

“Año de buen servicio al ciudadano”

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA



(Creada por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

**FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE HUANCVELICA, 2016**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DOTACIÓN DE PERSONAL

PRESENTADO POR:

Bach. CANCHARI FIERRO, YOSELYN ERIKA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS DE LA SALUD

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN
SERVICIOS DE SALUD**

HUANCVELICA - PERÚ

2017



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
(Creada por ley 25265)
FACULTAD DE ENFERMERIA
CARRERA PROFESIONAL ACREDITADA



RESOLUCION DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO AD HOC N° 089-2016-SINEACE/CDAH-P

UNIDAD DE POSGRADO

(Resolución N° 421-2002-R-UNH)

"Año del buen Servicio al Ciudadano"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dra. Olga Vicentina Pacovilca Alejo, Dra. Alicia Vargas Clemente, Mg. Rodrigo Quispe Rojas.**

Asesor: Dra. Lida Carhuas Peña

De conformidad al Reglamento para Optar el Grado Académico de Maestro, de la Escuela de Posgrado, aprobado mediante Resolución Directoral N° 436-2016-EPG-R/UNH.

La candidata al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD, MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.**

Doña: **CANCHARI FIERRO, Yoselyn Erika**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado **MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

... **APROBADO POR**

Con el calificado

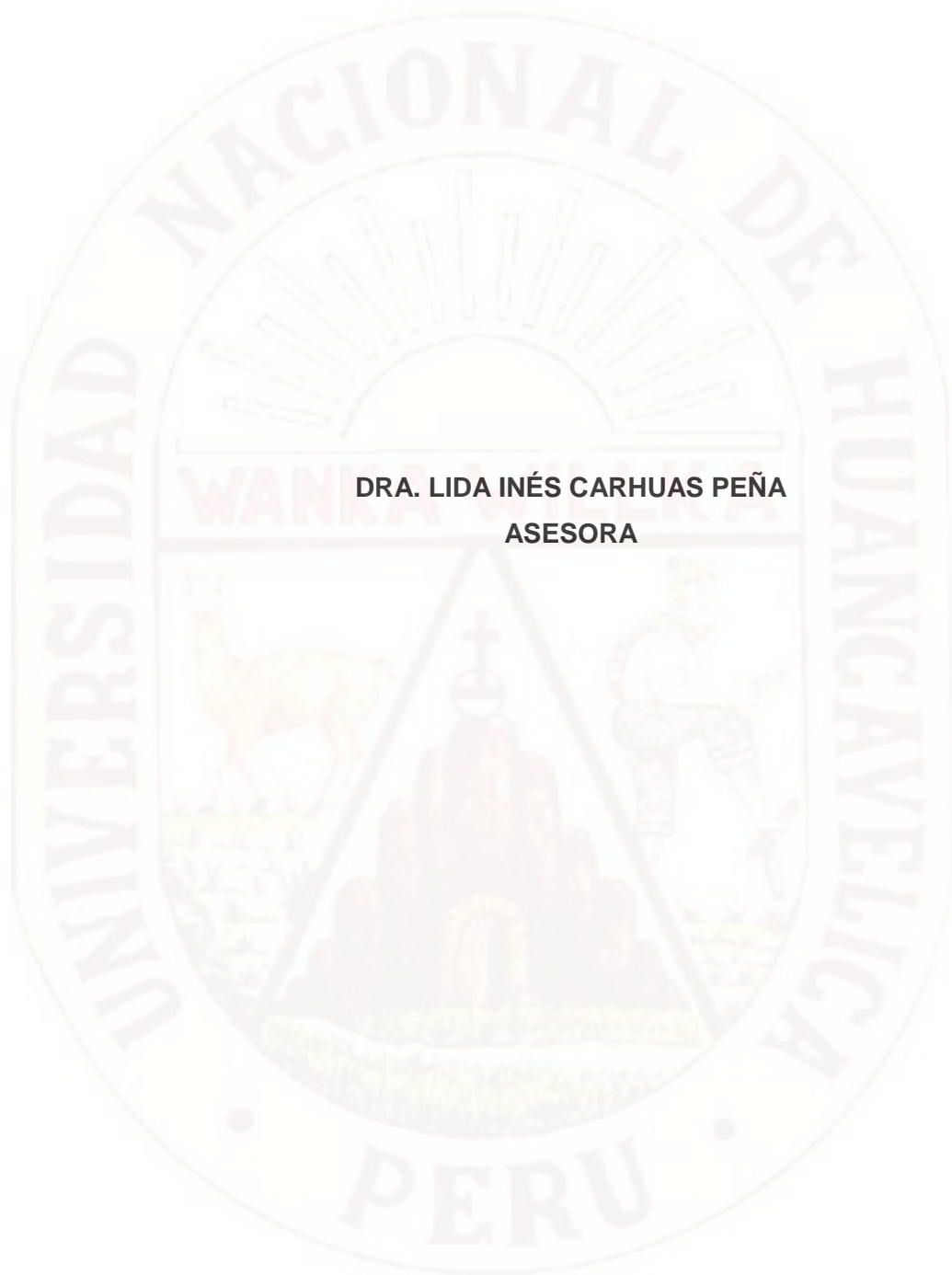
... **UNANIMIDAD**

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veinte días del mes de diciembre del año 2017.

.....
Dra. Olga Vicentina Pacovilca Alejo
Presidente del Jurado.

.....
Dra. Alicia Vargas Clemente
Secretario del Jurado

.....
Mg. Rodrigo Quispe Rojas.
Vocal del Jurado



DRA. LIDA INÉS CARHUAS PEÑA
ASESORA

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la luz que ilumina mi camino y me conduce al logro de mis objetivos como persona y profesional. También por haberme mandado a las personas idóneas para mi desarrollo profesional.

A MIS PADRES Y ABUELA:

Por ser quienes me brindaron todo su apoyo, cariño y dedicación; el cual me ha servido para llegar hasta donde estoy.

A MI ESPOSO Y MI HIJA:

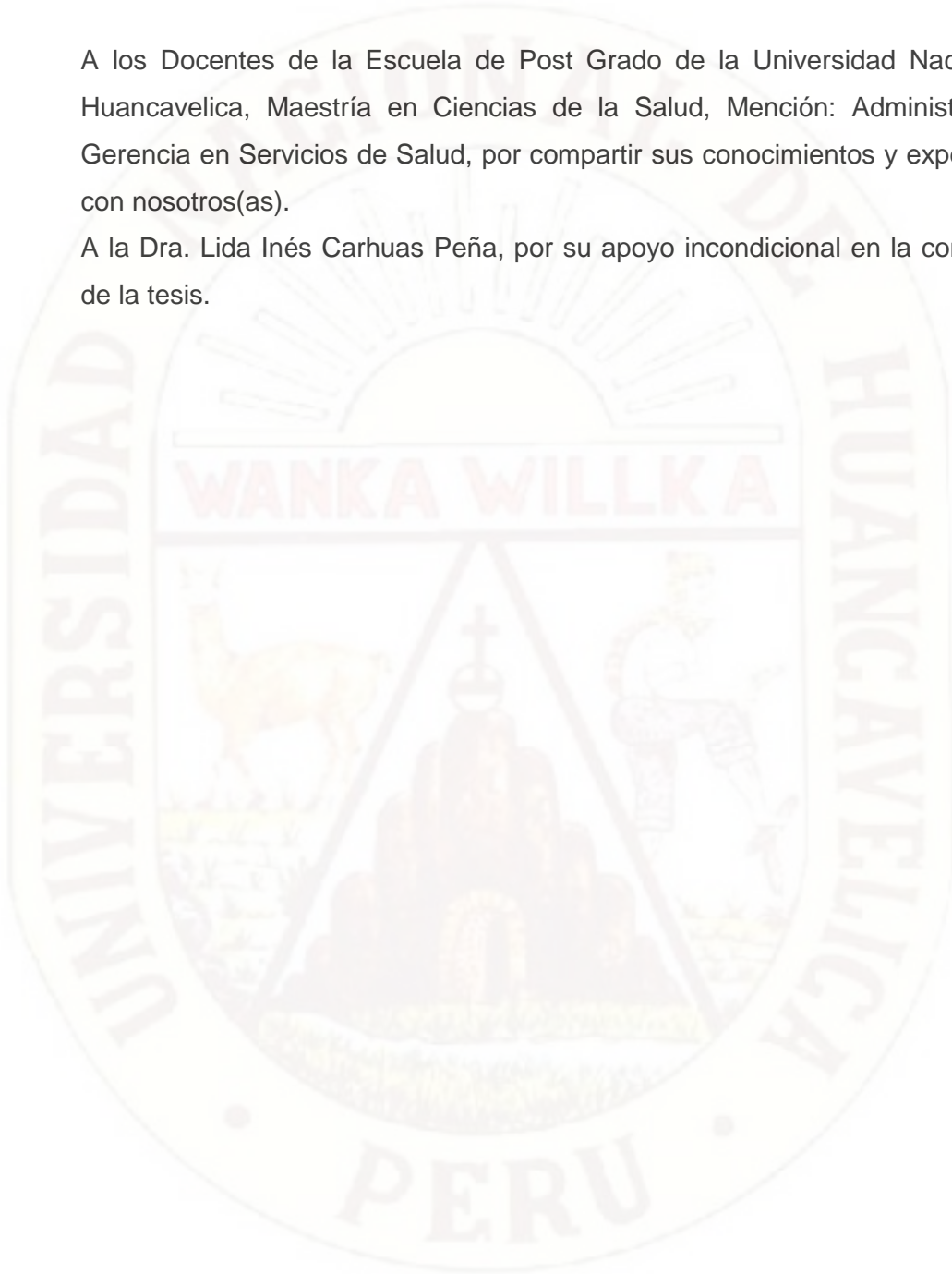
Porque son la razón de ser del esfuerzo que realizo día a día.

**YOSELYN ERIKA CANCHARI
FIERRO**

AGRADECIMIENTO

A los Docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Huancavelica, Maestría en Ciencias de la Salud, Mención: Administración y Gerencia en Servicios de Salud, por compartir sus conocimientos y experiencias con nosotros(as).

A la Dra. Lida Inés Carhuas Peña, por su apoyo incondicional en la conducción de la tesis.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación, motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica. Métodos: tipos de investigación descriptiva-correlacional. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural. El diseño utilizado en el estudio fue: Diseño No Experimental, Transeccionales o transversales, Descriptivos y Correlacionales. Población: La población está constituida por 18 Docentes. Muestreo: Para la selección de la unidad de la población es a través del muestreo probabilístico aleatoria simple. Después de encuestar a los docentes, los resultados que se obtuvieron, fue el 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena. El 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%, regular. El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente motivación y desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

Ante estos hallazgos se puede afirmar que existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Palabra clave: motivación laboral, desempeño laboral, docentes universitarios.

ABSTRACT

The present research work, labor motivation and labor performance in teachers of the nursing faculty of the National University of Huancavelica, the general, determining the existing relation between labor motivation and labor performance in teachers of the nursing Faculty of the National University aimed at Huancavelica. Methods: Types of descriptive investigation correlacional. The descriptive method indicates to study the phenomenon as it is and in his natural way. The design used in the study was: Design No Experimental, Transeccionales or side roads, Descriptivos and Correlacionales. Population: The population is composed of 18 Teachers. Sampling: For the selection of the unit of the population it is through the probability sampling aleatory simple. After polling the teachers, the results that were obtained, was 61.1 % of the teachers of the nursing Faculty they have very good labor motivation, 33.3 %, excellent grade and 5.6 %, good. 66.7 % of the teachers of the nursing Faculty have excellent labor performance, 22.2 %, good and 11.1 %, regulating. 33.3 % of the teachers of the nursing Faculty have excellent motivation and labor performance, 22.2 %, very good labor motivation and good labor performance, and 5.6 %, good labor motivation and regulating labor performance.

In front of these findings it can be said that there is relation between labor motivation and labor performance in teachers of the nursing faculty of the National University of Huancavelica.

Password: Labor motivation, labor performance, university teachers.

ÍNDICE

Portada	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
Índice	VI
Índice de tablas	VIII
Índice de gráficos	IX
Introducción	X
CAPÍTULO I:	
EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.	13
1.2. Formulación del Problema.	15
1.3. Objetivos de la investigación.	16
1.3.1. Objetivo general.	16
1.3.2. Objetivos específicos.	16
1.4. Justificación.	16
CAPÍTULO II:	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.	18
2.2. Bases Teóricas.	25
2.3. Formulación de hipótesis.	61
2.4. Definición de Términos.	62
2.5. Identificación de variables.	63
2.6. Operacionalización de Variables.	63
CAPÍTULO III:	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo de la investigación.	70
3.2. Nivel de Investigación.	70
3.3. Métodos de investigación.	71
3.4. Diseño de investigación.	71
3.5. Población, muestra y muestreo.	72
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	72

3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	73
3.8.	Descripción de la prueba de hipótesis.	74

CAPÍTULO IV:

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Presentación e interpretación de datos.	75
4.2.	Discusión de resultados	95
4.3.	Proceso de prueba de hipótesis	98

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

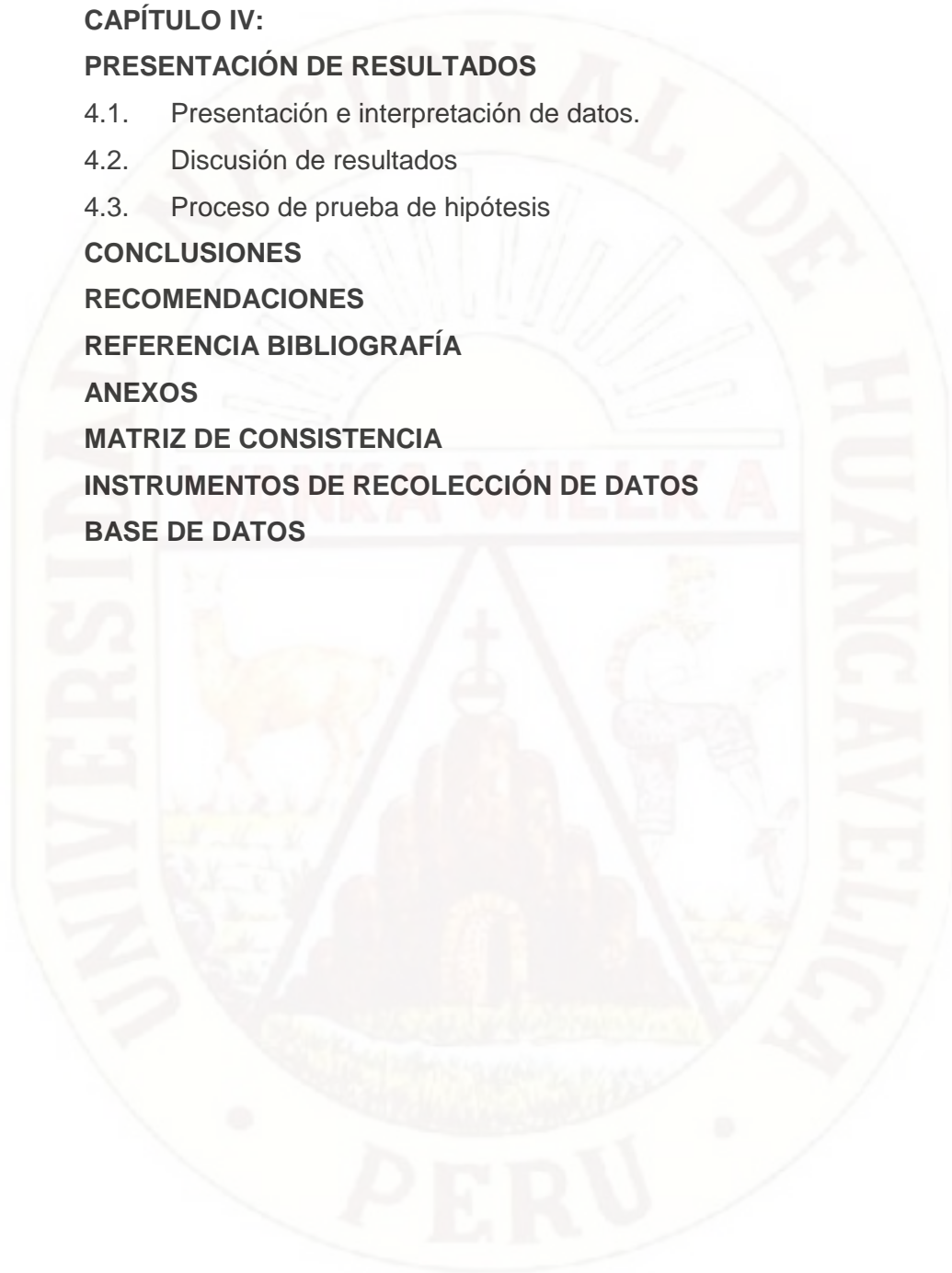
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

BASE DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	80
Tabla N° 2: DIMENSIÓN DE INTENSIDAD COMO MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	83
Tabla N° 3: DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN COMO MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	84
Tabla N° 4: DIMENSIÓN DE PERSISTENCIA COMO MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	85
Tabla N° 5: DIMENSIÓN DE APLICACIÓN DE MOTIVACIÓN EFECTIVA EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	86
Tabla N° 6: DIMENSIÓN DOMINIO TECNOLÓGICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	88
Tabla N° 7: DIMENSIÓN DOMINIO CIENTÍFICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	89
Tabla N° 8: RESPONSABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	90
Tabla N° 9: RELACIONES INTERPERSONALES PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	92
Tabla N° 10: FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS (Conductas y comportamiento individuales y grupales) PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	93
Tabla N° 11: MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	95
Tabla N° 12: DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	96
Tabla N° 13: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA	81
Gráfico N° 2: DIMENSIÒN DE INTENSIDAD COMO MOTIVACIÒN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	83
Gráfico N° 3: DIMENSIÒN DE DIRECCIÒN COMO MOTIVACIÒN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	84
Gráfico N° 4: DIMENSIÒN DE PERSISTENCIA COMO MOTIVACIÒN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	85
Gráfico N° 5: DIMENSIÒN DE APLICACIÒN DE MOTIVACIÒN EFECTIVA EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	86
Gráfico N° 6: DIMENSIÒN DOMINIO TECNOLÒGICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	88
Gráfico N° 7: DIMENSIÒN DOMINIO CIENTÍFICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	89
Gráfico N° 8: RESPONSABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	90
Gráfico N° 9: RELACIONES INTERPERSONALES PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	92
Gráfico N° 10: FORMACIÒN EN VALORES ÈTICOS (Conductas y comportamiento individuales y grupales) PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	93
Gráfico N° 11: MOTIVACIÒN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	95
Gráfico N° 12: DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	96
Gráfico N° 13: MOTIVACIÒN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.	97

INTRODUCCIÓN

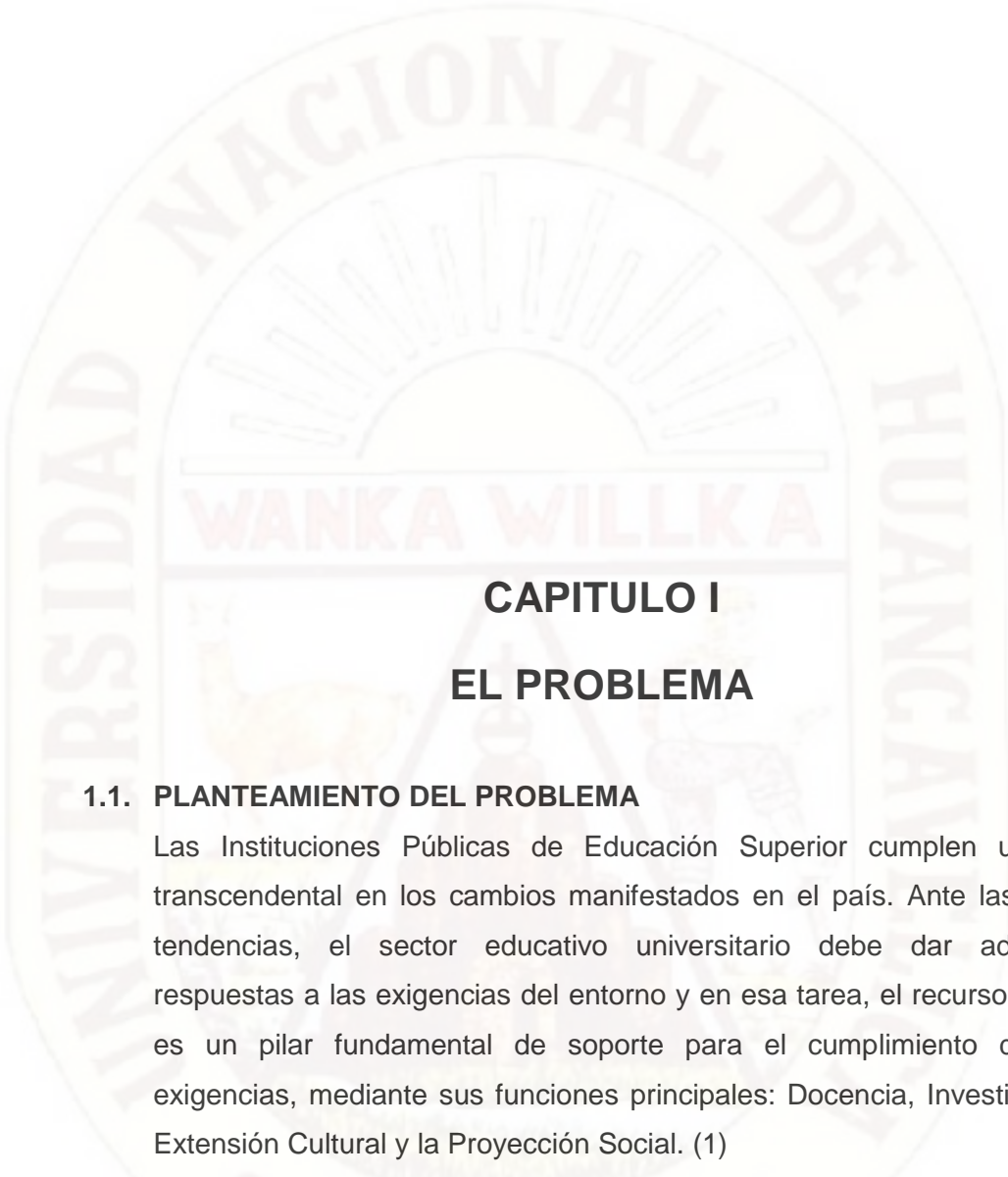
Este trabajo de investigación me permitió evaluar la motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica.

La motivación laboral es la capacidad que tiene la organización para mantener el estímulo positivo de sus docentes en relación a todas las actividades que realizan para llevar acabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. Constituye el éxito de toda organización, el lograr que sus docentes sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo, debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

Para un buen desempeño laboral en docentes es muy importante que entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir. Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los docentes es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral.

La tesis, para su mejor comprensión, está estructurada en capítulos, en el capítulo I, trata sobre el planteamiento del problema, la formulación del mismo, objetivos de la investigación y justificación. El capítulo II, corresponde al marco teórico con los antecedentes de la investigación, bases teóricas, formulación de hipótesis, definición de términos, identificación de variable y operacionalización de variable. El capítulo III, está dedicado a la metodología de la investigación, tipo, nivel, métodos y diseño de investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnica de procesamiento y análisis de datos, descripción de la prueba de hipótesis. En el capítulo IV, se aplicó todos los criterios diseñados, desde el recojo de datos de la muestra de estudio con los instrumentos de investigación, previamente validados, hasta el procesamiento estadístico de los datos, la construcción de las tablas de frecuencias, el análisis descriptivo y gráficos. Luego, se desarrolla la discusión de resultados, arribando a la formulación de conclusiones y recomendaciones; y finalmente, se presenta las referencias y los anexos que corresponden a la investigación.

La Autora.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las Instituciones Públicas de Educación Superior cumplen un papel transcendental en los cambios manifestados en el país. Ante las nuevas tendencias, el sector educativo universitario debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea, el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales: Docencia, Investigación y Extensión Cultural y la Proyección Social. (1)

En las Instituciones de Educación Superior se desarrollan relaciones diversas entre los diferentes actores, donde los docentes universitarios cumplen con la misión de construir, analizar el conocimiento, siendo un motor impulsador, ejecutor y soporte fundamental en el cumplimiento de la misión de dichas instituciones. (2)

Los factores de la Motivación Laboral y Desempeño Laboral constituyen materia prima para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las funciones universitarias; por lo cual, estas

instituciones deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para intentar resolver los malestares percibidos en los docentes universitarios. (3)

En este orden de ideas surgen algunas preguntas interesantes ¿Qué quieren los docentes de su trabajo? ¿Están los docentes motivados a cumplir cabalmente con las funciones que les han sido asignadas? o tal vez ¿Qué motiva a los docentes? y ¿Cómo se desempeñan en su organización?

