopilar información sobre las variables en estudio, luego se tabulo los resultados obtenidos de las encuestas mediante la utilización del Microsoft Office Excel y Programa Estadístico Computarizado SPSS, así mismo se procedió a elaborar los cuadros y gráficos respectivos de acuerdo a las variables que son objeto de estudio. Finalmente, se realizó la interpretación y el análisis de los gráficos obtenidos respectivamente, lo que en efecto conlleva a la discusión de resultados y a un análisis más detallado de las variables en estudio.

En el cuadro 02 y gráfico N° 01: podemos observar que en cuanto a la dimensión de motivación laboral en su indicador de su conocimiento de la visión de la organización, los encuestados nos manifestaron que un 76%, indican que si conocen mientras que un 24% indicaron que no.

En el cuadro 03 y gráfico N° 02, podemos observar que en cuanto a la identificación con la visión de la institución manifestaron que el 76% se encuentran compenetrados con la institución y el 24% de los encuestados nos manifestaron que no se encuentran identificados.

En el cuadro 04 y gráfico N° 03, podemos observar que, en cuanto al conocimiento de la misión de la organización, los encuestados nos manifestaron que se el 76% lo conocen y un 24%, no saben.

En el cuadro 05 y gráfico N° 04, podemos observar que, en cuanto a la identificación de la misma, encontramos los siguientes porcentajes, donde un 76%, se sienten identificados y un 24% no se encuentran identificados.

En el cuadro 06 y gráfico N° 05, podemos observar en cuanto al conocimiento de los objetivos institucionales el 76% manifestaron que si conocen y un 24% manifestaron que no.

En el cuadro 07 y gráfico N° 06, podemos observar que en cuanto al ambiente laboral si es la más óptima el 38% manifestaron que, si están a gusto y él un 62%, mientras que no es la más óptima. Estos son los resultados más resaltantes con respecto a esta variable.

En cuanto a la variable desempeño docente podemos manifestar que en el indicador de desarrollo de actividades pedagógicas un 34% indicaron que, si desarrollan y un 66% indicaron que no desarrollan su actividades pedagógicas mediante grupos de trabajo en el aula, tal como se puede visualizar en el cuadro 13 y grafico 12. Así mismo con respecto al indicador debate de los temas tratados en clase acá manifestaron que un 100% si practican esta actividad, tal como se observa en el cuadro 14 y grafico 13 de la investigación. También con respecto al indicador del uso de herramientas tecnológicas un 66% manifestaron que si usan tecnología adecuada y un 34 % indicaron que no., tal como se visualiza en el cuadro 15 y grafico 14. Finalmente, como descripciones generales más importantes en esta variable podemos indicar que con respecto al indicador capacitación en el uso de técnicas de información los encuestados indicaron que en un 100% si están capacitados.

Y si observamos en el cuadro de correlación de variables, podemos manifestar que, si existe relación entre las variables, tal como se puede visualizar en los resultados, ya que usamos el estadístico Rho Spearman, aceptándose la hipótesis alterna de la investigación, tal como se observa en el cuadro 023, del trabajo

4.2. Resultados Explicativos:

Se obtuvo información del personal docente en términos generales que a continuación se detalla:

En este capítulo se mostrará los resultados de cada una de las preguntas realizadas en la encuesta a los profesores del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán.

DE ACUERDO A LA ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

I. VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

En las siguientes interrogantes marcar la respuesta que considerara correcta:

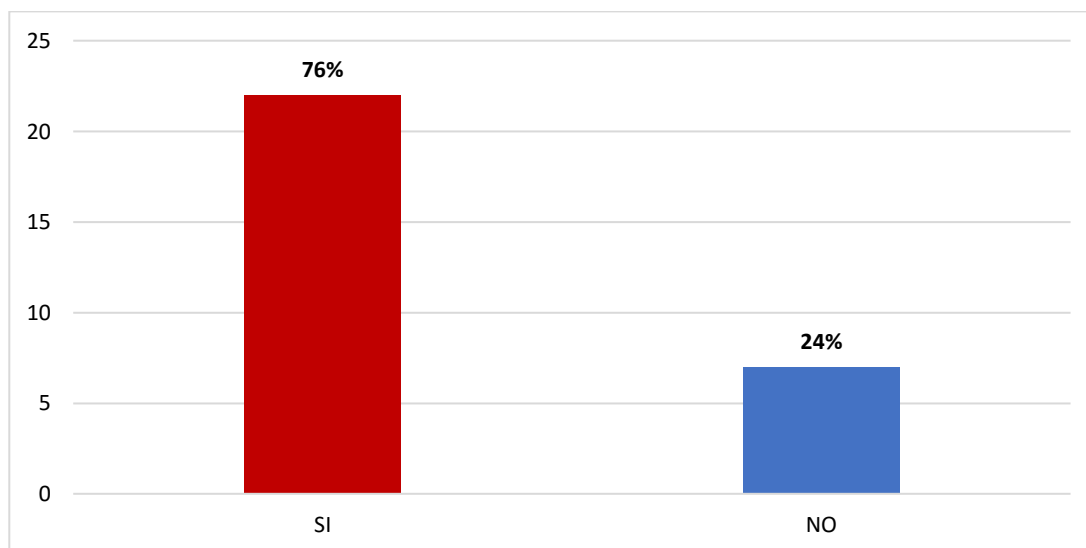
1. **¿Conoce Usted la visión organizacional del I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?**

Cuadro N° 02

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	22	76
NO	7	24
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 01



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: el 76% respondieron que SI conoce de la visión del I.S.T Santo Cristo de Bagazán y el 24% respondieron que NO conocen la visión de la institución

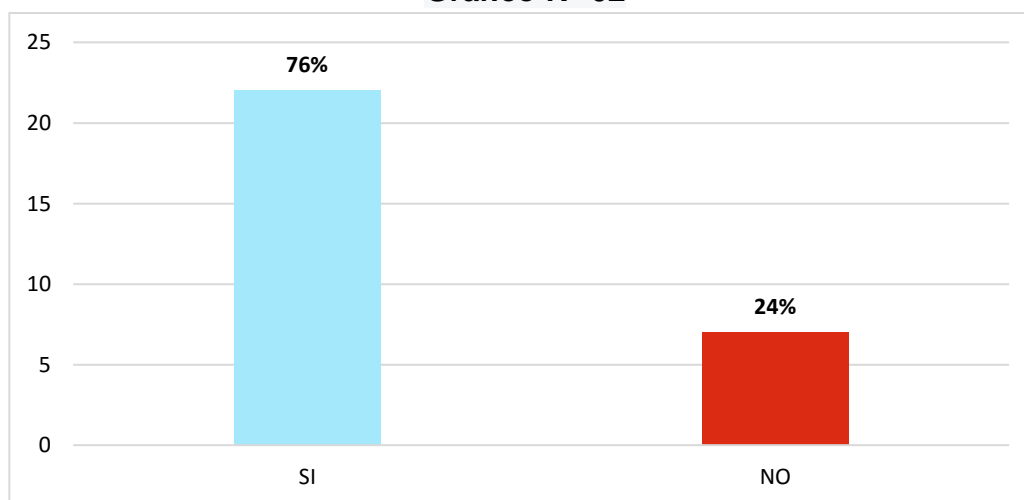
2. ¿Se siente identificado con la Visión organizacional del I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N° 03

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	22	76
NO	7	24
TOTAL	29	100%

Fuente Elaboración propia

Gráfico N° 02



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 76% respondieron que SI se siente identificado con la visión organizacional del I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán y 24% respondieron que NO se sienten identificados la visión de la institución a lo que respondieron que son nuevos y que recién están conociendo la institución.

