

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**"FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONAÚTICO
"MANUEL POLO JIMENEZ"**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE
EMPRESAS**

Bach. GUSTAVO ALEJANDRO BARRUETO BRAMBILLA

Bach. JOHANNA JUDITH ROMERO AZABACHE

Callao – 2018

PERÚ

Gustavo Barrueto Brambilla
2018

Alejandro Brambilla B
JR

**“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LAS ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONAÚTICO “MANUEL POLO JIMENEZ”**

TESIS

PRESENTADA POR

Bach. BARRUETO BRAMBILLA GUSTAVO ALEJANDRO

Bach. ROMERO AZABACHE JOHANNA JUDITH

Sustentada y aprobada ante el siguiente Jurado:

Dr. José Leonor Ruiz Nizama : Presidente

Dr. Félix Alejandro Bonilla Rodríguez : Secretario

Dr. Luis Alberto Chunga Olivares : Miembro

Dr. Víctor Hugo Duran Herrera : Miembro

Mg. José Luis Portugal Villavicencio : Asesor

Según Libro N° 01 de Acta de sustentación por ciclo taller de tesis para la obtención del Grado de Maestro de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, con Acta de sustentación N° 021 del 28 de Junio del dos mil dieciocho.

DEDICATORIA

“A Dios por ser nuestro guía y darnos la oportunidad de culminar la presente investigación”

A nuestros amados Padres:

PEDRO ALEJANDRO BARRUETO HORNA

Y

CARMEN ELIZABETH BRAMBILLA DE BARRUETO

CESAR ARTURO ROMERO INFANTE

Y

MILAGROS JUDITH AZABACHE DE ROMERO

Nuestra eterna gratitud por su sacrificada labor,
Apoyo, buenos consejos y buen ejemplo, la
Cual hizo posible culminar la presente investigación.

A nuestros queridos hermanos:

**DIANA.MARIYOLI, ALEJANDRA, CESAR,
ARTURO, JOSE ALBERTO Y CAROLINA**

Por su constante apoyo para la
Culminación de la presente investigación.

A nuestros abuelitos

YOLANDA, ARNULFO Y AUGUSTO

Para ellos
Nuestra gratitud eterna por que
Alentaron nuestra voluntad de superación.

A nuestros Sobrinos: **ANDREA
ARANZA
JIMENA
VICTOR ALEJANDRO
DOMINIC, MARIA ALEJANDRA,
RODRIGO, JOAQUIN Y VALENTINA.**

A nuestros familiares y amigos que de una u otra manera contribuyeron a la
realización del presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Gracias a todas y cada una de las personas que participaron en la investigación realizada, ya que invirtieron su tiempo y conocimientos para ayudarnos a terminar con la maestría y completar el trabajo de tesis. Especialmente a nuestra tía Yolanda Brambilla, a nuestros primos Jessica Brambilla y Max Monteiro de Carvalho y nuestro querido tío Javier Enrique Romero Infante.

Vaya, mi agradecimiento a mi primo el coronel FAP Edgardo Barrueto Plaza por dame la oportunidad de pertenecer a la gloriosa Fuerza Aérea del Perú, por su tiempo y apoyo para culminar mis estudios de maestría y la realización de la tesis.

Nuestro sincero agradecimiento al Magister Portugal, por sus amplios conocimientos y asesoramiento, en la conducción del presente trabajo de investigación en calidad de patrocinador.

A la Universidad Nacional del Callao y en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas que nos dieron la oportunidad de ser parte de ellas.

INDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Identificación del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación	3
1.4.1. Justificación Legal	3
1.4.2. Justificación Teórica	4
1.4.3. Justificación Tecnológica	4
1.4.4. Justificación Económica	5
1.4.5. Justificación Social	5
1.4.6. Justificación Práctica	5
1.4.7. Justificación Metodológica	6
1.4.8. Justificación Personal	6
CAPITULO II	7
MARCO TEORICO	7
2.1. Antecedentes del estudio	7
2.1.1. Investigaciones Internacionales	7
2.1.2. Investigaciones Nacionales	13
2.2. Bases Teóricas	18
2.2.1. Factores Motivacionales	18
2.2.1.1. Motivación	18
2.2.1.2. Tipos de motivación	21

2.2.1.3. Teoría de los dos Factores: Frederick Herzberg:	24
2.2.2. Desempeño Laboral	31
2.2.2.1. Definición	31
2.2.2.2. Formas de evaluación del desempeño laboral	32
2.2.2.3. Objetivos de la evaluación de desempeño	34
2.2.2.4. Docencia	35
2.2.3. Instituto Tecnológico Aeronáutico	39
2.2.3.1. Historia	39
2.2.3.2. Marco legal	40
2.2.3.3. Especialidades del Instituto Tecnológico Aeronáutico	41
2.2.3.4. Estructura orgánica de la Fuerza Aérea de Perú	42
2.2.3.5. Estructura Orgánica del Instituto Tecnológico	43
2.2.3.6. Cultura Organizacional	44
2.2.3.7. Objetivos y Funciones del Instituto	45
2.3. Definiciones de términos básicos	46
CAPITULO III	50
VARIABLES E HIPOTESIS	50
3.1. Definición de las Variables	50
3.2. Operacionalización de las variables	50
3.2.1. Variable independiente	50
3.2.2. Variable dependiente	51
3.2.3. Variable interviniente	52
3.3 Hipótesis	53
3.3.1. Hipótesis General	53
3.3.2. Hipótesis Específicas	53
CAPITULO IV	55
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.1. Tipo de Investigación	55
4.2. Diseño de la Investigación	55
4.3. Población y Muestra	55
4.3.1. Población	55
4.3.2. Muestra	56
4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	56
4.4.1. Técnicas de recolección de datos	56
4.4.1.1. Observación directa	57
4.4.1.2. Realización de encuestas	57

4.5. Procedimiento de recolección de datos	57
4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos	57
4.6.1. Análisis estadístico descriptivo:	58
4.6.2. Análisis estadístico inferencial:	58
CAPITULO V	59
RESULTADOS	59
5.1. Resultados	59
5.1.1. Estadísticos descriptivos	59
5.1.2. Baremación de las variables	60
5.1.3. Normalidad de los datos de cada variable	64
5.1.4. Correlaciones de los datos de cada variable y dimensiones	66
CAPITULO VI	71
DISCUSIÓN	71
6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados	71
6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares	74
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS	82
MATRIZ DE CONSISTENCIA	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Puntajes de motivación laboral de los docentes civiles y militares del Instituto Tecnológico Aeronáutico, 2017	59
Tabla 2 Puntajes de desempeño laboral de los	59
Tabla 3 Baremación de la motivación laboral de los	60
Tabla 4 Baremación de la motivación laboral de los	61
Tabla 5 Baremación del desempeño laboral de los docentes	62
Tabla 6 Baremación del desempeño laboral de los	63
Tabla 8 Pruebas de normalidad	64
Tabla 9 Correlaciones entre las variables factores motivacionales	66
Tabla 10 Correlaciones entre factores motivacionales extrínsecos y	67
Tabla 11 Correlaciones entre factores motivacionales intrínsecos y	68
Tabla 12 Correlaciones entre Competencias y Factores motivacionales	69
Tabla 13 Correlaciones entre Contribución a la institución y Factores	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de Maslow.	20
Figura 2 Organigrama de la FAP	42
Figura 3 Organigrama del Instituto Tecnológico Aeronáutico	43

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Baremación motivación laboral civiles	60
Gráfico 2 Baremación motivación laboral docentes civiles	61
Gráfico 3 Baremación desempeño laboral docentes civiles	62
Gráfico 4 Baremación desempeño laboral docentes militares	63
Gráfico 5 Asimetría factores motivacionales de los	64
Gráfico 6 Asimetría del desempeño laboral de los	65

RESUMEN

La presente investigación se realizó en las instalaciones del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico Maestro de 2da FAP "Manuel Polo Jiménez". Tomándose como referencia la motivación de los docentes militares y civiles con el fin de analizar la relación que existe con su desempeño.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez", para ello fue necesario describir los factores motivacionales con los del desempeño laboral.