Al tratar de responder esas preguntas se debe responder en cuanto al comportamiento de los actores de las Instituciones de Educación Superior, entre ellos los docentes, se ven afectados por factores internos o propios de la dinámica organizacional, entre los cuales se encuentran: (la restricción por estructuras rígidas, enfoques gerenciales tradicionales, tendencias convencionales de direcciones no dinamizantes de los procesos, dependencia de decisiones, burocracias administrativas, obsolescencia de procedimientos y equipos, falta de apoyo, cambios organizacionales no planificados, conflictos internos, normas inflexibles, valores y actitudes no compartidos, la falta de una identidad organizacional, de un sentido de pertenencia, así como estructuras y edificaciones no acordes para estimular el buen desarrollo de la actividad docente y estudiantil) (1)

Del mismo modo, también influye en el comportamiento de los docentes, con claras repercusiones sobre el desarrollo laboral los factores externos (crisis general a todos sus niveles afrontada por el país, las políticas presupuestarias gubernamentales, aspectos económicos y sociales, influencias políticas, presupuestos no acordes con la realidad), entre muchos otros. (4)

En esa dinámica cuando la motivación laboral se constituye en dinamizador e impulsador del comportamiento humano, pudiendo favorecer la participación de los -individuos, la consolidación de un desempeño laboral más eficiente para permitir mejorar los procesos de las organizaciones. (5)

En la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, los docentes también se encuentran afectado por factores internos y externos propios de la dinámica de organizacional y el desempeño laboral.

Por ello, es sumamente importante en la actualidad estar consciente de la necesidad de mantenerse en constante búsqueda del mejoramiento y actualización, debido a la rapidez con que se está moviendo la información en los tiempos modernos, así como no aferrarse a modelos educativos estáticos supuestamente terminados, si se quiere mantenerse vigente y eficiente. Por tanto, es primordial motivar al docente a continuar aprendiendo, a involucrarse en un proceso de investigación y perfeccionamiento constante, nunca acabado, para, con ello, dar un ejemplo evidente de lo que los estudiantes tendrán que vivir haciendo: preparándose toda la vida, a fin de enfrentarse con más armas y estrategias (conocimientos y experiencias) a la constante competencia en el mercado laboral y profesional. (6)

Dentro de este proceso el desempeño laboral de los docentes es uno de los elementos más importantes que debemos atender. La calidad docente puede entenderse como un objetivo a conseguir en tres etapas realimentadas: la confección del programa de la asignatura, la adopción de un enfoque metodológico y la evaluación de los resultados. Si bien se trata de un objetivo común a todo proceso de enseñanza, las formas de conseguirlo dependen del tipo de habilidades, aptitudes y conocimientos que se han de impartir y de los medios tecnológicos disponibles. (6)

El propósito fundamental de la presente investigación es establecer las probables relaciones que pueden existir entre la motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la UNH, con la finalidad de buscar alternativas viables que nos sirvan para mejorar la calidad del proceso educativo y adecuarlo a las exigencias que demanda el mundo de hoy.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Existe relación entre motivación laboral y el desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica, 2016?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las características sociodemográficas en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.
- ✓ Identificar la motivación laboral que se presenta en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.
- ✓ Identificar la motivación laboral en las dimensiones: intensidad, dirección, persistencia y aplicación de la motivación efectiva.
- ✓ Identificar el desempeño laboral que se presenta en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.
- ✓ Describir el desempeño laboral en la dimensión: dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Las culturas organizacionales fuertes, estratégicamente correctas y adaptables y contar con un personal altamente motivado tienen repercusiones positivas para el desempeño laboral y económico de las organizaciones. Para la gerencia, es trascendental estudiar las mismas porque ellas cumplen funciones de relevancia significativa en el seno de una organización. Entonces, estudiar las actitudes, creencias, valores, motivación y sentimientos compartidos de los docentes, constituyen aspectos importantes a desarrollarse de manera constante, dada la capacidad que tienen los mismos, con sus actuaciones de influir sobre la dinámica universitaria, alumnos, autoridades, compañeros de trabajo y comunidad en general. (1)

Por ello, con el presente estudio, el personal docente, cuenta además con la información necesaria para identificar los elementos de la Cultura Organizacional que inciden en su Motivación Laboral y cuáles son los factores que incrementan su motivación, para así reconocer sus debilidades y buscar alternativas para mejorarlas o por el contrario reforzar los aspectos favorables y observar el desempeño laboral. (3)

Para la Universidad Nacional de Huancavelica de la Facultad de Enfermería, esta investigación implica crear conciencia sobre la importancia de los estudios sobre la motivación laboral y desempeño laboral, y sirven de base para mantener un personal altamente motivado dentro de la Institución, para que se puedan cumplir las metas organizacionales e individuales de sus miembros, y observar el desempeño laboral. El estudio también constituye una referencia teórica para futuras investigaciones en el área de desarrollo organizacional y manejo de los recursos humanos, facultades, en instituciones de educación superior o en otras organizaciones regionales o nacionales.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

La revisión bibliográfica realizada, permitió ubicar algunas investigaciones relevantes en relación con el estudio:

A Nivel Internacional:

1. Patricia del Carmen Enríquez Loredo (2014) México; en su estudio: “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”, el objetivo determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del instituto de la visión en México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909. Resultados, mediante el análisis de los datos obtenidos de los 164 instrumentos aplicados se percibió para la variable grado de motivación una media aritmética de 6.4509 y una desviación de .49132. Al convertir la información a la escala

Likert utilizada en el instrumento se obtuvo un grado de motivación entre muy buena y excelente. Basados en la media aritmética se determinó que los aspectos mejor evaluados en el grado de motivación de los empleados del Instituto de la Visión, fueron los siguientes: (a) "Dar lo mejor de usted en sus responsabilidades diarias" (6.7500), (b) "Trabajar para alcanzar las metas institucionales" (6.6585), (c) "Cumplir con los reglamentos institucionales" (6.6463) y (d) "Trabajar sin necesidad de supervisión." (6.6280).

Mediante el análisis de datos de los 164 instrumentos aplicados, se obtuvo una media aritmética para el variable nivel de desempeño laboral de 6.5324. La desviación típica correspondió a .33549. De acuerdo con los niveles utilizados en la escala Likert del instrumento y al convertirla a la escala determinada en la operacionalización de la variable, se obtuvo un nivel del desempeño laboral entre bueno y excelente. Al convertir la información a la escala Likert utilizada en el instrumento se obtuvo una autopercepción del nivel de desempeño entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. Basados en la media aritmética se determinó que los aspectos mejor evaluados en el nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión, fueron los siguientes: (a) "Trato bien al público sin importar su religión" (6.8537), (b) "Trato bien al público sin importar su clase social" (6.8232), (c) "Asisto al trabajo diariamente" (6.8232) y (d) "Respeto las normas de conducta de la institución" (6.8049). Conclusiones, En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente. (2)

2. Mónica Ivette Sum Mazariegos (2015) Guatemala, en su estudio: "Motivación y desempeño laboral "Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango", el objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Los resultados obtenidos a través de la escala de Likert se observaron, y realizó las actividades laborales correctamente dentro de mi puesto de trabajo. Los colaboradores

manifestaron que el 41% están de acuerdo y el 59% totalmente de acuerdo. Lo que quiere decir que el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realiza sus actividades como deben de ser dentro de su área de trabajo quiere decir que el puesto es el apropiado para cada uno de ellos. Por otra parte, la evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis debilidades laborales, el 44% respondieron que están de acuerdo y el 50% que están totalmente de acuerdo. La evaluación, es una herramienta que ayuda a que los colaboradores fortalezcan las debilidades dentro de su trabajo. Conclusiones, según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.(3)

3. Víctor Xavier Quiñónez (2013) Ecuador; en su estudio: "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas (PUCESE)", el objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE). Los resultados obtenidos de los 179 personales docentes, administrativos y de servicios que labora en la PUCESE, se detectó que el 58,5% del personal que labora en la PUCESE se encuentra motivado y lleno de expectativas para desarrollar su trabajo. El 22,9% está indeciso sobre el nivel de satisfacción de este factor y el 18,7% manifiesta su insatisfacción por la falta de motivación en el trabajo realizado y el no cumplimiento de las expectativas trazadas al comenzar a laborar en la institución. ¿Con relación a la encuesta realizada para medir el clima organizacional, cómo calificaría su desempeño laboral en la PUCESE?, esta pregunta hace referencia al desempeño laboral de los trabajadores y el 53,7% de los encuestados lo ha calificado como Excelente - Alto y el 45,6% lo considera Bueno - Medio.

Esto demuestra que un poco menos de la mitad de los trabajadores consideran que su desempeño laboral no es óptimo por el clima organizacional que se vive dentro de la institución. Es importante rescatar, que sólo el 0,7% del personal que labora en la institución considera que su desempeño laboral es malo. ¿Cree Usted que un mejoramiento en el clima organizacional de la PUCESE incidirá de manera positiva en su desempeño laboral?, el 98% del personal que trabaja en la PUCESE coincide en que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral y tan solo el 2% cree que no existe relación alguna entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Conclusiones: El clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE). De acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas de clima organizacional se determinaron los factores negativos que afectan al desempeño laboral en la PUCESE. La elaboración de un plan de mejora de clima organizacional contribuye al desarrollo de estrategias, fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de la PUCESE. (4)

4. María Jesús Rivas Hernández (2009) México, en su estudio: "Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador", el objetivo es conocer el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño autopercebido por los docentes del sistema educativo adventista. El resultado de la investigación, ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las escuelas y colegios adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador?, mediante el análisis de datos de los 65 individuos, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de satisfacción de 3.60. La desviación típica correspondió a .68. De acuerdo a los niveles utilizados en el instrumento de medición, se obtuvo un grado de satisfacción entre satisfecho y muy satisfecho. De los ítems que conformaron el instrumento

de grado de satisfacción laboral se puede resaltar que las áreas en las que los docentes autoperciben una mayor satisfacción fueron: (a) la relación con los alumnos (4.36), (b) la relación con los compañeros (4.12), (c) la relación con el departamental de educación del campo (4.06), (d) las capacitaciones recibidas (3.92) y (e) la relación con los padres de los alumnos (3.91). ¿Cuál es el nivel de desempeño autopercebido por los docentes de las escuelas y colegios de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador? Mediante el análisis de datos de los 65 instrumentos se obtuvo una media aritmética para la variable nivel de desempeño de los docentes de 4.39. La desviación típica correspondió a .439. De los ítems que conformaron el instrumento de desempeño se puede resaltar que las tareas en las que los docentes autoperciben un mayor nivel de desempeño fueron: (a) revisar las tareas de los estudiantes (4.75), (b) verificar la comprensión del contenido de la clase (4.64), (c) elaborar el plan de grado (4.63), (d) elaborar el guión de clases (4.62), (e) fijar con los estudiantes fechas para entrega de tareas (4.61). Conclusiones, según la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño que tienen los docentes se encontró una relación positiva en grado bajo. El grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercebieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente. (5)

A Nivel Nacional:

5. Luis Alberto Panta Rivadeneira (2015) en su estudio: “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo”, el objetivo de la investigación consistió en saber si existía relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Plana docente del Consorcio Educativo “talentos”. El resultado de la investigación encontramos que la mención existe comunicación entre las directoras y los docentes, el 100% en desacuerdo. Los profesores manifestaron no sentirse satisfechos con las pocas oportunidades que la plana directiva otorga para capacitarse, esto se puede constatar con un 40%, mientras que un 25% prefirió mostrarse indiferente ante esta pregunta porque prefieren no hablar del

tema, ya que si llega a oídos de la plana directiva pueden perjudicarse, cabe mencionar que un 35% si se mostraron conformes con la pregunta. Los docentes mediante un 60% en desacuerdo aclararon que la directora no tiene iniciativa para lograr motivarlos, y que éstos tengan ese gusto de diseñar actividades innovadoras, que favorecen y ayudan para el aprendizaje del educando. El 95% de los profesores manifiestan que si están empleando estrategias para que los estudiantes puedan captar mejor la clase y poder avanzar. Conclusión, la investigación realizada demostró la falta de preocupación por las directoras para que exista un buen clima y que su plana docente se pueda desempeñar eficientemente; esto se pudo determinar a través de las encuestas y entrevistas que se utilizaron como métodos para recopilar información de los miembros de la organización. (6)

6. Francisco César Palomino Zamudio (2012) en su estudio: “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”, el objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios. Con una población 3,330 estudiantes de Estudios Generales; por tanto, para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple. En la dimensión “Estrategias Didácticas” en los indicadores Métodos que emplea (ítem 1 y 2) observamos que el 48% casi siempre y muchas veces hace uso de un método de aprendizaje, en el indicador Procedimientos que emplea (ítem 3) observamos que solo el 3% muchas veces lo hace y el 54% pocas veces y el 43% casi nunca dirige las discusiones de grupo. En el indicador técnicas que emplea (ítem 4,5) el 52% casi siempre les plantea preguntas que amplíen sus conocimientos y permiten ampliar sus conocimientos, En el indicador “Actividades de Aprendizaje” (ítems 6 y 7) el 46% de los docentes incentiva la participación de los estudiantes en clase. En la Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, en el indicador “Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase” (ítem 19 y 20) el 45% de los docentes asiste con puntualidad siempre y 33% casi siempre 19% muchas veces lo hacen, cumplimiento de la normativa (ítem 21) referido al desarrollo del silabo el 49% lo hace frente a un 51% que pocas casi nunca y nunca lo hacen, en el indicador “ Grado

en que el docente tiene programado su clase” (ítem 22), 86% prepara su clase , en lo referido al indicador Relación profesor - alumno (ítem 23) el 2% casi siempre atiende las consultas de los estudiantes el 52% muchas veces y el 46% que pocas y casi nunca lo hacen. Conclusión, existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes. (7)

7. José Arnin Natividad Arroyo (2010); en su estudio: “Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Une Enrique Guzmán y Valle 2010”. el objetivo establecer las relaciones que existen entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle. Los resultados obtenidos: Existe relaciones significativas y positivas entre aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral docente, existen diferencias estadísticas significativas en todos los casos, notándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones, los docentes y las docentes presentan las mismas características respecto a su desempeño laboral docente, existen diferencias estadísticas significativas en los casos de aprendizaje en la organización , cultura de aprendizaje, formación y el total del aprendizaje organizacional. Conclusiones, el análisis comparativo de la Prueba de Aprendizaje Organizacional por Sexo indica que existen diferencias estadísticas significativas en todos los casos, notándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones. El análisis comparativo del Desempeño Laboral Docente por Sexo indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno, por lo que los docentes y las docentes presentan las mismas características respecto de su desempeño laboral. (8)

A Nivel Local:

No se encuentra estudios.

2.2. BASES TEÓRICAS.

En este punto se precisa los supuestos teóricos y modelos contemporáneos y bases conceptuales en la que se sustenta el estudio.

2.2.1. TEÓRIAS Y MODELOS.

El trabajo de investigación se sustenta en las siguientes teorías / modelos:

A. Teoría de la jerarquía de necesidades:

Es bastante seguro afirmar que la teoría mejor conocida sobre la motivación es la de la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow, que planteó la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- ❖ Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
- ❖ Seguridad. Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- ❖ Sociales. Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad.
- ❖ Estima. Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención.
- ❖ Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización.

Conforme se satisface lo bastante cada una de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante, el individuo sube los escalones de la jerarquía. Desde el punto de vista de la motivación, la teoría afirma que, si bien ninguna necesidad se satisface por completo, aquella que se cubre en lo sustancial deja de motivar. Así que de acuerdo con Maslow, si usted desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y centrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores. Maslow clasificó las cinco necesidades en órdenes mayores y menores. Las fisiológicas y de seguridad las describió como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de orden superior. La diferencia entre los dos órdenes se basó en la premisa de

que las superiores se satisfacen en forma interna (dentro de la persona), mientras que las inferiores se satisfacen sobre todo en el exterior (con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de tener definitividad). (9)

Jerarquía de las necesidades según Maslow

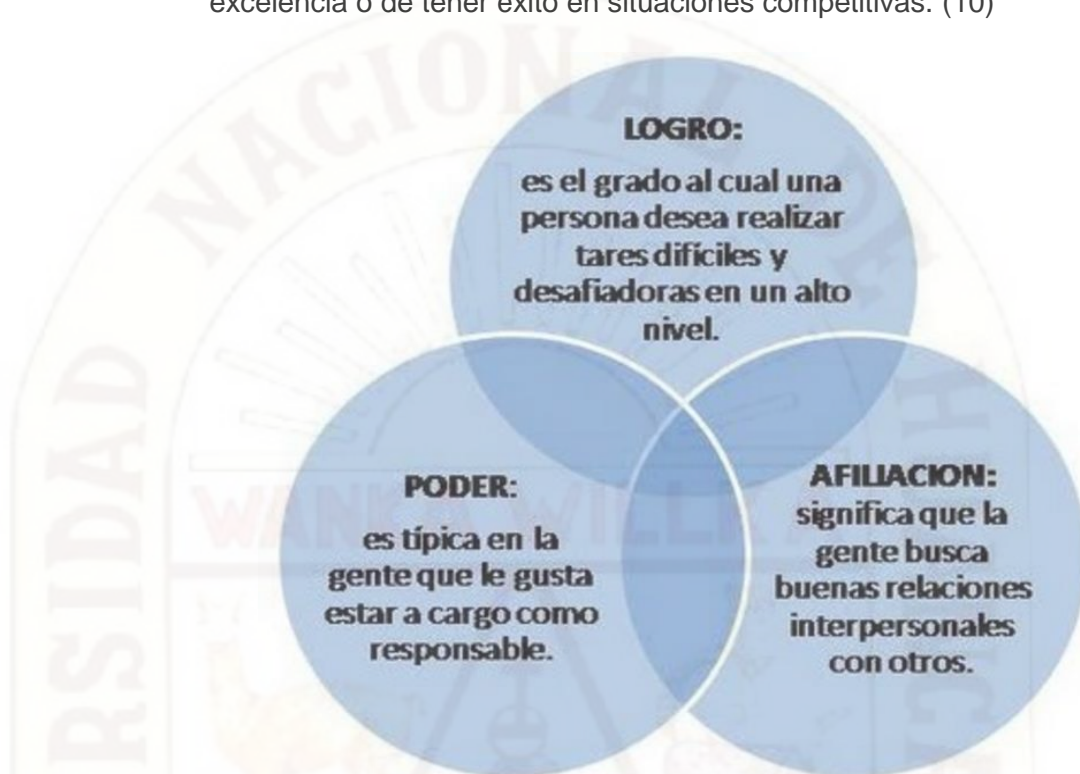


B. Teoría de las tres necesidades secundarias:

David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen

- ✓ Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- ✓ Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.
- ✓ Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas. (10)



C. Teoría de las expectativas:

Victor H. Vroom formula la llamada teoría de las expectativas; para este autor, el impulso motivacional depende esencialmente de dos factores: el valor que se otorgue a una meta y las expectativas que se tengan de conseguirla. Las expectativas, a su vez, guardan relación con la convicción que tiene la persona sobre la eficacia de su trabajo y la esperanza de que sus esfuerzos serán apreciados. Por ejemplo, estaremos motivados para conseguir un ascenso, si es una meta que deseamos, estamos convencidos de que nuestra dedicación y esfuerzo sirven para conseguirla y estamos convencidos de que quienes tienen que decidir sobre nuestra promoción aprecian dicha dedicación y esfuerzo.

Teoría de la motivación según la cual los empleados tienen más probabilidades de estar motivados cuando perciben que sus esfuerzos generarán un buen desempeño, y, en última instancia, las recompensas y los resultados deseados. (11)

$$\text{Impulso motivador} = \text{Valor otorgado a la meta} \times \text{Expectativa de conseguirla}$$

La motivación según Vroom.

D. Modelo de Motivación:

Lyman W. Porter y Edward E. Lawler se presenta en forma de modelo, donde el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

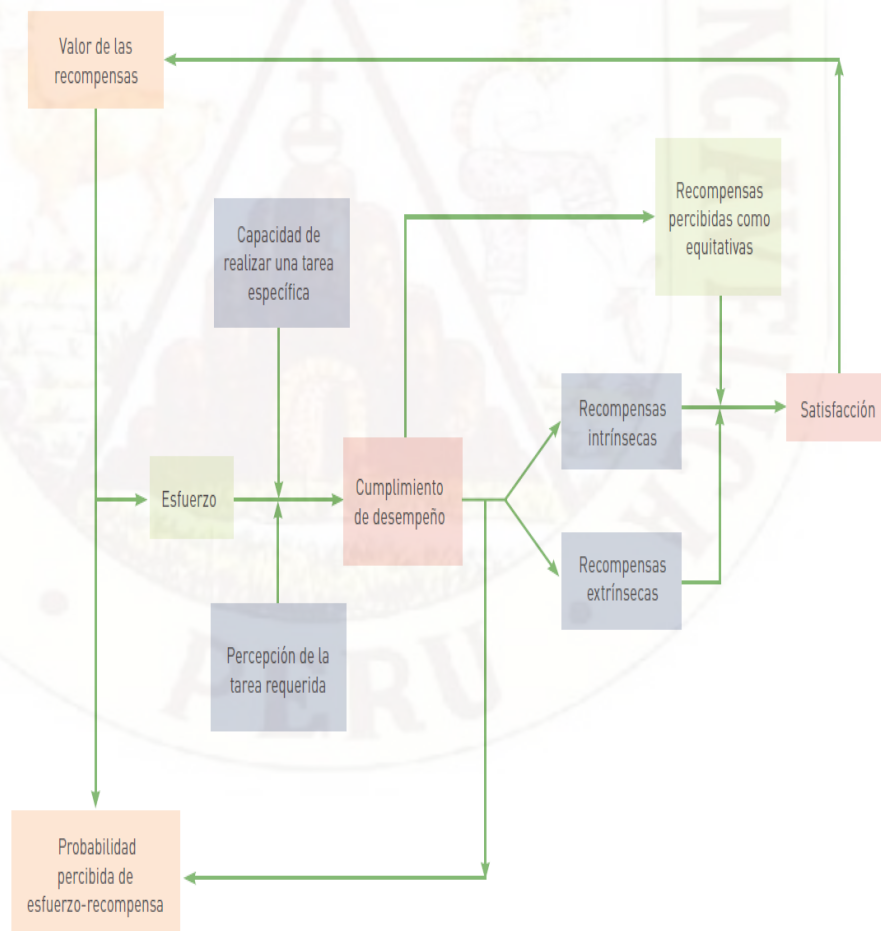
La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos, sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lógico que esto no siempre sucede por eso existen tantas personas desmotivadas en el trabajo; pero este modelo pretende convencer de lo necesario de tomar en cuenta lo que el individuo espera y su percepción de lo que es justo para que quienes toman decisiones en las organizaciones, no cometan errores que lleven a una insatisfacción y que ésta se refleje en la motivación para trabajar y ser productivos.

El modelo de Porter y Lawler, presenta dos alternativas de recompensas. Cuando un trabajador llega al límite en el cual la organización puede responder con recompensas extrínsecas a su desempeño, el individuo deberá encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo, estas son las recompensas intrínsecas que dependerán del individuo, no de la empresa. Como son recompensas

psicológicas, sólo son reales cuando la persona las acepta. La tercera parte vital del modelo es la que se asocia con la equidad (es decir con el sentimiento de justicia). Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas. Es preciso también que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre comparado al que ellos consideran realizar, no gana las mismas recompensas que ellos. Esta tendencia a compararse con los demás es parte de la naturaleza humana y no la podemos evitar.

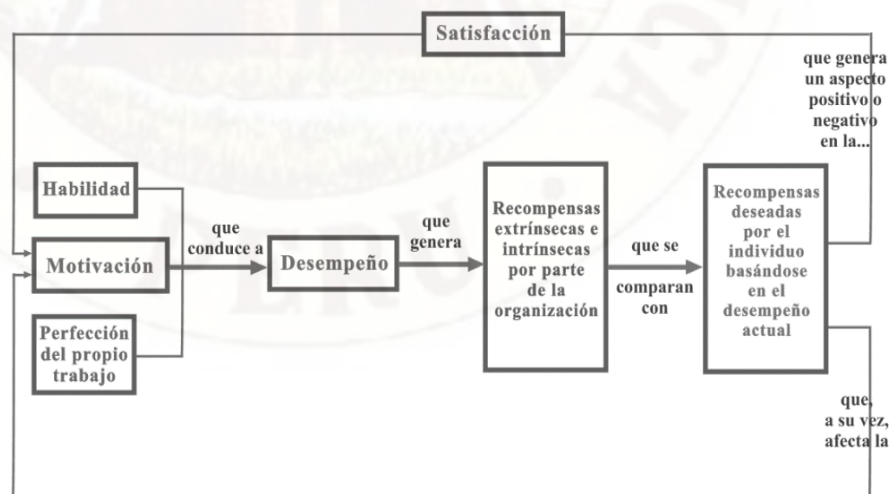
Por consiguiente, la equidad tiene dos dimensiones: en primer lugar, el individuo espera ganar recompensas de acuerdo a la habilidad y el esfuerzo desplegado, y en segundo lugar la persona desea que se le pague en relación a otros que desempeñan las mismas funciones con igual eficiencia. (12)



E. Modelo integrativo:

Hodgetts y Altman, presenta un Modelo Integrador de Motivación, donde la relación entre motivación - desempeño - satisfacción sigue siendo el punto focal. Este Modelo Integrativo combina todo lo que se conoce sobre el importante y complejo fenómeno de la motivación: necesidades, impulso de realización, factores de higiene, expectativa, motivación, desempeño y satisfacción.