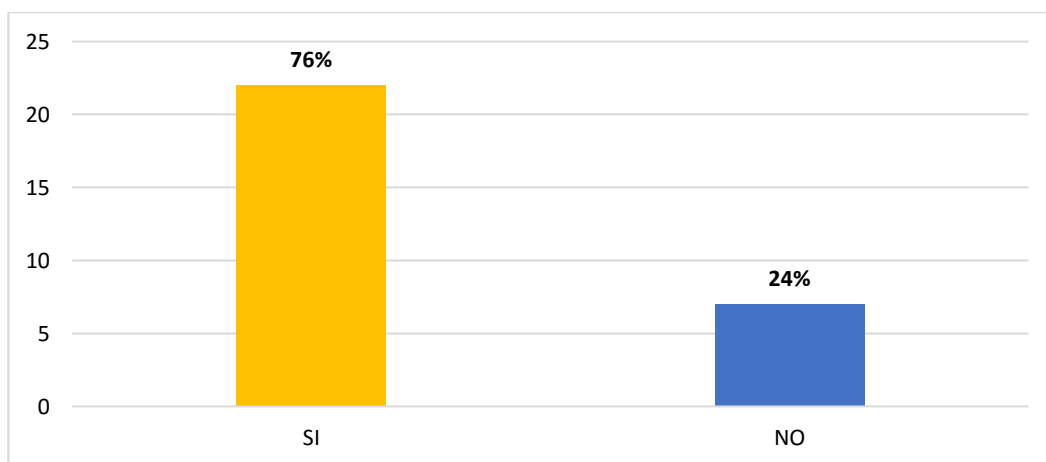
3. ¿Conoce usted la Misión organizacional del I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N° 04

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	22	76
NO	7	24
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 03



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 76% respondieron que SI conocen la misión del I.S.T Santo Cristo de Bagazán y 24% respondieron que NO conocen la misión de la institución.

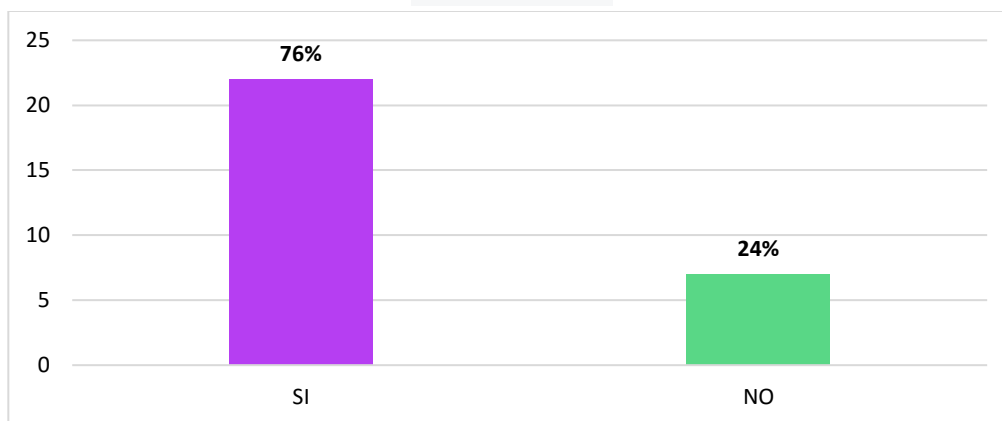
4. ¿Se siente identificado con la Misión organizacional del I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N° 05

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	22	76
NO	7	24
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 04



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 76% respondieron que SI se siente identificado con la misión del I.S.T Santo Cristo de Bagazán y 24% respondieron que NO se sienten identificados la misión de la institución.

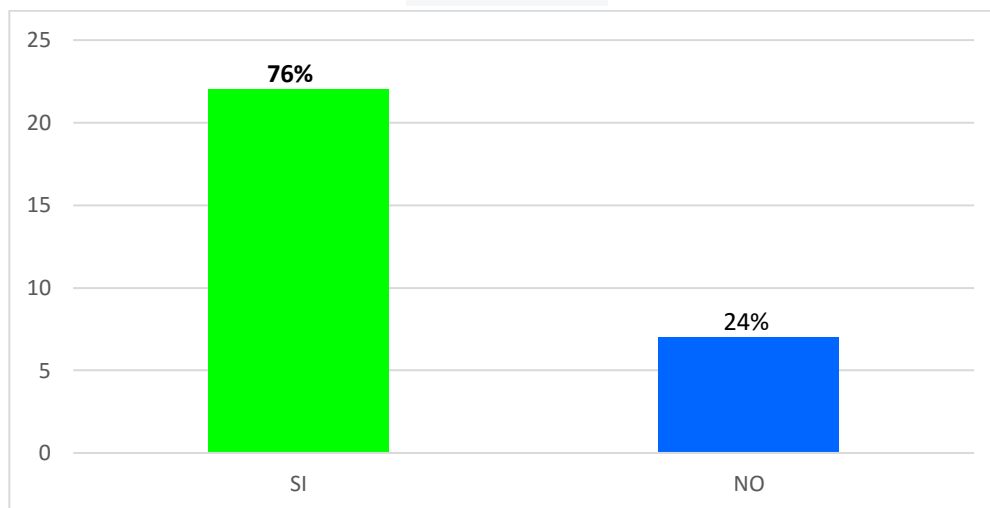
5. ¿Conoce usted los objetivos organizacionales del I.S.T “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N° 06

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	22	76
NO	7	24
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 05



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 76% respondieron que SI conocen los objetivos del I.T.S. Santo Cristo de Bagazán y 24% respondieron que NO conocen los objetivos de la institución.

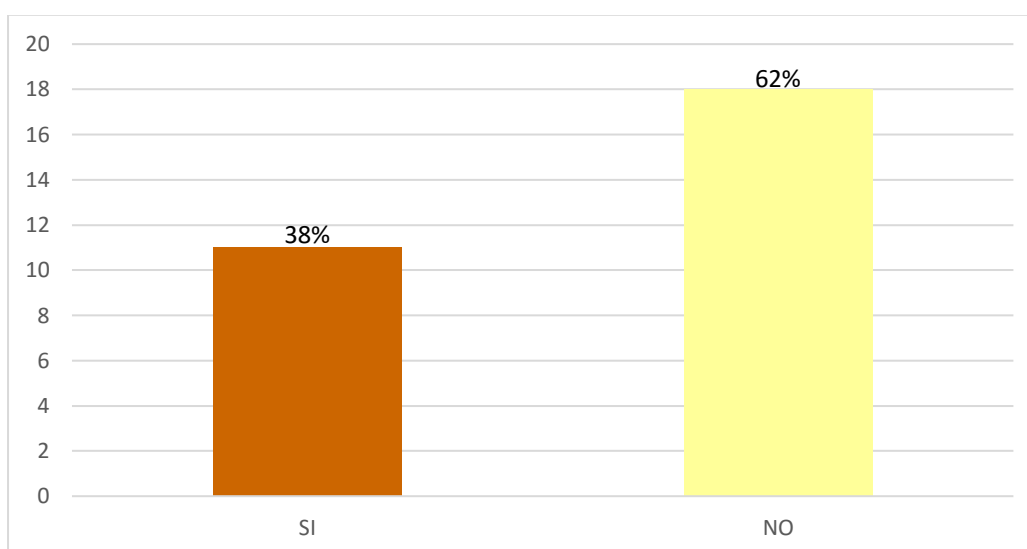
6. ¿Cree que el Ambiente Laboral es la óptima para el desarrollo de tus actividades?