El estudio se justificó por tener valor teórico en el que se corroboró los efectos de la variable factores motivacionales que asume la teoría de los dos factores higiene y motivación de Frederick Herzberg. Los factores higiénicos o extrínsecos están relacionados con la insatisfacción y los factores motivacionales intrínsecos están relacionados con la satisfacción en el cargo.

Metodológicamente es de tipo aplicado, diseño no experimental Transeccional, la muestra es no probabilística constituida por 77 docentes militares y 29 docentes civiles. Las técnicas con sus respectivos instrumentos que se utilizaron son: La observación directa con la ayuda de un folder de anotaciones y un cuestionario de escalas actitudinales de Likert. Estableciéndose la validez y confiabilidad mediante la opinión de expertos.

La presente investigación concluye que se ha establecido la relación de la motivación laboral en el desempeño de los docentes militares y civiles del instituto. Corroborándose la teoría de Herzberg.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in the facilities of the Institute of Higher Education Technological Public Aeronautical Master of 2nd FAP "Manuel Polo Jiménez". Taking as reference the motivation of military and civilian teachers in order to analyze the relationship that exists with their performance.

The objective of the research is to determine the relationship between the motivational factors and the job performance of teachers in the maintenance specialties of the Institute of Higher Aeronautical Public Technological Education. "Sub oficial Master of 2da.FAP Manuel Polo Jiménez", for it was necessary to describe the motivational factors with those of the work performance.

The study was justified by having theoretical value in which the effects of the variable motivational factors assumed by the theory of the two factors hygiene and motivation of Frederick Herzberg were corroborated. Hygienic or extrinsic factors are related to dissatisfaction and intrinsic motivational factors are related to job satisfaction.

Methodologically it is of applied type, non-experimental transectional design, the sample is non-probabilistic constituted by 77 military teachers and 29 civilian teachers. The techniques with their respective instruments that were used are: Direct observation with the help of an annotation folder and a questionnaire of Likert attitude scales. Establishing the validity and reliability through the opinion of experts.

The present investigation concludes that the relation of the labor motivation in the performance of the military and civilian teachers of the institute has been established. Corroborating Herzberg's theory.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca exclusivamente en los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico de la Fuerza Aérea del Perú como herramienta para mejorar la Calidad Docente, se realizó la investigación para conocer algunos de los problemas que afronta la educación específicamente las instituciones educativas públicas, y sus consecuencias para el futuro al no ser resueltas, también pretende implementar parte del proceso Administrativo enfocándose en el área de Recursos Humanos como facilitador para la obtención de la calidad Docente.

La situación de las Instituciones Educativas Públicas y de los docentes profesionales y técnicos del país, ha sufrido altibajos a lo largo del tiempo, que ha disminuido la calidad de los alumnos que egresan. Por lo que se plantea la necesidad de analizar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los docentes, fundamentados en las necesidades educativas actuales, logrando el avance educativo, institucional, desarrollo personal y social.

El proceso de enseñanza-aprendizaje es la razón de ser de una institución educativa y resulta obvio señalar que el enfoque a la calidad del trabajo que realizan los docentes es imprescindible y ha permanecido por muchos años en una etapa moderadamente estática.

Los factores motivacionales son aspectos relevantes en los profesionales del área de la educación, en especial de los docentes, pues deben de saber guiar a los alumnos que están a su cargo y entregar una educación de buena calidad. Para ello deben estar motivadas o motivados y satisfechas o satisfechos en su trabajo. Es así como los factores motivacionales son la parte fundamental en la vida de los seres humanos cuando se aplica en cualquier lugar del ámbito laboral, se puede lograr un mejor desempeño de los docentes en su área de trabajo.

Estos factores tratan de los deseos de las personas de hacer las cosas y se consideran importantes o interesantes debido a que a través de ello el ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas organizacionales o personales, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe, es de esta manera que la motivación se define para el estudio como factores que intervienen en la conducta humana y por lo tanto como se relaciona con el desempeño laboral.

