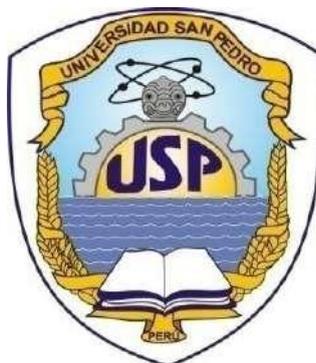


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



La motivación y el desempeño docente en la Universidad San
Pedro, Filial Barranca - 2016

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

Autora:

Argomedo Caballero, Rossy Maribel

Asesor:

Valenzuela Guerra, Jenedith Yvonne

Barranca – Perú

2018

Palabras Clave:

Tema: Motivación, desempeño docente.

Especialidad: Dirección Empresarial.

Keywords:

Theme: Motivation, teaching performance.

Speciality: Business Management.

Línea de Investigación:

5. Ciencias Sociales.

5.2. Economía y Negocios.

- Negocios y Management.

Line of Investigation:

5. Social Sciences.

5.2. Economy and Business.

- Business and Management.

Título:

**La motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro,
Filial Barranca, 2016.**

Title:

**Motivation and teaching performance at San Pedro University,
Branch Barranca, 2016.**

RESUMEN

La presente investigación, Motivación y su relación con el desempeño docente en la Univesidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, se realizó tratando de responder la pregunta general : ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño docente en la Universidad San Pedro Filial Barranca, 2016?, del mismo modo se buscó responder al objetivo: Determinar la relación entre la Motivación y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

La hipótesis que se formulo es: La Motivación se relaciona significativamente con el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

La metodología empleada es: tipo básica, cuantitativa, nivel correlacional. El método hipotético deductivo. El diseño es no experimental, de corte transversal. La población está constituida por todos los docentes de la Universidad San Pedro, Filial Barranca que hacen un total de 136 docentes, y la muestra está conformado por 55 docentes.

Los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis entre las variables, motivación y desempeño docente, nos indica que el valor de la probabilidad, ($p = 0.000$) < al valor de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se concluye que existe asociación entre las variables motivación y desempeño docente en en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016. Del mismo modo se obtuvo un coeficiente de correlación de ($r_s = 0,0951$), por lo que se concluye que la asociación existente es significativa positiva muy fuerte y directamente proporcional, entendiéndose que cuando el nivel de motivación se incrementa, a la par con ello también se incrementa el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

ABSTRAC

The present investigation, Motivation and its relation with the teaching performance in the University San Pedro, Branch Barranca, 2016, was the treatment of answering the general question: What is the relation that exists between the motivation and the Teaching performance in the Universidad San Pedro Filial Barranca, 2016?, Likewise sought to answer the objective: To determine the relationship between motivation and performance Teacher at the University of San Pedro, Filial Barranca, 2016.

The hypothesis that is formulated: The Motivation is related significantly to the teaching performance in the University San Pedro, Branch Barranca, 2016.

The methodology used is: basic type, quantitative, correlational level. The deductive hypothetical method. The design is not experimental, cross-sectional. The population is constituted by all the teachers of the University San Pedro, Filial Barranca that make a total of 136 teachers, and the sample is conformed by 55 teachers.

The results obtained from the hypothesis test between variables, motivation and teacher performance, indicate that the probability value, ($p = 0.000$) <at the value of significance ($\alpha = 0.05$), so that Concludes that there is an association between the variables motivation and teacher performance at the University San Pedro, Branch Barranca, 2016. Likewise a correlation coefficient of ($r_s = 0.0951$) was obtained very strong and mainly proportional, understanding that when The level of motivation increases, along with it also increases the teaching performance in the University of San Pedro, Branch Barranca, 2016.

INDICE

Palabras Clave	i
Titulo	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
1. Introduccion	1
1.1. Antecedentes y fundamentacion cientifica	2
1.1.1. Antecedentes	2
1.1.2. Fundamentacion cientifica	7
1.1.2.1 Marco Teórico	7
1.1.2.2 Marco conceptual	29
1.2. Justificacion e importancia	33
1.2.1. Justificacion	33
1.3. Problema de investigacion	35
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables	35
1.4.1. Conceptuación de las variables	35
1.4.2. Operacionalización de las variables	36
1.4.3. Delimitacion de la investigación	36
1.5. Hipotesis	37
1.6. Objetivos	37
1.6.1. Objetivo general	37
1.6.2. Objetivos especificos	37
2. Metodologia de trabajo	37
2.1. Tipo y nivel de investigación	37
2.1.1. Tipo de investigación	37
2.1.2. Nivel de investigación	37
2.2. Metodo y diseño de investigación	38
2.2.1. Metodo de investigación	38
2.2.2. Diseño de investigacion	38
2.3. Poblacion y muestra	39
2.3.1. Poblacion	39

2.3.2. Muestra	39
2.4. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos	41
2.4.1. Tecnica	41
2.4.2. Instrumento	42
3. Resultados	42
3.1. Analisis de datos	42
3.1.1. Estadisticos descriptivos	42
3.1.2. Prueba de hipotesis	50
4. Analisis y discusion	53
5. Conclusiones y recomendaciones	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Recomendaciones	58
6. Agradecimiento	60
7. Referencias bibliograficas	61
8. Apendices y anexos	64

1. INTRODUCCION

La presente investigación titulada: “La motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, es una investigación básica, cuantitativa, nivel correlacional. El método hipotético deductivo. El diseño es no experimental, de corte transversal.

La investigación parte de la problemática de conocer el nivel de motivación y desempeño docente, desde la perspectiva de los docentes de la Universidad San Pedro, Filial Barranca, debido a que esta percepción es individual y depende de diversos factores, como los factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentales así como el clima organizacional y la disponibilidad de equipos para desarrollar sus actividades académicas.

El estudio consta de varias partes que exponen y explican el proceso de los resultados de la investigación. A continuación se detalla el contenido de cada uno de ellos:

En la primera parte se explican las razones que motivaron a realizar la investigación; e igualmente se plantea la pregunta y el propósito de estudio. También se expone la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación; se indica el tipo y diseño de investigación, operacionalización de las variables, unidad de análisis, población y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la segunda parte, se detalla la presentación y el análisis de los resultados. Aquí se realizaron todos los análisis cuantitativos y cualitativos de los datos arrojados por los encuestados, para ello se utilizaron distribuciones de frecuencia para cada variable. Igualmente se calcularon las correlaciones de ambas variables, para determinar la relación, exponiéndose las teorías que apoyan las hipótesis y los objetivos del estudio, así como exponen los enfoques que se han investigado de las variables.

De este modo se cumplió con el objetivo de la presente investigación de demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.1. ANTECEDENTES

A. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Añez, (2006). “Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios”, Universidad Rafael Beloso Chacin, Venezuela, La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior, considerando los planteamientos de la teoría motivacional de Frederick Herzberg. El estudio fue no experimental, descriptivo, de campo, ex post facto, utilizando dos instrumentos, con escala tipo Likert., validados por expertos. Para el cuestionario Cultura Organizacional se obtuvo una confiabilidad de 0.9192 y para el cuestionario Motivación Laboral de 0.8330. La población en estudio fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionándose una muestra de 87 docentes, los datos se analizaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. En función de las fortalezas y debilidades detectadas se recomienda una intervención sobre éstas áreas a fin de elevar los niveles motivacionales del profesorado para alcanzar un mejor desarrollo organizacional y con ello, aumentar la calidad productiva de los docentes en la Institución de Educación Superior estudiada.

Acevedo, (2003). Factores que inciden en la competencia Docente Universitaria: Un modelo jerárquico lineal, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, la presente investigación se oriente a estudiar La competencia docente universitaria evaluada por los

estudiantes es uno de los componentes de calidad institucional sobre los que se ha desarrollado un extenso debate desde hace más de setenta años. La idea de que el profesor ejerce influencia en el aprendizaje de los estudiantes parece haber dirigido y motivado esta reflexión acerca de la necesidad de eficacia en su acción. No obstante, el eje central de esta discusión se ha focalizado principalmente en las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados en su medida y en las variables ajenas a la competencia docente que influyen en la valoración que hacen los estudiantes. Este estudio revisa la amplia literatura sobre el tema y propone una medida de la competencia docente fundamentada en seis factores. Posteriormente se analizan las propiedades psicométricas y se aplican los modelos de ecuaciones estructurales para validar el constructo. Definido el constructo se examinan, utilizando los modelos jerárquicos lineales, las características de los estudiantes, los profesores y el curso para conocer la influencia que tienen estos determinantes en la opinión de los estudiantes. Los resultados sugieren que el constructo competencia docente se ve poco afectado por ciertas características de los implicados cuando se estudian independientemente. Sin embargo, al introducir en el modelo los predictores de competencia docente, estos efectos no son significativos.

Velasco, Bautista, Sánchez & Cruz (2006). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. La presente investigación se desarrolla en el Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, en el Departamento de Ciencias Básicas, donde se pretende evaluar la motivación de los docentes pertenecientes a éste Departamento y su Desempeño con los alumnos de primer semestre de la carrera de Ingeniería Industrial del período agosto 2005 a enero 2006. Con la finalidad de identificar los factores que dificultan el logro de las metas tanto de los docentes como de la propia institución que afectan a los alumnos y a la productividad de los docentes.

Por lo cual, se exponen diferentes teorías motivacionales considerando así, aquellas que representan una explicación moderna de la motivación en los empleados, y a las iniciadas en la década de los años 50's que constituyen la base del estudio de la Motivación. Así también, se mencionan varios programas de motivación considerando los programas de pago variable los cuales, son los más aplicados al Sistema de Tecnológicos en donde una parte del sueldo se realiza en base a una medida individual y la otra en una constituida por una medida organizacional del desempeño de los empleados.

La investigación se realiza a través de un Diseño No Experimental; con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal, donde se pretende determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad a través el desempeño docente y su influencia en los alumnos de primer semestre del ITSTA. El tipo de correlación es de forma positiva pues se pretende obtener una relación directamente proporcional de las variables que se analizarán.

Con el presente, se pretende contribuir al mejoramiento de la motivación laboral, no sólo de los docentes que fueron objeto de éste estudio sino, de todos los docentes que laboran dentro del ITSTA.