Cuadro N° 07

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	11	38
NO	18	62
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 06



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 38% respondieron que SI cree que el Ambiente Laboral es la óptima para el desarrollo de tus actividades y el 62% respondieron que NO cree que el ambiente laboral es la óptima para el desarrollo de tus actividades.

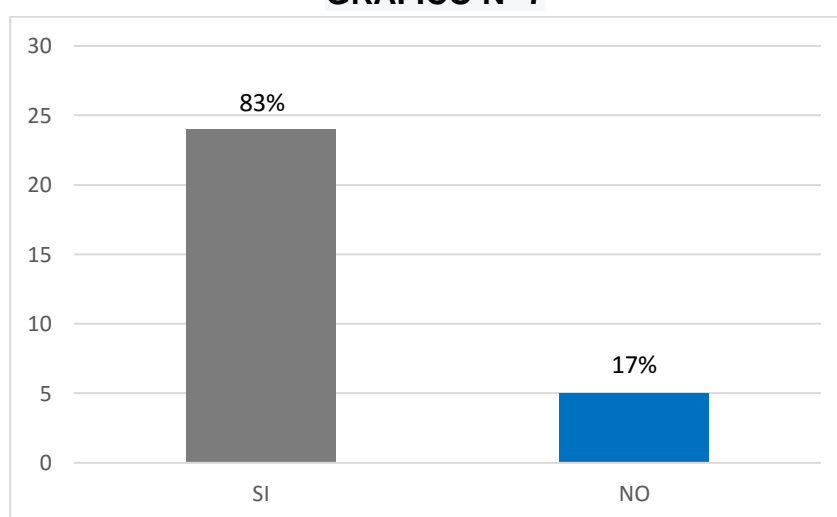
7. ¿Es reconocido tu desempeño mediante documentación de méritos en el I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N° 08

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	24	83
NO	5	17
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 7



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: el 83% respondieron que SI reconocen su desempeño mediante documentación de méritos y 17% respondieron que NO reconocen su desempeño mediante documentación de méritos.

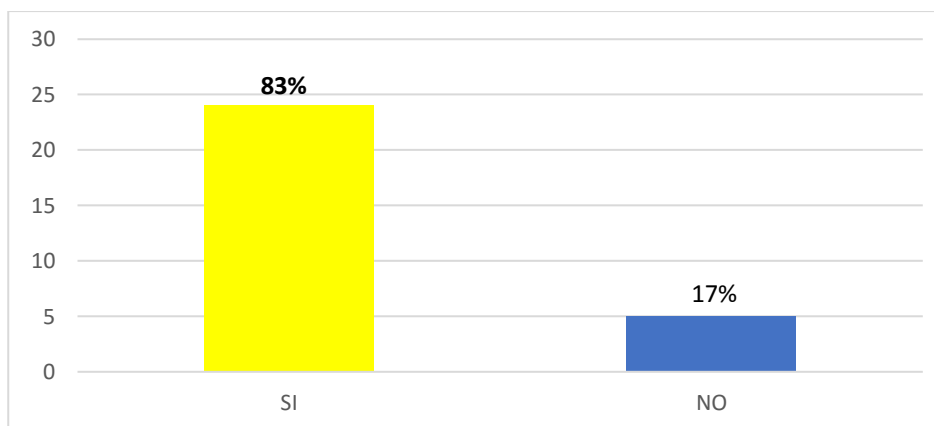
8. ¿Tu buen desempeño es recompensado mediante bonos de productividad en el I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N°09

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	24	83
NO	5	17
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración Propia.

GRÁFICO N° 8



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 83% respondieron que SI recompensan su desempeño mediante bonos de productividad y el 17% respondieron que NO recompensan su desempeño mediante bonos de productividad.

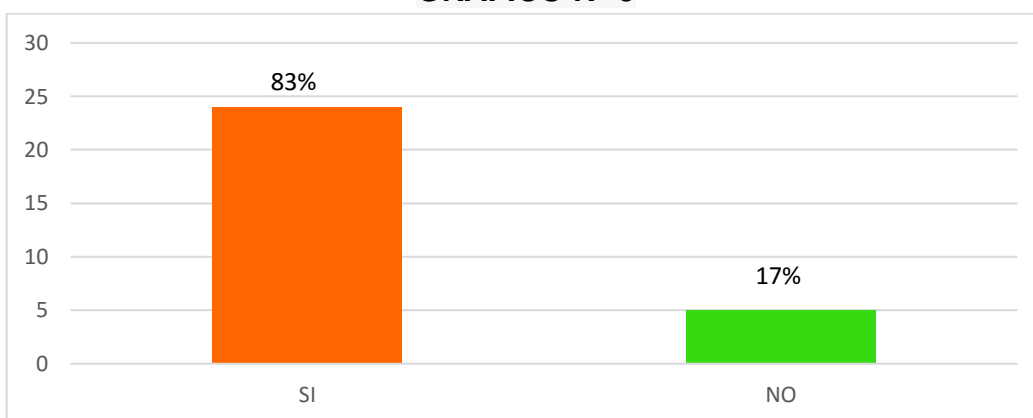
9. ¿Se promueve la capacitación y la especialización en el I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N° 10

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	24	83
NO	5	17
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 9



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 83% respondieron que SI promueven la capacitación y la especialización dentro de la institución y el 17% respondieron que NO lo promueven.

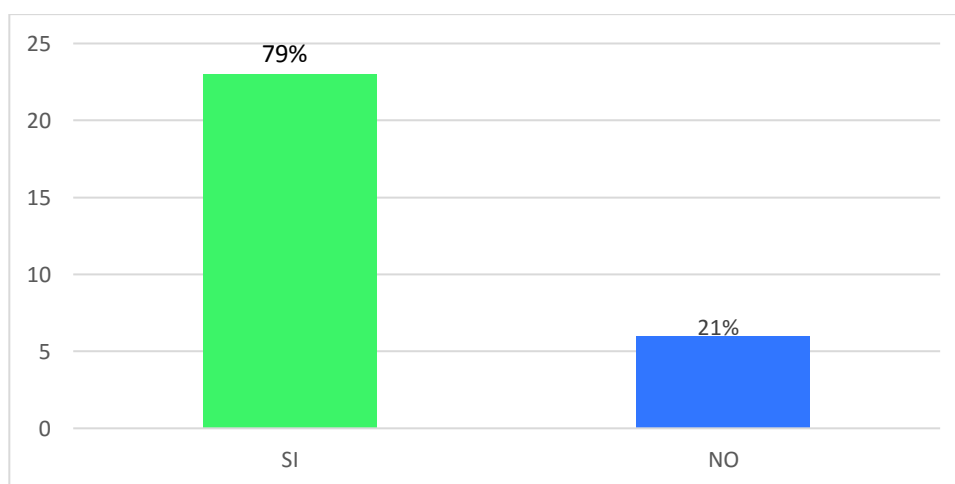
10. ¿Cree ustedes que existe un trato equitativo hacia los docentes del I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N°11

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	23	79
NO	6	21
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 10



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 79% respondieron que SI existe un trato equitativo hacia los docentes de la institución y 21% respondieron que NO existe un trato equitativo hacia los docentes de la I.S.T. Santo Cristo de Bagazán.