El presente estudio intenta revelar como los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes tanto civiles como militares que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico Sub oficial Maestro De segunda FAP Manuel Polo Jiménez, que se ubica en la Base Aérea las palmas en el distrito de Surco para el año 2017 que surgió a partir de la evidencia empírica observada en el desempeño de los docentes del Instituto.

Por esta razón que se ha preparado el trabajo de investigación titulado "Factores Motivacionales y desempeño de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico "Manuel Polo Jiménez"

En el primer capítulo se plantea el problema, objetivos y justificación.

En el segundo capítulo, se desarrollara el marco teórico, definición de términos básicos.

En el tercer capítulo, se mencionan las variables e hipótesis, la operacionalización de las variables y la hipótesis general e hipótesis específicas.

En el cuarto capítulo, se asume la metodología de la investigación, tipo y nivel de investigación, el diseño, población, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el quinto capítulo se establece el cronograma de actividades.

En el sexto capítulo, se realiza la elaboración del presupuesto.

Y finalmente en el séptimo capítulo, se nombra las referencias bibliográficas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del problema

En una institución como el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez", de la Fuerza Aérea del Perú. Los Docentes son la fuente importante para el éxito del trabajo y el logro de metas; sin embargo con el transcurso del tiempo el desempeño de los docentes se ha visto deteriorado por la rutina, el estrés y otros factores externos como: el salario, Las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas de la institución, los beneficios sociales, , el clima de las relaciones entre directivas y los empleados, el tipo de supervisión recibida, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. que influyen en su desempeño, por eso la motivación se constituye en parte elemental para evitar la monotonía laboral.

Los factores motivacionales nacen de una necesidad interior, más que material, tiene como fuerza impulsadora los deseos, los sueños de conquistar, anhelos y lograr metas. En referencia a lo anterior la razón de ser y de vivir de las personas es lo que da significado a las cosas que se construye con la voluntad y el deseo de hacer las cosas. En éste sentido no se consideran los factores motivacionales como algo pasajero, ni estar basado en recibir un salario, es necesario reconocer, que el recurso humano es la clave para alcanzar el éxito de una organización y principalmente en las instituciones como el Instituto Tecnológico Aeronáutico.

Los recursos humanos (los Docentes), proporcionan servicios en instituciones tanto públicas como privadas, en algunas de ellas con jefaturas que generalmente solo se interesan por la productividad, olvidando aquellos aspectos que hacen que el docente se sienta satisfecho del trabajo que realizan y esto incide directamente en la enseñanza que se le da a los alumnos.

Actualmente existe un creciente interés y preocupación de los jefes de por mejorar el entorno en que se desempeñan los docentes, pero aun así existe alguna evidencia que los docentes están insatisfechos en su trabajo y tienden a sufrir todo tipo de problemas, como por ejemplo , problemas de salud, Cardiopatías, estrés laboral entre otros. Estos problemas físicos provocarán, ausentismo, rotación de personal, gastos médicos para el docente e influir en el entorno familiar del docente. Estos aspectos son relevantes en los docentes del Instituto pues ellos deben estar satisfechos en su trabajo y de esta forma otorgará una enseñanza de calidad a los alumnos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez"?

1.2.2. Problemas Específicos

P1: ¿De qué manera los Factores Motivacionales Extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes?

P2: ¿De qué manera los Factores Motivacionales Intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes?

P3: ¿De qué manera las Competencias se relacionan con los Factores Motivacionales?

P4: ¿Cómo la Contribución a la Institución se relaciona con los Factores Motivacionales?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez"

1.3.2. Objetivos específicos

O1: Comprobar si los Factores Motivacionales Extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes

O2: Determinar si los Factores Motivacionales Intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes

O3: Analizar si las Competencias se relacionan con los Factores Motivacionales

O4: Determinar si la Contribución a la Institución se relaciona con los Factores Motivacionales

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Legal

La presente Investigación se presenta de acuerdo a la aplicación y cumplimiento del reglamento de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao según la Ley universitaria N° 30220, art 43 al 47 y según el estatuto de la Universidad Nacional del Callao Art.84-89 y 191 al 205.