Este modelo representa algunos de los descubrimientos más recientes sobre el tema de la motivación. Las recompensas son la base misma de este proceso. La conducta es una función de sus consecuencias. Las personas se sienten satisfechas o no, motivadas o no, dependiendo de las recompensas que reciben por lo que hacen. Recompensas que pueden ser tanto extrínsecas como intrínsecas. El desafío del dirigente consiste en saber qué tipo de recompensa espera cada individuo y luego asociarla con el desempeño. Conviene reflexionar que, si una organización desea una fuerza laboral con motivaciones elevadas, debe estar preparada para pagar por el buen desempeño. Cosa que se complica en las instituciones no lucrativas o regidas estrechamente por los sindicatos, debido a las mismas restricciones internas; de ahí que en estos casos se requerirá de buenos administradores, capaces para negociar y convencer, o bien resignarse a aceptar algo menos que el rendimiento posible. (13)



2.2.2. BASES CONCEPTUALES.

Los aspectos conceptuales que sustentan al estudio, se detalla:

I. MOTIVACIÓN:

Los motivos humanos se basan en necesidades, conscientes o inconscientes; algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, aire, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden considerar secundarias, como la autoestima, el estatus, la afiliación con otros, el afecto, el dar, los logros y la autoafirmación. Naturalmente, estas necesidades varían en intensidad y con el tiempo entre los individuos. La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada. (12)

Motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, nosotros nos limitaremos a los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos clave en nuestra definición son: intensidad, dirección y persistencia. La intensidad se refiere a lo energético del intento de una persona. Este es el elemento en que la mayoría de nosotros se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño en el trabajo, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización. Por tanto, tenemos que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que debemos buscar es el que está dirigido hacia las metas de la organización y es consistente con éstas. Por último, la motivación tiene una dimensión de persistencia, que es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo. Los

individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo. (9)

La motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia. El elemento energía es una medida de intensidad o impulso. Una persona motivada pone mayor empeño y trabajo duro. Sin embargo, también debe considerar la calidad del esfuerzo. Los niveles altos de empeño no necesariamente llevan a un desempeño laboral favorable a menos que sea canalizado en una dirección que beneficie a la organización. El esfuerzo dirigido de manera consistente hacia las metas de la organización es la clase de empeño que queremos de nuestros empleados. Por último, la motivación incluye una dimensión de perseverancia. Queremos empleados que perseveren en dar su mayor esfuerzo para alcanzar esa meta.

Promover altos niveles de motivación en el desempeño laboral es un asunto organizacional importante, y los gerentes siguen buscando las respuestas. (14)

La motivación se define como un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta. Tales fuerzas quizá provengan del interior de las personas, y se conocen como “empuje” de las fuerzas internas; o tal vez provengan del entorno y se denominan “arrastre” de las fuerzas externas. Por ello resulta esencial que los administradores reconozcan la importancia de ambos tipos de fuerzas (una dualidad más importante), cuando se analizan las causas que motivan la conducta. (15)

A. MOTIVACIÓN LABORAL:

Consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. (16)

Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización. Para alcanzar este nivel de compromiso, se debe valorar el grado de disposición y cooperación del equipo humano, implementando mecanismos que garanticen un grupo suficientemente motivado y orientado al logro, y a la vez, satisfecho en sus aspiraciones e intereses particulares. Para que esta estrategia sea efectiva, es importante tomar en cuenta que la mayoría de las personas no realizan un trabajo sólo a cambio de una remuneración. Son muchos los aspectos que influyen, como la satisfacción del sentido de pertenencia, la interacción social, el estatus, la necesidad de reconocimiento y respeto, y el sentimiento de valía y utilidad. De ser solo por dinero, sería suficiente aumentar los sueldos, para motivar a la gente a trabajar. (17)

B. ORIGEN DE LA MOTIVACIÓN

Hay tres categorías básicas de variables que determinan la motivación en el centro de trabajo:

- ✓ Características individuales
- ✓ Características del puesto de trabajo
- ✓ Características de la situación laboral.

La primera categoría, que se refiere a las características del individuo, es la fuente de la fuerza interior, o de empuje, de la motivación, es decir, lo que el empleado aporta al escenario de trabajo. Las contribuciones del individuo a las fuerzas de la motivación consisten en tres subconjuntos importantes de variables: a) necesidades, por ejemplo, la necesidad de seguridad, autoestima, logro o poder; b) actitudes, hacia sí mismo, al trabajo, a un supervisor o a la organización; y c) metas, como terminar la tarea, lograr cierto nivel de desempeño, desarrollo y progreso profesionales. (15)

La segunda y tercera categorías de las variables básicas causales se refieren a las fuerzas externas de la motivación, o de arrastre. Éstas incluyen cuánta retroalimentación directa (sin la intervención de

alguien más) recibe el individuo para la realización de las tareas, la carga de trabajo, la variedad y el alcance de las actividades que conforman el trabajo y el grado de discreción que se permite al individuo sobre los requerimientos del puesto de trabajo. (15)

La otra categoría externa, las características de la situación laboral, se refiere a qué sucede al individuo. Esta categoría tiene dos conjuntos de variables: el ambiente social inmediato integrado por el(los) supervisor(es), los miembros del grupo de trabajo y los subalternos, así como por varias clases de acciones organizacionales como, por ejemplo, las políticas de recompensas y remuneración, la disponibilidad de capacitación, desarrollo y la cantidad de presión aplicada para alcanzar niveles altos de resultados. (15)

Tomadas en conjunto, las tres principales categorías de variables (del individuo, del trabajo y de la situación laboral) podrían servir como un marco de referencia útil para analizar las fuentes de la motivación. (15)

Centrarse en ellas también conforma una buena base para considerar las principales teorías de la motivación que son pertinentes para administrar entornos organizacionales. Estas teorías se presentan después. Además, es importante recordar que lo específico de tales fuentes puede cambiar en cualquier momento, lo cual, a la vez, influiría en la motivación de un individuo o de grupos. Por lo tanto, los administradores sagaces deben estar alertas para detectar posibles cambios y reevaluar, en caso necesario, su enfoque motivacional. (15)

FUERZAS INTERNAS (DE EMPUJE)	FUERZAS EXTERNAS (DE ARRASTRE)	
Características del INDIVIDUO (ejemplos)	Características del PUESTO DE TRABAJO (ejemplos)	Características de la SITUACIÓN LABORAL (ejemplos)
Necesidades	Retroalimentación	Entorno social inmediato
· Seguridad	· Cantidad	· Supervisor(es)
· Autoestima	· Tiempo	· Miembros del grupo de trabajo
· Logro	Carga de trabajo	· Subalternos
· Poder	Tareas y actividades	
Actitudes	· Variedad	Acciones organizacionales
· Respeto de sí mismo	· Alcance	· Recompensas y remuneración
· Respeto del trabajo	Discreción	· Disponibilidad de capacitación
· Respeto del supervisor	· Sobre cómo se desempeña el trabajo	· Presión aplicada para alcanzar altos niveles de resultados
· Respeto de la organización		
Metas		
· Terminar las actividades		
· Nivel de desempeño		
· Desarrollo y progreso profesional		

Variables claves que influyen en la motivación

C. CLASIFICACIÓN DE LAS MOTIVACIONES:

1. Motivación extrínseca:

La motivación extrínseca se encuentra relacionada con lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo. En principio, cuando trabajan, las personas buscan la propia subsistencia y el bienestar material “tener más”.

Sin embargo, por sorpresivo que pudiera parecer, la motivación extrínseca no es la mejor razón por la que se ha de buscar la productividad. Es más, ni siquiera la aumenta (incluso, puede perjudicarla).

Cuando el trabajo se considera algo ajeno a mí, una carga que debo aceptar para obtener aquello que deseo, acaba por convertirse en un costo. Y, aplicando la ley según la cual todo costo debe minimizarse, me las arreglaré para trabajar lo menos posible. (18)

2. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se refiere a lo que se obtiene en sí del trabajo mismo. Esta motivación es de un orden superior a la extrínseca porque, en ella, el trabajo provee el medio más propicio para desarrollar nuestras mejores capacidades, ampliar los espacios de nuestra perfección y desplegar el horizonte humano que tenemos por delante.

En este caso, el trabajo resulta intrínsecamente motivador. Sólo una cultura que haga ver los valores positivos del trabajo (no positivos como medio para conseguir otra cosa, sino positivos por sí mismos) estará en condiciones de lograr una productividad cada vez más alta. (18)

3. Motivación transitiva

La motivación transitiva se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo.

En efecto, aunque los bienes intrínsecos al trabajo mismo son efectivamente motivadores en la propia dinámica laboral, tienen un límite individual y necesitan ampliarse trascendiendo o traspasando su valor a otras personas. Así, saldríamos del ámbito de las motivaciones intrínsecas para entrar en el de las motivaciones transitivas.

Las motivaciones transitivas me mueven a trabajar en beneficio de los otros, de manera que el interés de mi trabajo sale fuera de mí para volcarse sobre los demás. Y aquí es donde se encuentra la clave de la circulación de las motivaciones.

Los demás, de acuerdo con su motivación primera y de corto alcance, buscan bienes extrínsecos, que se ven satisfechos gracias a mi trabajo. Así, mi trabajo, movido por una motivación transitiva

proporciona a los otros los bienes extrínsecos que ellos buscan.
(18)

4) Motivación trascendente

La motivación trascendente se refiere a la actitud del líder para desarrollar las potencialidades de sus clientes y subordinados.

La clave que surge en nosotros al contacto con las tres dimensiones de la motivación hasta ahora desarrolladas (extrínseca, intrínseca y transitiva), reside precisamente en la calificación moral del bien que proporcione a los demás cuando trabajo con motivación transitiva.

Porque si los bienes o servicios que les proporcione no responden a una necesidad o conveniencia de su naturaleza humana, entonces mis motivaciones serán transitivas, pero no trascendentes; serán a lo sumo intrascendentes y esto no es aliento ni motivación.

La motivación trascendente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas. Trascender adquiere aquí un sentido nuevo: por beneficiar a otro, me aventuro a pasar por encima de mí mismo. (18)

D. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN:

La motivación tiene tres dimensiones. Intensidad (o fuerza), dirección (u orientación) y persistencia (o perseverancia).

- ✓ La intensidad es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea.
- ✓ La dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales el individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta.
- ✓ La persistencia es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta. (18)

E. EL CICLO MOTIVACIONAL:

Antes definimos la motivación como un proceso, es decir, como una secuencia interconectada de eventos que parten de una necesidad y culminan con la satisfacción de la misma.

En un intento de integrar de manera sencilla los planteamientos básicos, proponemos un modelo de siete etapas:

1. Conciencia de la necesidad.
2. Transformación de la necesidad en un deseo específico.
3. Identificación del incentivo que satisface el deseo.
4. Selección del curso de acción que conduce al incentivo.
5. Inicio y mantenimiento de la conducta orientada a alcanzar el incentivo.
6. Consecución del incentivo deseado.
7. Satisfacción de la necesidad.

La motivación se inicia cuando el individuo toma conciencia de alguna carencia que debe llenar o de algún desequilibrio que desea corregir. Sin esta experiencia psicológica, aun cuando la necesidad objetivamente exista, no hay motivación. Esa necesidad se filtra a través de la cultura, que ofrece una gama de alternativas para satisfacerla, espectro que normalmente varía entre una y otra sociedad. Así, la necesidad se convierte en un deseo específico. Con ese deseo por satisfacer, el individuo localiza en su entorno organizacional o social el o los incentivos que lo colmarán. Si no existiera tal incentivo, el simple deseo no producirá conducta alguna y el proceso motivacional se interrumpiría. Una vez precisado el incentivo u objetivo a alcanzar, la persona selecciona un curso de acción que lo conducirá hasta esa meta. Luego, inicia la conducta dirigida a la conquista del citado incentivo y persiste en ella hasta alcanzarlo. Si lo logra, el individuo satisfará la necesidad que originó el ciclo. Si algún obstáculo impide el logro del objetivo sobreviene la frustración.

Debe señalarse que hay necesidades que producen ciclos más largos que otras. El hambre, por ejemplo, supone una sucesión rápida de eventos, y reaparece unas cuantas horas después de haber sido satisfecha. La necesidad de crecimiento personal (culminar una carrera profesional, verbigracia) implica un proceso más largo: su satisfacción supone una inversión prolongada de tiempo y esfuerzo.

(18)



F. EL PROCESO MOTIVACIONAL:

Entenderemos la motivación como un proceso complejo en el cual, no basta saber las necesidades del individuo para predecir su comportamiento, optimizar el trabajo en equipo y conducir eficazmente al grupo.

Además de las necesidades, deberemos conocer los valores, expectativas, metas, intenciones y atribuciones de los miembros del equipo de trabajo. Todas ellas son variables que afectan al desempeño y consecución de los objetivos organizacionales. (18)

G.FACTORES CENTRALES DE LA MOTIVACIÓN:

La amplia literatura sobre el tema de satisfacción en el trabajo encuentra, que está determinada por algunos factores centrales que la favorecen, son:

a) Trabajo mentalmente interesante. Los empleados tienden a preferir trabajos que les brinden la oportunidad de utilizar sus habilidades y destrezas, y que además ofrezcan variedad de tareas, libertad y retroalimentación de la eficiencia con que están cumpliendo sus obligaciones. Estas características hacen a un trabajo mentalmente interesante. (18)

b) Premios Equitativos. Los empleados quieren sistemas de remuneración y políticas de promoción que sean justos, sin ambigüedades y acordes a sus expectativas. Cuando el sueldo se percibe justo y basado en las exigencias del trabajo, en el nivel de destrezas del individuo y en los niveles de sueldo de la comunidad, tiende a haber mayor satisfacción. No a todos les interesa principalmente el dinero.

Muchos están dispuestos a recibir un sueldo menor con tal de trabajar en un sitio o en un puesto con menos exigencias, o bien tener mayor libertad en las tareas que realiza o en el horario de trabajo. (18)

c) Condiciones de Trabajo favorables. A los empleados les interesa su ambiente laboral porque brinda comodidad personal y facilita un buen rendimiento. Los estudios revelan que prefieren un ambiente físico que no sea peligroso ni incómodo (temperatura, luz, ruido). (18)

d) Buenos compañeros. Las personas no sólo ganan dinero con su trabajo o realizan logros tangibles.

Casi siempre, el trabajo satisface su necesidad de la interacción social. Por ello no debe sorprendernos que tener compañeros de trabajo amistosos y buenos aumente la satisfacción del empleado. El comportamiento del jefe constituye también un importante determinante de la satisfacción. (18)

H. FACTORES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE MOTIVACIÓN:

La distinción entre factores individuales y colectivos de la motivación viene determinada porque el trabajo en equipo no es la única manera en que los miembros de la organización llevan a cabo sus funciones en la empresa. A veces el trabajo debe ser individual y, otras veces,

las personas de un departamento o área deben realizar tareas conjuntas para alcanzar un objetivo o meta.

Un trabajo en equipo repercute en la motivación a dos niveles:

A nivel individual:

- ✓ Incrementa la seguridad personal
- ✓ Aumento de la productividad del individuo
- ✓ Satisface las necesidades de afiliación y pertenencia
- ✓ Enriquecimiento personal

A nivel colectivo:

- ✓ Mejora eficazmente la comunicación
- ✓ Estimula el ambiente de trabajo
- ✓ Creación de una división de tareas precisas
- ✓ Motivación emocional en el conjunto de sus miembros
- ✓ Incremento de la productividad
- ✓ Facilita la comprensión de las decisiones
- ✓ Permite un mayor número de enfoques de un problema

El trabajo en equipo tampoco debe ser considerado una panacea pues, a veces, existen miembros del equipo que se neutralizan entre sí, lo cual, provoca ineficacia y pasividad por parte de algunos individuos del colectivo. No obstante, en un equipo efectivo el rendimiento es mayor que la suma de los rendimientos individuales de los miembros que lo componen. A este efecto se le denomina sinergia de grupo. (18)

La sinergia de grupo sólo se producirá cuando todos los miembros asumen la responsabilidad de crear alternativas válidas y se comprometen a llevarlas a cabo. (18)

I. CÓMO SE APLICA LA MOTIVACIÓN EFECTIVA:

Las técnicas más conocidas de motivación laboral pueden ser de carácter permanente, o puntuales, y se resumen en estos puntos:

PERMANENTES

- ✓ Ubicación acertada: se trata de ubicar a los empleados en los puestos adecuados según su perfil.
- ✓ Inducción: facilita la correcta incorporación de una persona a la organización, al suministrarle información sobre las políticas,

normas y funcionamiento, así como las expectativas sobre su desempeño.

- ✓Metas: todo el equipo debe conocer las metas de una organización para un período determinado, planteadas de manera que constituyan retos y oportunidades
- ✓Reconocimiento: la acción o acciones tendientes a poner en evidencia el buen desempeño de las personas, para elevar sus niveles de satisfacción personal y reforzar la confianza en sus capacidades.
- ✓Participación: a través de consulta de opiniones y sugerencias, asignación de responsabilidades, instrumentos para evaluar las tareas y todas las acciones que estimulen la creatividad y la iniciativa personal.
- ✓Evaluaciones periódicas y oportunas: para conocer y mejorar el rendimiento personal.

PUNTUALES

- ✓Oportunidades de formación: permiten adquirir conocimientos y mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo la experiencia y tareas del personal.
- ✓Talleres y reuniones: son espacios creados para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas por especialistas, para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal. Estas dinámicas suelen reforzar los lazos entre los integrantes de las organizaciones. (18)

II. DESEMPEÑO:

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de

sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados. (19)

Se denomina desempeño al grado de desenvolvimiento que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño en función de su laboriosidad, una empresa puede tener buen o mal desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá un desempeño determinado según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno, etc.

Todas estas variantes tienen en común la concreción de determinadas metas u objetivos en una determinada escala. Es por eso que puede utilizarse el término "productividad" como sinónimo de "desempeño", en la medida en que se referencia a una escala para medir una determinada actividad en relación a la concreción de resultados. (20)

El desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo. El desempeño de Juan ha sido sobresaliente en el último trimestre, las ventas aumentaron un 20 % con respecto al trimestre pasado. Entonces, este sentido del término desempeño resulta ser ampliamente usado a instancias del contexto empresarial, laboral, para indicar, comentar, entre otras cuestiones, la manera en la cual trabaja un empleado o el modo en el que alguien realiza tal o cual actividad.

El desempeño de un trabajador se encuentra en estrecha vinculación con el éxito de la empresa y esto es justamente porque su trabajo, sumado al del resto de los trabajadores, incide en el correcto funcionamiento de la misma, por tanto, es una práctica habitual que el área, sector o profesional que corresponda realice un pormenorizado seguimiento del desempeño de los trabajadores, para de este modo conocer si están rindiendo como debería ser o si por el contrario no lo están haciendo y es necesario impulsar su rendimiento a través de determinadas variables. También, en ámbitos como el académico y el

deporte es común escuchar hablar del desempeño. Por ejemplo, en el caso estrictamente colegial, se puede conocer el desempeño de un alumno a partir de las calificaciones que les otorgan sus profesores o maestros luego de someterlos a un examen que evalúa sus conocimientos en los últimos temas aprendidos en clase. Y en el caso del deporte también se hace especial hincapié en el desempeño que presenta un jugador en un encuentro deportivo, ya que de él dependerá la continuidad en competencia o en el equipo, en caso que se trate de un deporte colectivo. (21)

A. DESEMPEÑO LABORAL:

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (22)

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la

elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (23)

B. DESEMPEÑO DOCENTE:

El desempeño docente abarca funciones, tareas y roles de los docentes universitarios, que se analizan desde su propia concepción (creencias, pensamientos, percepciones, teorías implícitas) y de poseer sólida base de conocimientos disciplinarios, profesionales y pedagógicos. La enseñanza es un proceso multidimensional y complejo, por ello las acciones que involucran el desempeño son dinámicas y deben estar en constante adaptación a los cambios y demandas del sistema social. El docente que tiene un conocimiento más profundo y una conciencia crítica sobre los diferentes componentes y variables de la enseñanza - aprendizaje está mejor preparado para realizar juicios y tomar decisiones apropiadas sobre este proceso. Las diversas áreas en que se focaliza el desempeño docente son las áreas de: enseñanza - aprendizaje, la gestión docente, el desarrollo docente y aprendizaje continuo, las cuales se analizan en base al dominio de conocimientos, de competencias generales y específicas y el desarrollo de actitudes y valores. (24)

El desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. El desempeño se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera

mutua y generan una fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y con un alto grado de desempeño. (25)

C. FUNCIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera 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, las funciones siguientes:

- 1) **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 Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.
- 2) **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe 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.
- 3) **Función educativa:** 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 el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos.
- 4) **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 resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia 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 existencial como profesional y como persona. (26)

D. MODELO, ENFOQUE U ORIENTACIÓN DE LA DOCENCIA DE PREGRADO. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES:

Los vicerrectores y decanos de tres universidades señalan que actualmente están trabajando en la definición de un modelo de docencia de pregrado o están en una etapa de socialización de él. El modelo se asocia a currículos profesionales basados en competencias; considera la diversidad disciplinaria y profesional, y las particularidades del alumnado. En el caso de una de las universidades se está cambiando del modelo tradicional a un nuevo modelo de docencia asociado al currículo basado en competencias. Se centra en una mayor participación del alumnado, al que debe prepararse para una sociedad en constante cambio; el modelo incentiva el autoaprendizaje, el perfeccionamiento y actualización constante.

Los vicerrectores académicos de las nueve universidades restantes, informan acerca de la existencia de un modelo o enfoque para la docencia de pregrado, que asocian a “Modelo pedagógico”, “Proyecto educativo”, “Modelo de formación”, “Modelo pedagógico para el rediseño curricular”. Hacen referencia a un modelo de docencia asociado al desarrollo de competencias. En este punto, los decanos de cinco de las universidades muestran discrepancia con sus

vicerrectores, expresando que en sus instituciones no se ha definido un modelo, enfoque u orientación institucional.

Tanto las autoridades que reconocen la existencia de un modelo o enfoque para la docencia de pregrado, como las que no la reconocen, enuncian características del modelo, que apuntan a una diversidad de dimensiones posibles de él, tales como tipo de oferta educativa, currículo basado en competencias, congruencia con tendencias internacionales, asociado a la formación profesional, al desarrollo personal y como una respuesta a las características del alumnado, orientado a fortalecer el proceso formativo de pre y postgrado, con sistema de créditos transferibles, con énfasis en el aprendizaje, etc. En general, no se aprecian criterios claros para su caracterización, ni una adecuada categorización de las características que se enuncian.

Las respuestas de vicerrectores y decanos reflejan lo complejo que resulta la definición de un modelo de docencia dada la multiplicidad de dimensiones que puede presentar. Tal situación obliga a las instituciones a priorizar las dimensiones, de modo de seleccionar aquellas más relevantes, que permitan caracterizar el modelo, para gestionar adecuadamente y con éxito su instalación a nivel del sistema institucional. (24)

E. PERFIL DOCENTE:

Se entiende en este caso por perfil docente un tipo de profesor deseable (con características personales y profesionales deseables para la Universidad), para atender los distintos niveles de la formación, de acuerdo al marco del modelo, enfoque u orientación institucional de la docencia de pregrado.

Los vicerrectores y decanos informan que no existe o no está explicitado un perfil docente o tipo de profesor para la docencia pregrado. Reconocen tener la intención de definir un perfil docente en el marco de un sistema de Evaluación del Desempeño Académico, estar realizando estudios acerca del perfil, en el marco del nuevo modelo para la renovación curricular, o estar en proceso de sistematización de un perfil. Explican que dada la naturaleza de las diferentes carreras, la definición de un perfil docente cobra mayor

fuerza en ese nivel, considerando la renovación de la planta académica y el Plan de Desarrollo Estratégico, como por ejemplo, en el caso de ingeniería: Requisitos de título y grado, con tiempo completo en asignaturas profesionales y que ejerza su profesión en el medio externo. A lo anterior se agrega el caso de una Universidad, que está desarrollando un sistema de certificación de competencias para profesores de primer año de pregrado.