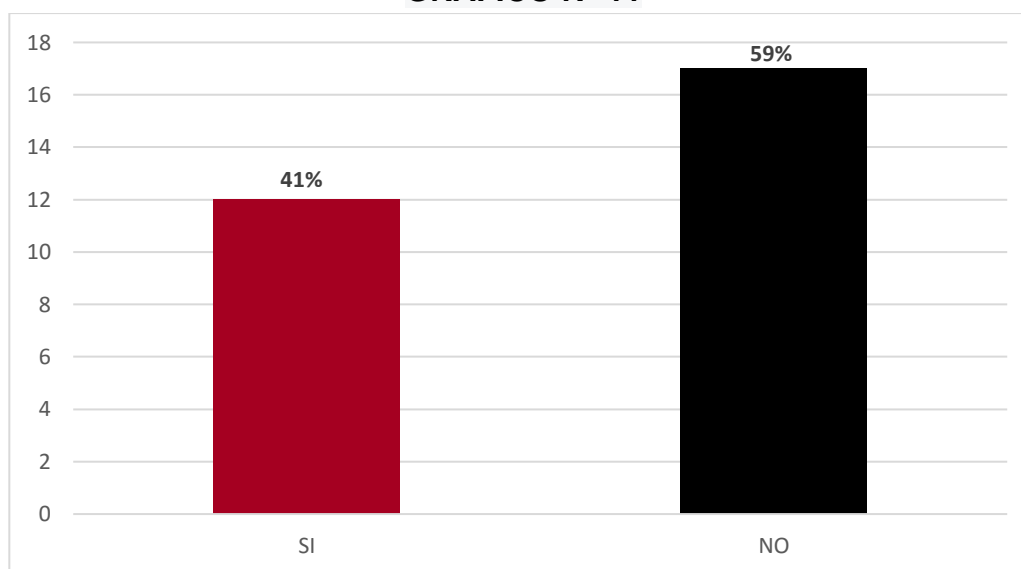
11. ¿Considera que la remuneración que percibe es acorde con sus funciones y tareas en el I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N° 12

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	12	41
NO	17	59
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 11



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 41% respondieron que SI se considera la remuneración que percibe es acorde con sus funciones y tareas, el 59% respondieron que NO se considera la remuneración que percibe de acorde a sus funciones y tareas.

DE ACUERDO A LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

I. Variable 2: Desempeño Docente

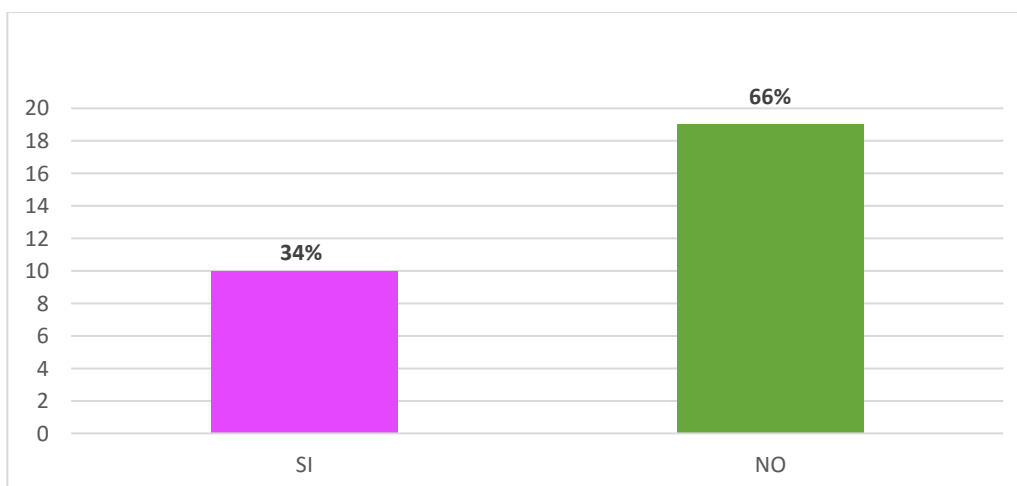
12. ¿Desarrolla ustedes sus actividades pedagógicas mediante grupos de trabajos en el aula?

Cuadro N° 13

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	10	34
NO	19	66
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 12



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 34% respondieron que SI desarrolla sus actividades pedagógicas mediante grupos de trabajo, el 66% respondieron que NO desarrolla sus actividades pedagógicas mediante grupos de trabajo en el aula.

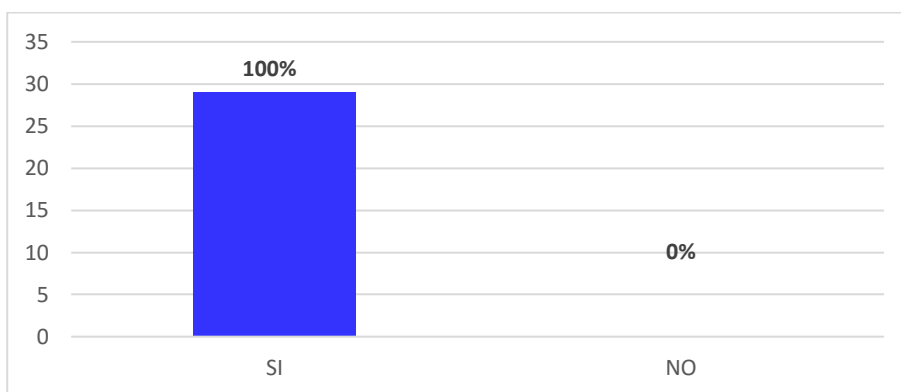
13. ¿Incentiva usted el debate de los tema tratados en clases?

Cuadro N° 14

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	29	100
NO	0	0
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 13



Fuente: Elaboración propia

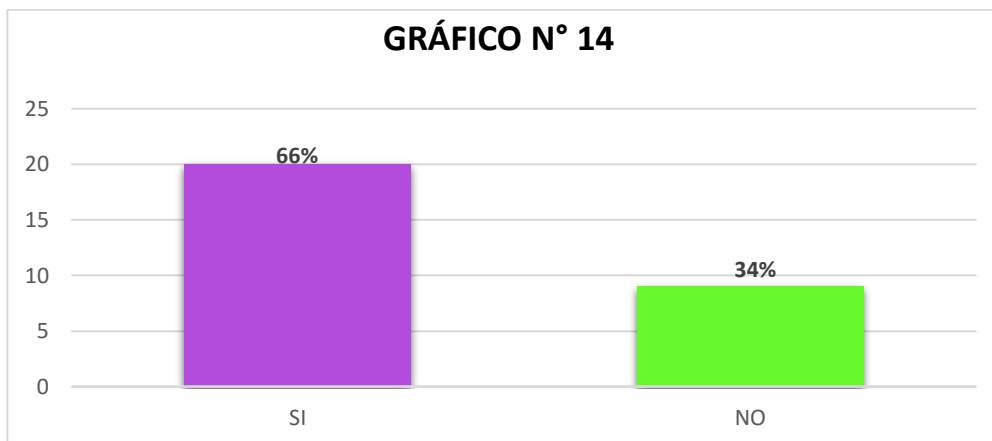
Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: el 100% respondieron que SI incentivan el debate de los tema tratados en clases.