1.4.2. Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico es importante porque para poder entender el problema se necesitan analizar las teorías que las sustentan como por ejemplo se evaluó la aplicabilidad que tiene la teoría de dos factores de Herzberg quien enfatiza que son los factores motivacionales los determinantes del desempeño laboral. Herzberg plantea la existencia de estos dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

- a) Factores motivacionales Higiénicos o factores extrínsecos.
- b) Factores motivacionales o factores intrínsecos.

En cuanto al desempeño laboral Robbins, Stephen y Coulter lo definen como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

1.4.3. Justificación Tecnológica

La presente investigación se enfoca exclusivamente en los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico como instrumento para enriquecer la enseñanza del Docente, se realizó la investigación para conocer algunos de los inconvenientes que afronta la educación, específicamente las instituciones educativas públicas, y sus incidencias en el futuro al no ser resueltas, también pretende llevar a cabo parte del proceso Administrativo enfocándose en el área de

Recursos Humanos como facilitador para conseguir el buen desempeño del Docente.

1.4.4. Justificación Económica

Con la presente investigación se puede tener una idea del nivel de motivación de los docentes, quienes al sentirse bien se esforzarán para mejorar su labor dentro de la Institución. Los cambios en sus actitudes y conductas servirán para elevar la calidad de su desempeño.

1.4.5. Justificación Social

Como consecuencia del entendimiento del comportamiento de las variables motivación y desempeño laboral y la incidencia de la primera en la segunda variable se busca proponer mejoras en la efectividad de los talleres motivacionales a fin de incrementar la motivación y el desempeño de los docentes al tiempo que se contribuye a elevar los estándares de calidad de la educación en el Instituto Tecnológico Aeronáutico.

1.4.6. Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico, el resultado que se alcanzará permitirá encontrar soluciones concretas a los problemas ya planteados con respecto al personal docente y la motivación para mejorar el desempeño laboral de los docentes.

1.4.7. Justificación Metodológica

Metodológicamente se emplearán las encuestas y la observación directa, que nos ayudará a analizar el problema de la investigación.

1.4.8. Justificación Personal

Ampliar nuestro horizonte cultural y de conocimientos para nuestro desempeño profesional y obtener el grado académico de Maestro en Administración Estratégica de Empresas en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, mediante la modalidad de sustentación de tesis.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Investigaciones Internacionales

Jiménez, C.(2014), En la tesis para optar el grado académico de magister en Psicología titulada *“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”* Desarrollada en la Universidad Católica de Colombia”

RESUMEN:

Tuvo como objetivo identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C. La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Considerando los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos

CMT, CELID y la evaluación de desempeño de la institución educativa.

CONCLUSIONES:

- a) Que no existe una relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente, confirmando los resultados obtenidos por Eres (2011), Murisha (2011), Curren & Marques – Quinteiro (2009).
- b) Respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos se puede observar que el desempeño laboral tienen una correlación significativa con toda la motivación interna como un solo constructo, similar a los datos obtenidos por Cabezas & Ramos (2012), Añez (2006), Marín & Velasco (2005), Wilman & Velasco (2011), Vásquez (2012) y Widyaningrum, (2011). Al comparar los motivadores internos con los externos, los primeros son activadores de comportamiento y, por ende, de desempeño en el campo laboral como lo relacionan Steers, Portes & Bigley (2003), Cruz, Pérez & Cantero (2011) y Ryan & Deci (2000).
- c) La evaluación de desempeño docente dio de resultado que la evaluación y la metodología es lo más destacado, similar a los resultados de la investigación de Vásquez (2012), se sugiere utilizar métodos cualitativos con directivos y estudiantes para acceder a una información más detallada.
- d) En la investigación se encontró que el desempeño está correlacionado inversamente con la estimulación intelectual, es decir, a los directores de programa les falta promover la creatividad y la posibilidad de que los docentes presenten ideas nuevas y de mejoramiento.

La investigación de Jiménez, entre otras, aborda las variables desempeño y motivación que son las dos variables, objeto del presente estudio, en una organización de servicios educativos universitarios y país con diferente cultura y concepción ideológica.