B. ANTECEDENTES NACIONALES

Altez, (2008). "Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo", Universidad Peruana los Andes, Perú. En la tesis la autora explica que en el mundo de hoy, en especial en la sociedad peruana, los sistemas educacionales necesitan modernización, decisión y voluntad para el cambio en la escuela, a fin de elevar su calidad por su incidencia en el crecimiento de la productividad, de la economía interna y en el desarrollo individual y social del hombre. De aquí entonces se refleja, la urgente necesidad de realizar grandes esfuerzos para enfrentar los desafíos que la educación tiene ante sí. El problema de investigación abordado se basó en el

postulado fundamental que la labor docente es una tarea sumamente compleja y delicada a la vez, que para su realización adecuada se hace necesario que este cuente con una serie de condiciones físicas, sociales y psicológicas óptimas relacionados a su perfil personal y profesional; de modo que generen en él un estado de equilibrio interno que le posibilite desarrollar al máximo las potencialidades que posee en bien de la educación de la niñez. Por ello, en la educación del profesorado es ineludible lograr la personalidad activa, armónica, desarrollada y transformadora. Lograr estas cualidades significa alcanzar la integridad en la educación de la personalidad, entre cuyos componentes característicos se hallan la vocación, las aptitudes, los valores, satisfacción, motivación y sus habilidades sociales; las que se consideran esenciales, por cuanto su educación y desarrollo, constituyen puntos de partida en la estrategia formativa de docentes calificados.

González (1983). La escuela requiere mejorar la calidad de sus procesos, funciones, su infraestructura, su capacidad de gestión y muy especialmente su competencia en el mejoramiento pedagógico del profesorado para ser cada día más eficaz. Para tal efecto es evidente la necesidad de aunar esfuerzos, inteligencia y liderazgo especialmente en los directivos y profesores y que la escuela se convierta en la institución líder de su comunidad y se proyecte al futuro para enfrentar los nuevos retos. Esto solo es posible si trabajamos por lograr el liderazgo y la dirección estratégica en el pensar y el actuar de los docentes y con ello de sus colectivos laborales para arrastrar a sus comunidades educativas hacia el enfrentamiento de estos retos que este nuevo siglo nos plantea. Estoy convencida de que una adecuada motivación profesional puede contribuir significativamente a la satisfacción en el trabajo que uno desarrolla. Esta satisfacción se forma a partir de numerosas actitudes. De esta manera se puede entender que una actitud laboral es el sentimiento que el trabajador, en este caso el docente, tiene acerca de su labor o hacia algunos de los factores que condicionan la realización del

mismo, es decir que aquí se resalta su disposición psíquica a reaccionar en un sentido o en otro ante los factores específicos que regulan su trabajo.

Castillo, (2014). “Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú. La presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Lecca, (2011). “Nivel académico docente y formación profesional en la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, Lima, en la que el problema del presente trabajo de investigación: Nivel Académico Docente y Formación Profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, fue planteado de la siguiente manera. ¿Existe relación entre el trabajo Académico Docente y la Formación Profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión? La hipótesis general es: El

Nivel Académico del Docente de la Facultad de Educación se relaciona directamente con la formación profesional de los estudiantes y egresados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Para realizar esta investigación se realizó una investigación correlacional en la que a través de una encuesta, los alumnos, docentes y graduados se ha determinado el grado de influencia del trabajo académico del Docente y la formación profesional.

1.1.2. FUNDAMENTACION CIENTIFICA

1.1.2.1. MARCO TEÓRICO.

A.- MOTIVACIÓN

En estudios realizados en Cuba sobre motivación profesional, indican que los estudiantes que eligen su profesión, son más destacados hacia la calidad de su actuación profesional. Serra (1995, pág. 10). Propone que la motivación es parte de la personalidad que conlleva a una interrelación bien marcada. Dice: ``...la motivación forma parte de la personalidad, que se incluye dentro de ella...`` dando origen a que sea parte de estudio para fomentar la motivación hacia el trabajo. Se puede afirmar que cuando un docente está motivado puede transformar su medio, lo que generará cambios positivos en su entorno. Cuando un estudiante elige su profesión lleva consigo su propuesta personal la que vinculará con su motivación la que dará como origen situaciones nuevas con su actividad profesional.

La motivación profesional dará origen al desarrollo de cualidades para la participación exitosa en su entorno, lo que va a dar origen a un sistema, donde el docente podrá planificar, usar adecuadamente medios y técnicas para propiciar el aprendizaje en sus estudiantes. La misma se puede orientar al modo de actuación del docente, ya que movilizará su actuación, atendiendo siempre a las necesidades proceso cognitivo.

Se deduce que el profesional motivado, dará originalidad a su trabajo pedagógico lo que conlleva a su actuación independiente frente al grupo de estudiantes, deberá vincularse con la estimulación afectiva.

Aldape (2008, pág. 59). Plantea estrategias para desarrollar la motivación en el docente:

- Permitir el uso de distintos métodos en el proceso enseñanza – aprendizaje. Si la institución apoya y promueve que el maestro varié y combine sus métodos de enseñanza para que se mantenga motivado al implementar nuevas técnicas entonces, aun y cuando el programa sea el mismo, la manera de exponerlo puede hacer que lo perciba distinto.
- Establecer retos, desafiantes pero alcanzables, relacionados con el desarrollo y aprendizaje de sus alumnos.
- Buscar su crecimiento profesional a través de programas de formación superior a su escolaridad actual, de perfeccionamiento o de educación continua para actualizarse en su área.
- Otorgar reconocimiento, interés, elogio y aliento por lo que hace o implementa en cualquiera de sus ámbitos de acción, para propiciar un ambiente de trabajo motivante generado por relaciones interpersonales estimulantes, de aprecio a la reputación y autoestima del profesional.
- Brindar oportunidad de colaborar o de tener responsabilidad no solo por su cátedra, sino de otros desafíos que enfrenta la institución. Esto le dará la oportunidad de demostrar su destreza profesional y le servirá de plataforma para incrementar sus perspectivas profesionales.

Se deduce que el docente a ocupado hoy en día un rol predominante en el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual es muy importante fomentar estrategias que permitan su desarrollo

profesional y personal, las cuales permitirán motivarles y desarrollar de manera efectiva sus actividades.

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999, pág. 17).

B.- TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN

TEORIA DE LAS NECESIDADES:

Maslow (1954, pág. 12). Presentó la jerarquía de necesidades afirmando que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia, cabe decir que esa jerarquía tiene forma de pirámide identificados de la siguiente manera:

- **NECESIDADES FISIOLÓGICAS:** Se relacionan con el ser humano como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo, descanso.
- **NECESIDADES DE ESTIMA:** se relacionan con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos.
- **NECESIDADES SOCIALES:** Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y seguridad, la motivación se da por

las necesidades sociales. Estas tienen relaciones con la necesidad de compañía del ser humano, con. Su aspecto efectivo y su participación social dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir efectos, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

- En nuestra vida cotidiana , exhibimos estas necesidades en nuestros deseos de unión (matrimonio) , de tener familia , en ser parte de una comunidad , a ser miembro de la iglesia , a una hermandad , a ser parte de una pandilla o a pertenecer a social. También es parte de lo que buscamos en la elección de carrera.
- **NECESIDADES DE SEGURIDAD:** Son aquellas que conducen a la persona a librarse de riesgos físicos, de lograr estabilidad, organizar y estructurar el entorno; es decir, de asegurar la sobrevivencia.
- **NECESIDADES DE AMOR Y PERTENENCIA (SOCIALES):** como seres sociales, las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja.
- **NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN:** de acuerdo con Valdés (2005, pág. 50). Se les conocen también como necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima. Entre estas pueden citarse la autonomía, la independencia y el autocontrol.

TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG: Herzberg (1968). Planteo uno de sus teorías la cual ha tenido mayor incidencia,

a nivel científico, en el campo de la motivación en el trabajo, llamada teoría bifactorial. Las investigaciones de Herzberg se centraron en la búsqueda de aquellas variables o factores que verdaderamente motivan positivamente al hombre en el trabajo. Se trata de averiguar las relaciones entre satisfacción-insatisfacción en el mismo y toda aquella serie de factores que afectan a la industria y al trabajo mismo, a fin de modificarlos en la dirección deseada. De los resultados de esta investigación, surgieron distintas categorías, entre las que se tuvo en cuenta, en primer lugar, los grupos de las categorías de los factores llamados «de primer nivel», y a continuación, los de «segundo nivel». Factores de primer nivel.

- a) Reconocimiento: un elogio, una alabanza, una cortesía, etc.
- b) Logro: implica un cierto éxito, la realización acertada de un trabajo y un conocimiento de los resultados del mismo.
- c) Posibilidad de desarrollo personal.
- d) Promoción: cambio real en el status o posición en la escala jerárquica.
- e) Salario.
- f) Relaciones interpersonales: Se subdividió en tres subcategorías.
 - Relaciones interpersonales con superiores.
 - Relaciones interpersonales con subordinados.
 - Relaciones interpersonales con iguales.
- g) Supervisión técnica: Relaciones con los superiores desde el punto de vista de su competencia o incompetencia y de su desempeño en el puesto que ocupa.
- h) Responsabilidad: Satisfacción derivada del hecho de haberse otorgado una responsabilidad para su propio trabajo o para el trabajo de los demás.
- i) Política y administración de la empresa: organización y dirección de la empresa.

- j) Condiciones de trabajo: iluminación, ventilación, herramientas, espacio y otros aspectos ambientales.
- k) Trabajo en sí mismo: cuando la realización del trabajo es fuente de satisfacción o insatisfacción laboral.
- l) Vida privada: aspectos de la vida privada del sujeto que de alguna manera influye en las actitudes laborales del sujeto.

TEORÍA X-Y DE MCGREGOR

Mc Gregor, (1960). Propuso dos posiciones distintas de ver a los seres humanos: una básicamente negativa, nombrada teoría “X” y otra básicamente positiva, nombrada teoría “Y”. Después de ver la manera en la cual los gerentes trataban con sus empleados, McGregor concluyó que la visión del gerente acerca de la naturaleza de los seres humanos está en cierto agrupamiento de supuestos y que él tiende a moldear su comportamiento hacia los subordinados de acuerdo con estas suposiciones.

De acuerdo con la teoría X, las cuatro premisas adoptadas por los gerentes son:

- A los empleados inherentemente les disgusta trabajar y, siempre que sea posible, tratarán de evitarlo.
- Ya que les disgusta trabajar, deben ser reprimidos, controlados o amenazados con castigos para lograr las metas.
- Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán dirección formal siempre que sea posible.
- La mayoría de los trabajadores coloca la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y mostrarán muy poca ambición.

En contraste con estas percepciones negativas acerca de la naturaleza de los seres humanos, Mc Gregor listó las cuatro suposiciones positivas que llamó teoría Y:

- Los empleados pueden percibir el trabajo tan natural como descansar o jugar.
- La gente ejercerá la autodirección y el autocontrol si están comprometidos con sus objetivos.
- La persona promedio puede aprender a aceptar, aun buscar, la responsabilidad.
- La habilidad de tomar decisiones innovadoras se halla ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es propiedad exclusiva de aquellos que tienen puestos gerenciales.