14. ¿Usted hace el adecuado uso de las herramientas tecnológicas con los que cuenta el I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán”?

Cuadro N°15

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	19	66
NO	10	34
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: el 64% respondieron que SI hacen el adecuado uso de las herramientas tecnológicas con los que cuenta el I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán y el 34% restante respondieron que no se hace el uso adecuado de las herramientas tecnológicas.

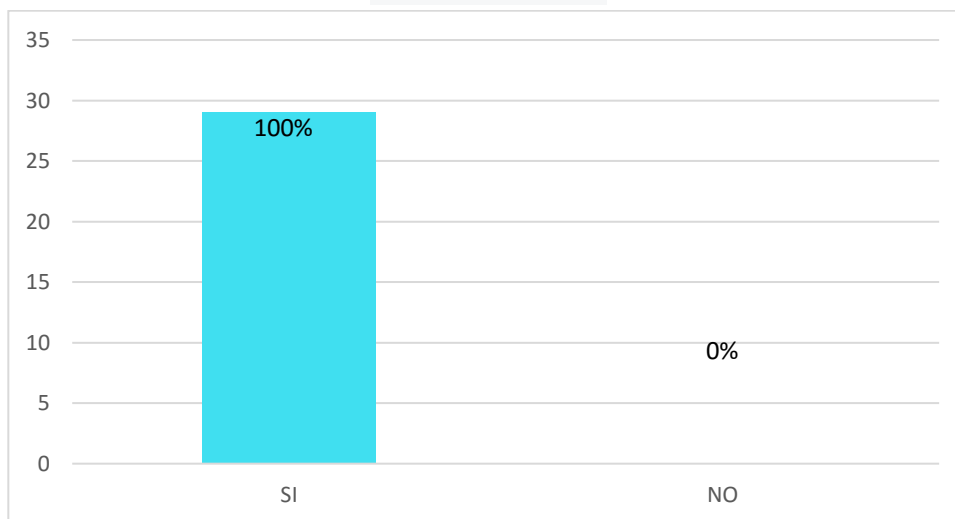
15. ¿Se capacita constantemente en el uso de las TIC's?

Cuadro N° 16

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	29	100
NO	0	0
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 15



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 100% respondieron que SI se capacitan constantemente en el uso de las TIC's.

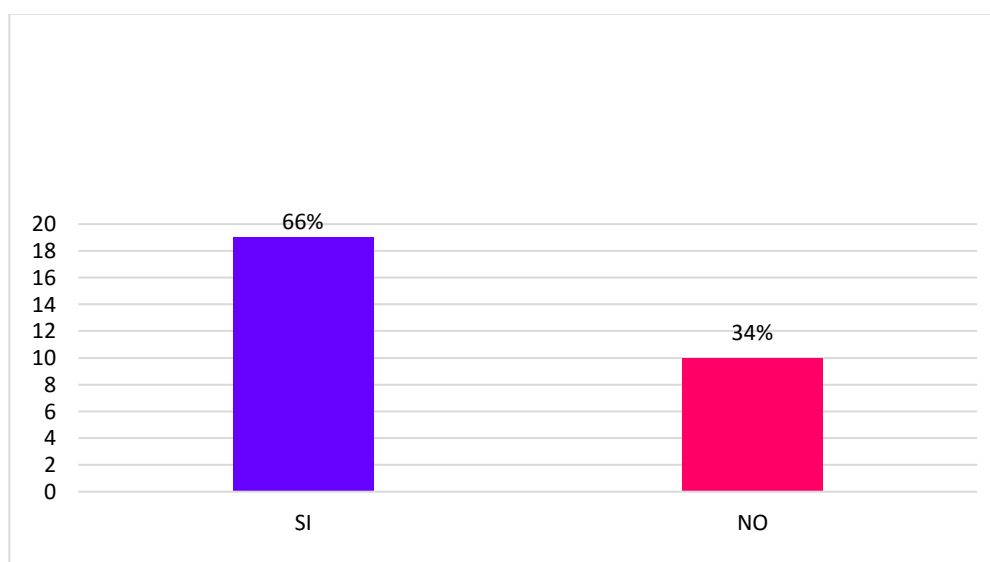
16. ¿Cumple con los temas consignados en el silabo del curso a su cargo?

Cuadro N°17

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	19	66
NO	10	34
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 16



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 66% respondieron que SI cumplen con los temas consignados en el silabo del curso a su cargo y el 34% docentes restantes manifestaron que no.

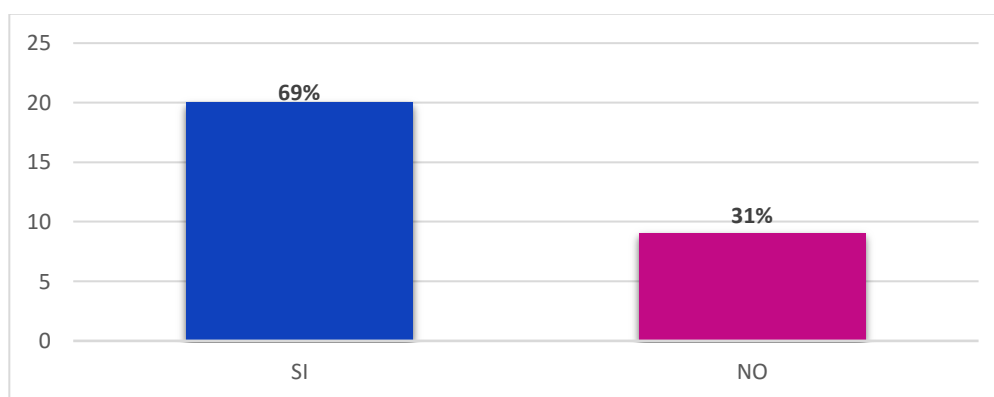
17. ¿Planifica sus actividades pedagógicas de la semana?

Cuadro N°18

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	20	69
NO	9	31
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 17



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 100% respondieron que SI planifican sus actividades pedagógicas de la semana.

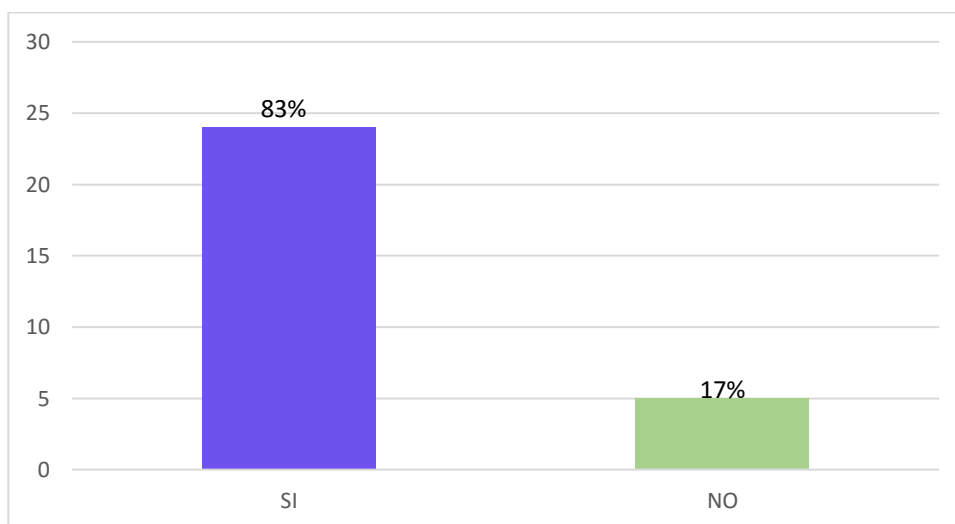
18. ¿Realizó alguna maestría, especialización o diplomada en los últimos 5 años?