El perfil docente, al describirlo señalan características personales y profesionales de los profesores, tales como probada competencia profesional, condiciones para alcanzar competencias en pedagogía universitaria, emprendimiento, manejo de idioma inglés y manejo de las TICs, adulto joven, experiencia en docencia universitaria y o actividades académicas, con postgrado y línea de investigación, habilidades de comunicación y relaciones interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, productividad en publicaciones, capacidad para gestionar programas de estudio, capacidad para estimular el autoaprendizaje y el trabajo solidario e interdisciplinario, ser un especialista y un didacta en su disciplina, abierto a la innovación, con disposición al diálogo y aceptación de la diversidad. (24)

F. ÁREAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

1) Área de Enseñanza – Aprendizaje:

El desempeño en esta área, involucra diversas variables relacionadas a la función docente, a las etapas y características del proceso interactivo, al nuevo estilo docente, a una estrecha relación con los contextos socioculturales, ambientes de aprendizaje, el compromiso ético de su función y la responsabilidad social en la que está comprometido el docente.

La función docente implica el conjunto de acciones, interacciones, tareas, en las que participa, no sólo al interior de las aulas, sino en las interacciones con otros docentes, empleadores, egresados, agentes comunitarios. Esta función se focaliza en la fuerte vinculación con los contextos, sociocultural, institucional y contexto de aula que dan los insumos para las funciones de planificación, diseño, ejecución y evaluación.

En el proceso interactivo, se destacan la etapa previa de la docencia, en la cual se elabora el diseño y planificación como proyecto formativo, y en que se cautela la coherencia entre el programa de la asignatura y el proyecto general de la carrera o la facultad, la coordinación, la relación entre teoría y práctica del programa, la estructura y los componentes curriculares del programa; los recursos necesarios para su implementación; además de las condiciones ambientales y el conocimiento del perfil de ingreso de los estudiantes.

En la etapa interactiva, que implica el conocimiento de las actividades de aprendizaje, la motivación es la condición emocional que despierta y mantiene el aprendizaje. Despertar la curiosidad, destacar la relevancia de lo que se ha de aprender, otorgar espacios de diálogo, serán mayores si el docente se muestra cercano a los estudiantes, es accesible, les orienta y asesora cuando lo solicitan, se muestra tolerante ante otras opiniones, relaciona los contenidos con problemas significativos para los estudiantes, demuestra entusiasmo en lo que enseña.

El rol del docente como comunicador es insustituible. La comprensión del aprendizaje se fortalece incorporando mecanismos organizadores previos, abordando los puntos claves, estableciendo la diferenciación e integración entre distintos conceptos, incorporando contenidos opcionales, combinando elementos narrativos y conceptuales, introduciendo dispositivos o recursos que contribuyan a la comprensión, incorporando actividades de repaso y sistemas metacognitivos, etc., elementos todos muy necesarios para lograr aprendizajes significativos. La variedad en el tipo de actividades que se proponen, será la clave para una enseñanza eficaz.

La metodología didáctica debe responder a las características de la disciplina de que se trate y al estilo que se emplee para abordar los contenidos, que puede ser de dependencia e independencia, impulsivo - reflexivo, etc. Las cualidades comunicativas del profesor son imprescindibles y condicionan el clima de interacciones de la

clase. La implicación, la motivación y las expectativas de los estudiantes, son determinantes en el éxito que se logre en esa fase. Los estudiantes deben ser expuestos además a experiencias “fuertes”, “desafiantes” que los obliguen a romper la rutina y a proponer respuestas originales y novedosas. El aporte que puedan brindar las nuevas tecnologías y diversos tipos de recursos, constituye un valor agregado importante. En esta etapa, no debe descuidarse la atención personal y el apoyo a los estudiantes a través de una buena tutoría.

En la etapa postactiva, son necesarios los mecanismos de revisión del proceso, los sistemas de evaluación utilizados, la certificación de las habilidades alcanzadas, y las estrategias de coordinación con los colegas. Al respecto, la cultura de la colaboración es un desafío. La evaluación debe hacer referencia a todos los elementos del diseño curricular, permitiendo que los docentes puedan reflexionar sobre ellos y modificar los aspectos poco satisfactorios. La nueva visión de la evaluación, se centra mayoritariamente en los procesos más que en los resultados. Interesa que sea el propio estudiante quien asuma la responsabilidad en su aprendizaje, y utilice la evaluación como un medio que le permita alcanzar los resultados de aprendizaje en las diferentes disciplinas de su programa de formación.

El docente debe asumir tres grandes roles: 1º dominar la estructura interna de la especialidad que debe desarrollar; 2º conocer los procesos implicados en cómo aprenden sus estudiantes, cómo se apropian y asimilan el conocimiento, 3º realizar una reflexión crítica de sus prácticas diarias, cuáles han tenido efectos positivos en el aprendizaje de sus alumnos y cuales no han resultado tan eficaces. Esto requiere en todo el proceso Enseñanza - Aprendizaje, una intervención activa, continua y dialógica con los estudiantes.

Vinculadas fuertemente al área de Aprendizaje Enseñanza, se desarrollan las capacidades de conducción, coordinación de procesos que corresponden a la gestión docente. (24)

2) Área de Gestión Docente:

Esta área aborda el conocimiento, contribución y compromiso del docente con el Proyecto Educativo de la universidad, departamento y carrera o programa y su concreción en el perfil docente de la carrera, del currículo y la gestión de procesos orientados a la innovación de la docencia. Implica, además la forma en que son administradas las carreras para cautelar la calidad de los procesos formativos.

La contribución al Proyecto Educativo institucional, departamental o de carrera, implica asumir funciones en su planificación.

La planificación es una tarea de reflexión en la que el docente se cuestiona el qué, cómo y para qué enseñar, movilizándolo sus esquemas de interpretación y análisis de la docencia, a la búsqueda de un algo mejor, o más coherente o más gratificante. Se culmina esta fase, en un proceso de toma de decisiones sobre los principios, estrategias que deben orientar la acción en el aula, es decir, se prepara el marco para actuar en las tareas de planificar, diseñar, implementar, programar o prever lo que se va a hacer. Las iniciativas que podrían abordarse estarán relacionadas, por ejemplo, en acciones tendientes a favorecer la equidad de los estudiantes que están ingresando a las universidades y que requieren de nivelaciones, cursos remediales y becas para su mantención en el periodo de duración de la carrera.

La participación en proyectos de docencia en que se elabore material de apoyo, como son los textos autoprogramados, las guías, los “dossier”, los módulos, otros tipos de material complementario, y otros, facilitan el procesamiento más elaborado de la información. Su objetivo básico consiste en neutralizar la “soledad del estudiante en la construcción del conocimiento”, mientras se familiariza con el sistema de estudios y va configurando un estilo propio de aprender. La participación en procesos de autoevaluación y acreditación de carreras, programas o instituciones es otra de las tareas que deben asumir los docentes.

En relación a la gestión institucional, la acreditación ha posibilitado la creación de instancias ejecutoras y operativas que están

contribuyendo al desarrollo de una cultura evaluativa al interior de las instituciones. Estamos en camino hacia el aseguramiento de la calidad, como un proceso institucionalizado, con indicadores obligados para todas las unidades. La acreditación de carreras ha impulsado procesos de reingeniería y rediseño curriculares basados en competencias, los que han considerado la demanda social y la consulta de académicos, expertos, empleadores, y egresados.

Las competencias relacionadas al desempeño en el área de la Gestión Docente, pueden ser evidenciadas y evaluadas, a través de diversos procedimientos e instrumentos. (24)

3) Área de Desarrollo Docente o Aprendizaje Continuo.

Se describen los procesos de innovación docente; las mejoras incorporadas en las prácticas pedagógicas; el uso de nuevas metodologías; la incorporación a redes de trabajo, la vinculación con actores del medio externo y el propio perfeccionamiento para fortalecer y mejorar sus competencias pedagógicas.

La calidad de la educación en última instancia, se decide en la calidad de las prácticas de enseñanza - aprendizaje, que los docentes llevan a cabo con sus estudiantes en el marco de la institución universitaria, de las relaciones de ésta con la familia y la comunidad. La calidad y el sentido de las prácticas pedagógicas, a la vez, están fuertemente condicionados por el “rol docente”, esto es, el rol que las instituciones asignan a los docentes, tamizado por sus creencias, pensamientos, y el significado que da a los acontecimientos que ocurren en las aulas.

El reconocimiento de la profesión docente y su capacitación, son aspectos requeridos por doquier para promover políticas más progresistas, que abogan por una educación de calidad para todos. Sin profesores debidamente preparados, no es posible esperar que las reformas lleguen a penetrar en las concepciones y prácticas pedagógicas, renovando así sus contenidos, metas, procesos y resultados.

En una revisión histórica, sobre el surgimiento de las profesiones, identifica y ordena los atributos centrales que ellos han relevado

para definir a un profesional. Distingue tres atributos específicos que configuran el tipo ideal de lo que es una profesión:

- ✓La dimensión cognitiva: está se centra en un cuerpo de conocimientos y técnicas que los profesionales aplican en su trabajo, y en el entrenamiento necesario para manejar tales conocimientos y técnicas.
- ✓La dimensión normativa: esta abarca la orientación de servicios de los profesionales y su respectivo código de ética, elementos que justifican el privilegio de auto-regularse que les garantiza la sociedad.
- ✓La dimensión evaluativa: establece la comparación implícita entre las profesiones y otras ocupaciones, destacando la autonomía y el prestigio como la característica singular que poseen las profesiones. Lo distinto de las profesiones pareciera encontrarse en la combinación de estas dimensiones.

Por tanto, el nuevo profesional docente, tendrá que: formarse como profesional total, desde sus intereses, su singularidad y autonomía, su aceptación y autoestima, sus inquietudes y deseos de ser algo más que “ transmisor de conocimientos”; aceptar la formación permanente como una línea constante y progresiva de su experiencia y autoformación; integrarse a equipos de trabajo; tener una actitud crítica sobre su acción, reflexiva y siempre abierta al cambio; abordar permanentemente nuevos contenidos, conceptos y teorías de las ciencias que debe enseñar y abordarlos en forma interdisciplinas; utilizar como apoyo al proceso de adquisición de informaciones, los medios de comunicación; establecer una relación pedagógica con sus alumnos. Esto implica comprender cómo son sus alumnos, qué les interesa, cuáles son sus dificultades, sus sueños, sus expectativas, saber cómo se aprende a comprender, y estar receptivo en los aportes de la educación no formal.

Estas formas de ver el nuevo rol docente, se definen a través de un replanteamiento de las acciones profesionales que apunten a fortalecer todo lo que corresponde a una profesión: su autonomía, su remuneración, condiciones de trabajo, su ética y su función

social. Los cambios significan la posibilidad de aumentar la creatividad, de descubrir motivaciones, de implicarse en lo que cada cual realiza. El aprendizaje profesional es una tarea compleja que implica el dominio de competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo la tarea educativa en el marco de una comprensión transformadora, reflexiva y crítica de la sociedad y de la comunidad educativa en la que se forma como profesional. El saber profesional implica la síntesis de valores, actitudes y conocimientos esenciales para entender la práctica pedagógica en la institución educativa, descubriendo el desafío innovador que se le plantea como base para el desarrollo de su autonomía profesional.

Por ello, la actividad docente ha de comprenderse en su globalidad e implicación profunda, basando su acción en un conocimiento elaborado. Este conocimiento es la síntesis del saber y modos de actuar, orientados por un compromiso ético profundo, la interacción y trabajo compartido entre estudiantes y docentes, que construyen un marco común de trabajo y de toma de decisiones.

El Profesionalismo Interactivo parecería ser la clave: el juicio autorizado como la esencia del profesionalismo; las culturas del trabajo en equipo; las normas de mejora sostenidas donde las nuevas ideas se buscan dentro y fuera del escenario propio; la reflexión, en y sobre y para la práctica, en la que se respeta el desarrollo personal e individual, junto con la evaluación y el desarrollo colectivo; una mayor destreza, eficacia y satisfacción en la profesión docente.

Entre las técnicas que los autores mencionados proponen para desarrollar formas fuertes de práctica reflexiva, se destacan:

- ✓ La evocación de imágenes personales positivas.
- ✓ La lectura profesional.
- ✓ El dialogo profesional.
- ✓ Los grupos de apoyo al docente.
- ✓ La investigación docente.
- ✓ Las autobiografías y las historias de vida.
- ✓ Los cursos y las calificaciones avanzadas.

Un programa de formación pedagógica del docente universitario, debe intentar que el docente posea los conocimientos y destrezas que le permitan llevar a cabo la tarea docente de forma eficaz, que analice sus propias características personales y cómo éstas pueden repercutir en el proceso de enseñanza y que adquieran estrategias reflexivas que les permitan analizar su actuación y tomar decisiones encaminadas a un continuo aprendizaje pedagógico.

La profesionalización docente contribuye a la calidad de la enseñanza y se basa en actividades como: perfeccionamiento permanente en los docentes; análisis reflexivo de sus prácticas e investigación en el aula.

Es necesario, además interrelacionar el desarrollo del profesor con el desarrollo de la institución y con los temas generales a que hoy se enfrentan las instituciones. La innovación debe ser considerada como un proceso de mejora, que afecta a todos los componentes del sistema de enseñanza y requiere articular una serie de procesos que tienen condicionantes sociales, organizativos, políticos y personales.

Es importante subrayar la idea de cambiar las formas competitivas por las formas colaborativas, que son más positivas y gratificantes para toda la comunidad universitaria.

Merece la pena seguir intentando que la innovación surja y se configure en torno a equipos de docentes que trabajan juntos, con más o menos conflictos, pero con claridad de qué quieren conseguir. (24)

G.INDICADORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

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

1. 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 una relación de aprendizajes significativos e integradores. 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. 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. (26)

2. Rol Planificador.

La función de planificador, como una dimensión del 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.

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades 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. De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica 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 esta forma, la planificación debe 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. 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 esta otra:

¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante?. Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa. (26)

3. 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 docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes 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. 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 de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza 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, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal. De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos. (26)

4. Rol Orientador.

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de 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. 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 de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación 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 consecuencia 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 no tiene. Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su 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.

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 el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación. Es por ello, que la profesión docente se transforma en una

tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano. (26)

H. Dimensiones del desempeño laboral docente:

En la presente investigación asumo que las áreas de desempeño laboral docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

1) Dominio tecnológico.

Está integrado por la metodología, medios y materiales didácticos y evaluación. La metodología es la habilidad y esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes. Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral, mientras que la evaluación está constituido por la capacidad, pertinencia e imparcialidad que el docente tiene al verificar los aprendizajes.

La nueva concepción del currículum, incluye a la evaluación como una pieza importante. Se evalúa, entre otros propósitos, para que el educando conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea reforzado en lo positivo y sean rectificadas las deficiencias. Asimismo, el docente evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación.

Entiéndase entonces por dominio tecnológico a todo lo relacionado con el conocimiento actualizado del currículum, los métodos, técnicas, medios y materiales didácticos y la evaluación que

respondan a la realidad actual, sin descuidar los adelantos tecnológicos. (26)

2) Dominio científico. (Rasgos Profesionales y Académicos)

Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad, establecida de manera crítica y proactiva, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance. (26)

3) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones. (26)

4) Relaciones interpersonales.

Atributos respecto a las relaciones interpersonales del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión. (26)

5) Formación en valores éticos.

Atributo relacionado a la práctica de valores éticos en la sociedad. Los Valores constituyen el sustento que orienta la conducta y el comportamiento individual y grupal de las personas, se expresan mediante las actitudes que se muestran en los diferentes actos de vida. (26)

2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

Si existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.

Hipótesis General Nula:

No existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.

Hipótesis Específico 1:

La motivación laboral influye en el desempeño laboral en docentes Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.

Hipótesis Específico1, Nula:

La motivación laboral no influye en el desempeño laboral en docentes Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

a) Motivación.

Motivar es dar a los empleados o miembros de alguna organización una razón para impulsarles a que realicen mejor su trabajo. (27)

b) Motivación laboral.

Consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. (27)

c) Motivación Extrínseca.

Externo, no esencial. Que es impropio de una cosa o es exterior a ella. (18)

d) Motivación Intrínseca:

Característico, esencial. Que es propio o característico de una cosa por sí misma y no por causas exteriores. (18)

e) Motivación Trascendente.

Muy importante por sus posibles consecuencias, trascendental. Se refiere a ir más allá de algún límite o superar las restricciones de un determinado ámbito. (18)

f) Desempeño.

Actuación de los individuos en la consecución de determinados objetivos con una dirección dada en la cual se combinan, y evalúan, los resultados alcanzados y los comportamientos del individuo para alcanzar los mencionados resultados. Son determinantes: la percepción que se tiene de la situación, el potencial, las capacidades y la personalidad del individuo. Implica una retroalimentación y comunicación permanente jefe-subordinado, así como una autoevaluación. (27)

g) El Desempeño Laboral.

El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. (26)

h) Desempeño docente.

Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. (26)

i) Aprendizaje.

Cambio de la conducta, relativamente permanente, que se presenta como consecuencia de una experiencia. (27)

j) Competencias.

Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo / rol determinado en una organización en particular. (28)

k) Enseñanza.

Acción y efecto de enseñar. Sistema y método de dar instrucción. Conjunto de conocimientos, principios, ideas, etc., que se enseñan a alguien. (27)

l) Actitud.

Reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, que se manifiesta en nuestras creencias, sentimientos o conducta proyectada. (29)

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.

Variable 1: Motivación laboral

Variable 2: Desempeño laboral.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Alternativa de respuesta del ítem
Motivación laboral	Consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.	Descripción de la motivación laboral en Docentes universitarios.	Intensidad	Necesidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiene seguridad de sí mismo. ✓ Se quiere así mismo. ✓ Comparte sus logros. ✓ Tiene poder en su entorno. 	Escala de tipo Likert: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.
				Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto de sí mismo. ✓ Respeto su trabajo. ✓ Respeta a su superior. ✓ Respeto de la organización. 	
				Metas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Terminar las actividades. ✓ Nivel de desempeño. ✓ Desarrollo y progreso profesional. 	
			Dirección	Retroalimentación directa	✓ Sin la intervención de alguien más realizas su trabajo.	
				Carga de trabajo	✓ Tareas y actividades logradas oportunamente.	
				Discreción	✓ Es discreto sobre cómo se desempeña el trabajo.	
			Persistencia	Ambiente social inmediato	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Su superior es un líder. ✓ Los miembros del grupo de trabajo y los subalternos, trabajan en equipo. 	
				Acciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recibe recompensas y remuneración. ✓ Recibe capacitaciones. ✓ Tiene presión aplicada para alcanzar niveles altos de resultados. 	
			Aplicación de la motivación	Permanentes	✓ Está ubicado en el puesto adecuado según su perfil profesional.	

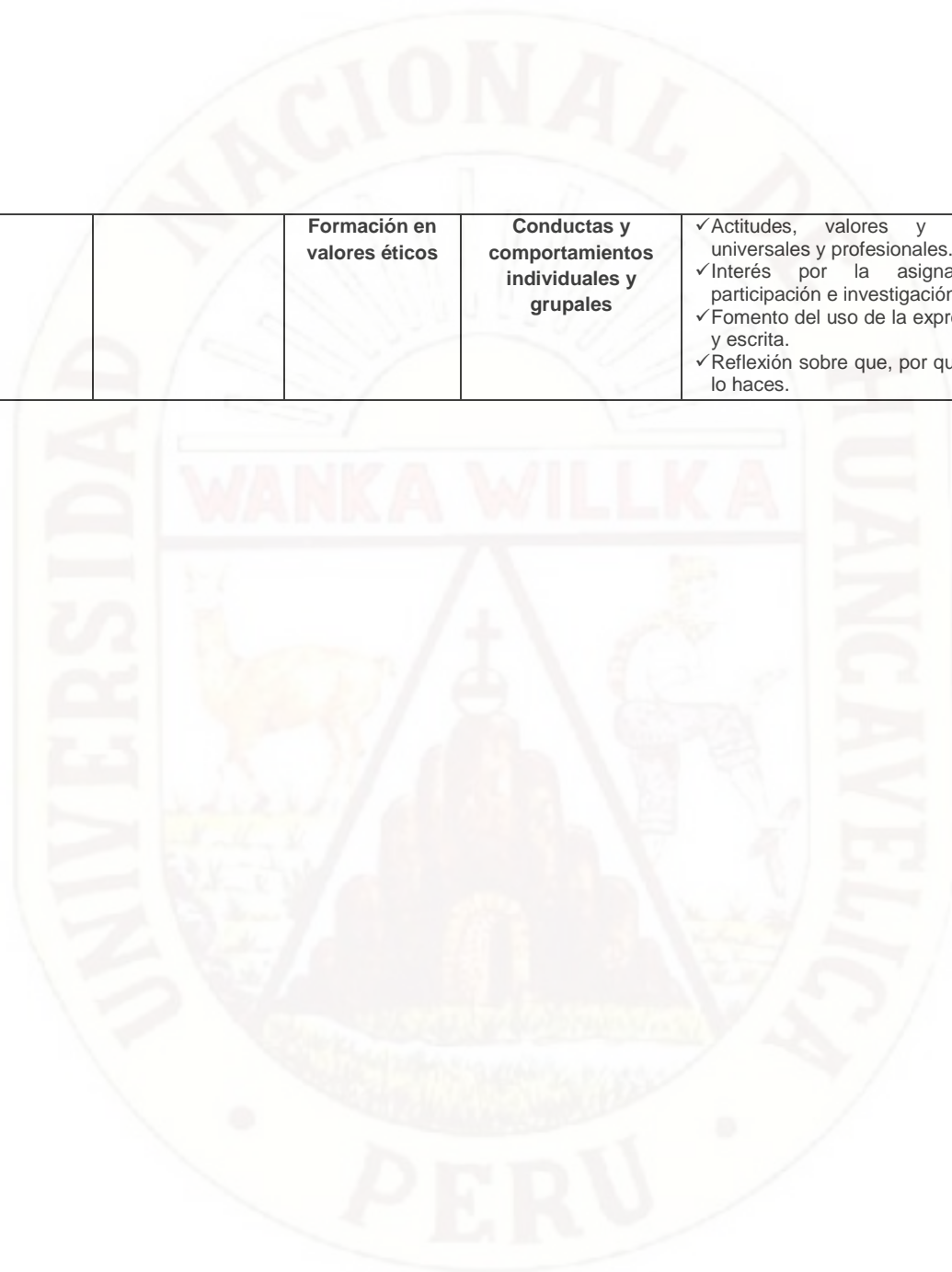
			efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al inicio de sus labores ha recibido información sobre las políticas, normas, funcionamiento, así como expectativas sobre su desempeño. ✓ Conoce sus metas de su organización. ✓ Es reconocido las actividades que realiza. ✓ Hay participación de su organización en todas las actividades. ✓ Realizan reuniones para evaluar y mejorar el rendimiento de la organización. 	
			Puntuales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Te brinda tu organización oportunidades de formación, permiten adquirir conocimientos y mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo la experiencia y tareas del docente. ✓ Realizan talleres y reuniones para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas por especialistas, para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal. 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Alternativa de respuesta del ítem
Desempeño laboral	El desempeño docente abarca funciones, tareas y roles de los docentes universitarios, que se analizan desde su propia concepción (creencias, pensamientos, percepciones, teorías implícitas) y de poseer sólida base de conocimientos disciplinarios, profesionales y pedagógicos.	Descripción del desempeño laboral en Docentes universitarios.	Dominio tecnológico	Metodología de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y exposición del sílabo. ✓ Desarrollo de los contenidos. ✓ Preparación de clases. ✓ Plan de sección de aprendizaje. ✓ Motivación para la participación. ✓ Pertinencia en trabajos extra – clase e investigación. ✓ Desarrollo de habilidades del pensamiento. ✓ Congruencia entre objetivos y contenidos. ✓ Utilización de recursos didácticos. ✓ Diversificación de métodos de enseñanza. ✓ Uso de formas de evaluación adecuadas y consistentes. ✓ Relación entre la evaluación y los contenidos. ✓ Identificación de conocimientos y fomento de la autoevaluación. ✓ Criterios de evaluación. ✓ Retroalimentación sobre aciertos y errores de evaluación. 	Escala de tipo Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Medios y materiales didácticos y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de materiales didácticos. ✓ Diseño de estrategias de aprendizaje. ✓ Apoyo de actividades extracurriculares. ✓ Propuesta de acciones de apoyo a la docencia. ✓ Participación de revisiones curriculares, diseño y elaboración. 	
			Dominio científico	Rasgos profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio y actualización de conocimientos. ✓ Empleo de términos técnicos de la especialidad. ✓ Claridad y solvencia en la exposición de ítems. ✓ Dominio del tema. 	

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Destreza en la solución de problemas. ✓ Actividades que facilita la comprensión de la asignatura. ✓ Uso de bibliografía actualizada y relevante. ✓ Relación de la asignatura con otras asignaturas. ✓ Presentación de ejemplos de sus investigaciones y experiencias. 		
			Rasgos académicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acciones de docencia e investigación. ✓ Participación de proyectos. ✓ Conocimiento del área de desempeño. ✓ Emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada. ✓ Participación en formación y actualización profesional. ✓ Interés e iniciativa por el desarrollo académico de la institución. ✓ Participación en ponencias. ✓ Asistencia a clases. ✓ Entrega de documentos educativos. ✓ Desarrollo de contenidos dentro de los plazos establecidos Responsabilidad. ✓ Brida tutoría. 		
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Función de diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistencia al cumplimiento de labores. ✓ Cumplimiento de la normativa. ✓ Asistencia a reuniones en su departamento académico. ✓ Presentación del plan de trabajo de las actividades académicas. ✓ Cumplimiento en tareas encomendadas. 	Escala de tipo Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Función instructiva	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. ✓ Realiza trabajos de investigación cada año académico. 		