C.- DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN

Reeve citado por Mateo (2001, pág. 30). Define a la motivación como el lugar o sitio de origen de esa fuerza que impulsa al individuo. Así esta puede ser interna (intrínseca) o externa (extrínseca) a la persona.

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.

Para Mateo (2001, pág. 42). El estudio de la motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de las fuentes extrínsecas de motivación.

La motivación intrínseca es la que viene de uno mismo, por ejemplo, hacer alguna cosa porque queremos superarnos o sentirnos bien con uno mismo, lo hacemos para satisfacernos internamente.

- **RECONOCIMIENTO.**

La percepción de que el propio trabajo es valorado por otros (superiores, compañeros o miembros del equipo) es un factor motivador importante. Además, las actividades de reconocimiento de los logros ajenos contribuyen a aumentar la satisfacción de los empleados. (Martínez, 2012. Pág. 62).

- **IDENTIDAD ORGANIZACIONAL.**

Para Chiavenato (2011, pág. 240). Es la identificación organizacional presenta cuatro características clave. Primero, al ser una categorización de la información social y no formar necesariamente parte de una conducta se considera como una percepción en la que el individuo se percibe a sí mismo. También característica es que el individuo es capaz de experimentar el éxito y el fracaso del grupo. También, la identificación no significa internalización de valores sino identificación con los mismos.

Finalmente, las personas suelen describirse a sí mismas con el concepto de pertenencia a un grupo haciendo referencia a su realidad social en la coexistencia con otros grupos.

- **CAPACITACION:**

Castillo (2006, pág. 213). Define la capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad.

Se debe fomentar este deseo de saber más ofreciéndole un programa de formación individualizado o ayudándole a costear estudios superiores: un módulo de formación profesional, una carrera, un máster o un postgrado. El satisfacer el deseo personal del empleado de ampliar su conocimiento y competencias, de manera que la empresa en conjunto se vea también beneficiada al tener en su plantilla a un profesional con mejor preparación.

MOTIVACION EXTRINSECA.

Para Mateo (2001, pág. 57). El estudio de la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo, entendiéndose por recompensa al objeto ambiental

atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un castigo es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un incentivo es un objeto ambiental que atrae al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta.

Herrera (2009, pág. 42). Dice que es aquella motivación que se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. Otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna.

- **CONDICION DE TRABAJO:**

Para Gragera (2015, pág. 53). Las condiciones de trabajo son elementos que hacen que el ambiente del trabajo sea más agradable, aumentando con ello la concentración en la tarea. Un elemento muy importante dentro de las condiciones del trabajo es la jornada laboral: número de horas de trabajo, turnos y rotación de turnos, trabajo nocturno, períodos de descansos semanales y anuales. El número de horas de trabajo afecta a la motivación y al rendimiento cada tipo de trabajo necesita unas condiciones adecuadas en cuanto a la duración de la jornada, los periodos de descanso semanales y diarios.

Las condiciones de trabajo incluyen el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo y sus instalaciones y

materiales. Los trabajadores que ocupan puestos con riesgos físicos son los que más valoran estas condiciones físicas del trabajo.

- **BONIFICACIONES:**

Para Bertha (2015, pág. 45). Las bonificaciones son remuneraciones complementarias, otorgadas al colaborador para compensar factores externos distintos a su trabajo. Muchas de estas son establecidas por ley, por convenio colectivo o individual, estas cantidades se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal, o mensual. Las bonificaciones pueden ser clasificadas en la forma siguiente: Por el alza del costo de vida, por tiempo de servicios, por el trabajo nocturno, por riesgo y altura, por eficiencia y puntualidad en el trabajo, por productividad, por la naturaleza del trabajo.

- **ASCENSO:**

Un ascenso, es una elevación del nivel dentro de la estructura organizacional, que puede o no tener correlación con la elevación salarial, aunque la ocurrencia de aumento salarial sea la consecuencia natural esperada.

- **ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD O POR MÉRITO:**

Billikopf (2003, pág. 10). Afirma que en un sistema estrictamente regido por la antigüedad, en el cual el único factor para los nombramientos son los años de servicio, un colaborador puede ascender a un puesto de jerarquía superior a medida que se producen las vacantes. En un sistema de antigüedad, los años de servicio son el criterio principal para ir escalando de un puesto a otro.

- **ASCENSO POR MÉRITO:**

Para Billikopf (2003, pág. 25). Los ascensos por mérito benefician a los trabajadores mejores calificados para el puesto y no a los más antiguos. Cuando los empleados solicitan un nuevo puesto dentro de

la empresa, los agricultores consideran su desempeño anterior y su potencial para el nuevo cargo. Las evaluaciones de desempeño individual llevadas a cabo en forma eficaz ayudan a inspirar confianza en el sistema de mérito.

MOTIVACION TRASCENDENTAL:

Para Herrera (2009, pág.102). Este tipo de motivación y otros aspectos del comportamiento tienen su base en las creencias, valores y principios que tenga el individuo y los individuos del grupo social u organizacional al que pertenezca. El realizar una acción para beneficio de los demás, dejando a un lado en muchos casos el beneficio material personal, implica que es importante para él, valores tales como la solidaridad, la amistad, el servicio, el amor, etc., que en este caso son los factores que generan e integran una actitud y por hecho una motivación para la acción en beneficio de los demás.

- **SOLIDARIDAD:**

Para Gonzales (2000, pág. 64). La solidaridad supone también madurez porque exige de nosotros decisión libre de dar lo que tenemos, eso implica valorarlo previamente. De ese modo a veces es más importante y más valioso dar nuestro tiempo que cosas materiales.

Ser solidario es estar liberado de uno mismo, es ser capaz de querer, de tener una voluntad libre, es no atarse a desear, a pedir.

Este valor no consiste solo en dar, es también saber recibir porque eso significa acabar con nuestro orgullo y autosuficiencia.

- **RESPECTO:**

Para Gonzales (2000, pág. 93). El respeto es un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el

reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

El respeto no sólo se manifiesta en la actuación de las personas o su acatamiento de las leyes, sino también hacia la autoridad, como sucede con los alumnos y sus maestros, los hijos y sus padres o los subalternos y sus jefes.

- **AMISTAD:**

Para Gonzales (2000, pág. 60). La amistad parte del afecto por otra persona que pasa a ser interés por ella para buscar como último y principal fin su mejora. Es un afecto desinteresado y tiene que ser reciproco. Pero para vivir la amistad hay que vivir los valores de forma personal porque “no cabe amistad donde falta virtud” (Aristóteles).

También es necesario descubrir la propia intimidad antes de ser amigo porque la amistad es una relación de intimidad.

D.- DESEMPEÑO DOCENTE.

Montenegro (2003, pág. 10). Señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio – cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. EL desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Parga (2003, pág. 18). Señala que el objeto de la docencia universitaria no consiste en la exposición de los conocimientos de una ciencia, sino en como tal ciencia produce sus conocimientos. la docencia universitaria debe enseñar porque, como, en que circunstancia históricas se produjeron tales conocimientos es decir más que enseñar los conocimientos de una ciencia enseña a pensar una determinada ciencia y a pensar científicamente una ciencia finalmente una buena docencia universitaria y formación científica del estudiante deberían garantizar e integrar la doble comprensión del proceso científico y de la producción de conocimientos y su aplicación.

LA INTELIGENCIA Y LAS HABILIDADES DEL PROFESOR

Históricamente, la inteligencia y la habilidad del profesor han sido variables importantes del debate sobre competencia docente pues se supone que los profesores conocen una determinada rama del saber y tienen habilidad para ayudar a otros a comprenderla.

A nuestro juicio, podemos destacar que, aunque algunos investigadores consideren que la inteligencia y la habilidad del profesor son predictores de competencia docente, no parece que existan correlaciones significativas entre ambas como para ser considerados fuertes predictoras de eficacia docente. No obstante, como en todo este debate, hacen falta estudios que se desarrollen con mejores métodos estadísticos para llegar a conclusiones más profundas y palpables.

CONOCIMIENTO DE LA MATERIA Y ORGANIZACIÓN

El conocimiento de la materia de clase es otra variable que se ha considerado podría estar relacionada con la eficacia del profesor y muchos investigadores²⁰ la han incluido en sus trabajos. En este sentido parece lógico que el profesor conozca en profundidad lo que va a enseñar y cómo lo va a enseñar. Tiene sentido que el

conocimiento de la materia que se enseñará es esencial para la buena enseñanza, pero también este avance es más pequeño cuando se pasa de un cierto nivel básico que excede las demandas del plan de estudios que se enseña.

LA METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA

El conocimiento de la materia a enseñar y de los métodos utilizados para hacerlo son absolutamente necesarios para el éxito del profesor, aunque como todo, estos elementos no son suficientes para asegurar el éxito de la enseñanza, hace falta quizás una buena metodología y actividades de enseñanza que involucren a los estudiantes.

EL COMPORTAMIENTO

La competencia docente ha sido estudiada a partir del comportamiento. Éste designa la manera de ser y de actuar del docente en la situación educativa, puesto que comprende el “conjunto de las conductas en correspondencia con las situaciones precisas que constituyen los estímulos socialmente definidos y, asimismo, la organización y la estructura de estas conductas.

El comportamiento del sujeto depende, además, de la interacción con el medio ambiente, y cómo logra percibirlo. El ambiente determina el comportamiento del docente en un momento determinado.

ROL DEL DOCENTE INNOVADOR:

Actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos.

Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida.

Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c. Promover canales de comunicación.
- d. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f. Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g. Estimular la creatividad e innovación.
- h. Promover la actividad mental.
- i. Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j. Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

El docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

ROL DEL DOCENTE CONTEMPORÁNEO:

A. Dimensión profesional

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Respetar a sus alumnos como persona.
- Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.

B. Dimensión personal

- una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.
- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.

E.- DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

- **EJECUCION CURRICULAR:**

García (2008, pág. 41). Define como el proceso de realización de las acciones previstas en el diseño curricular y supone que las acciones de implementación están concluidas. Esta etapa es conocida también como el desarrollo del plan curricular. La etapa de ejecución o desarrollo curricular es considerada como un espacio privilegiado para la investigación educativa y constituye la etapa más importante del currículo y se realizará a través de una buena observación y experimentación científica para su validación.

- **EL SILABO:**

Para García (2008, pág. 78). El sílabo es un documento que sirve para programar las actividades temáticas, metodológicas, etc., para un determinado periodo.