Cuadro N°19

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	24	83
NO	5	17
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 18



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 83% respondieron que SI realizó una maestría, especialización o diplomada en los últimos 5 años y el 17% restantes NO.

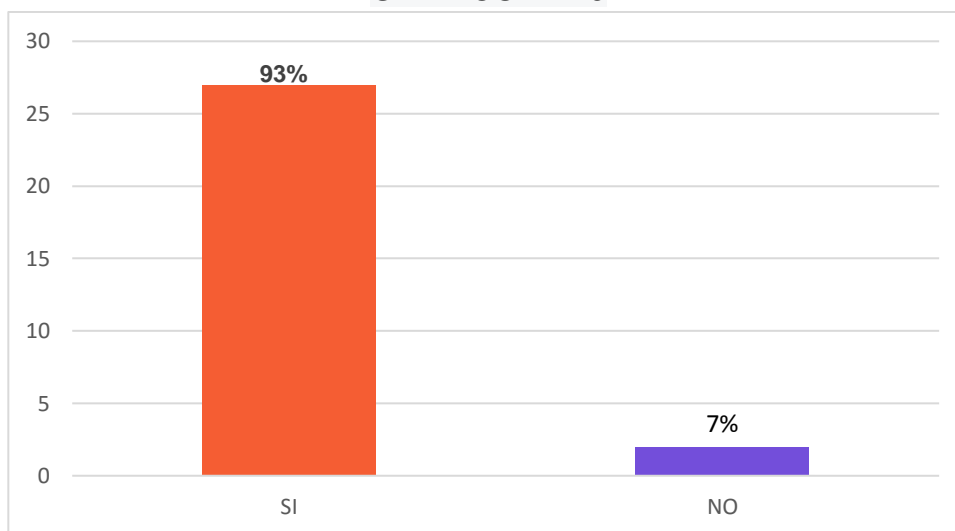
19. ¿Incita al estudiante a realizar trabajos de Investigación?

Cuadro N° 20

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	27	93
NO	2	7
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 19



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 93% respondieron que SI realizó una maestría, especialización o diplomada en los últimos 5 años y el 7% NO desarrollaron maestría, especialización o algún diplomada en los últimos años.

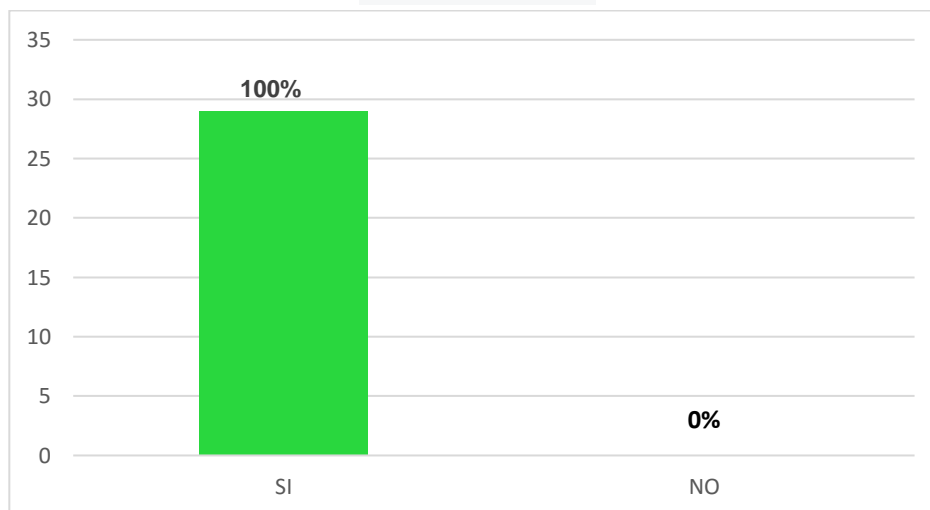
20. ¿El I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán” se identifica con la cultura y costumbres de nuestra región?

Cuadro N° 21

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	29	100
NO	0	0
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 20



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 100% respondieron el I.S.T. “Santo Cristo de Bagazán” SI se identifica con la cultura y costumbres de nuestra región.

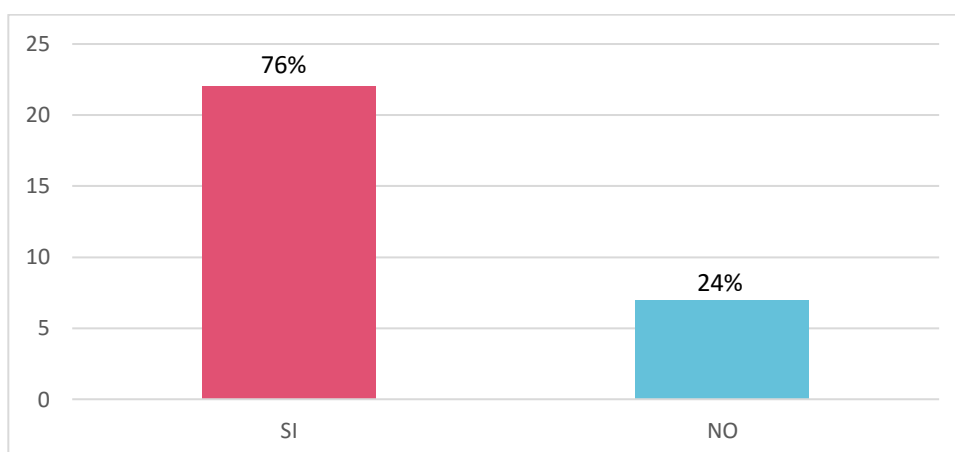
21. ¿Planifica alguna proyección social dentro del ciclo pedagógico?

Cuadro N° 22

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
SI	22	76
NO	7	24
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 21



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y Análisis: De los 29 docentes encuestados: 76% respondieron que SI planifica alguna proyección social dentro del ciclo pedagógico y el 24% docentes No planifica alguna proyección social dentro del ciclo pedagógico.