Mejia,S.(2014), En la tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia del Talento Humano titulada "**Factores Motivacionales presentes en Docentes de una Institución Educativa Pública del sector Norte de la Dorada y su relación con el clima laboral**" desarrollada en la Universidad de Manizales-Colombia.

RESUMEN:

Tuvo como objetivo central identificar la relación entre los factores motivacionales presentes en los docentes de una Institución Educativa Pública del sector norte de la Dorada con el clima laboral de tal institución para plantear estrategias de intervención desde la gerencia del talento humano. En la presente tesis se encuentra un análisis sobre el estado del clima laborable de las instituciones educativas, así como de los factores motivacionales presentes en el perfil motivacional de los docentes que en ella laboran y qué tipo de relación existe entre ambas variable.

Para lograrlo se analizaron los factores motivacionales presente en los docentes, a través del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) realizado por el psicólogo Colombiano Fernando Toro Álvarez en 1984. Y un cuestionario que permite medir el clima organizacional o clima laboral llamado TECLA, el cual fue construido por Hoyos y Bravo en 1974, en la universidad de los Andes de Bogotá, ambos instrumentos cuentan con niveles significativos de confiabilidad y validez.

CONCLUSIONES:

- a) Los factores motivacionales presentes en los docentes están muy relacionados con la motivación externa, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente, lo que hace que los programas que se generen para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano; ya que siempre habrán condiciones externas que pueden tornarse frustrantes, pero si el mecanismo de motivación del docente está centrado en la autorrealización, en el desarrollo personal y en su propio crecimiento, éstos eventos que se podrían percibir como adversos en determinado momento, no generarían el mismo impacto en la motivación del docente.
- b) Los niveles de motivación hallados en general en la población muestran que estarían dentro del rango promedio, pero vulnerables a la frustración en aquellos puntajes en donde se esperaría un nivel un poco más elevado.

En la presente investigación Mejía aborda las variables Motivacionales en docentes de una Institución Educativa Pública, objeto del presente estudio.

Veliz, V. (2016) En la tesis para optar el Título de Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada **"Factores motivacionales presentes de los docentes del colegio particular mixto Imperial."** Desarrollada en la Universidad Rafael Landívar- Guatemala.

RESUMEN:

Tuvo como objetivo general identificar cuáles son los factores motivacionales presentes en los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán A.V. En la presente investigación se utilizó el cuestionario MbM elaborado por Marshall Sashkin, que consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar lo que el colaborador piensa sobre su trabajo y vida laboral. Se debe decidir en qué medida las veinte afirmaciones que aparecen en la siguiente página describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos. Esto con el objetivo de evaluar el conocimiento sobre cuáles son los factores motivacionales de los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán, A.V.

CONCLUSIONES:

- a) En la presente investigación se determinó que los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial demandan en orden de prioridad, los factores motivacionales como: la autorrealización, autoestima, la necesidad de protección y seguridad y por último la necesidad social y de pertenencia siendo estos el impulso para el buen desempeño de sus funciones dentro de la institución.

- b) Los niveles que establecieron los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial fueron de esta manera; la autorrealización con un porcentaje del 28%, siendo esta la más importante para los docentes, por lo que para ellos es primordial poder llegar alcanzar todas las metas trazadas, como una segunda prioridad, con un 25% la necesidad de autoestima, por lo que los docentes establecieron que es de su agrado que su labor sea reconocida, con un 24% la necesidad de protección y seguridad que los docentes establecen para mantener una seguridad económica y un nivel de vida satisfactorio, y por último la necesidad social y de pertenencia con un 23% donde los docentes demostraron que no es tan significativo interactuar con sus demás colegas, sin embargo, es una necesidad que se debe tomar en cuenta para lograr buenas relaciones de equipo.
- c) Se identificó que la necesidad social y de pertenencia para los docentes mostraron poco interés para interactuar con otros compañeros de trabajo en relaciones duraderas.
- d) Se determinó que la autorrealización es la más importante y con el porcentaje más alto, que es igual al 28% del total de población de los docentes encuestados, reflejan que están necesitados de la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por ser todo lo que ellos desean alcanzar como personas, como prioridad número 1.
- e) Se identificó la necesidad de autoestima como el segundo de la lista de los factores más importantes que reflejan los docentes, ya que la mayoría se sienten motivados por la búsqueda de su valor como individuos.