El sílabo es el instrumento de programación curricular que orienta el desarrollo global de una asignatura a cargo del profesor.

El sílabo constituye una estrategia curricular que incorpora y sistematiza valores culturales cuyos contenidos deberán ser seleccionados, programados y dosificados de forma tal que faciliten su aprendizaje, fecundando, enriqueciendo y dando valor a la inteligencia y personalidad de los educandos.

- **EL CURRÍCULO:**

Para García (2008, pág. 80). Un plan de estudios que sobre la base de unos fundamentos o racional, organiza el contenido o material en forma secuencial y coordinada para facilitar la elaboración de actividades de enseñanza aprendizaje y lograr unas metas u objetivos. El currículo es concebido como el proceso para lograr una educación

integral de la persona. En términos generales, el currículo se refiere a lo que es un programa educativo.

- **PEDAGOGIA:**

Para Barrantes La pedagogía debe entenderse como la teoría, y la educación como la práctica del proceso formativo del hombre.

La pedagogía es, por decirlo así, la teoría de la educación la práctica de la pedagogía. Así como se puede ser retorico sin ser orador, se puede ser pedagogo, es decir, conocer a fondo las reglas de la educación, sin ser educador o sea sin poseer la habilidad de educar prácticamente a los niños.

- **CAPACITACION DOCENTE:**

La capacitación docente se hace necesaria para contrarrestar la deficiente formación de los docentes y para actualizarse en relación con las nuevas demandas que en el mundo actual se presentan. Por ello se plantean las reformas educativas, donde se establece y reglamentan las capacidades a desarrollar en el perfeccionamiento de los profesores.

La capacitación relacionada al perfeccionamiento el dotar de un bagaje de conocimientos al docente para instrumentar y fortalecer su práctica en el aula y para perfeccionar su desempeño en general. Los profesores saben que tienen que cambiar, pero carecen de insumos críticos suficientemente relevantes como para emprender ese cambio, y suelen estar presos de las costumbres tradicionales, de la rutina o de actitudes desmotivadas el reflexionar sobre la oferta de los cursos de capacitaciones, ya que no siempre sigue el objetivo de satisfacer la demanda por lo tanto deben ser cursos que respondan a las necesidades y carencias didácticas y organizativas de los profesores, que estén bien planificados y con alto nivel de exigencia.

- **PROPÓSITO E IMPORTANCIA.**

El propósito principal del entrenamiento es desarrollar al máximo el potencial de los trabajadores para que puedan utilizar todas sus capacidades, tanto dentro como fuera del trabajo. El desarrollo del personal es la resultante de la capacitación. La capacitación, además de responder a los intereses de la empresa, ofrece también la oportunidad de satisfacer las necesidades naturales del ser humano por progresar, con lo cual se convierte en un recurso de motivación de los trabajadores. De esta manera, el trabajo se convierte en un medio de realización del ser humano y se promueve el mantenimiento de una fuerza laboral idónea y motivada, es decir, de alta calidad.

Aunque es admitido que el desempeño laboral es el resultado de varios factores, la capacitación influye de una manera determinante pues no sólo desarrolla las facultades que el trabajador debe aplicar en su labor, sino que constituye un factor de motivación.

Una de las formas que tienen los directivos para fortalecer su autoridad es promoviendo e interviniendo directamente en el desarrollo de sus colaboradores. Es natural que así se genere una actitud de confianza y lealtad por parte de las personas que reciben el beneficio de la capacitación. La trascendencia de la capacitación es de doble efecto: de un lado la empresa logra mejorar su productividad; de otro lado realiza un servicio social al promover el desarrollo integral de las personas y, por extensión, de la sociedad.

- **OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:**

Los principales objetivos de la capacitación son:

Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.

Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.

Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

- **PROCESO DE ENSEÑANZA:**

Herraiz (2001, pág. 40). Recomienda la preparación por anticipado de un programa de evaluaciones e interrogatorios a desarrollar en sesiones intercaladas durante el desarrollo del curso.

Es necesario formar criterio acerca de lo que el estudiante sabe, y tratar de que ese criterio previo resulte concreto. El realizar, en la primera semana, una verificación (sin calificar con notas), al respecto, en especial para explorar el conocimiento de los estudiantes sobre la terminología de la asignatura y los conocimientos básicos.

Antes de que se inicie el periodo, deben planearse por lo tanto reunir los elementos auxiliares de enseñanza cuya preparación haya de llevarle algún tiempo, tales como modelos, planillas, dispositivos u otros, de modo de contar con seguridad con ellos cuando los necesite.

- **MOTIVACION Y APRENDIZAJE:**

Para Herraiz (2001, pág. 45). El hombre no actúa por azar si no por causas bien concretas, unas veces unas veces manifiestas y otras inconscientes, pero siempre para conseguir satisfacer una necesidad.

Motivo, motor y motivación tienen la misma raíz, que implica acción. La conducta humana es acción y, en consecuencia, cuando hablamos de motivación estamos hablando de causas que desencadenan dicha acción expresada por medio de una conducta determinada.

- **FUNCION DOCENTE:**

Para Herraiz (2001, pág. 55) Señala En general las funciones que realizamos se relacionan con el conocimiento, organización, planificación, gestión y supervisión de los recursos que hacen posible la práctica de la profesión.

Con la finalidad de desarrollo, actualización y perfeccionamiento del potencial humano en o para la actividad productiva, meta última de la formación profesional. En función del citado análisis vamos a enumerar a continuación las funciones que realiza el docente. El análisis lo planteamos a dos niveles: respecto de la acción formativa en general, y de la práctica docente particular.

Funciones: Delimita el contenido de la formación, el Planificar la actividad, también gestiona los recursos que requiere la actividad en cooperación con directivos y profesionales de formación, el diseñar medios para realizar la actividad (valorando la utilización de tecnología avanzada de los procesos) e imparte acciones formativas: procesos de enseñanza y de aprendizaje por ultimo realiza el seguimiento de la información.

- **EVALUACION PEDAGOGICA**

La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Es una de la etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo, ya que esto no va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos

y errores que estamos produciendo en el desarrollo del que hacer educativo.

La evaluación entendida como proceso o formativa, es la práctica mediante la cual podemos dar seguimiento y apoyo a los alumnos, describir los logros y dificultades para la articulación de saberes, apreciar el camino que sigue su formación y, con base en ello, orientar de mejor manera el logro de sus aprendizajes esperados.

- **MATERIALES EDUCATIVOS:**

López (2006, pág. 46) Define el material educativo a todos los medios y recursos que facilitan el proceso de enseñanza y la construcción de los aprendizajes, por que estimulan la función de los sentidos y activan las experiencias y aprendizajes previos, y para acceder más fácilmente a la información, al desarrollo de habilidades, destrezas la formación de actitudes y valores los materiales constituyen elementos concretos, físicos, que portan los mensajes educativos, a través de uno o más canales de comunicación, y se utilizan en distintos momentos o fases del proceso de enseñanza – aprendizaje. Según sus fases Motivación, aprehensión, adquisición, recuerdo, generalización, realización.

- **TIPOS DE MATERIAL EDUCATIVO:**

Según el medio de comunicación:

Material impreso: Textos, manuales, láminas, folletos.

Material audiovisual: Presentan simultáneamente imagen y sonido: Videos, diapositivas, programas, radio, casetes.

Objetos diversos: maquetas, modelos, animales disecados, módulos de laboratorios.

Materiales multimediales: Es la combinación de varios medios. Un programa de radio que tenga como apoyo el material impreso, un programa desarrollado en la computadora y proyectado.

Según la generación de medios para la enseñanza:

De primera generación: cuadros, mapas, gráficos, manuscritos, objetos de exposición, pizarra, etc.

De segunda generación: manuales, textos escolares, folletos, guías, test impresos, etc.

De tercera generación: Fotografías, diapositivas, películas, grabaciones de sonido, etc.

De cuarta generación: enseñanza programada y laboratorios.

De quinta generación: Las computadoras aplicadas a la enseñanza.

Según la función que desempeñan:

Los materiales que complementan la acción directa del profesor apoyándolo en diversas tareas, tales como: dirigir y mantener la atención del estudiante, presentarle la información requerida, guiarle en la realización de prácticas, entre otras. Estos materiales pueden ser diapositivas, transparencias, guías de lectura o actividades, equipos de experimentación, programas en vídeo, entre otras.

Los materiales que suplen la acción directa del profesor ya sea porque el docente lo prevé en un momento determinado o porque se trata de un sistema de enseñanza aprendizaje diseñado bajo la modalidad de educación a distancia. Estos materiales son de carácter auto instructivo, es decir, conducen en forma didáctica los contenidos y actividades de aprendizaje, de tal manera que el estudiante pueda progresar en forma autónoma en el logro de determinados objetivos / capacidades. Para ello utilizan uno o más medios ya sea visuales auditivos o audiovisuales.

- **EVALUACION DOCENTE:**

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la tome de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

1.1.2.2. MARCO CONCEPTUAL.

MOTIVACIÓN: La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999, pág.17).

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA: De acuerdo a los múltiples hallazgos es posible señalar que cuando una persona se encuentra intrínsecamente motivada, realiza una acción o tarea comprometiéndose en ella, disfrutando y manteniendo vivo el interés por la ejecución de la misma y sintiendo, de modo inherente a la propia actividad, gran satisfacción. (Herrera, 2009, pág.28).

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA: Cuando se habla de **motivación extrínseca**, se alude a personas que se comportan de una u otra manera para lograr con ello un resultado deseable (premios, reconocimiento, evitar un castigo, etcétera). Este tipo de motivación conduce a las personas a realizar una tarea o

actividad como instrumento para conseguir un fin. (Herrera, 2009. Pág. 29-30).

MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL: Este tipo de motivación y otros aspectos del comportamiento tienen su base en las creencias, valores y principios que tenga el individuo y los individuos del grupo social u organizacional al que pertenezca. El realizar una acción para beneficio de los demás, dejando a un lado en muchos casos el beneficio material personal, implica que es importante para él, valores tales como la solidaridad, la amistad, el servicio, el amor, etc., (Herrera, 2009. Pág. 30).

INCENTIVO: Es el acto mediante el cual se invierten ciertos bienes con el ánimo de obtener unos ingresos o rentas a lo largo del tiempo. La inversión se refiere al empleo de un capital en algún tipo de actividad o negocio, con el objetivo de incrementarlo. Dicho de otra manera, consiste en renunciar a un consumo actual y cierto, a cambio de obtener unos beneficios futuros y distribuidos en el tiempo.