Cuadro N° 23: Correlaciones

			Motivación Laboral	Desempeño o Docente
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.637
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	29	29
	Desempeño o Docente	Coefficiente de correlación	.637	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	29	29

Interpretación: Para poder medir la relación de una variable sobre otra, se realizó un análisis estadístico que es la correlación de Rho Spearman, donde se puede observar en la Tabla N° 23 que da como resultado 0.637, este es mayor que 0.05, se concluye que existe una relación directa pero significativa, esto nos dice que mientras mayor sea la motivación laboral, mayor será el desempeño docente de los trabajadores, en tanto se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

4.3. Discusión de Resultados

En cuanto a la motivación laboral en el IST Santo Cristo de Bagazán de Tarapoto, periodo 2015, se evidencio que los colaboradores en un 76% evidencian conocimiento sobre la visión, misión y objetivos organizacional, lo que representa que si están enfocados en sus funciones para el cual fueron contratados, por lo tanto están identificados en su mayoría con el centro de estudios, analizando el ambiente laboral podemos observar que en un 62% no es buena para la realización de sus actividades, motivado por el aspecto remunerativo, según podemos apreciar en el cuadro 12, donde el 59% lo manifiesta, pero esto se compensa con los aspectos de motivar con entrega de documentos de reconocimientos de méritos, bonos, capacitación y especialización, donde un 83% de los encuestados lo corrobora, esto también refleja con un trato equitativo en la organización donde un 79% lo asegura, en ese sentido Velasco, E. (2011), menciona

que cualquier área de una organización, cuando los empleados están motivados se esfuerzan para tener un mejor desempeño en su trabajo, para poder realizar una actividad eficiente. Para alcanzar dicho objetivo se empleó la teoría de Maslow, la cual emplea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto más potentes que las necesidades superiores de la jerarquía; es así que, un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor o habilidades, sino más bien, con asegurarse lo suficiente para comer. Solo cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores aunque lo haga de modo relativo, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas. En cuanto a Hilda, P. (2010), indica que el personal mantiene un bajo nivel motivacional, desfavoreciendo el rendimiento Laboral; presentándose el salario percibido como el primer menos motivador; el cual afecta de manera directa el rendimiento productivo de los empleados y por ende de la institución en estudio, pues no compensa con los requerimientos básicos que le exige la sociedad convulsionada en la cual vive. Entre otros factores motivacionales se encuentran las condiciones laborales puesto que existe la carencia de un proceso comunicacional que facilite las relaciones interpersonales, al igual que no se ofrecen políticas de ascenso, ni capacitación para el desempeño eficiente del trabajo desempeñado. Lo que corrobora los resultados del estudio en esta variable.

En cuanto al desempeño docente en el IST Santo Cristo de Bagazán Tarapoto, se llegó a evidenciar que en un 66% manifiestan que no ha trabajo en equipo, pero si se incentiva el debate de los temas tratados en clase, donde el 100% lo determina según la encuesta, esto debido a que se hacen el uso adecuado de las herramientas tecnológicas en el centro de estudios, donde un 66% lo manifiesta, lo que permitieron que mayor número de personas puedan acceder al uso de estas herramientas de trabajo, también perciben que se ha mejorado los niveles educativos en la región de San Martín. El análisis del desempeño docente hace énfasis en lo que menciona el Ministerio de Educación (2014), donde se capacita constantemente en el uso de los TICs, donde el 100% de los encuestados lo corrobora, donde la eficiencia se ve reflejado en el cumplimiento de los

objetivos de dichos programas, con el fin de brindar al usuario un trabajo eficaz, cumpliendo a cabalidad las programaciones vertidas en los sílabos respectivos de los cursos que se dictan en el centro de estudios, donde un 66% lo corrobora. La eficiencia del nivel educativo del centro permitirá a las personas a tener mejores oportunidades y sobre todo la reducción de niveles bajos en educación, esto se verá reflejada en el Perú. Para la evaluación del desempeño también podemos observar que el nivel de planificación ha mejorado en eficiencia se tendrá en cuenta los objetivos de los programas, la cual será evaluado desde la percepción de los colaboradores ya que un 69% planifica sus actividades semanalmente para su aplicación, y lo más resaltante es que un 83% se ha capacitado, algunos en maestrías, diplomados y especializaciones, lo que refleja que tenemos colaboradores altamente calificados, lo que motiva que los estudiantes son inculcados a la realización de investigaciones, reflejándose en un 93% los que realizan esta actividad, asimismo no podemos dejar de lado la identificación del centro de estudios donde se inculca y se identifica con la cultura, costumbres de nuestra región donde un 100% de los encuestados lo corroboraron, también realizan actividades e proyección social en mejora de la imagen de la institución, en tanto se tiene investigaciones como los planteados por Arratia, B. (2010), donde indica que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que lo permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño. También indica que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentra relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se encuentran aún más en el sentido profesionalizarte y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.

En cuanto a la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente periodo 2015, se determinó que existe relación entre las variables de estudio, debido al cumplimiento de las actividades que se realizan en el centro de estudios, repercutiendo un poco en el ambiente laboral motivado por el aspecto remunerativo, por ello se acepta la H_1 , señalando que “Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño docente, periodo 2015.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Los resultados que muestran los docentes del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, con referencia a la Motivación Laboral es muy buena, lo cual indica que los docentes se encuentran motivados, por lo tanto se concluye que el nivel de motivación en el Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán es bueno, haciendo referencia que el nivel remunerativo afecta algunos, pero se contrarresta con otros tipos de motivación.
2. El Desempeño de los Docentes en el Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, se caracteriza por el buen planteamiento de las sesiones de aprendizaje, cumplimiento de los temas que se indican en los sílabos y uso de herramientas tecnológicas; por lo que se puede concluir que el desempeño del docente está ligado a la ética del profesional y a los otros tipos de motivación, como son capacitación, méritos, herramientas tecnológicas, etc., lo que se demuestra el crecimiento del centro de labores.
3. Tras conocer las actividades de la motivación laboral y el desempeño docente en el IST Santo Cristo de Bagazán, periodo 2015, se determinó que existe relación entre las variables de estudio, donde el valor p es menor a 0.05, siendo un indicador de afinidad, sin embargo, la relación existente es media debido a que el valor r es 0,367 en tanto se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda seguir desarrollando programas de motivación en el Instituto para seguir elevando el nivel de motivación laboral, en consecuencia, se estará fidelización a los docentes de la Institución en lo que corresponde a Motivación Laboral lo cual hace que el desempeño docente sea más eficientemente y de esta manera seguir elevando el nivel de educación que va reflejar en la imagen de la institución y por ende permitirá mejorar los niveles remunerativos de los trabajadores.
2. Capacitar a los docentes constantemente en temas de intereses como el uso de las TIC's, talleres de sesiones de aprendizaje, etc., así mismo evaluar los niveles educativos de parte de ellos, así mismo al momento de evaluar los requerimientos de empleo contratar profesionales altamente capacitados, que cuenten con maestrías, especializaciones, diplomados etc., lo que va permitir a la institución y al alumnado tener un alto nivel de aprendizaje dentro de las aulas.
3. Que los programas de motivación que se apliquen en el instituto se desarrollen con más interés en el tema de los incentivos. La institución debe efectuar un comparativo entre otras organizaciones para que alcance un nivel alto de eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos de educación que debe de ir de acorde a los lineamientos del ministerio de educación sobre todo en el aspecto remunerativo. Es necesario además que la directiva evalúe constantemente los niveles de servicios educativos, para que pueda tomar correctas decisiones y realice estrategias en materia educativa de acuerdo a la necesidad de los usuarios finales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

➤ Libros:

Avolio de Cols, S. (1976). "Planeamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Buenos Aires: Marymar Ediciones".

Arias Galicia, L. F., & Heredia Espinosa, V. (2004). "Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México: Trillas".

Avalos, B. (1994). "Creatividad versus autonomía profesional del profesor. Consideraciones sobre el tema, derivadas de la investigación pedagógica. Pensamiento Educativo", 13-50.

Chiavenato, I. (2001). "Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill".

Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1999). "Comportamiento Organizacional". México: International Thomson Editores.