La investigación de Veliz, entre otras, aborda la variable Factores Motivacional que es una variable objeto del presente estudio, en una organización conformada por docentes del colegio particular mixto imperial.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Barriga,R (2016), en la tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, titulada "*Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María -Lima, 2016"* desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

RESUMEN:

Tuvo como objetivo central establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016. En cuanto a su metodología, se consideraron los criterios de una investigación de campo de carácter descriptivo, bajo un diseño transaccional descriptivo, teniendo una población de dieciocho (18) docentes para la primera fase de observación y veinte cinco (25) padres y representantes para la segunda fase, lo que hace un total de veinte siete (27) sujetos para la muestra. Tomando como muestra doce (12) docentes y quince (15) padres y representantes.

CONCLUSIONES:

- a) Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se

relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016.

- b) Se ha demostrado que existe relación entre el talento humano en el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,684, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se RECHAZA la hipótesis Nula y se ACEPTA la alterna: el talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima.
- c) Se ha demostrado que existe relación entre el diseño organizacional en el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es MODERADA de 0,577, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza. Jesús María. Lima 2016.
- d) Finalmente se ha demostrado que existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,646 equivalente a una BUENA correlación y el p_ valor es de 0,01 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza. Jesús María. Lima 2016.

Pérez, H. (2012), En la tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, Mención evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, titulada ***“Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”*** desarrollada en la *Universidad San Ignacio de Loyola*.

RESUMEN:

Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec – Ventanilla, según la metodología empleada en el estudio, se consideró una muestra de 100 docentes, lo que permitió reflejar el estado actual del clima institucional y su relación con el desempeño docente, en el ámbito de las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla, de manera que analizando las variables clima institucional y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,46, correlación media entre las variables, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular del clima institucional y una percepción de muy buena a buena del desempeño docente de manera que se puede interpretar como correlación positiva media.

CONCLUSIONES:

- a) Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- b) Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

- c) Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- d) Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- e) Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

La investigación de Perez aborda la variable desempeño que es una variable objeto de la presente investigación.

García H., Segura A. (2014) En la tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación, con mención en gestión e innovación educativa titulada *"El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay-2013"* desarrollada en la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

RESUMEN:

Tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. El presente trabajo de investigación tiende al mejoramiento del clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Cajay, provincia de Huarí, región Áncash, con miras a brindar un mejor servicio a la comunidad educativa. Se consideraron dos variables: clima organizacional y desempeño docente. Dentro de la variable clima organizacional se miden tres dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación; y dentro de la variable desempeño docente se miden: diversificación curricular, planificación y evaluación. Todos estos aspectos son muy

importantes para una buena organización de las instituciones. De ahí que el propósito del estudio fue conocer la realidad de las instituciones educativas del distrito de Cajay para proponer una transformación y cambio en los integrantes de la comunidad educativa. En cuanto a la muestra Como la población es muy pequeña, la muestra estuvo conformada por el 100% de sujetos. El instrumento aplicado es un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, 15 por cada variable.

CONCLUSIONES:

- a) Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.
- b) Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.
- c) Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los niveles alto y muy alto, la evaluación es principalmente de nivel alto. Las relaciones

interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.

- d) El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay está entre los niveles alto y regular, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar el nivel de comunicación. La investigación de García y Segura entre otras, aborda la variable de desempeño laboral que es objeto del presente estudio, en las instituciones educativas del distrito de Cajay con concepción ideológica similar de alguna forma.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Factores Motivacionales

2.2.1.1. Motivación

Explicar que se entiende por motivación no es sencillo, y en psicología existen múltiples teorías que tratan de delimitar qué mueve a un sujeto a actuar, de qué depende su conducta. Precisamente, es en este punto donde empiezan los problemas, ya que cada teoría “creará” su propio concepto, por ejemplo, necesidad, instinto para explicar el comportamiento. Esto hace que existan por ejemplo, distintas clasificaciones de las necesidades, o Listas interminables de instintos que varían de autor a autor. (Alejandro Mollá, 2014)