REMUNERACIÓN: Cantidad de dinero que se otorga al individuo para compensar su trabajo. Se refiere, indistintamente, a los sueldos o salarios. Suele usarse como sinónimo los términos retribución, percepción, paga, tarifa, compensación, haber o salario. (Segura, 1988, pág. 36).

LIDERAZGO: Definió operacionalmente a los líderes motivacionales como aquellos que poseen predominantemente Excelencia, Fortaleza, Esperanza Activa y Flexibilidad. (Morales, 1994, pág. 13-20).

RECOMPENSAS: Son aquellas que se otorgan por iniciativa del directivo sobre la base del desempeño. Las pautas para recompensar y reconocer eficazmente la labor de los empleados

son: Adecuar la recompensa a la persona. Comience con las preferencias personales del individuo; recompénselo en una forma que para él sea verdaderamente satisfactoria. Así como adecuar el premio a lo logrado. Para que el refuerzo sea eficaz ante un buen desempeño se debe tener presente cuánto significa el logro del empleado. (Bob, 1997, pág. 16).

CAPACITACIÓN: Capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad.

DESARROLLO PERSONAL: "Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano." (Brito, 1992. Pág.112).

ACTITUD: Se considera a la actitud como el producto final del proceso de socialización, son aprendidas en el seno social y condicionarán las respuestas del sujeto hacia determinados grupos, objetos, hechos y situaciones. Se van construyendo y anclando en cada relación interpersonal. Los individuos incorporan valores, hacen atribuciones y actúan en función de ellas. (Muchnik y Seidman, 1983, pág. 40).

COMPROMISO: consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente "ponerse la camiseta" de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo

personal sino también por el éxito de la organización en general. (Díaz, 2004, pág.125 -166).

DESARROLLO PROFESIONAL: Entendemos por desarrollo profesional todo el conjunto de actividades sistemáticamente realizadas con el objetivo de mejorar la práctica del pensamiento, los conocimientos y destrezas profesionales, así como de actitudes respecto del quehacer educativo en la Universidad. Estas actividades formativas pueden realizarse desde distintos enfoques, que nos permiten hablar de pluralidad de modelos de formación y desarrollo profesional. (Villar, 1993, pág. 67).

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. (Díaz, 2003, pág.286).

COMUNICACIÓN: La comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa divulgar un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y de la organización social. La comunicación requiere de un código para formular un mensaje y enviarlo en forma de señal (ondas sonoras, letras impresas, símbolos), por medio de un canal (aire, cables, papel) a un receptor que codifica o interpreta su significado. (Chiavenato, 2004, pág. 94).

EFICIENCIA: tiene un carácter más bien activo, por lo que se aplica este término preferentemente a los hombres y su trabajo. Comprende no solo cantidad, sino calidad, ahorro de desperdicios, etc. (Reyes, 1974, pág.26).

1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.2.1. JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación se desarrollara con el principal propósito de dar a conocer la relación entre la Motivación y el Desempeño Docente en la Universidad San Pedro. Es decir se centrara principalmente en el problema, con la intención de brindar a la organización guías útiles de cómo solucionar esta situación y así poder mejorar la motivación en los Docentes.

En esta investigación observaremos la importancia de la motivación, dado que constituye un factor sumamente importante para lograr la identificación de los colaboradores trayendo como resultado consolidar los objetivos que la organización se ha propuesto. Para esto las organizaciones deben buscar diferentes mecanismos o sistemas que les permitan a sus colaboradores ampliar sus conocimientos, habilidades y actitudes que se requieran para lograr un desempeño exitoso.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En el aspecto práctico nos garantizara que los actores o agentes de cambio en el ámbito educativo, deben practicar las reglas de convivencia o habilidades sociales que permita desempeñar sus funciones a los docentes de manera libre, independientemente de las diferencia o contradicciones normales que existen en una organización educativa, dado que en las organizaciones interactúan personas con diferentes formaciones profesionales.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En el aspecto metodológico proporcionara a sus miembros un conjunto de conocimientos para el diagnóstico de la motivación tales como: las habilidades sociales, la expresión de la comunicación, la influencia en cada uno de ellos, hoy en día se valora mucho los recursos humanos pues constituye la base fundamental para lograr la calidad y diferenciarnos de otras organizaciones educativas que están en el mercado.

Espero que la presente investigación sirva como fuente de información para los directivos de la universidad san pedro, debido a que tendrán a su disposición, los resultados de la investigación en las cuales refleja con seriedad, validez y confiabilidad la situación docente.

Tengo la firme convicción que la investigación iniciada servirá de base para las próximas investigaciones y que permitirá dar solución a los problemas en la organización.

JUSTIFICACIÓN LEGAL.

Para la investigación del tema no se tiene un marco legal, reglamento o norma técnica que defina o delimite la motivación, pero si existen normas de conducta o éticas que todo docente debe seguir para un buen desarrollo de sus funciones. Dentro de estas normas podemos mencionar la integridad, honestidad, empatía, buen trato a los alumnos, etc. De igual forma pueden existir normas o reglamentos internos en las organizaciones, las cuales puede variar en cada una de las organizaciones educativas.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño docente en la Universidad San Pedro Filial Barranca, 2016?

1.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1.4.1. CONCEPTUACIÓN DE LAS VARIABLES

A.- MOTIVACIÓN

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999, pág. 17).

B.- DESEMPEÑO DOCENTE.

Parga (2003, pág. 18) La docencia universitaria debe enseñar porque, como, en que circunstancia históricas se produjeron tales conocimientos es decir más que enseñar los conocimientos de una ciencia enseña a pensar una determinada ciencia y a pensar científicamente una ciencia finalmente una buena docencia universitaria y formación científica del estudiante deberían garantizar e integrar la doble comprensión del proceso científico y de la producción de conocimientos y su aplicación.

1.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla N° 01
Cuadro de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITMS
M O T I V A C I Ó N	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Reconocimiento	1, 2
		Identificación con el trabajo	3, 4
		Capacitación	5, 6
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Condición de Trabajo	7, 8
		Bonificación	9
		Ascenso	10
	MOTIVACIÓN TRASCEDENTAL	Solidaridad	11
		Respeto	12, 13
		Amistad	14, 15
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITMS
D E D S O E C M E P N E T Ñ E O	EJECUCIÓN CURRICULAR	El sílabo	16
		El currículo	17, 18
	PEDAGOGIA	Capacitación docente	19, 20
		Proceso de enseñanza	21, 22
		Motivación y aprendizaje	23, 24
		Función docente	25
	EVALUACIÓN PEDAGOGICA	Evaluación	26, 27
		Materiales Educativos	28
		Evaluación docente	29, 30

Fuente: Elaboración propia

1.4.3. - DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha delimitado esta investigación en razón a las dimensiones de las dos variables de estudio: Motivación y el desempeño docente.

Por consiguiente, se quiere investigar la relación de la Motivación y el desempeño docente de la Universidad San Pedro Filial – Barranca.

DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se llevó a cabo durante el año 2016.

DELIMITACIÓN SOCIAL.

La unidad de análisis que se utilizaron en la investigación está conformada por los docentes de la Universidad San Pedro Filial Barranca.

DELIMITACIÓN ESPACIAL

Los resultados de la investigación serán válidas para las Universidades Publicas y Privadas del distrito de Barranca y el Perú.

1.5. HIPOTESIS

La Motivación se relaciona significativamente con el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la Motivación y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

1.6.2. OBJETIVO ESPECIFICO

Analizar la relación que existe entre la Motivación Intrínseca y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Identificar la relación que existe entre la Motivación Extrínseca y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Conocer la relación que existe entre la Motivación Trascendental y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

2. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica (sustantiva o teórica) dado que la finalidad es la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de que se va agregando a la información previa existente.

2.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel o alcance de investigación es descriptivo correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 93). “señalan que el estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado

de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables”. (p.93). Esta investigación se enmarca dentro del campo descriptivo correlacional, con relación al análisis de la motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro filial, Barranca, 2016.

2.2. METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

2.2.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio.

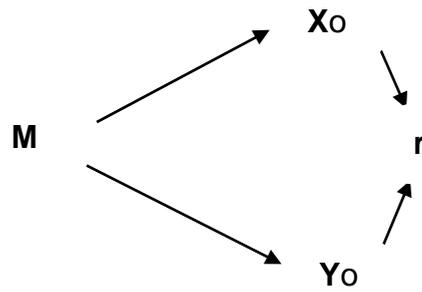
2.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 152). “denominan no experimental porque la investigación se realizan sin la manipulación deliberada de variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 154). “explican que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional utilizado fue el siguiente:



Donde:

XO1: Variable 1 (Motivación)

YO2: Variable 2 (Desempeño docente)

M: Muestra

r: Relación

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.3.1. POBLACIÓN

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 174). “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

La población está constituida por los docentes de la Universidad San Pedro, Filial - Barranca, que suman aproximadamente 136 docentes.

2.3.2. MUESTRA.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 175). “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (...) Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. En estas últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra

(...) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación”.

En este caso se aplicará el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. Para obtener el tamaño de la muestra, aplicamos la siguiente formula de Cochran's:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

- n : Es el tamaño de la muestra.
- Z² : Es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 136 unidades de análisis.
- p=q : Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%.
- d² : Es el error muestral (0.05)²

$$n = \frac{136 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(136- 1) \times (0,05^2) + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 101$$

La Muestra reajustada

$$n = \frac{n}{1 + n / N}$$

Dónde:

- n : Muestra Reajustada.

- n : La muestra.
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 136 docentes.

$$n = \frac{101}{1 + (101/136)} = 55$$

Donde:

El resultado de la fórmula probabilística para muestras finitas arroja que son 101 docentes y con la muestra reajustada se tiene un total de 55 unidades de análisis.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las Técnicas e instrumentos que se emplean para la obtención de los datos son los siguientes:

2.4.1. TÉCNICA:

A. ANALISIS DOCUMENTAL

Esta técnica se utilizó, para registrar la información necesaria de los reportes, libros, informes, tesis y registros y otros documentos que fueron de gran importancia para recabar información de interés para la elaboración de esta investigación.

B. ENCUESTA.

Es una herramienta que se empleó con la finalidad de obtener, procesar y comunicar los datos, con el propósito de medir los diversos indicadores de las variables que sustentan el trabajo de investigación, así como demostrar el cumplimiento de los objetivos. En las encuestas los instrumentos más utilizados son la entrevista y los cuestionarios. La encuesta se aplica fundamentalmente a los docentes de la Universidad San Pedro, filial, Barranca.

2.4.2.