				<p>Función educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Docente es evaluado por los alumnos y jefe de departamento académico, en cada semestre. ✓ Docente reside motivación del departamento académico por su desempeño como educador. 	
				<p>Función desarrolladora</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporte de las actividades realizadas. ✓ Desarrollo de proyectos relevantes. ✓ Cumplimiento en las actividades de apoyo a la comunidad. ✓ Realiza procesos de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona. 	
			<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Interrelación con los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto y dignidad en su trato con los demás. ✓ Recepción de sugerencias. ✓ Propicio de ambiente para el aprendizaje. ✓ Proyección de actitudes a la institución, la vida y la sociedad. ✓ Trato imparcial. ✓ Disciplina. ✓ Contribución a la formación integral y humana. ✓ Atención de reclamos a la forma de calificación en las evaluaciones. 	<p>Escala de tipo Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			<p>Interrelaciones con otros miembros</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo a los miembros de la comunidad. ✓ Colaboración con un buen ambiente. ✓ Actitud frente a los cambios. ✓ Comportamiento profesional. ✓ Relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos. ✓ Respeto a las ideas de los demás. ✓ Uso de conductos regulares en su institución. ✓ Proyecta imagen como modelo personal hacia los alumnos. 		

			Formación en valores éticos	Conductas y comportamientos individuales y grupales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actitudes, valores y principios universales y profesionales. ✓ Interés por la asignatura, la participación e investigación. ✓ Fomento del uso de la expresión oral y escrita. ✓ Reflexión sobre que, por qué y cómo lo haces. 	Escala de tipo Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
--	--	--	------------------------------------	--	--	---





CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El trabajo de investigación es de tipo Descriptiva-Correlacional; Descriptivo porque está orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada (30); y Correlacional; porque tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, mide cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (31)

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El estudio alcanza un nivel descriptivo porque nos dice y refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado. (32)

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto, las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas, por lo cual su validez interna es discutible. (30)

La investigación descriptiva, llamada así por el método que emplea, no está dirigida necesariamente hacia la verificación de hipótesis, pudiendo por esto no llegarse a explicitar una hipótesis determinada, más aún si sus objetivos son amplios. El método descriptivo puede a su vez ser:

De encuestas: (o surveys). Toma en cuenta procedimientos de observación indirecta tales como la aplicación de cuestionarios, inventarios, tests, etc; se recogen datos relativamente limitados de un número grandes de casos que generalmente representan la muestra de una población. El propósito de la encuesta es recolectar información acerca de variables, ante que información acerca de individual. La mayor parte de los surveys o encuestas son generalmente indagaciones de status quo, es decir del estado actual de un fenómeno. (30)

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño utilizado en el estudio fue: Diseño no experimental, transeccional o transversal, y correlacional.

Diseño No Experimental; porque son aquellas cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Transeccionales; porque se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo. Descriptiva, porque se emplea para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo. Correlacional; porque tiene la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de

influencia o aceptación de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (32).

Esquema:



Donde:

M = Representa la muestra de estudio, Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

O₁ = Motivación laboral.

O₂ = Desempeño laboral.

r = Relación.

3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población: La población estuvo constituida por 18 Docente: 12 docentes nombrados (principales, asociados, y auxiliares) y 6 docentes contratados (auxiliares tiempo completo y jefes de practica a tiempo completo), pertenecientes al semestre 2016-II de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Muestreo: Al 100% de la población. (32)

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Sin duda son numerosas las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, pero en este estudio sólo vamos a considerar las más usuales, tales como la observación, las escalas.

Las escalas: en términos generales, las escalas son instrumentos de observación utilizadas en ciencias sociales, para medir y registrar con precisión y objetividad datos sobre las propiedades y características de los hechos y fenómenos sociales.

Escala de Likert: esta escala tiene como antecedentes a la escala de Thurstone, que fue muy utilizada en los años 20 y 30 del recién pasado siglo XX. La escala de Likert es una estructura que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas (favorables), sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad, comportamientos individuales y colectivos de personas e instituciones, respecto de los cuales se pide que las personas sometidas a observación expresen su opinión o actitud.

Escala de intensidad: son instrumentos de observación que se emplean para evaluar o sondear la opinión de grupos numerosos de personas. Consiste en dar ítems o preguntas acompañadas de respuestas con distintos grados de intensidad, ordenados progresiva o regresivamente, de tal manera que refleja total aprobación o total rechazo. (32)

Procedimiento

Para la ejecución del trabajo de investigación se siguió los siguientes pasos.

- ✓ Se coordinó con el Decano de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- ✓ Aplico el instrumento de recolección de datos a los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- ✓ Se realizó la tabulación y codificación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis estadístico.
- ✓ Se procedió con el análisis estadístico haciendo uso del software estadístico PASW Statistics Ver. 24.0 y el Microsoft office Excel 2016.
- ✓ Presentación del informe final.

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics para Windows Vers. 24.0, Hoja de cálculo de Microsoft Office Excel 2016, tomando en cuenta que los datos obtenidos son variables cuantitativos y cualitativos.

Así mismo, se utilizó el análisis estadístico descriptivo para la representación de los datos en tablas y gráficos estadísticos.

3.8. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Se utilizó el análisis estadístico inferencial para la contrastación de hipótesis, a través de la utilidad de coeficiente de correlación de pearson (r Pearson), que la motivación laboral tiene relación con el desempeño laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. (33)





CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACION E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para la presentación de resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de medición: Motivación laboral y desempeño laboral en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Primero; se organizó los datos recolectados para la representación de los mismos haciendo uso del paquete estadístico IBM SPSS Statistics para Windows Vers. 24.0 y Microsoft Office-Excel 2016; tomando en cuenta que los datos obtenidos son variables cualitativas (categorías de cada variable). Es así, que; en el capítulo se muestra la representación de los datos en tablas y gráficos estadísticos.

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la estadística inferencial; a través de la técnica estadística paramétrica la correlación de “r” de pearson, para observar el grado de relación entre las variables.



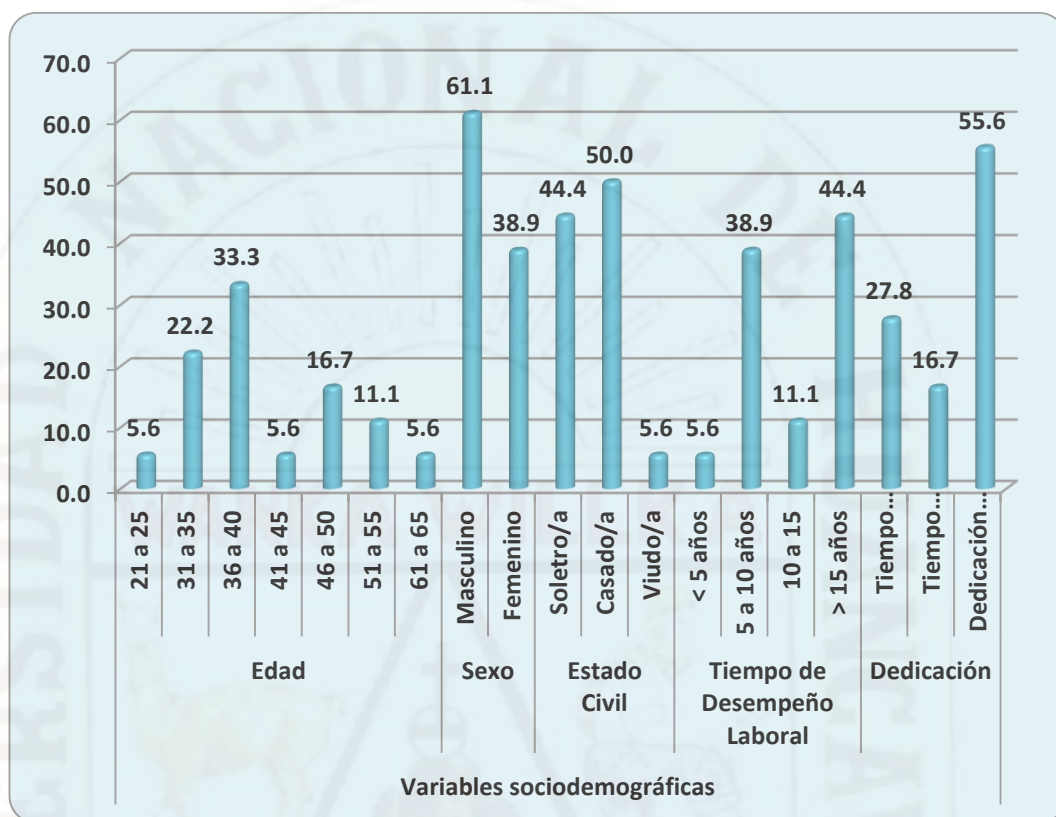
**CARACTERÍSTICAS
SOCIODEMOGRÁFICAS**

TABLA Nº 01: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

Variables sociodemográficas	Categorías	fi	f%
Edad	21 a 25	1	5.6
	31 a 35	4	22.2
	36 a 40	6	33.3
	41 a 45	1	5.6
	46 a 50	3	16.7
	51 a 55	2	11.1
	61 a 65	1	5.6
Total		18	100.0
Sexo	Masculino	11	61.1
	Femenino	7	38.9
	Total	18	100.0
Estado Civil	Soltero/a	8	44.4
	Casado/a	9	50.0
	Viudo/a	1	5.6
	Total	18	100.0
Tiempo de Desempeño Laboral	< 5 años	1	5.6
	5 a 10 años	7	38.9
	10 a 15	2	11.1
	> 15 años	8	44.4
	Total	18	100.0
Dedicación	Tiempo parcial	5	27.8
	Tiempo completo	3	16.7
	Dedicación exclusiva	10	55.6
Total		18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

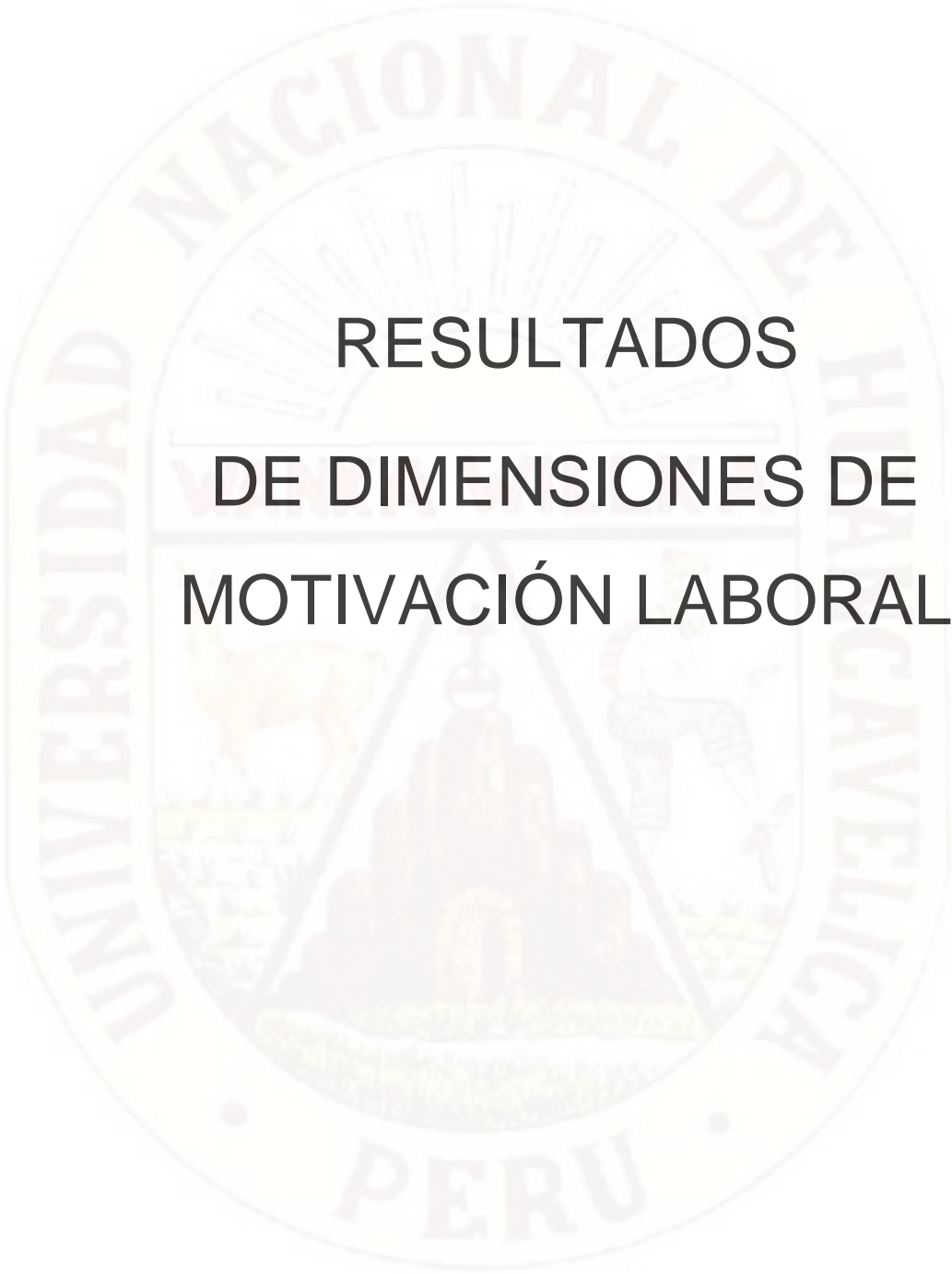
GRÁFICO Nº 01: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA



Fuente: Tabla Nº 01

El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería son de 36 a 40 años; 22,2%, de 31 a 35 años. Un 61,1%, son del sexo masculino y 38,9%, femenino.

El 50,0%, son casados/as y 44,4%, son solteros/as. Un 44,4% tienen más de 15 años de tiempo de desempeño laboral y 38,9%, de 5 a 10 años. 55,6%, son dedicación exclusiva y 27,8%, a tiempo parcial.



**RESULTADOS
DE DIMENSIONES DE
MOTIVACIÓN LABORAL**

TABLA N° 02: DIMENSIÓN DE INTENSIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

DIMENSIÓN DE INTENSIDAD COMO MOTIVACIÓN LABORAL	Indicadores	Categorías	fi	f%
	Necesidad	Excelente	16	88.9
		Muy bueno	2	11.1
	Total		18	100.0
	Actitudes	Excelente	18	100.0
		Total		18
	Metas	Excelente	5	27.8
		Muy bueno	13	72.2
	Total		18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 02



Fuente: Tabla N° 02

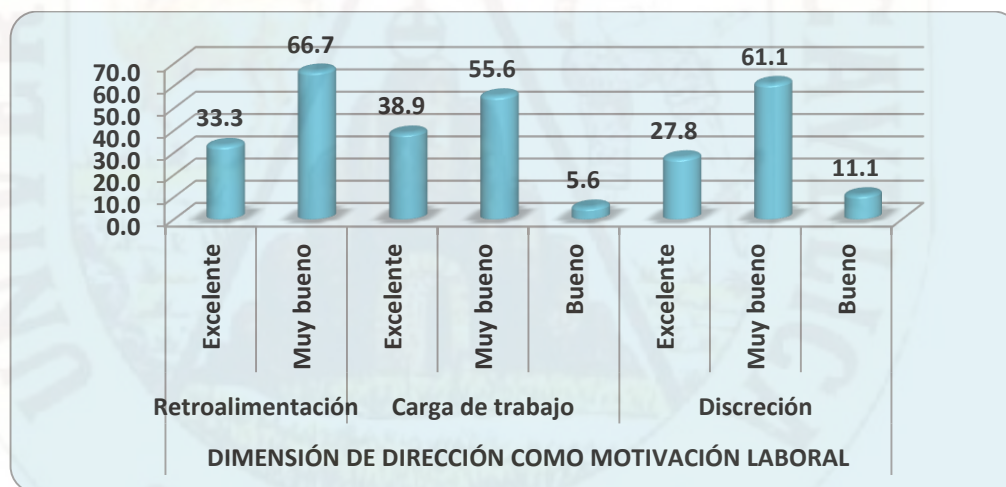
El 88,9% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen una excelente necesidad como parte de motivación laboral, 100,0%, refieren que tienen una excelente actitud; y 72,2%, muy buena metas como parte de la motivación laboral.

TABLA N° 03: DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN COMO MOTIVACIÓN LABORAL	Indicadores	Categorías	fi	f%
	Retroalimentación	Excelente	6	33.3
		Muy bueno	12	66.7
	Total		18	100.0
Carga de trabajo	Excelente	7	38.9	
	Muy bueno	10	55.6	
	Bueno	1	5.6	
Total		18	100.0	
Discreción	Excelente	5	27.8	
	Muy bueno	11	61.1	
	Bueno	2	11.1	
Total		18	100.0	

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 03



Fuente: Tabla N° 03

El 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería refieren muy buena fase de retroalimentación como parte de motivación laboral, 55,6%, refieren muy bueno las tareas y actividades logradas oportunamente (carga de trabajo), y 61,1%; refiere muy bueno la discreción en la motivación laboral.

TABLA N° 04: DIMENSIÓN DE PERSISTENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA.

DIMENSIÓN DE PERSISTENCIA DE MOTIVACIÓN LABORAL	Indicadores	Categorías	Fi	f%	
	Ambiente social inmediato	Excelente	3	16.7	
		Muy bueno	9	50.0	
		Bueno	4	22.2	
		Regular	1	5.6	
		Deficiente	1	5.6	
	Total			18	100.0
	Acciones organizacionales	Excelente	1	5.6	
		Muy bueno	5	27.8	
		Bueno	5	27.8	
Regular		6	33.3		
Deficiente		1	5.6		
Total			18	100.0	

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 04



Fuente: Tabla N° 04

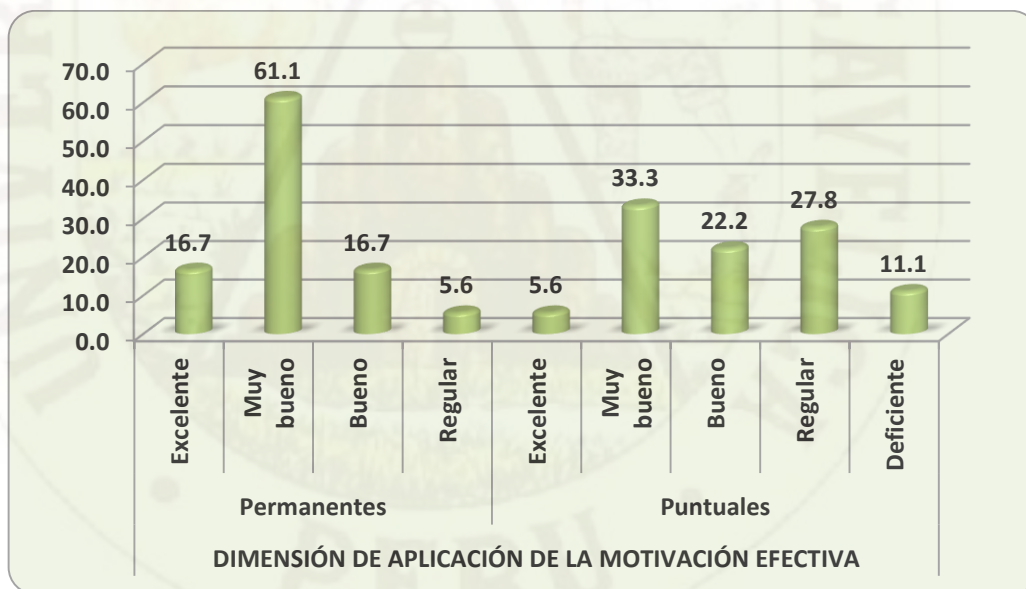
El 50,0% de los docentes de la Facultad de Enfermería refieren muy buen ambiente social inmediato como parte de motivación laboral, y 33,3%, refieren regular las acciones organizacionales como parte de motivación laboral.

TABLA N° 05: DIMENSIÓN DE APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EFECTIVA EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

DIMENSIÓN DE APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EFECTIVA	Indicadores	Categorías	fi	f%	
	Permanentes		Excelente	3	16.7
			Muy bueno	11	61.1
			Bueno	3	16.7
			Regular	1	5.6
		Total	18	100.0	
	Puntuales		Excelente	1	5.6
			Muy bueno	6	33.3
			Bueno	4	22.2
			Regular	5	27.8
		Deficiente	2	11.1	
	Total	18	100.0		

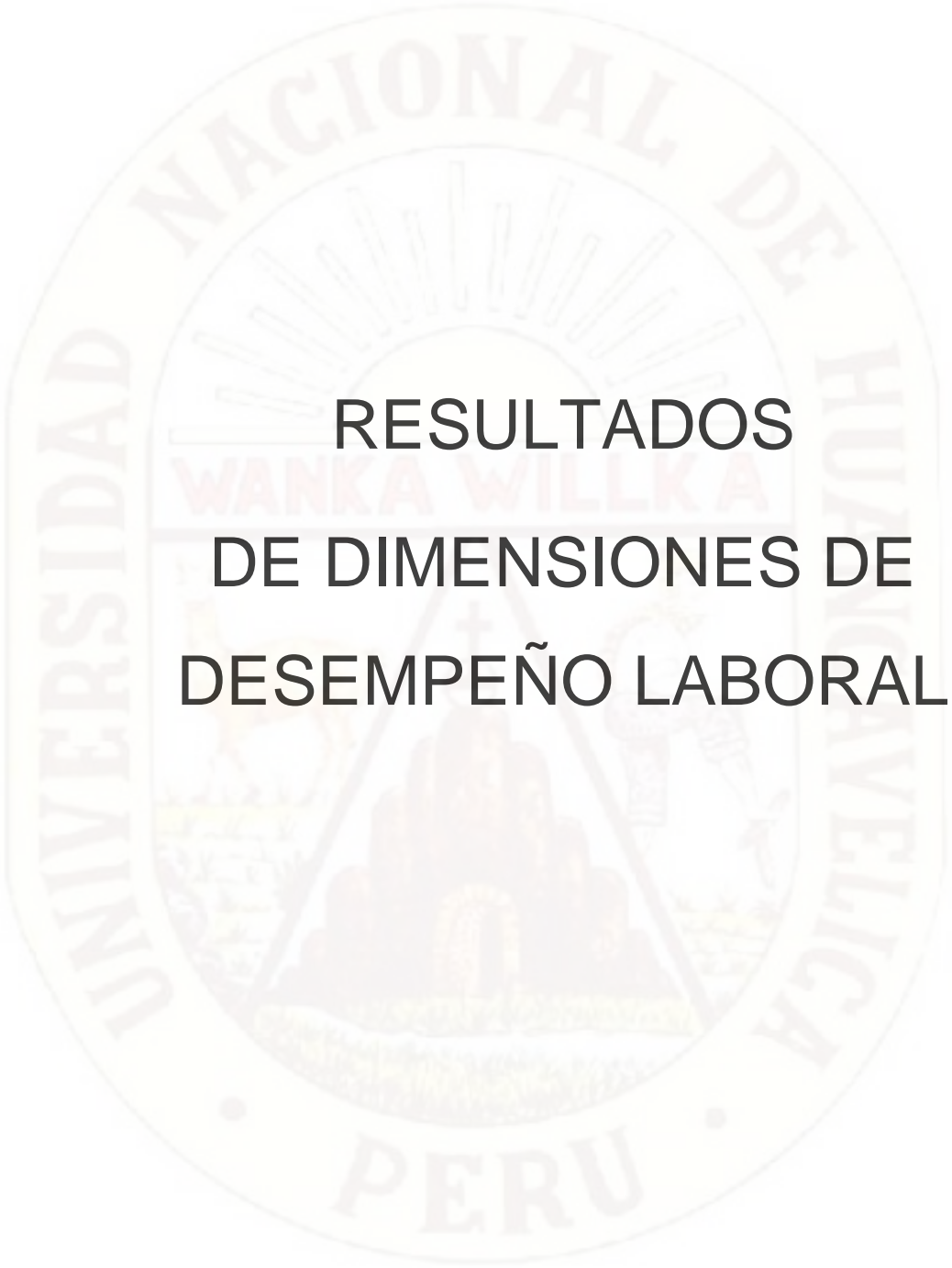
Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 05



Fuente: Tabla N° 05

El 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería refieren muy buena permanencia de aplicación de motivación efectiva como parte de motivación laboral, y 33,3%, refieren muy buena ser puntuales de la aplicación de motivación efectiva como parte de motivación laboral.