Newstrom, J. W. (2000). "Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill".

Nisbet, J., & Shucksmith, J. (1987). "Estrategias de aprendizaje. Madrid: Santillana".

Robbins, S. P. (2004). "Comportamiento organizacional. México: Pearson Prentice Hall.

Schein, E. H. (2004). "Psicología de las organizaciones". México: Prentice Hall.

➤ Tesis:

Arratia, B. (2010). "Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados".

Dubraska, M. (2010). "desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el hospital "Vargas de Caracas" durante el segundo trimestre del 2010".

Graterol, CH. (2001). "Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo".

Grover, T. (2012). “Relación Entre la Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente Según los Estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”.

Guzmán y V. E (2011). <“El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - Lima 2008”.

Hilda, P. (2010). “Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía del municipio Catatumbo, estado Zulia – Venezuela”.

María, S. (2011). “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo pince Lara puerto cabello estado Carabobo – Venezuela”.

Rodríguez, I. (1999). “El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar Nº 4 del Estado Aragua”. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Segura, E. (2003). “Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo”. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.

Velasco, E. (2011). “La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca - México”.

➤ **Revistas:**

Avalos, B. (1994). Creatividad y autonomía profesional del profesor. En Revista Pensamiento Educativo vol. 14, Santiago de Chile.

Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003). El perfil del educador. Revista ciencias de la Educación, 127-147.

Marcano, A., Trestini, M. (1998). Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Comercial, de la Facultad de Ciencias de la Educación

de la Universidad de Carabobo. Revista Ciencias de la Educación, (15), 152-242.

Segura, E. (2002). Vigencia del humanismo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Revista Ciencias de la Educación, (19), 89-106.

Stegmann, T. (2012). Antecedentes Básicos de la Evaluación del Desempeño Docente. Corporación Educacional Cerro Navia.

Nieves, F. (2012). Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. UPEL. Maracay

➤ **Bibliografía Virtual:**

1. www.researchgate.net/publication/31
2. <http://ar.informaticos.com/pro/stella-maris-ceriello-0rrR>
3. www.repo.uta.edu.ec/.../123%2520ing.pdf
4. Bibliotecavirtual.dgb.uminch.mx8083

X.- ANEXOS

10.1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Problema Principal	Objetivo General	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
“La motivación laboral y su relación con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín, 2015”	¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, provincia y Región San Martín, 2015?	Determinar la relación de la motivación laboral y el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán del Distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015.	Variable Independiente: Motivación Laboral	Según,ARIAS HEREDIA, Sherman (2012) , es hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que “la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales”.	Es la influencia de factores que hacen que las personas generen satisfacción emocional en el trabajo; factores como: ambiente laboral, comunicación, cultura organizacional, incentivo, la satisfacción en el trabajo.	Clima Organizacional	Cultura Organizacional	Cuestionario
							Ambiente Laboral	
						Incentivo	Documentos de Mérito	
							Bono por Productividad	
						Satisfacción en el Trabajo	Capacitaciones de especialización	
							Equidad Laboral	
Remuneración								

Título de la investigación	Problema Secundario	Objetivo específico	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SANTO CRISTO DE BAGAZÁN, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA Y REGIÓN SAN MARTÍN, 2015	-¿Cómo identificar los niveles de motivación laboral de los docentes del I. S. T. Santo Cristo de Bagazán del distrito de Tarapoto, provincia y región de San Martín?	-Identificar los niveles de motivación laboral de los docentes del I. S. T. Santo Cristo de Bagazán del distrito de Tarapoto, provincia y región de San Martín, 2015.	Variable Dependiente: Desempeño Docente	STONER (2010) Afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas por la organización.	Actividad que realiza el docente en su rol de facilitador, planificador, investigador, orientador y metodológico	Estrategias Metodológicas	Grupo de Trabajos	Cuestionario
	-¿De qué manera conoceremos el desempeño de los docentes del I. S. T. Santo Cristo de Bagazán del distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015?	-Conocer el desempeño de los docentes del I. S. T. Santo Cristo de Bagazán del distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015.					Debates y Discusión	
							Uso de Herramientas Tecnológicas	
						Planeación de Actividades Pedagógicas		
	-¿De qué manera estableceremos relación entre la motivación laboral y el desempeño docente del I. S. T. Santo Cristo de Bagazán del distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015?	-Establecer relación entre la motivación laboral y el desempeño docente del I. S. T. Santo Cristo de Bagazán del distrito de Tarapoto, provincia y región San Martín, 2015.				Roles del Docente	Especialización	
							Investigador Educativo	
Socio Profesional	Proyección Social	Cultura y Costumbres						

10.2: Cuestionario

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el desarrollo de la tesis, "La Motivación Laboral y su relación en el Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín 2015". Por lo que requiere contestar con toda sinceridad.

I. Variable: Motivación Laboral

En las siguientes interrogantes marcar la respuesta que considerara correcta:

Cultura Organizacional:

1. ¿Conoce Usted la visión organizacional de I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si

b) No

2. ¿Se siente identificado con la Visión organizacional del I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si

b) No

3. ¿Conoce usted la Misión organizacional del I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si

b) No

4. ¿Se siente identificado con la Misión organizacional del I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si

b) No

5. ¿Conoce usted los objetivos organizacionales del I.S.T "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si

b) No

Ambiente Laboral:

6. ¿Cree que el Ambiente Laboral es la óptima para el desarrollo de tus actividades?

a) Si b) No **Documentos de Mérito**

7. ¿Es reconocido tu desempeño mediante documentación de méritos en el I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si b) No **Bonos de Productividad:**

8. ¿Tu buen desempeño es recompensado mediante bonos de productividad en el I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si b) No **Capacitaciones de Especialización:**

9. ¿Se promueve la capacitación y la especialización en el I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si b) No

10. ¿Cree ustedes que existe un trato equitativo hacia los docentes del I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si b) No

11. ¿Considera que la remuneración que percibe es acorde con sus funciones y tareas en el I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si b) No

II. Variable 2: Desempeño Docente

Grupos de Trabajos:

1. ¿Desarrolla ustedes sus actividades pedagógicas mediante grupos de trabajos en el aula?

a) Si

b) No

Debates y discusiones:

2. ¿Incentiva usted el debate de los tema tratados en clases?

a) Si

b) No

Uso de Herramientas Tecnológicas:

3. ¿Usted hace el adecuado uso de las herramientas tecnológicas con los que cuenta el I.S.T. "Santo Cristo de Bagazán"?

a) Si

b) No

4. ¿Se capacita constantemente en el uso de las TIC's?

a) Si

b) No

Planeación de Actividades Pedagógicas:

5. ¿Cumple con los temas consignados en el silabo del curso a su cargo?

a) Si

b) No

6. ¿Planifica sus actividades pedagógicas de la semana?

a) Si

b) No

Especialización:

7. ¿Realizó alguna maestría, especialización o diplomada en los últimos 5 años?

a) Si

b) No

Investigador Educativo:

8. ¿Incita al estudiante a realizar trabajos de Investigación?

a) Si

b) No

Cultura y Costumbres:

9. ¿El S.T. “Santo Cristo de Bagazán” se identifica con la cultura y costumbres de nuestra región?

a) Si

b) No

Proyección Social:

10. ¿Planifica alguna proyección social dentro del ciclo pedagógico?

a) Si

b) No