INSTRUMENTO:

A. CUESTIONARIO.

Según Hernández, et al (2014, pág.217). Manifiesta que “es una herramienta conformada por un conjunto de preguntas respecto a los indicadores de las dimensiones a medir”. Este instrumento permite analizar el grado de relación de la Motivación con el Desempeño Docente de la Universidad San Pedro.

B. FICHAS DE INVESTIGACION.

Estos instrumentos fueron empleados para recoger datos relativos al marco teórico, particularmente se usó fichas textuales de resumen y bibliografía.

3. RESULTADOS.

3.1. ANALISIS DE DATOS.

Para la interpretación y análisis de la información obtenida se utilizó las técnicas y herramientas estadísticas, entre los cuales están: tablas, figuras y gráficos (barras), a través de los cuales se obtuvo la información.

3.1.1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

En las siguientes tablas se aprecia los resultados descriptivos de las variables motivación y desempeño docente.

A. DIMENSION: Motivación Intrínseca.

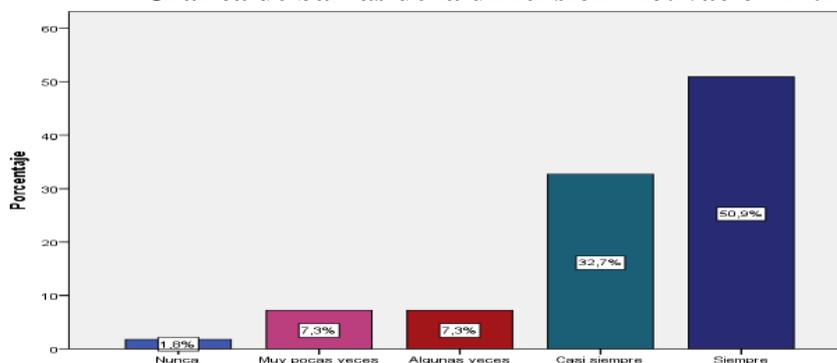
Tabla N° 02
Frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación Intrínseca

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1.8
Muy pocas veces	4	7.3
Algunas veces	4	7.3
Casi siempre	18	32.7
Siempre	28	50.9
Total	55	100,0

F

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la dimensión MI.

Figura N° 01
Grafica de barras de la dimensión Motivación Intrínseca



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la dimensión MI.

Resultados:

En la tabla N° 02 y figura N° 01, revela que 28 colaboradores que representan el 50.9% del total, opinan que siempre se sienten motivados para desarrollar sus actividades en la Universidad San Pedro, 18 colaboradores que representan el 32.7% del total, opinan que casi siempre se sienten motivados para desarrollar sus actividades, 8 colaboradores que representan el 14.6% del total, opinan que muy pocas veces o algunas veces se sienten motivados para desarrollar sus actividades. Asimismo se puede apreciar que por cada colaborador que opina que muy pocas veces se sienten motivados para desarrollar sus actividades, 7 colaboradores opinan que siempre se sienten motivados para desarrollar sus actividades.

B. DIMENSION: Motivación Extrínseca.

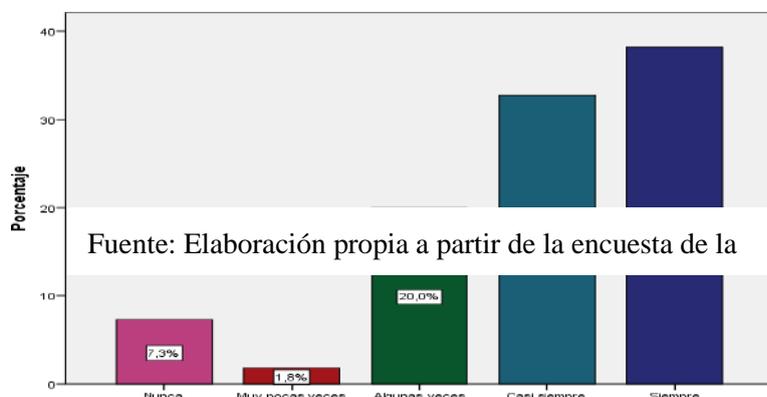
Tabla N° 03
Frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación Extrínseca.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7.3
Muy pocas veces	1	1.8
Algunas veces	11	20.0
Casi siempre	18	32.7
Siempre	21	38.2

Figura N° 02

Total	55	100,0
--------------	-----------	--------------

Grafica de barras de la dimensión Motivación Extrínseca.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la dimensión Motivación Extrínseca

Resultados:

En la tabla N° 03 y figura N° 02, revela que 39 colaboradores que representan el 70.9% del total, opinan que siempre o casi siempre se aplica la motivación extrínseca en la Universidad San Pedro, 11 colaboradores que representan el 20.0% del total, opinan que algunas veces se aplica la motivación extrínseca. Asimismo se puede apreciar que por cada colaborador que opina que nunca se aplica la motivación extrínseca, aproximadamente 10 colaboradores opinan que en la Universidad San Pedro, Casi siempre o siempre se aplica la motivación extrínseca.

C. DIMENSION: Motivación Trascendental

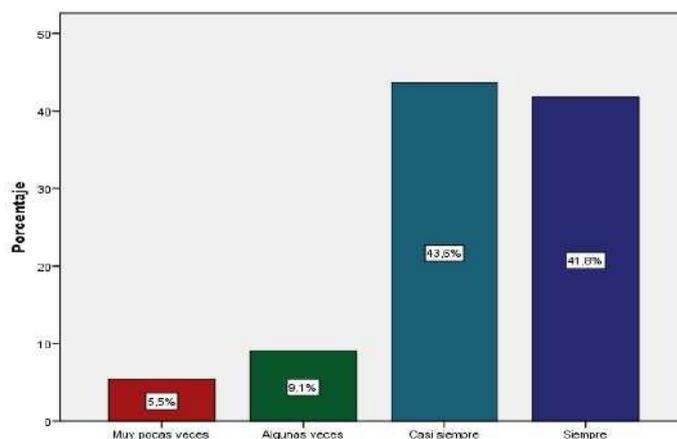
Tabla N° 04
Frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación Trascendental

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy pocas veces	3	5.5
Algunas veces	5	9.1
Casi siempre	24	43.6
Siempre	23	41.8
Total	55	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la dimensión Motivación Trascendental.

Figura N° 03

Grafica de barras de la dimensión Motivación Trascendental



Fuente: Elaboración propia a partir de la dimensión Motivación Trascendental.

Resultados:

En la tabla N° 04 y figura N° 03, revela que 47 colaboradores que representan el 85.4% del total, opinan que siempre o casi siempre existe motivación trascendental en la Universidad San Pedro, 5 colaboradores que representan el 9.1% del total, opinan que algunas veces existe motivación trascendental. Asimismo se puede apreciar que por cada colaborador que opina que muy pocas veces existe motivación trascendental, aproximadamente 16 colaboradores opinan que en la Universidad San Pedro, Casi siempre o siempre existe motivación trascendental.

D. **VARIABLE:** Motivación.

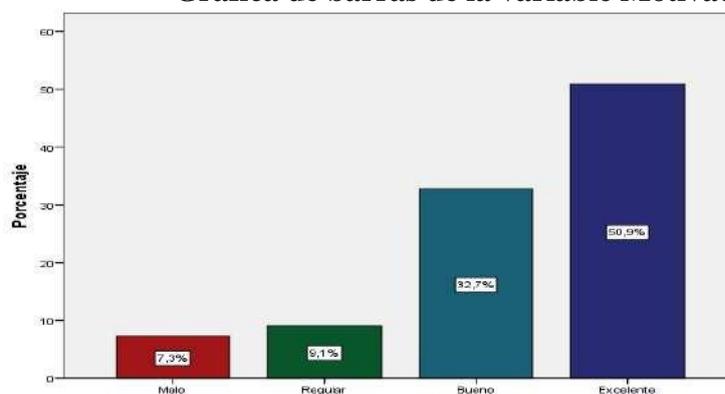
Tabla N° 05

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
F r e c u e n c i	Malo	4	7.3
	Regular	5	9.1
	Bueno	18	32.7
	Excelente	28	50.9
	Total	55	100,0

as y porcentajes de la variable Motivación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la Variable motivación.

Figura N° 04
Grafica de barras de la variable Motivación



Fuente: Elaboración propia a partir de la variable motivación

Resultados:

En la tabla N° 05 y figura N° 04, revela que 28 colaboradores que representan el 50.9% del total, opinan que el nivel de motivación en la Universidad San Pedro es Excelente, 18 colaboradores que representan el 32.7% del total, opinan que el nivel de motivación es bueno, 5 colaboradores que representan el 9.1% del total, opinan que el nivel de motivación es regular. Asimismo se puede apreciar que por cada colaborador que opina que el nivel de motivación es malo, 7 colaboradores opinan que el nivel de motivación es excelente.

E. **VARIABLE:** Desempeño docente.

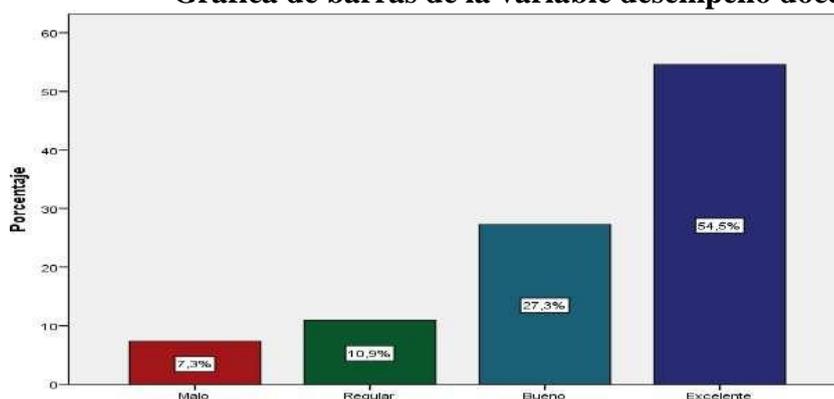
Tabla N° 06
Frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño docente

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	7.3
Regular	6	10.9
Bueno	15	27.3
Excelente	30	54.5

Total	55	100.0
--------------	-----------	--------------

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la variable desempeño docente.

Figura N° 05
Grafica de barras de la variable desempeño docente



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la variable desempeño docente

Resultados:

En la tabla N° 06 y figura N° 05, revela que 30 colaboradores que representan el 54.5% del total, opinan que el nivel del desempeño docente en la Universidad San Pedro es excelente, 15 colaboradores que representan el 27.3% del total, opinan que el nivel del desempeño docente es bueno, 6 colaboradores que representan el 10.9% del total, opinan que el nivel del desempeño docente es regular. Asimismo se puede apreciar que por cada colaborador que opina que el nivel del desempeño docente es malo, aproximadamente 8 colaboradores opinan que el nivel del desempeño docente es excelente.