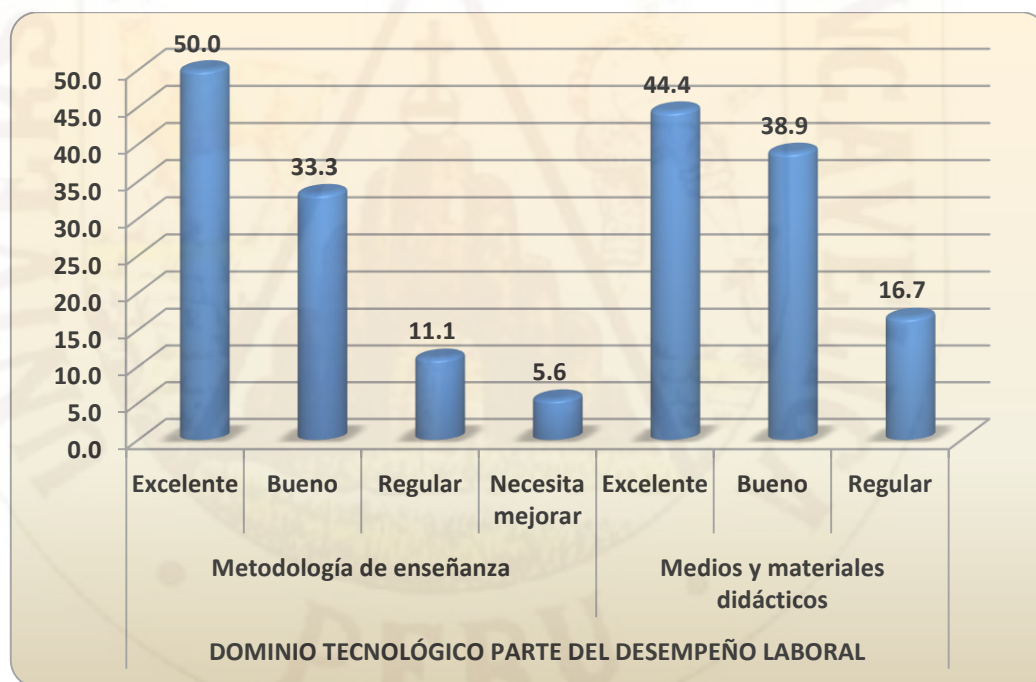
**RESULTADOS
DE DIMENSIONES DE
DESEMPEÑO LABORAL**

TABLA N° 06: DIMENSIÓN DOMINIO TECNOLÓGICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

DOMINIO TECNOLÓGICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL	Indicadores	Categorías	fi	f%	
	Metodología de enseñanza	Excelente	9	50.0	
		Bueno	6	33.3	
		Regular	2	11.1	
		Necesita mejorar	1	5.6	
	Total			18	100.0
	Medios y materiales didácticos	Excelente	8	44.4	
		Bueno	7	38.9	
		Regular	3	16.7	
	Total			18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 06



Fuente: Tabla N° 06

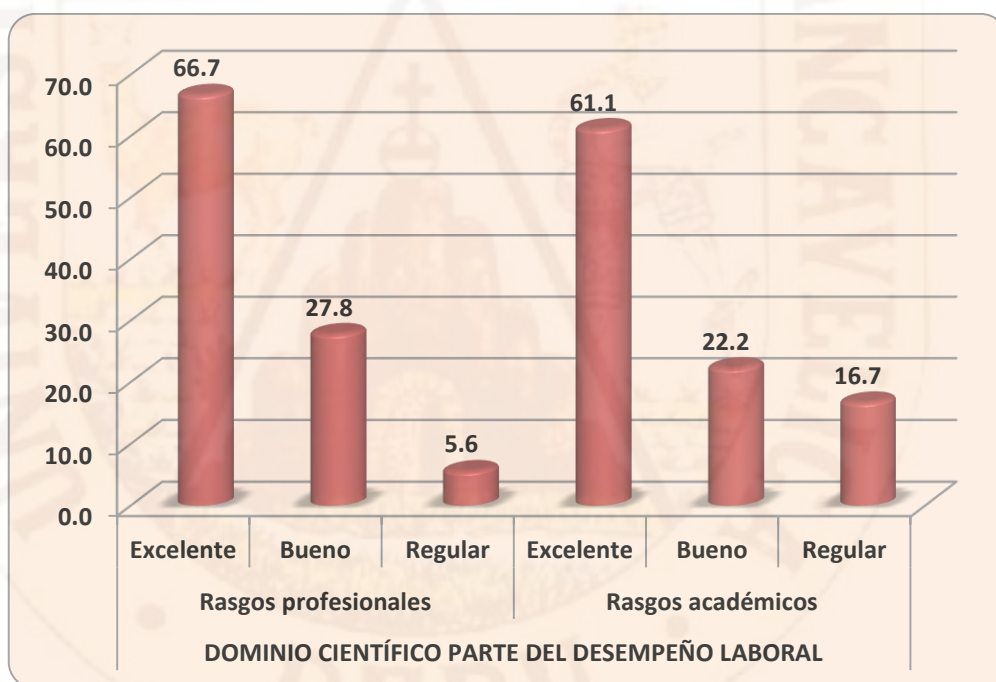
El 50,0% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente metodología de enseñanza como parte del desempeño laboral, y 44,4%, utilizan excelente los medios y materiales didácticos; como parte del desempeño laboral.

TABLA N° 07: DIMENSIÓN DOMINIO CIENTÍFICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA.

DOMINIO CIENTÍFICO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL	Indicadores	Categorías	fi	f%	
	Rasgos profesionales	Excelente	12	66.7	
		Bueno	5	27.8	
		Regular	1	5.6	
	Total			18	100.0
	Rasgos académicos	Excelente	11	61.1	
		Bueno	4	22.2	
		Regular	3	16.7	
	Total			18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 07



Fuente: Tabla N° 07

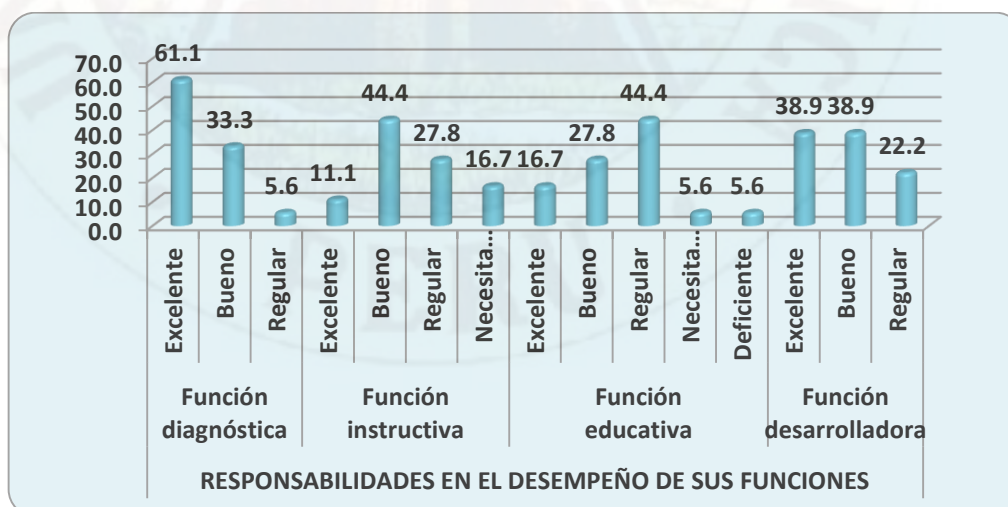
El 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente rasgos profesionales como parte del desempeño laboral, y 61,1%, un excelente rasgo académico; como parte del desempeño laboral.

TABLA N° 08: RESPONSABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA.

RESPONSABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Indicadores	Categorías	fi	f%
	Función diagnóstica		Excelente	11
		Bueno	6	33.3
		Regular	1	5.6
		Total	18	100.0
Función instructiva		Excelente	2	11.1
		Bueno	8	44.4
		Regular	5	27.8
		Necesita mejorar	3	16.7
	Total	18	100.0	
Función educativa		Excelente	3	16.7
		Bueno	5	27.8
		Regular	8	44.4
		Necesita mejorar	1	5.6
		Deficiente	1	5.6
	Total	18	100.0	
Función desarrolladora		Excelente	7	38.9
		Bueno	7	38.9
		Regular	4	22.2
	Total	18	100.0	

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 08



Fuente: Tabla N° 08

El 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente función diagnóstica como parte del desempeño de sus funciones, 44,4%; buena función instructiva, 44,4%, regular función educativa, y 38,9%, una excelente función desarrolladora; todo ello como parte del desempeño de sus funciones.

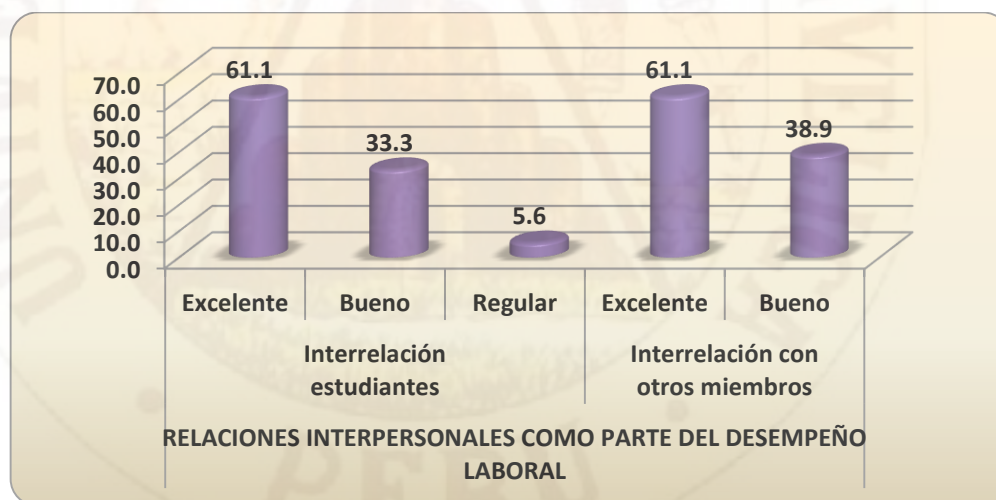


TABLA N° 09: RELACIONES INTERPERSONALES PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

RELACIONES INTERPERSONALES COMO PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL	Indicadores	Categorías	fi	f%
	Interrelación con los estudiantes		Excelente	11
		Bueno	6	33.3
		Regular	1	5.6
Total			18	100.0
Interrelación con otros miembros		Excelente	11	61.1
		Bueno	7	38.9
Total			18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 09



Fuente: Tabla N° 09

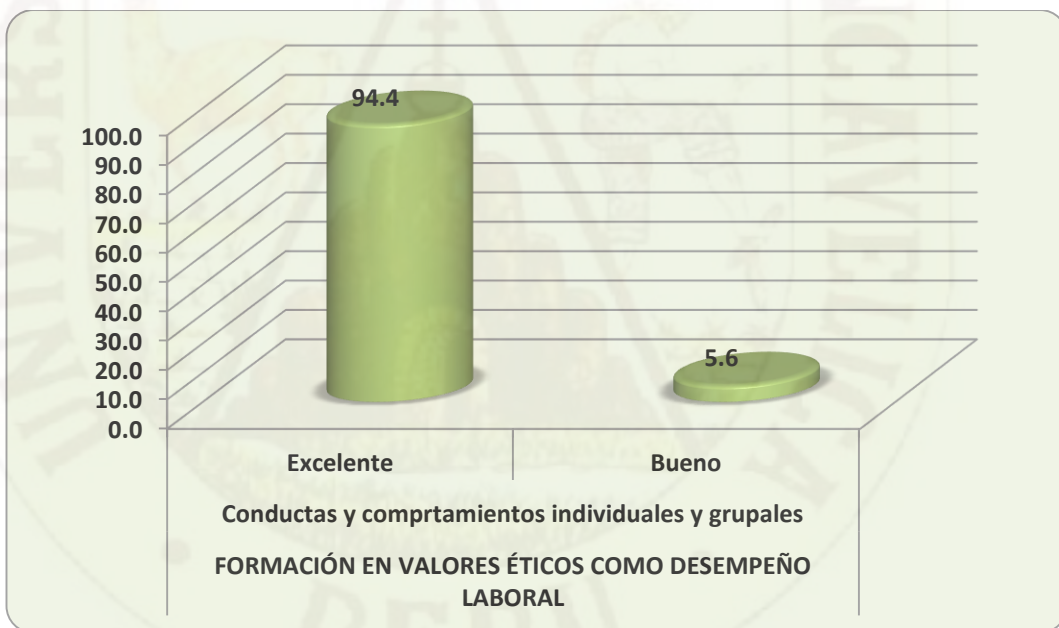
El 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente interrelación con los estudiantes como parte del desempeño laboral, y 61,1%, una excelente interrelación con otros miembros, como parte del desempeño laboral.

TABLA N° 10: FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS (Conductas y comportamiento individuales y grupales) PARTE DEL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.

FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS COMO DESEMPEÑO LABORAL	Conductas y comportamientos individuales y grupales	fi	f%
	Excelente		17
Bueno		1	5.6
Total		18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 10



Fuente: Tabla N° 10

El 94,4% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente conducta y comportamientos individuales y grupales como parte del desempeño laboral y 5,6%, tiene buena conducta y comportamientos individuales y grupales como parte del desempeño laboral



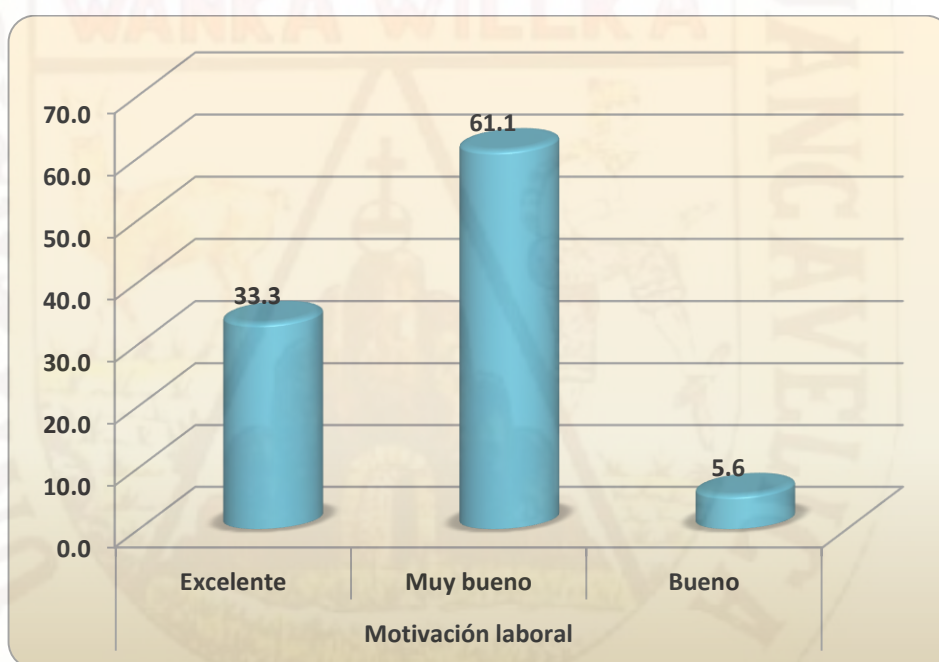
**RESULTADOS
DE LAS VARIABLES**

TABLA N° 11: MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

MOTIVACIÓN LABORAL	fi	f%
Excelente	6	33.3
Muy bueno	11	61.1
Bueno	1	5.6
Total	18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 11



Fuente: Tabla N° 11

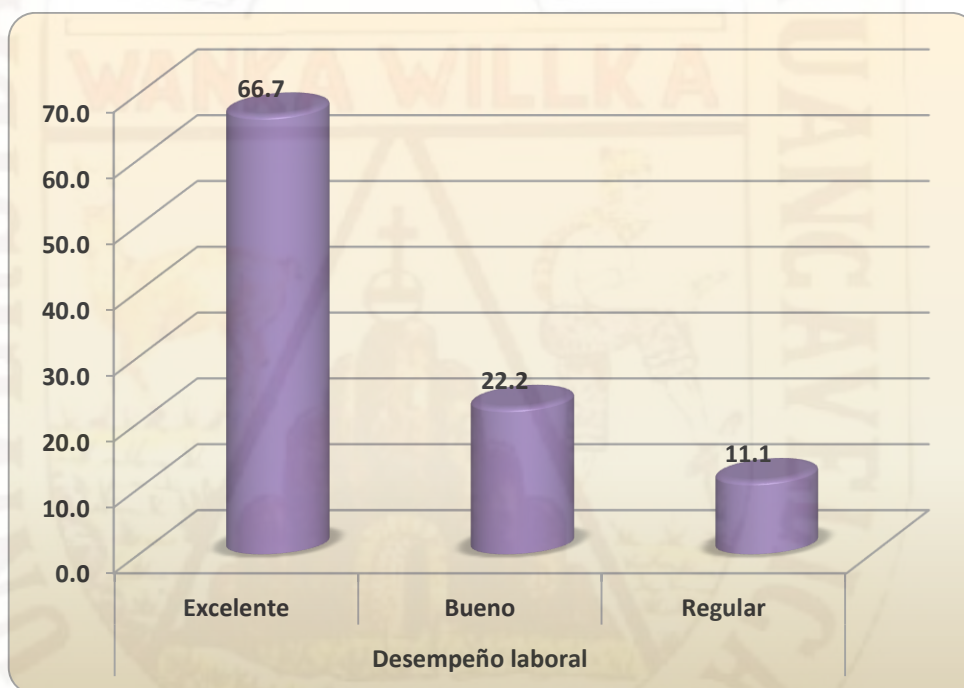
El 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena.

TABLA Nº 12: DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.

DESEMPEÑO LABORAL	fi	f%
Excelente	12	66.7
Bueno	4	22.2
Regular	2	11.1
Total	18	100.0

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO Nº 12



Fuente: Tabla Nº 12

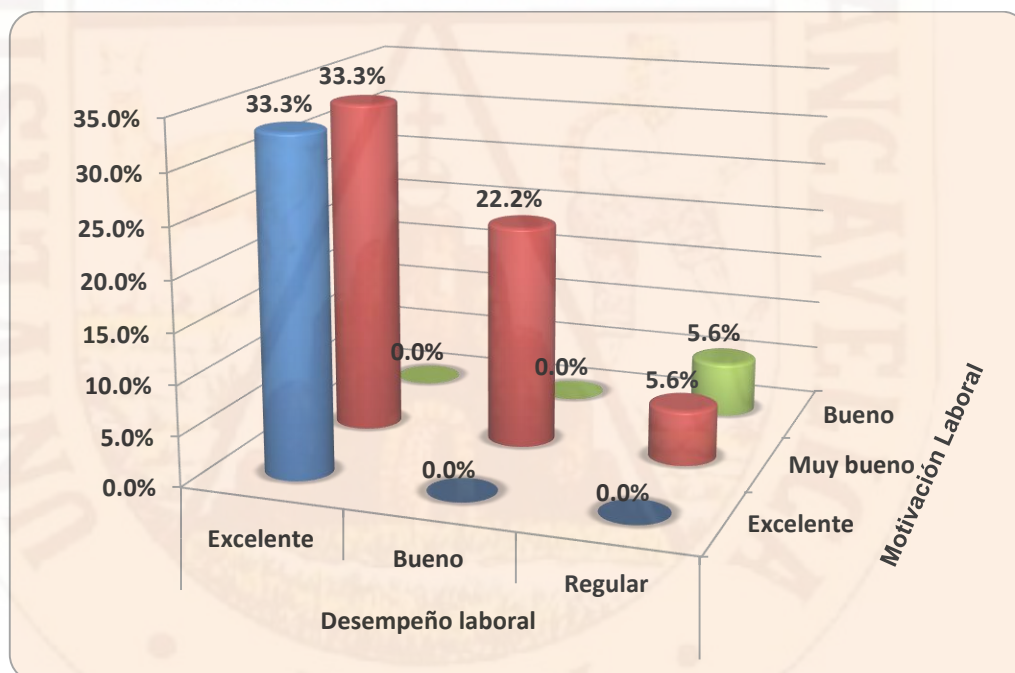
El 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%, regular.

TABLA N° 13: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

Motivación laboral	Desempeño laboral						Total	
	Excelente		Bueno		Regular			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Excelente	6	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	6	33.3%
Muy bueno	6	33.3%	4	22.2%	1	5.6%	11	61.1%
Bueno	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	1	5.6%
Total	12	66.7%	4	22.2%	2	11.1%	18	100.0%

Fuente: Instrumentos de recolección de datos aplicados, marzo-abril 2017

GRÁFICO N° 13



Fuente: Tabla N° 13

El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente motivación laboral y desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.2.1. Características sociodemográficas

El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería son de 36 a 40 años; 22,2%, de 31 a 35 años. Un 61,1%, son del sexo masculino y 38,9%, femenino. El 50,0%, son casados/as y 44,4%, son solteros/as. Un 44,4% tienen más de 15 años de tiempo de desempeño laboral y 38,9%, de 5 a 10 años. 55,65, son dedicación exclusiva y 27,8%, a tiempo parcial (Tabla N° 01)

Los aspectos sociodemográficos; como edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio y dedicación son las que fueron parte de los datos recolectados en el estudio son características que el investigador debe conocer, y que a partir de ello permita un mejor abordaje de las etapas subsecuentes en la ejecución del trabajo de investigación, y por ende no se tenga limitaciones mayores y sea viable, en este caso aun cuando se trate en estudios descriptivos.

4.2.2. Resultados del grupo de estudio.

La distribución de los resultados de grupo estudio; que 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena. (Tabla N° 11). Un 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%, regular. (Tabla N° 12) y que 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente motivación laboral y desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral (Tabla N° 13)

Estos resultados se fundamentan en la teoría de la expectativa de Victor H. Vroom, donde considera que el impulso motivacional depende esencialmente de dos factores: el valor que se otorgue a una meta y las expectativas que se tengan de conseguirla. Las expectativas, a su vez, guardan relación con la convicción que tiene la persona sobre la eficacia de su trabajo y la esperanza de que sus esfuerzos serán apreciados. Por ejemplo, estaremos motivados para conseguir un

ascenso, si es una meta que deseamos, estamos convencidos de que nuestra dedicación y esfuerzo sirven para conseguirla y estamos convencidos de que quienes tienen que decidir sobre nuestra promoción aprecian dicha dedicación y esfuerzo.

Teoría de la motivación según la cual los empleados tienen más probabilidades de estar motivados cuando perciben que sus esfuerzos generarán un buen desempeño, y, en última instancia, las recompensas y los resultados deseados. (11)

Por otro lado, para Lyman W. Porter y Edward E. Lawler; sostiene que la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos, sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lógico que esto no siempre sucede por eso existen tantas personas desmotivadas en el trabajo; pero este modelo pretende convencer de lo necesario de tomar en cuenta lo que el individuo espera y su percepción de lo que es justo para que quienes toman decisiones en las organizaciones, no cometan errores que lleven a una insatisfacción y que ésta se refleje en la motivación para trabajar y ser productivos.

El modelo de Porter y Lawler, presenta dos alternativas de recompensas. Cuando un trabajador llega al límite en el cual la organización puede responder con recompensas extrínsecas a su desempeño, el individuo deberá encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo, estas son las recompensas intrínsecas que dependerán del individuo, no de la empresa. Como son recompensas psicológicas, sólo son reales cuando la persona las acepta. La tercera parte vital del modelo es la que se asocia con la equidad (es decir con el sentimiento de justicia). Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas. Es preciso también que las personas tengan la confianza de que una persona que

realiza un desempeño muy pobre comparado al que ellos consideran realizar, no gana las mismas recompensas que ellos. Esta tendencia a compararse con los demás es parte de la naturaleza humana y no la podemos evitar.

Así mismo, el estudio se fundamenta a través del modelo de Hodgetts y Altman, Comportamiento Organizacional presentan un Modelo Integrador de Motivación, donde la relación entre motivación - desempeño – satisfacción sigue siendo el punto focal. Este Modelo Integrativo combina todo lo que se conoce sobre el importante y complejo fenómeno de la motivación: necesidades, impulso de realización, factores de higiene, expectativa, motivación, desempeño y satisfacción.

Este modelo representa algunos de los descubrimientos más recientes sobre el tema de la motivación. Las recompensas son la base misma de este proceso. La conducta es una función de sus consecuencias. Las personas se sienten satisfechas o no, motivadas o no, dependiendo de las recompensas que reciben por lo que hacen. Recompensas que pueden ser tanto extrínsecas como intrínsecas. El desafío del dirigente consiste en saber qué tipo de recompensa espera cada individuo y luego asociarla con el desempeño. Conviene reflexionar que, si una organización desea una fuerza laboral con motivaciones elevadas, debe estar preparada para pagar por el buen desempeño. Cosa que se complica en las instituciones no lucrativas o regidas estrechamente por los sindicatos, debido a las mismas restricciones internas; de ahí que en estos casos se requerirá de buenos administradores, capaces para negociar y convencer, o bien resignarse a aceptar algo menos que el rendimiento posible. (13)

4.3. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS (estadística inferencial) SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON (r Pearson)

Motivación laboral y desempeño laboral

1. Hipótesis Estadística:

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral

Hipótesis Alterna (Ha):

Existe relación significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral.

2. Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ):

(α) = 0,05 (5%); (γ) = 0,95 (95%)

3. Función o Estadística de Prueba

Formula de la correlación de Pearson.

$$r_s = \frac{N \sum r_x r_y - \sum r_x \sum r_y}{\sqrt{[N \sum r_x^2 - (\sum r_x)^2][N \sum r_y^2 - (\sum r_y)^2]}}$$

Donde:

r = coeficiente de correlación de Pearson.

N = número de datos.

X = puntaje crudo de X.

Y = puntaje crudo de Y.

4. Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

En la correlación de Pearson se encuentra entre -1 y +1 que mide el grado de relación entre dos variables (llamadas X e Y). Un valor positivo de la correlación implica una relación directa positiva (valores grandes de X, tienden a estar relacionado con grandes valores de Y y los valores pequeños de X, tienden a estar relacionado a valores pequeños de Y). Un valor negativo de la correlación implica una asociación negativa o inversa (valores grandes de X, tienden a estar relacionado con valores pequeños de Y, y viceversa).

Coeficiente de correlación.

Se expresa numéricamente, tanto en la fuerza como en la dirección de la correlación lineal en línea recta. Tales coeficientes de correlación se encuentran generalmente entre $- 1.00$ y $+ 1.00$ como sigue:

Parámetro del coeficiente de correlación.

- 1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.95	Correlación negativa fuerte.
-0.50	Correlación negativa moderada.
- 0.10	Correlación negativa débil.
0.00	Ninguna correlación.
+ 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva moderada.
+ 0.95	Correlación positiva fuerte.
+ 1.00	Correlación positiva perfecta.

5. Valor Calculado

El valor calculado (VC) de la función r de Pearson se obtiene en la Tabla N° 01.

TABLA N° 01
OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE
 r de Pearson Correlaciones
Correlaciones

		Puntaje de liderazgo	Puntaje de organización institucional
Motivación laboral valores	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 18	,787** 18
Desempeño laboral valores	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,787** 18	1 18

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

6. **Decisión Estadística:**

La correlación de pearson es 0,787, por lo que de acuerdo a la tabla de decisiones existe correlación positiva moderada, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, al 5% de significancia estadística.

Con estos resultados, se concluye que las variables de estudio están relacionadas; vale decir, que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación entre la motivación laboral y desempeño laboral.

Para ver la magnitud de relación entre las variables de estudio se calcula el valor "t" que sea mayor o igual a +2,0639, o bien, menor o igual a -2,0639, entonces se rechaza la hipótesis nula.

$$t_k = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = t_k = 5,102$$

Entonces se concluye que, en la población; la motivación laboral y el desempeño laboral están linealmente correlacionados; puesto que 5,102 > 2,704

Para el estadístico de prueba t, los valores críticos son $\pm 2,704$

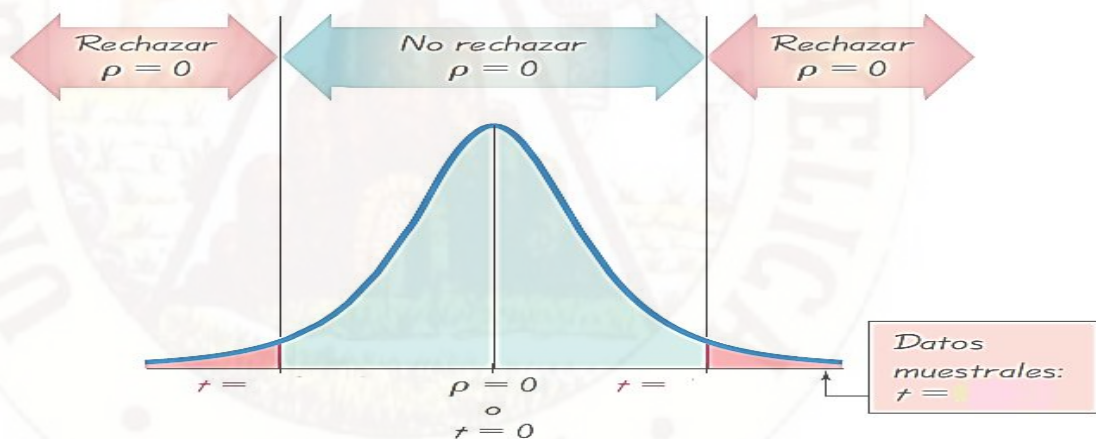
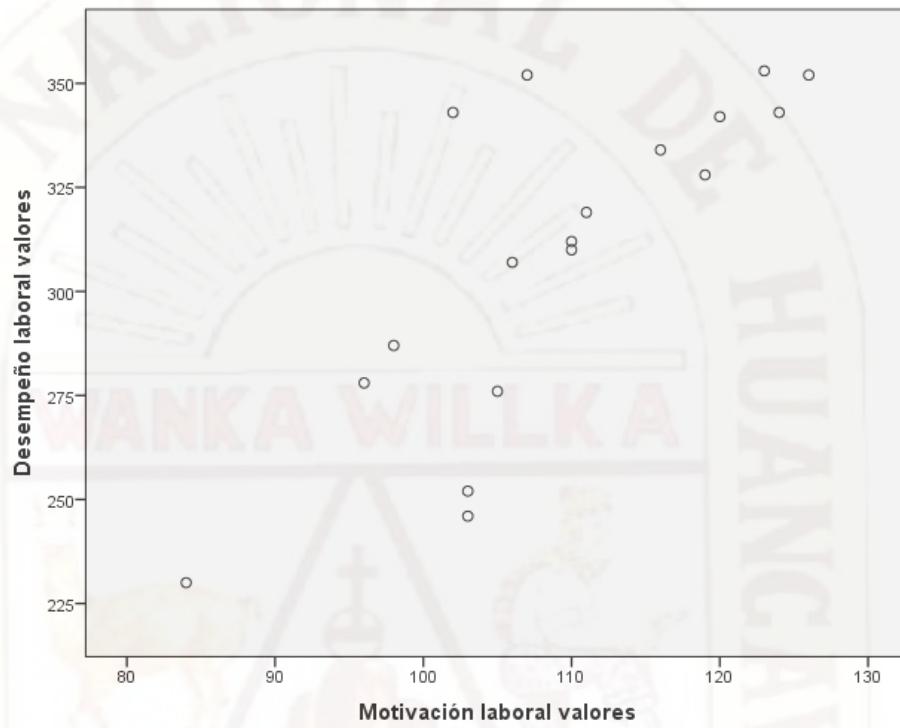


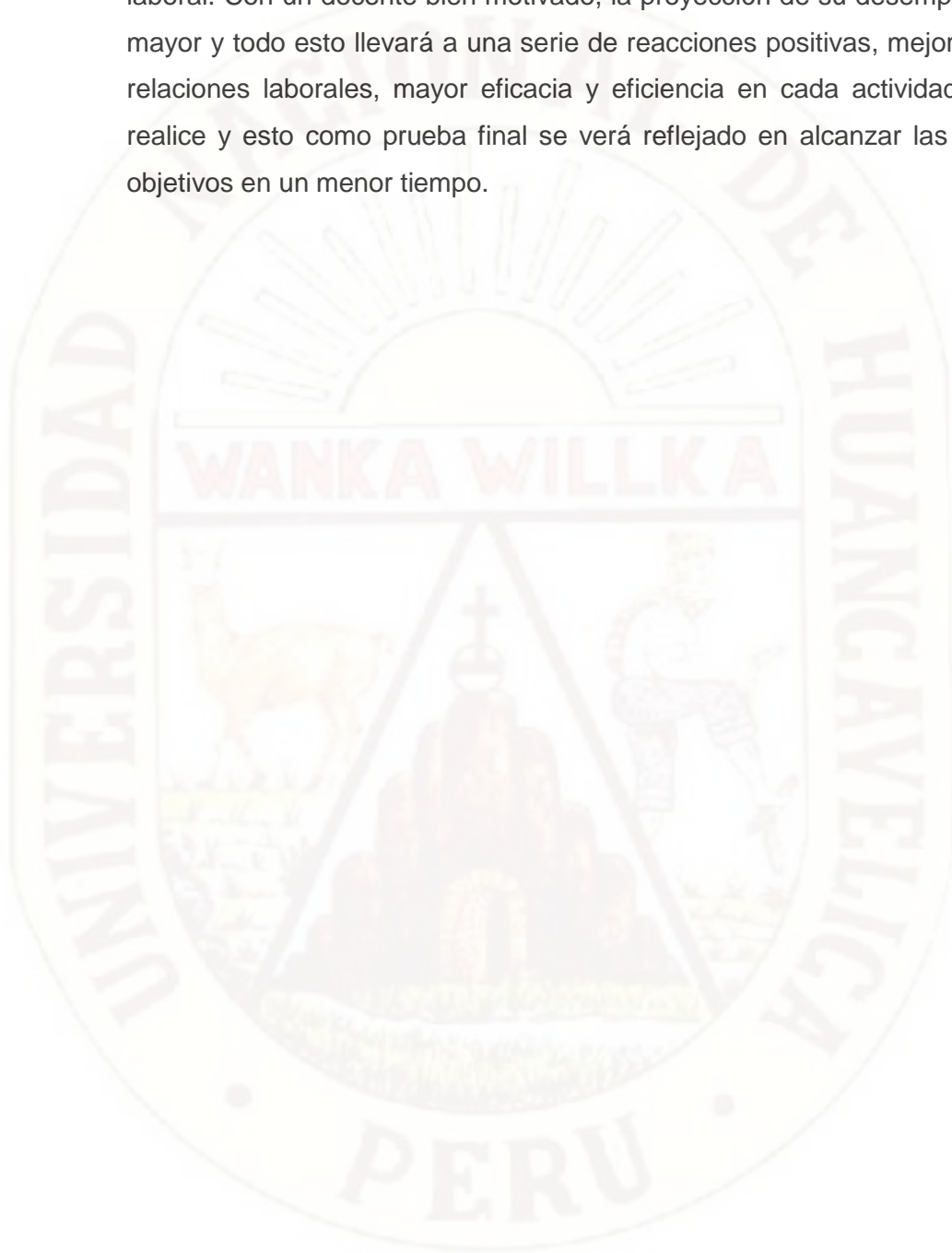
Diagrama de dispersión entre
Motivación Laboral (X) y Desempeño Laboral (Y)



CONCLUSIONES

1. Las características sociodemográficas en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería son de 36 a 40 años; 22,2%, de 31 a 35 años. Un 61,1%, son del sexo masculino y 38,9%, femenino. El 50,0%, son casados/as y 44,4%, son solteros/as. Un 44,4% tienen más de 15 años de tiempo de desempeño laboral y 38,9%, de 5 a 10 años. 55,6%, zona dedicación exclusiva y 27,8%, a tiempo parcial. Esta característica permita al profesional a conocer de la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.
2. La motivación laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena. La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre los docentes. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo su trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral de los docentes es el compromiso. Tener docentes motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar.
3. El desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%, regular. Es en el desempeño laboral donde el docente manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización.
4. La motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, el 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente motivación laboral y

desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral. Con un docente bien motivado, la proyección de su desempeño será mayor y todo esto llevará a una serie de reacciones positivas, mejorando las relaciones laborales, mayor eficacia y eficiencia en cada actividad que se realice y esto como prueba final se verá reflejado en alcanzar las metas y objetivos en un menor tiempo.



RECOMENDACIONES

1. Establezca una inducción constante a la filosofía de la organización: no importa si los empleados que tiene se encuentran con varios años en la organización, ¿qué le garantiza que realmente conocen y ponen en práctica la misión, visión, valores, objetivos y políticas institucionales para cumplir cabalmente con las estrategias de la organización?, todos absolutamente; nuevos y viejos empleados, deben tener una constante comunicación que sensibilice la importancia de la cultura organizacional; de esa manera la constante interrelación ayudará no solamente a conocerla sino a ejecutarla, porque se identificarán con ella y podrán empatizar con las intenciones estratégicas de la organización.
2. Establezca un sistema de motivación e incentivos que cubran las expectativas reales de los docentes de la organización: tener estrategias motivacionales es básico para que los docentes se involucren y comprometan, tome en cuenta que aunque no tenga recursos monetarios o materiales suficientes para estar dando recompensas por su desempeño en la organización, se deben crear hábitos institucionales en los que diariamente se valore el esfuerzo del docente y sobre todo se humanice el trato en la relación laboral, la clásica “palmadita en el hombro” es un detalle que anima al miembro del grupo y más si quien la proporciona tiene una jerarquía importante en la organización; póngase a reflexionar sobre las distintas maneras de impulsar al docente en sus esfuerzos y tiempos empleados en la prestación de sus servicios, entre más confianza y reconocimiento se le proporcione, los docentes se involucrarán y se sentirán comprometidos por responder eficientemente en las tareas encomendadas.
3. Comunique los avances, intenciones y pormenores del desarrollo de las actividades de la organización: la comunicación es la base de toda interrelación, considérela como la llave que abrirá la atención de los docentes y será la constante que le permitirá involucrarse con las tareas que día a día surgen en los procesos laborales. Es importante aclarar que entre más directa y oportuna sea el contacto que se tenga con sus docentes, favorecerá la eliminación de rumores que provocan inestabilidad en el desempeño laboral. Aproveche las “tic” para facilitar los procesos, pero no haga mal uso

de ellas (recuerde, entre más personal sea la comunicación, se logrará interpretar la respuesta que proporcionen los receptores).

4. Trabajo en equipo: la naturaleza de las personas es integrarse en grupos, de esa manera el enfrentamiento hacia su entorno lo canalizará de la mejor manera. Imagínese ahora si ese grupo realmente está coordinado y se complementan sus esfuerzos individuales, los resultados serán sinérgicos porque además de lograr los objetivos de la organización, se obtendrán satisfacciones grupales e individuales.



BIBLIOGRAFÍA.

1. Silenis Añez (dir). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios [tesis doctoral en Internet]. [Venezuela]: Universidad Rafael Bellosó Chacín; 2010 [citado 20 de marzo 2015]. Recuperado a partir de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218348.pdf>
2. Enríquez Loredo P C (dir). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México [tesis máster en Internet]. [México]: Universidad de Montemorelos; 2014, [citado 20 de marzo 2015]. Recuperado a partir de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Sum Mazariegos M I (dir). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) [tesis grado en Internet]. [Guatemala]: Universidad Rafael Landívar; 2015. [citado 01 de abril 2015]. Recuperado a partir de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
4. Quiñónez Ku V X (dir). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas (PUCESE) [tesis máster en Internet]. [Ecuador]: Universidad Tecnológica Israel; 2013. [citado 02 de marzo 2015]. Recuperado a partir de: <http://190.11.245.244/bitstream/47000/372/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-173.pdf>
5. Rivas Hernández M J (dir). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador [tesis máster en Internet]. [México]: Universidad de Montemorelos; 2009. [citado 20 de marzo 2015]. Recuperado a partir de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/316>
6. Panta Rivadeneira L A (dir). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo

- "talentos" de la ciudad de Chiclayo [tesis grado en Internet]. [Perú]: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo; 2015. [citado 28 de diciembre 2015]. Recuperado a partir de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
7. Palomino Zamudio F C (dir). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres [tesis máster en Internet]. [Perú]: Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2012. [citado 28 de marzo 2015]; Recuperado a partir de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>
 8. Natividad Arroyo J A, Espinoza Zavala E E, (dir). Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Une Enrique Guzmán y Valle 2010 [informe final de investigación en Internet]. [Perú]: Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle La Cantuta Alma Máter Del Magisterio Nacional; 2010 [Citado 20 de marzo 2015]; Recuperado a partir de: <http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%20010/FAN-2010-fan%20NATIVIDADCaratula%20%20invest%20.%20UNE%202010.pdf>
 9. Robbins Stephen P, Judge Timothy A, editores. Comportamiento organizacional. 13a ed. México: Addison-Wesley; 2015. 176p.
 10. Münch Galindo L, García Martínez J G, editores. Fundamentos de administración. 9ª ed. México: Trillas; 2012. 188p.
 11. Ivancevich John M, Konopaske Robert, Matteson Michael T, editores. Comportamiento organizacional. 7ª ed. México: McGrawHill; 2006. 149p.
 12. Koontz Harold, Weihrich Heinz, Cannice Mark, editores. Administración una perspectiva global y empresarial. 14ª ed. México: McGrawHill; 2012. 396p.
 13. Garzón Castrillón M A, editor. El desarrollo organizacional y el cambio planeado. 1ª ed. Colombia: Universidad del Rosario; 2005. 78p.
 14. Robbins Stephen P, Coulter Mary, editores. Administración. 12ª ed. México: Prentice Hall; 2015. 340p.

15. Hitt Michael A, Stewart Black J, Porter Lyman W, editores. Administración. 9ª ed. México: Prentice Hall; 2006. 412p.
16. Porret Gelabert M, editor. Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. 4ª ed. España: Esic; 2010. 89p.
17. Blanco Prieto A, editor. Aprender a motivar. 1ª ed. España: Paidós Ibérica; 2008. 17p.
18. Urcola Tellería J L, editor. La motivación empieza en uno mismo. 3ª ed. España: Esic; 2011. 85p.
19. Rodríguez Serrano J C, editor. El modelo de gestión de recursos humanos. 1ª ed. España: Uoc; 2011. 48p.
20. Bernardez Mariano L, editor, Desempeño Organizacional: Mejora, creación e Incubación de nuevas organizaciones. 1ª ed. Estados Unidos: itson; 2007. 154p.
21. Alles M A, editor. Desempeño por competencias: evaluación de 360°. 3ª ed. Argentina: Granica; 2006. 27p.
22. Velasco Lince E M, Sánchez G F, editores. La motivación en el desempeño laboral docente. 1ª ed. México: Académica española; 2012. 33p.
23. Urquijo J I, Bonilla J, editores. La remuneración del trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios. 1ª ed. Venezuela: texto, c.a.; 2008. 55p.
24. Lavados Montes I, editor. Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria. 9ª ed. Chilena: Cinda; 2007. 17p.
25. Valdés Veloz H, editor. Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. 1ª ed. Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa; 2009. 13p.
26. Sánchez Guzmán J A, (dir). Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-i. [tesis máster en Internet]. [Perú]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2013 [citado 28 de marzo 2015]. Recuperado a partir de: <https://es.scribd.com/document/202045283/desempeno-laboral-de-los-docentes-de-la-facultad-de-ingenieria-quimica-y-metalurgica-de-la-universidad-nacional-jose-faustino-sanchez-carrion-durante>
27. Má Pedro E. Jiménez B, editores. Diccionario de Administración y Finanzas. 1ª ed. Estados Unidos: Liberty drive; 2014. 135p

28. Mora Enguídanos A, editor. Diccionario de Contabilidad, Auditoría y Control de Gestión. 3ª ed. España: Top printer plus, S.L.; 2009. 251p
29. Sastre Castillo M A, editor. Diccionario de Dirección de Empresas y Marketing. 8ª ed. España: Top printer plus, S.L.; 2009. 12p.
30. Sánchez Carlessi H, editor. Metodología y Diseño en la investigación Científica. 5ª ed. Perú: Business support anneth SRL 2015. 14p, 34p.
31. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P, editores. Metodología de la Investigación. 5ª ed. México: Mc Graw Hill; 2010. 81p.
32. Carrasco Díaz S, editor. Metodología de la Investigación Científica. 2ª ed. Perú: San Marcos; 2013. 72-73p., 241p., 292-298p.
33. Bernal Morell Enrique, Bioestadística básica para investigadores con spss. 1ª ed. España: 2014. 44p.



ANEXO

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE COHERENCIA.

TÍTULO: “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2016”

AUTOR: YOSELYN ERIKA CANCHARI FIERRO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Existe relación entre motivación laboral y desempeño laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la motivación laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica. ✓ Identificar el desempeño laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica. ✓ Relacionar y analiza la motivación laboral y desempeño laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica. 	<p>Hipótesis de investigación (Hi):</p> <p>Existe relación directa y significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. TIPIFICACIÓN DE INVESTIAGCIÓN: Descriptiva-Correlacional. 2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional. 3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN: El método descriptivo puede a su vez será: De encuetas: (o surveys). 4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño No Experimental, Transeccionales o transversales, Descriptivos y Correlacionales. 5. POBLACIÓN Y MUESTRA: <ul style="list-style-type: none"> • Población: 18 docentes. • Muestreo: Probabilístico aleatoria simple 6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. <p>Técnica: las escalas, (escala de Likert, escala de intensidad)</p> <p>Instrumento: Recolección de datos.</p> 7. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Aplicación de estadística descriptiva.

ANEXO N° 02:



**INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD



Código:

ANEXO Nº 2.1:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.

El presente cuestionario, está estructurada para describir las motivaciones laborales de los Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Estimado(a) colega: buen día estamos realizando un trabajo de investigación para identificar la motivación laboral del docente. Por lo cual solicito su colaboración; y honestidad en las preguntas que le voy a hacer. La información que brindes será totalmente **CONFIDENCIAL**; muchas gracias.

I. DATOS GENERALES

1.1. EDAD:

- | | |
|------------|------------|
| a) 21 a 25 | f) 46 a 50 |
| b) 26 a 30 | g) 51 a 55 |
| c) 31 a 35 | h) 56 a 60 |
| d) 36 a 40 | i) 61 a 65 |
| e) 41 a 45 | |

1.2. SEXO:

- | | |
|--------------|-------------|
| a) Masculino | b) Femenino |
|--------------|-------------|

1.3. ESTADO CIVIL:

- | | |
|--------------|-----------------|
| a) Soltero/a | c) Divorciado/a |
| b) Casado/a | d) Viudo/a |

1.4. TIEMPO DE DESEMPEÑO

LABORAL:

- a) < 5 años
- b) 5 – 10 años
- c) 10 – 15 años
- d) > 15 años

1.5. DEDICACIÓN:

- a) Tiempo parcial
- b) Tiempo completo
- c) Dedicación exclusiva

II. Marque con una "X" aquella casilla se represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo atendiendo a como usted se siente respecto a ello.

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| 1. Totalmente en desacuerdo | (TD) |
| 2. En desacuerdo | (D) |
| 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo | (I) |
| 4. De acuerdo | (A) |
| 5. Totalmente de acuerdo | (TA) |

<u>INTENSIDAD</u>						
NECESIDADES						
Nº	ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
1	Tiene seguridad de sí mismo.					
2	Se quiere así mismo.					
3	Comparte sus logros.					
4	Tiene poder en su entorno.					
<u>INTENSIDAD</u>						
ACTITUDES						
5	Respeto de sí mismo.					
6	Respeto su trabajo.					
7	Respeto a su superior.					
8	Respeto de la organización.					
<u>INTENSIDAD</u>						
METAS						
9	Terminar las actividades.					
10	Nivel de desempeño.					
11	Desarrollo y progreso profesional.					
<u>DIRECCIÓN</u>						
RETROALIMENTACIÓN DIRECTA						
12	Sin la intervención de alguien más realizas su trabajo.					
<u>DIRECCIÓN</u>						
CARGA DE TRABAJO						
13	Tareas y actividades logradas oportunamente.					
<u>DIRECCIÓN</u>						
DISCRECIÓN						
14	Es discreto sobre cómo se desempeña el trabajo.					
<u>PERSISTENCIA</u>						
AMBIENTE SOCIAL INMEDIATO						
15	Su superior es un líder.					
16	Los miembros del grupo de trabajo y los subalternos, trabajan en equipo.					
<u>PERSISTENCIA</u>						
ACCIONES ORGANIZACIONALES						
17	Recibe recompensas y remuneración.					
18	Recibe capacitaciones.					
19	Tiene presión aplicada para alcanzar niveles altos de resultados.					
<u>APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EFECTIVA.</u>						
PERMANENTES						
20	Está ubicado en el puesto adecuado según su perfil profesional.					
21	Al inicio de sus labores ha recibido información sobre las políticas, normas, funcionamiento, así como expectativas sobre su desempeño.					
22	Conoce sus metas de su organización.					
23	Es reconocido las actividades que realiza.					
24	Hay participación de su organización en todas las					

	actividades.						
25	Realizan reuniones para evaluar y mejorar el rendimiento de la organización.						
APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EFECTIVA.							
PUNTUALES							
26	Te brinda tu organización oportunidades de formación, permiten adquirir conocimientos y mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo la experiencia y tareas del docente.						
27	Realizan talleres y reuniones para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas por especialistas, para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal.						

Gracias por aportar a la investigación en enfermería.



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.**

El presente cuestionario, está estructurada para describir el desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Estimado(a) colega: buen día estamos realizando un trabajo de investigación para identificar el desempeño laboral en docentes universitarios. Por lo cual solicito su colaboración; y honestidad en las preguntas que le voy a hacer. La información que brinde-s será totalmente **CONFIDENCIAL**; muchas gracias.

I. DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES:

<u>DOMINIO TECNOLÓGICO.</u>						
METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA						
Nº	ÍTEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Casi Siempre	Siempre
1	Presentación y exposición del sílabo.					
2	Desarrollo de los contenidos.					
3	Preparación de clases.					
4	Plan de sesión de aprendizaje.					
5	Motivación para la participación.					
6	Pertinencia en trabajos extra – clase e investigación.					
7	Desarrollo de habilidades del pensamiento.					
8	Congruencia entre objetivos y contenidos.					
9	Utilización de recursos didácticos.					
10	Diversificación de métodos de enseñanza.					
11	Uso de formas de evaluación adecuadas y consistentes.					
12	Relación entre la evaluación y los contenidos.					
13	Identificación de conocimientos y fomento de la autoevaluación.					
14	Criterios de evaluación.					
15	Retroalimentación sobre aciertos y errores de evaluación.					
<u>DOMINIO TECNOLÓGICO.</u>						
MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS Y EVALUACIÓN						
16	Elaboración de materiales didácticos.					
17	Diseño de estrategias de aprendizaje.					

18	Apoyo de actividades extracurriculares.					
19	Propuesta de acciones de apoyo a la docencia.					
20	Participación de revisiones curriculares, diseño y elaboración.					
DOMINIO CIENTÍFICO						
RASGOS PROFESIONALES						
Nº	ÍTEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Casi Siempre	Siempre
21	Dominio y actualización de conocimientos.					
22	Empleo de términos técnicos de la especialidad.					
23	Claridad y solvencia en la exposición de ítems.					
24	Dominio del tema.					
25	Destreza en la solución de problemas.					
26	Actividades que facilita la comprensión de la asignatura.					
27	Uso de bibliografía actualizada y relevante.					
28	Relación de la asignatura con otras asignaturas.					
29	Presentación de ejemplos de sus investigaciones y experiencias.					
DOMINIO CIENTÍFICO						
RASGOS ACADÉMICOS						
30	Acciones de docencia e investigación.					
31	Participación de proyectos.					
32	Conocimiento del área de desempeño.					
33	Emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada.					
34	Participación en formación y actualización profesional.					
35	Interés e iniciativa por el desarrollo académico de la institución.					
36	Participación en ponencias.					
37	Asistencia a clases.					
38	Entrega de documentos educativos.					
39	Desarrollo de contenidos dentro de los plazos establecidos Responsabilidad.					
40	Brinda tutoría.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
FUNCIÓN DE DIAGNÓSTICO						
41	Asistencia al cumplimiento de labores.					
42	Cumplimiento de la normativa.					

43	Asistencia a reuniones en su departamento académico.					
44	Presentación del plan de trabajo de las actividades académicas.					
45	Cumplimiento en tareas encomendadas.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
FUNCIÓN INSTRUCTIVA						
46	Participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.					
47	Realiza trabajos de investigación cada año académico.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
FUNCIÓN EDUCATIVA						
Nº	ÍTEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Casi Siempre	Siempre
48	Docente es evaluado por los alumnos y jefe de departamento académico, en cada semestre.					
49	Docente recibe motivación del departamento académico por su desempeño como educador.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
FUNCIÓN DESARROLLADORA						
50	Reporte de las actividades realizadas.					
51	Desarrollo de proyectos relevantes.					
52	Cumplimiento en las actividades de apoyo a la comunidad.					
53	Realiza procesos de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
INTERRELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES						
54	Respeto y dignidad en su trato con los demás.					
55	Recepción de sugerencias.					
56	Propicio de ambiente para el aprendizaje.					
57	Proyección de actitudes a la institución, la vida y la sociedad.					
58	Trato imparcial.					
59	Disciplina.					
60	Contribución a la formación integral y humana.					
61	Atención de reclamos a la forma de calificación en las evaluaciones.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
INTERRELACIONES CON OTRA MIEMBROS						
62	Apoyo a los miembros de la					

	comunidad.					
63	Colaboración con un buen ambiente.					
64	Actitud frente a los cambios.					
65	Comportamiento profesional.					
66	Relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos.					
67	Respeto a las ideas de los demás.					
68	Uso de conductos regulares en su institución.					
69	Proyecta imagen como modelo personal hacia los alumnos.					
FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS						
CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES Y GRUPALES						
70	Actitudes, valores y principios universales y profesionales.					
71	Interés por la asignatura, la participación e investigación.					
72	Fomento del uso de la expresión oral y escrita.					
73	Reflexión sobre que, por qué y cómo lo haces.					

Gracias por aportar a la investigación en enfermería

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTO**

TESIS: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016

Investigadora: Lic. Yoselyn Erika Canchari Fierro

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **“CUESTIONARIO SOBRE “MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES”** que le mostramos, marque en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y profesionalismo, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Buena	5.- Muy buena
-------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

PARTE I: MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIÓN/ÍTEMS						
<u>INTENSIDAD</u>						
NECESIDADES						
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Tiene seguridad de sí mismo.					
2	Se quiere así mismo.					
3	Comparte sus logros.					
4	Tiene poder en su entorno.					
<u>INTENSIDAD</u>						
ACTITUDES						
5	Respeto de sí mismo.					
6	Respeto su trabajo.					
7	Respeto a su superior.					
8	Respeto de la organización.					
<u>INTENSIDAD</u>						
METAS						
9	Terminar las actividades.					
10	Nivel de desempeño.					
11	Desarrollo y progreso profesional.					
<u>DIRECCIÓN</u>						
RETROALIMENTACIÓN DIRECTA						
12	Sin la intervención de alguien más realizas su trabajo.					
<u>DIRECCIÓN</u>						
CARGA DE TRABAJO						
13	Tareas y actividades logradas oportunamente.					
<u>DIRECCIÓN</u>						

DISCRECIÓN					
14	Es discreto sobre cómo se desempeña el trabajo.				
<u>PERSISTENCIA</u>					
AMBIENTE SOCIAL INMEDIATO					
15	Su superior es un líder.				
16	Los miembros del grupo de trabajo y los subalternos, trabajan en equipo.				
<u>PERSISTENCIA</u>					
ACCIONES ORGANIZACIONALES					
17	Recibe recompensas y remuneración.				
18	Recibe capacitaciones.				
19	Tiene presión aplicada para alcanzar niveles altos de resultados.				
<u>APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EFECTIVA.</u>					
PERMANENTES					
20	Está ubicado en el puesto adecuado según su perfil profesional.				
21	Al inicio de sus labores ha recibido información sobre las políticas, normas, funcionamiento, así como expectativas sobre su desempeño.				
22	Conoce sus metas de su organización.				
23	Es reconocido las actividades que realiza.				
24	Hay participación de su organización en todas las actividades.				
25	Realizan reuniones para evaluar y mejorar el rendimiento de la organización.				
<u>APLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EFECTIVA.</u>					
PUNTUALES					
26	Te brinda tu organización oportunidades de formación, permiten adquirir conocimientos y mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo la experiencia y tareas del docente.				
27	Realizan talleres y reuniones para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas por especialistas, para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal.				

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES

DIMENSIÓN/ÍTEMS						
DOMINIO TECNOLÓGICO.						
METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA						
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Presentación y exposición del sílabo.					
2	Desarrollo de los contenidos.					
3	Preparación de clases.					
4	Plan de sección de aprendizaje.					
5	Motivación para la participación.					
6	Pertinencia en trabajos extra – clase e investigación.					
7	Desarrollo de habilidades del pensamiento.					
8	Congruencia entre objetivos y contenidos.					
9	Utilización de recursos didácticos.					
10	Diversificación de métodos de enseñanza.					
11	Uso de formas de evaluación adecuadas y consistentes.					
12	Relación entre la evaluación y los contenidos.					
13	Identificación de conocimientos y fomento de la autoevaluación.					
14	Criterios de evaluación.					
15	Retroalimentación sobre aciertos y errores de evaluación.					
DOMINIO TECNOLÓGICO.						
MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS Y EVALUACIÓN						
16	Elaboración de materiales didácticos.					
17	Diseño de estrategias de aprendizaje.					
18	Apoyo de actividades extracurriculares.					
19	Propuesta de acciones de apoyo a la docencia.					
20	Participación de revisiones curriculares, diseño y elaboración.					
DOMINIO CIENTÍFICO						
RASGOS PROFESIONALES						
21	Dominio y actualización de conocimientos.					
22	Empleo de términos técnicos de la especialidad.					
23	Claridad y solvencia en la exposición de ítems.					
24	Dominio del tema.					
25	Destreza en la solución de problemas.					
26	Actividades que facilita la comprensión de la asignatura.					
27	Uso de bibliografía actualizada y relevante.					
28	Relación de la asignatura con otras asignaturas.					

29	Presentación de ejemplos de sus investigaciones y experiencias.						
<u>DOMINIO CIENTÍFICO</u>							
RASGOS ACADÉMICOS							
30	Acciones de docencia e investigación.						
31	Participación de proyectos.						
32	Conocimiento del área de desempeño.						
33	Emplea y recomienda el uso de bibliografía actualizada.						
34	Participación en formación y actualización profesional.						
35	Interés e iniciativa por el desarrollo académico de la institución.						
36	Participación en ponencias.						
37	Asistencia a clases.						
38	Entrega de documentos educativos.						
39	Desarrollo de contenidos dentro de los plazos establecidos Responsabilidad.						
40	Brida tutoría.						
<u>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</u>							
<u>FUNCIÓN DE DIAGNÓSTICO</u>							
41	Asistencia al cumplimiento de labores.						
42	Cumplimiento de la normativa.						
43	Asistencia a reuniones en su departamento académico.						
44	Presentación del plan de trabajo de las actividades académicas.						
45	Cumplimiento en tareas encomendadas.						
<u>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</u>							
<u>FUNCIÓN INSTRUCTIVA</u>							
46	Participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.						
47	Realiza trabajos de investigación cada año académico.						
<u>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</u>							
<u>FUNCIÓN EDUCATIVA</u>							
48	Docente es evaluado por los alumnos y jefe de departamento académico, en cada semestre.						
49	Docente reside motivación del departamento académico por su desempeño como educador.						
<u>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</u>							
<u>FUNCIÓN DESARROLLADORA</u>							
50	Reporte de las actividades realizadas.						
51	Desarrollo de proyectos relevantes.						
52	Cumplimiento en las actividades de apoyo a la comunidad.						
53	Realiza procesos de madurez personal, la						

	necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
INTERRELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES						
54	Respeto y dignidad en su trato con los demás.					
55	Recepción de sugerencias.					
56	Propicio de ambiente para el aprendizaje.					
57	Proyección de actitudes a la institución, la vida y la sociedad.					
58	Trato imparcial.					
59	Disciplina.					
60	Contribución a la formación integral y humana.					
61	Atención de reclamos a la forma de calificación en las evaluaciones.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
INTERRELACIONES CON OTRA MIEMBROS						
62	Apoyo a los miembros de la comunidad.					
63	Colaboración con un buen ambiente.					
64	Actitud frente a los cambios.					
65	Comportamiento profesional.					
66	Relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos.					
67	Respeto a las ideas de los demás.					
68	Uso de conductos regulares en su institución.					
69	Proyecta imagen como modelo personal hacia los alumnos.					
FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS						
CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES Y GRUPALES						
70	Actitudes, valores y principios universales y profesionales.					
71	Interés por la asignatura, la participación e investigación.					
72	Fomento del uso de la expresión oral y escrita.					
73	Reflexión sobre que, por qué y cómo lo haces.					

Recomendaciones:

.....

.....

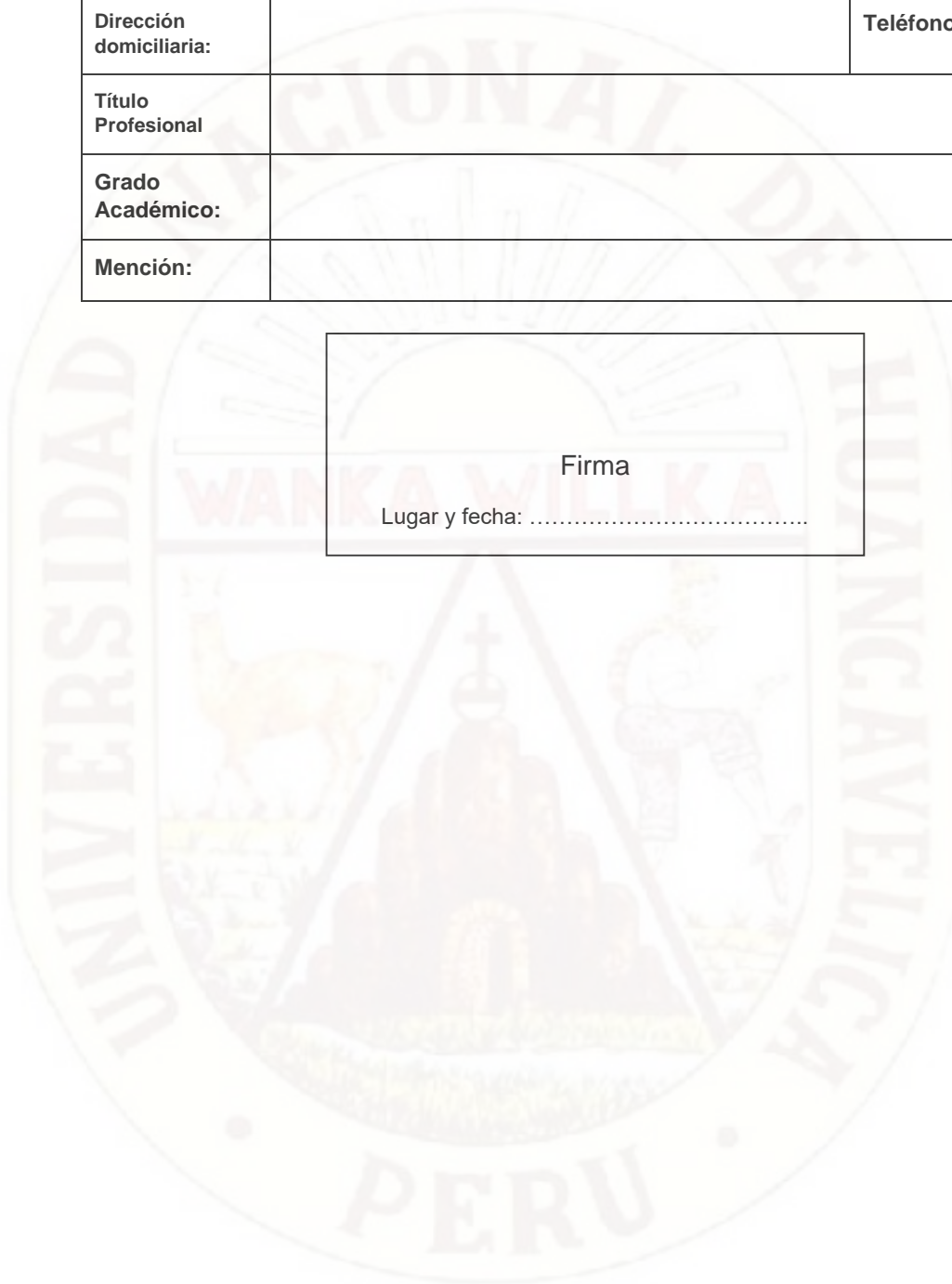
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:		DNI N°	
Dirección domiciliaria:		Teléfono/Celular:	
Título Profesional			
Grado Académico:			
Mención:			

Firma
Lugar y fecha:



ANEXO Nº 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR
CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez :
- 1.2. Grado Académico / mención :
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular :
- 1.4. Cargo e institución donde labora :
- 1.5. Autor del instrumento(s) :
- 1.6. Lugar y fecha :

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1x A + 2x B + 3x C + 4x D + 5x E}{50} = \text{-----}$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	<input type="radio"/>	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<input type="radio"/>	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

.....
Firma del Juez



BASE DE DATOS

Nº	METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA																	MEDIO Y MATERIALES								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	Punt	Cat		p16	p17	p18	p19	p20	Punt	Cat	
1	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	54	Muy bueno	2	4	4	4	3	4	19	Muy bueno	
2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	61	Muy bueno	2	5	5	2	4	4	20	Muy bueno	
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	69	Excelente	1	4	4	3	3	3	17	Muy bueno	
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	69	Excelente	1	4	4	5	5	4	22	Excelente	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72	Excelente	1	5	5	4	5	5	24	Excelente	
6	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58	Muy bueno	2	4	4	2	4	4	18	Muy bueno	
7	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	61	Muy bueno	2	5	5	2	4	4	20	Muy bueno	
8	4	4	4	1	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	48	Bueno	3	4	3	3	2	3	15	Bueno	
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	Excelente	1	5	5	5	5	5	25	Excelente	
10	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	36	Regular	4	3	3	2	3	3	14	Bueno	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73	Excelente	1	4	5	4	4	4	21	Excelente	
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	71	Excelente	1	4	4	5	5	4	22	Excelente	
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	63	Excelente	1	5	5	4	4	4	22	Excelente	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	57	Muy bueno	2	3	4	3	3	4	17	Muy bueno	
15	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	64	Excelente	1	4	4	5	5	4	22	Excelente	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Muy bueno	2	4	4	4	4	4	20	Muy bueno	
17	4	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	49	Bueno	3	4	3	3	2	3	15	Bueno	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73	Excelente	1	5	5	4	5	5	24	Excelente	
Valor mínimo	15																	Valor mínimo	5							
Valor máximo	75																		Valor máximo	25						
rango	60																		rango	20						
amplitud	12																		amplitud	4						
baremos	15		27		Deficiente			5											baremos	5		9		Deficiente		
	27		39		Regular			4												9		13		Regular		
	39		51		Bueno			3												13		17		Bueno		
	51		63		Muy bueno			2												17		21		Muy bueno		
	63		75		Excelente			1												21		25		Excelente		

	RASGOS PROFESIONALES												RASGOS ACADÉMICOS											
	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	Punt	Cat		p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	Punt
2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	35	Muy bueno	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	41
2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	Excelente	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	51	
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	Excelente	1	3	2	3	5	4	5	4	5	4	4	1	40
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Excelente	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	Excelente	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	52
2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	Excelente	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	49
2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40	Excelente	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	48
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	30	Muy bueno	2	2	2	3	4	3	4	2	5	3	4	1	33
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	Excelente	1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	50
3	2	4	4	2	4	2	2	4	2	26	Bueno	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	33
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	Excelente	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41	Excelente	1	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	51
1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	Excelente	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	51
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Muy bueno	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	Excelente	1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Muy bueno	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	30	Muy bueno	2	2	2	3	4	3	4	2	5	3	4	2	34
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	Excelente	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53
										Valor mínimo	9										Valor mínimo	11		
										Valor máximo	45										Valor máximo	55		
										rango	36										rango	44		
										amplitud	7.2										amplitud	9		
										baremos	9	16									baremos	11	20	Deficiente
											16	23										20	29	Regular
											23	30										29	38	Bueno
											30	37										38	47	Muy bueno
											37	45										47	56	Excelente

	FUNCIÓN DIAGNÓSTICO								FUNCIÓN INSTRUCTIVA					FUNCIÓN EDUCATIVA			
	p41	p42	p43	p44	p45	Punt	Cat		p46	p47	Punt	Cat		p48	p49	Punt	Cat
2	4	3	3	4	4	18	Muy bueno	2	4	4	8	Muy bueno	2	4	4	8	Muy bueno
1	5	5	4	4	5	23	Excelente	1	2	5	7	Bueno	3	2	4	6	Bueno
2	5	5	3	2	4	19	Muy bueno	2	2	2	4	Regular	4	5	1	6	Bueno
1	5	5	5	5	5	25	Excelente	1	5	5	10	Excelente	1	5	4	9	Muy bueno
1	4	5	5	5	4	23	Excelente	1	5	4	9	Muy bueno	2	4	5	9	Muy bueno
1	5	5	4	4	5	23	Excelente	1	2	5	7	Bueno	3	2	4	6	Bueno
1	5	5	4	4	5	23	Excelente	1	2	5	7	Bueno	3	2	4	6	Bueno
3	4	4	4	3	4	19	Muy bueno	2	4	1	5	Regular	4	1	2	3	Deficiente
1	5	5	5	5	5	25	Excelente	1	4	4	8	Muy bueno	2	5	5	10	Excelente
3	2	5	3	3	3	16	Bueno	3	3	2	5	Regular	4	3	3	6	Bueno
1	5	5	4	5	5	24	Excelente	1	4	5	9	Muy bueno	2	5	4	9	Muy bueno
1	5	4	4	5	5	23	Excelente	1	4	4	8	Muy bueno	2	5	5	10	Excelente
1	5	5	4	4	5	23	Excelente	1	4	5	9	Muy bueno	2	2	4	6	Bueno
2	4	4	4	4	4	20	Muy bueno	2	3	4	7	Bueno	3	4	2	6	Bueno
1	5	5	4	4	4	22	Excelente	1	4	4	8	Muy bueno	2	5	4	9	Muy bueno
2	4	4	4	4	4	20	Muy bueno	2	4	4	8	Muy bueno	2	4	3	7	Bueno
3	4	4	4	3	4	19	Muy bueno	2	4	2	6	Bueno	3	2	2	4	Regular
1	5	5	4	5	5	24	Excelente	1	5	5	10	Excelente	1	5	5	10	Excelente

	FUNCIÓN DESARROLLADORA							INTERRELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES												
	p50	p51	p52	p53	Punt	Cat		p54	p55	p56	p57	p58	p59	p60	p61	Punt	Cat			
2	4	4	4	3	15	Muy bueno	2	4	4	3	4	4	4	4	5	32	Muy bueno	2	4	4
3	2	2	5	5	14	Muy bueno	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	2	4
3	3	1	4	4	12	Bueno	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	4	5
2	4	5	5	4	18	Excelente	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	5	5
2	4	5	4	5	18	Excelente	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	4	4
3	2	2	5	5	14	Muy bueno	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	2	4
3	2	2	5	5	14	Muy bueno	2	5	4	4	5	5	5	5	5	38	Excelente	1	2	4
5	3	1	1	5	10	Bueno	3	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Muy bueno	2	4	4
1	5	4	2	4	15	Muy bueno	2	4	4	5	3	5	5	5	5	36	Excelente	1	3	5
3	3	2	4	3	12	Bueno	3	4	3	3	3	4	3	3	4	27	Bueno	3	2	4
2	5	5	5	5	20	Excelente	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	5	5
1	5	5	4	5	19	Excelente	1	5	4	5	5	5	5	5	5	39	Excelente	1	5	4
3	4	4	5	5	18	Excelente	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	4	4
3	4	3	4	4	15	Muy bueno	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Muy bueno	2	4	4
2	5	4	5	4	18	Excelente	1	5	5	5	5	5	5	5	4	39	Excelente	1	4	5
3	4	4	3	3	14	Muy bueno	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Muy bueno	2	3	3
4	3	2	2	5	12	Bueno	3	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Muy bueno	2	4	4
1	5	5	5	4	19	Excelente	1	5	5	4	5	4	3	5	4	35	Muy bueno	2	5	5

Valor mínimo	8	
Valor máximo	40	
rango	32	
amplitud	6.4	
baremos	8	14
	15	21
	22	28
	29	35
	36	42
		Deficiente
		Regular
		Bueno
		Muy bueno
		Excelente

INTERRELACIÓN CON OTROS MIEMBROS								CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTO INDIVIDUALES Y GRUPALES							
p64	p65	p66	p67	p68	p69	Punt	Cat		p70	p71	p72	p73	Punt	Cat	
3	3	4	5	5	3	31	Muy bueno	2	3	4	4	4	15	Muy bueno	2
5	5	5	5	5	5	36	Excelente	1	5	4	5	5	19	Excelente	1
5	5	5	5	4	5	38	Excelente	1	5	4	5	5	19	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	5	5	5	5	20	Excelente	1
5	5	4	5	4	4	35	Muy bueno	2	4	4	5	4	17	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	36	Excelente	1	5	4	5	5	19	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	36	Excelente	1	5	4	5	5	19	Excelente	1
4	4	4	4	4	4	32	Muy bueno	2	5	4	4	4	17	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	38	Excelente	1	5	5	5	5	20	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	36	Excelente	1	5	4	5	5	19	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	5	5	5	5	20	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	39	Excelente	1	5	5	5	5	20	Excelente	1
5	5	5	4	4	4	35	Muy bueno	2	5	4	5	5	19	Excelente	1
4	4	4	4	4	4	32	Muy bueno	2	4	4	4	4	16	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	39	Excelente	1	4	5	5	5	19	Excelente	1
4	4	4	4	4	4	30	Muy bueno	2	4	4	4	4	16	Excelente	1
4	4	4	4	4	4	32	Muy bueno	2	5	4	4	4	17	Excelente	1
5	5	5	5	5	5	40	Excelente	1	5	5	5	5	20	Excelente	1