F. Relación entre la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación y la variable desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Tabla N° 07

Dimensión:	Variable: Desempeño docente	TOTAL
------------	-----------------------------	-------

Motivación intrínseca	Malo		Regular		Bueno		Excelente			
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Nunca	1	1.8%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1.8%
Muy pocas veces	3	5.5%	1	1.8%	0	0%	0	0%	4	7.3%
Algunas veces	0	0%	4	7.3%	0	0%	0	0%	4	7.3%
Casi siempre	0	0%	1	1.8%	15	27.3%	2	3.6%	18	32.7%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	28	50%	28	50%
TOTAL	4	7.3%	6	10.9%	15	27.3%	30	54.5%	55	100%

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

En la tabla 07, los resultados acusan claramente que, la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, están relacionados, ya que la mayor concentración de resultados están en los pares casi siempre – bueno, siempre – excelente, que corresponde a la dimensión y variable observadas.

G. Relación entre la dimensión motivación Extrínseca de la variable motivación y la variable desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Tabla N° 08

Dimensión: Motivación Extrínseca	Variable: Desempeño docente								TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		Excelente			
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Nunca	4	7.3%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7.3%
Muy pocas veces	0	0%	1	1.8%	0	0%	0	0%	1	1.8%
Algunas veces	0	0%	5	9.1%	6	10.9%	0	0%	11	20.0%
Casi siempre	0	0%	0	0%	9	16.4%	9	16.4%	18	32.7%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	21	38.2%	21	38.2%
TOTAL	4	7.3%	6	10.9%	15	27.3%	30	54.5%	55	100%

Fuente: Elaboración propia

ESULTADOS

En la tabla 08, los resultados acusan claramente que, la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, están relacionados, ya que la mayor concentración de resultados están en los pares casi siempre – bueno, siempre – excelente, que corresponde a la dimensión y variable observadas.

H. Relación entre la dimensión motivación trascendental de la variable motivación y la variable desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Tabla N° 09

Dimensión: Motivación trascendental	Variable: Desempeño docente								TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		Excelente			
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Nunca	3	5.5%	0	0%	0	0%	0	0%	3	5.5%
Muy pocas veces	1	1.8%	4	7.3%	0	0%	0	0%	5	9.1%
Algunas veces	0	0%	5	9.1%	6	10.9%	0	0%	11	20.0%
Casi siempre	0	0%	2	3.6%	15	27.3%	7	12.7%	24	43.6%
Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	23	41.8%	23	41.8%
TOTAL	4	7.3%	6	10.9%	15	27.3%	30	54.5%	55	100%

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

En la tabla 09, los resultados acusan claramente que, la motivación trascendental y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, están relacionados, ya que la mayor concentración de resultados están en los pares casi siempre – bueno, siempre – excelente, que corresponde a la dimensión y variable observadas.

I. Relación entre la variable motivación y la variable desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Tabla N°10

Dimensión: Motivación trascendental	Variable: Desempeño docente								TOTAL	
	Malo		Regular		Bueno		Excelente			
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Malo	4	7.3%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7.3%
Regular	0	0%	5	9.1%	0	0%	0	0%	5	9.1%
Bueno	0	0%	1	1.8%	15	27.3%	2	3.6%	11	20.0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	28	50.9%	28	50.9%
TOTAL	4	7.3%	6	10.9%	15	27.3%	30	54.5%	55	100%

R

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

En la tabla 10, los resultados acusan claramente que, la motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, están relacionados, ya que la mayor concentración de resultados están en los pares bueno – bueno, excelente – excelente, que corresponde a las variables observadas

3.1.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

Como las variables de estudio son categóricas, sus niveles de medición ordinal y el diseño es correlacional, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman utilizando el SPSS. 22.

Para Hernández, et al (2014, pag.305). Los coeficientes varían de -1.0 (correlación negativa perfecta) a + 1.0 (correlación positiva perfecta), considerando el (0) como ausencia de correlación entre las variables jerarquizadas. Se trata de estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales. El grado de correlación está dado por los siguientes valores.

Tabla N° 11

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte

-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

En la investigación social existe la convención de aceptar como porcentaje de confianza válido el nivel de significancia del 0.05, el cual significa que el analista tiene el 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse.

A. HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La Motivación no se relaciona significativamente con el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

H₁: La Motivación se relaciona significativamente con el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar H₀.

Tabla N° 12

Prueba de correlación de Spearman entre las variables motivación y desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

Correlaciones		Desempeño docente
Motivación	Coefficiente de correlación	,951**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de las variables motivación y desempeño docente.

Interpretación

Como el valor de probabilidad ($p = 0.000$) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$); entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,951$), concluyendo que existe relación significativa positiva muy fuerte y directamente proporcional, entre la motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta el problema, los objetivos y la hipótesis de investigación, se establece:

El objetivo de esta investigación es, determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, para lograr el objetivo de la investigación se tomó los cuestionarios a los colaboradores, basado en la escala de Likert, y elaborado en base a las teorías de la motivación y el desempeño docente. Sustentado en la tesis de Altez (2008), quien explica que en el mundo de hoy, en especial en la sociedad peruana, los sistemas educacionales necesitan modernización, decisión y voluntad para el cambio en la escuela, a fin de elevar su calidad por su incidencia en el crecimiento de la productividad, de la economía interna y en el desarrollo individual y social del hombre, en la misma línea Robbins (1999). Sustenta que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. De igual manera Parga (2003). Señala que el objeto de la docencia universitaria no consiste en la exposición de los conocimientos de una ciencia, sino en como tal ciencia produce sus conocimientos

En el análisis estadístico, en la tabla N°05, y figura N°04 se puede observar que para 46 colaboradores que representan el 83.6% del total. Opinan que el nivel de motivación en la Universidad San Pedro es Bueno o Excelente, sintiéndose contentos en laborar en la universidad, que las condiciones laborales le permiten desarrollarse como profesional, además que existe un ambiente de solidaridad, respeto entre colegas y de existir conflictos se solucionan respetando las opiniones de todos. Como afirma Robbins (1999). La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

En el análisis estadístico, en la tabla N°06, y figura N°05 se puede observar que para 45 colaboradores que representan el 81.8% del total. Opinan que el nivel de desempeño docente en la Universidad San Pedro es Bueno o

Excelente, reflejado en el cumplimiento de la programación del silabus, organiza periódicamente sus clases, está de acuerdo con las capacitaciones realizadas por la universidad, que la evaluación a los alumnos está acorde con lo exigido en clases, que existen implementos que facilitan el aprendizaje en el alumno. Como afirma Parga (2003). Que el objeto de la docencia universitaria no consiste en la exposición de los conocimientos de una ciencia, sino en como tal ciencia produce sus conocimientos.

Respecto a la hipótesis general planteada, los resultados se evidencian en la tabla N° 12. El valor de probabilidad ($p = 0.000$), es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$); entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, revela también un coeficiente de correlación de ($r_s = 0,951$), concluyendo que existe relación significativa positiva muy fuerte y directamente proporcional, entre la motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016. Se encontró un estudio similar en la tesis de Castillo (2014). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral

En el análisis estadístico, en la tabla 07, se puede observar que la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, están relacionados, ya que la mayor concentración de resultados están en los pares Casi siempre – bueno, Siempre – excelente, siendo los predominantes los pares Siempre – excelente, se concluye que la motivación intrínseca se relacionan eficazmente y eficientemente con el desempeño docente como afirma Mateo (2001) la motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de las fuentes extrínsecas de motivación.

En el análisis estadístico, en la tabla 08, se puede observar que la motivación extrínseca y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, están relacionados, ya que la mayor concentración de resultados están en los pares Casi siempre – bueno, Siempre – excelente, siendo

los predominantes los pares Siempre – excelente, se concluye que la motivación extrínseca se relacionan eficazmente y eficientemente con el desempeño docente, como afirma Mateo (2001) El estudio de la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo, entendiéndose por recompensa al objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar.

En el análisis estadístico, en la tabla 09, se puede observar que la motivación trascendental y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016, están relacionados, ya que la mayor concentración de resultados están en los pares Casi siempre – bueno, Siempre – excelente, siendo los predominantes los pares Siempre – excelente, se concluye que la motivación trascendental se relacionan eficazmente y eficientemente con el desempeño docente, como afirma Herrera (2009). Este tipo de motivación y otros aspectos del comportamiento tienen su base en las creencias, valores y principios que tenga el individuo y los individuos del grupo social u organizacional al que pertenezca.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos se concluye que existe más del 80% de los encuestados que opinan que el nivel de motivación en la Universidad San Pedro es del nivel bueno o excelente, reflejado en que se sienten identificados y satisfechos de trabajar en la universidad, las condiciones, el clima organizacional y el liderazgo son los adecuados.

De los resultados obtenidos se concluye que existe más del 80% de los encuestados que cumplen con su desempeño como docente, reflejado en el cumplimiento con las disposiciones internas de la universidad para el desarrollo de sus labores académicas, logrando sus objetivos la cual es impartir una enseñanza de calidad a los alumnos.

De los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis el valor de la probabilidad, ($p = 0.000$) < al valor de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo que se concluye que existe asociación entre las variables motivación y desempeño docente en en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016. Del mismo modo se obtuvo un coeficiente de correlación de ($r_s = 0,0951$), por lo que se concluye que la asociación existente es significativa positiva muy fuerte y directamente proporcional, entendiéndose que cuando el nivel de motivación se incrementa, a la par con ello también se incrementa el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.

De los resultados se concluye que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño docente dado que más del 70% de los encuestados se encuentran agrupados en los pares casi siempre – bueno y siempre – excelente, demostrando que el equilibrio dinámico que fomente la Universidad San Pedro entre la motivación intrínseca y el desempeño docente contribuirá en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de nuestros alumnos.

De los resultados se concluye que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño docente dado que más del 50% de los encuestados se encuentran agrupados en los pares casi siempre – bueno y siempre – excelente, demostrando que el equilibrio dinámico que fomente la Universidad San Pedro entre la motivación extrínseca y el desempeño docente contribuirá en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de nuestros alumnos.

De los resultados se concluye que existe relación entre la motivación trascendental y el desempeño docente dado que más del 60% de los encuestados se encuentran agrupados en los pares casi siempre – bueno y siempre – excelente, demostrando que el equilibrio dinámico que fomente la Universidad San Pedro entre la motivación trascendental y el desempeño docente contribuirá en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de nuestros alumnos.

5.2. RECOMENDACIONES

En organizaciones cada vez más complejas, en la cual la interacción entre docentes, personal administrativo y alumnos es muy dinámica, teniendo como actores principales a los docentes, juega un papel muy importante la motivación dado que permitirá que las personas se sientan identificadas con la institución y sean más efectivas, en el caso de la Universidad San Pedro se recomienda intensificar sus estrategias motivacionales, seguir fomentando un buen clima organizacional, perfeccionar las condiciones de trabajo, con la cual se lograra que los docentes tengan una percepción positiva y desarrollen sus actividades académicas de manera eficiente, el cual estará percibido como un desempeño docente óptimo.

Se recomienda al Director general de la Universidad San Pedro, trabajar en estrategias (seguir fomentando el clima organizacional, las condiciones de trabajo, programar capacitaciones de acuerdo al perfil del docente, mejorar las condiciones de trabajo, seguir implementado y dotando de equipos que les permitan desarrollar mejor sus actividades académicas), los cuales intensificara el crecimiento dinámico de la motivación y el desempeño docente, dado que estos elementos son importantes para el crecimiento sostenido de la universidad.

Se recomienda al Director General de la Universidad San Pedro, que a través de las coordinaciones de escuela, sigan fomentando el reconocimiento por su colaboración e identificación con la universidad a cada docente, intensificar las capacitaciones a los docentes de acuerdo a su especialidad, todo esto con la finalidad de lograr incrementar la motivación intrínseca, y el desempeño docente.

Se recomienda al Director General de la Universidad San Pedro, fijar estrategias para seguir mejorando las condiciones de trabajo, gestionar el nombramiento y los ascensos para los docentes de la Filial –Barranca, con la

finalidad de incrementar la motivación extrínseca y el desempeño docente, lo cual repercutirá de manera positiva en la enseñanza a los alumnos.

Se recomienda al Director General de la Universidad San Pedro, que a través de las coordinaciones de escuelas, sigan fomentando y propiciando un ambiente solidario, continúen haciendo participe en la toma de decisiones a los docentes con la finalidad de respetar sus opiniones, fomentar el respeto mutuo y la camaradería y la confraternidad, todo esto con la finalidad de incrementar la motivación trascendental y el desempeño docente.

6. AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por darme salud, a mi mamá que ha dado todo el esfuerzo para que yo ahora esté culminando ésta etapa de mi vida por apoyarme en todos los momentos difíciles de mi vida y gracias a ella soy profesional y seré un gran orgullo para ella y para todos los que confiaron en mí.

Quiero agradecer a todos mis maestros ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día, también agradezco a mis padres porque ellos estuvieron en los momentos más difíciles de mi vida.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejanas.
- Acevedo, R. (2003). Tesis, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Altez, A. (2008). Tesis, Universidad Peruana Los Andes, Perú.
- Aldape, T. (2008) Desarrollo de las competencias del docente, Libros en Red. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&pg=PA60&dq=motivacion+docente&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK EwjCgdma 587QA hXLKy YKHcjnD7A Q6AEIJDA A #v=onepage&q=motivacion%20docente&f=false>.
- Añez, S. (2006). Tesis, Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela.
- Billikopf, G. (2003). Ascensos, Traslados Y Cesantías, California.
- Bertha, C, M. (2015). La remuneración en el Perú - Monografias.com.
- Castillo, N. (2014). Tesis, Universidad Pontificia Católica del Perú, Perú.
- Caballero, A. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Tercera Edición. Lima Perú: Editorial Técnico Científico.
- Chiavenato, I. (2004). “Introducción a la Teoría General De La Administración”, Séptima edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. Cuarta Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Primera Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Quinta Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Díaz, F. y Montalbán, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento

laboral En A. Rodríguez (coord.), Psicología de las Organizaciones. Barcelona: Editorial UOC. Pp.125-166.

- Gragera, G (2015). La Motivación En El Mundo Del Trabajo.
- Guanilo, C. “Planeamiento Estratégico” (UIGV), Perú, Fondo Editorial.
- Gonzales, R (2000). “Valores En Familia”, Madrid: Editorial CCS.
- García, J (2008). Tesis: Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Herrera, D (2009). “Teorías Contemporáneas De La Motivación: Una Perspectiva Aplicada” Perú: Editorial Copyright – PUCP.
- Hernández, R, Fernández. C, Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México. México.
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill. México. México.
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (2000). Metodología de la Investigación. Segunda Edición. Editorial McGraw Hill. México. México.
- Hernández, S. (2006). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia (4ª Ed.). México, D. F.: McGraw Hill Interamericana.
- Herraiz, M, L. (2001). “Formación De Formadores”, Editorial Limusa.
- Martínez, C (2012). La Gestión Empresarial, España, Editorial Díaz de Santos.
- Morales de Romero, M. (1994). Liderazgo: Motivacional vs. Formal.
- Muchnik G y Seidman S (1983). La Noción de actitud. Ficha de Cátedra de psicología social, Buenos Aires, Univ. De Belgrano.
- Nelson, B (2000). 1001 formas de recompensas a sus empleados New York.

- Parga, J (2003). “La Docencia Universitaria”, Editorial Abya-Yala.
- Robbins, S (1999). Comportamiento Organizacional, Octava edición. México: Editorial Pearson.
- Reyes, A (1974). Administración de Personal, México, Editorial Limusa.
- Santiago, R (1988). “Diseño y administración del sistema salarial”, primera Edición, editorial técnico científico SA.
- Lecca, D (2011). Tesis, Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Velasco, E (2006). Tesis, Instituto Tecnológico Superior De Tantoyuca
- Villar, A (1993). Modelo de procesos de perfeccionamiento

8. APENDICES Y ANEXOS

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITMS
M O T I V A C I Ó N	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Reconocimiento	1, 2
		Identificación con el trabajo	3, 4
		Capacitación	5, 6
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Condición de Trabajo	7, 8
		Bonificación	9
		Ascenso	10
	MOTIVACIÓN TRASCEDENTAL	Solidaridad	11
		Respeto	12, 13
		Amistad	14, 15
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITMS
D E D I C A D O R E S	EJECUCIÓN CURRICULAR	El sílabo	16
		El currículo	17, 18
	PEDAGOGIA	Capacitación docente	19, 20
		Proceso de enseñanza	21, 22
		Motivación y aprendizaje	23, 24
		Función docente	25
	EVALUACIÓN PEDAGOGICA	Evaluación	26, 27
		Materiales Educativos	28
		Evaluación docente	29, 30

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DEL PROYECTO:					
LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, FILIAL – BARRANCA – 2016.					
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	POBLACION Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO	TECNICA INSTRUM
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño docente en la Universidad San Pedro Filial Barranca, 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre la Motivación y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Analizar la relación que existe entre la Motivación Intrínseca y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la Motivación Extrínseca y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la Motivación Trascendental y el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca, 2016.</p>	<p>La Motivación se relaciona significativamente con el desempeño Docente en la Universidad San Pedro, Filial, Barranca, 2016.</p>	<p align="center">POBLACIÓN</p> <p>136 docentes de la Universidad San Pedro, Filial Barranca.</p> <p align="center">MUESTRA</p> <p>55 docentes de la Universidad San Pedro, Filial Barranca.</p>	<p align="center">TIPO DE INVEST.</p> <p>Básico. Nivel Correlacional</p> <p align="center">DISEÑO.</p> <p>No experimental, correlacional de corte transversal</p>	<p align="center">TECNICA</p> <p>Análisis documental Encuesta</p> <p align="center">INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
INSTRUMENTO EL CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

A continuación te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla:

PUNTAJE				
NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM S		PUNTAJE				
VARIABLE : MOTIVACION		1	2	3	4	5
DIMENSION: MOTIVACION INTRINSICA						
1	Estoy convencido que si hubiera algún tipo de reconocimiento (premios, cartas de felicitación, otros.) mi labor y desempeño como docente sería muy gratificante.					
2	El reconocimiento que me brinda la USP ayudan a que este motivado durante mi labor docente.					
3	El nombre y prestigio de la USP son gratificantes para mí.					
4	Considero que me siento identificado con el rol de docente que desempeño actualmente.					
5	Considero que si me dan clases de capacitación me sentiría motivado.					
6	La USP me proporciona capacitación para ampliar mi formación docente.					
DIMENSION: MOTIVACION EXTRINSICA						
7	Creo que las condiciones de trabajo que cumplo actualmente en la USP favorecen mis expectativas personales.					
8	Las condiciones laborales (horas de trabajo, turnos, otros), me ayudan a desarrollarme en el ámbito profesional					
9	Considero que debe existir una bonificación respecto al desempeño docente, ya que sería muy alentador.					
10	La USP me proporciona oportunidades de ascenso para desarrollar mi carrera profesional.					
DIMENSION: MOTIVACION TRASCENDENTAL						
11	Existe un ambiente de solidaridad entre colegas de mi facultad.					

12	Cuando existen conflictos internos, llegan a una solución haciendo respetar cada una de nuestras opiniones como docentes						
13	Existe respeto entre colegas y jefes superiores ante cualquier situación.						
14	Considero que los colegas son además mis amigos (as).						
15	Tengo una buena relación de amistad con mis colegas.						
VARIABLE : DESEMPEÑO DOCENTE							
DIMENSION: EJECUCIÓN CURRICULAR							
16	Cumplo con la programación establecida en el silabo.						
17	El plan curricular implementado en la USP se ajusta al silabo de mi facultad.						
18	En mi Facultad, hay una comisión curricular que evalúa y hace seguimiento sistemático de la correcta implementación del plan curricular.						
DIMENSION: PEDAGOGÍA							
19	Estimo que si me brindaran una adecuada capacitación docente tendría un mejor rendimiento laboral.						
20	Considero que la capacitación docente que me brindan satisface mis expectativas profesionales						
21	La formación académica que adquieren los alumnos en mi asignatura es buena.						
22	Periódicamente organizo mi clase para poder atender individualmente a los alumnos sobre temas de la materia						
23	Mis conocimientos y la motivación que me brinda la USP ayudan a mi desempeño como docente.						
24	Me siento motivado para realizar mi trabajo como docente.						
25	Como docente estoy seguro que cumplo con mis funciones laborales.						
DIMENSION: EVALUACIÓN PEDAGÓGICA							
26	El nivel exigido en la evaluación al alumno corresponde con el que se imparte en clase.						
27	La evaluación al alumno se ajusta a los contenidos trabajados durante el curso.						
28	Los materiales educativos (DATA, video Plumones, otros) que me facilita la USP ayuda en el aprendizaje de los alumnos.						
29	La USP tiene un sistema de seguimiento de evaluación al docente, relacionado con sus actividades académicas.						
30	La evaluación de mi actividad docente me motiva a mejorar.						