Equipo Editorial Nóstica (2016) La palabra motivación se deriva del vocablo latino "Movere", que significa mover. Podemos, entonces definir a la motivación como: "El impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado"

Según Stoner (1996) define la motivación como "Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen"

Por su parte, **Chiavenato (2000)** la define como "el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que los rodea", Según Chiavenato para una que persona este motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Abraham Maslow, Psicólogo Estadounidense nacido en 1908, desarrollo una interesante teoría de la Motivación en los seres humanos, establece una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, esta se ha representado en forma de "La Pirámide de Maslow".

Fuente: <http://lolamardiz.blogspot.com>

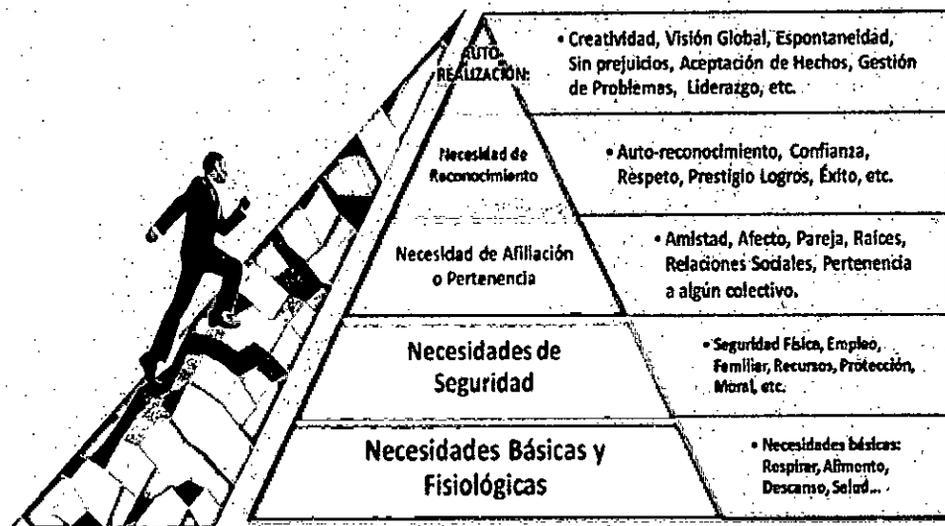


Figura 1 Pirámide de Maslow.

Según Maslow un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (Más bajas en la pirámide, antes de buscar las de más alto nivel).

Podemos señalar que las teorías de la motivación desarrolladas por Maslow y por Herzberg, presentan puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio y variado sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (Necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, aunque incluyen algunas de tipo social), en tanto que los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias. El estudio se fundamentara en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. Esta teoría es importante como base conceptual para los estudios de la motivación y desempeño, porque tiene sentido cuando se aplica en el ambiente laboral del personal de docentes.

2.2.1.2. Tipos de motivación

Según la psicología tenemos los siguientes tipos de motivación:

a. Motivación extrínseca:

Es un tipo de motivación transitoria que se refiere a la energía que aparece para llevar a cabo una determinada conducta con el objetivo de obtener algún beneficio externo, aunque esa actividad no es experimente como intrínsecamente interesante.

Muchas veces hacemos cosas que no son de nuestro agrado, pero si las realizamos sabemos que va a llegar una recompensa importante para nosotros. Esto sería básicamente la motivación extrínseca.

b. Motivación intrínseca:

La motivación intrínseca está centrada en el propio individuo, y se refiere a llevar a cabo una conducta porque resulta interesante, placentera o agradable para la persona. De esta forma, la actividad se realiza por una satisfacción inherente en vez de presiones o recompensas externas.

Las fuerzas que suelen mover a las personas en este tipo de motivación son la novedad, la sensación de reto o desafío, o el valor estético para esa persona.

c. Motivación positiva:

Se trata de comenzar una serie de actividades con el fin de lograr algo que resulta deseable y agradable, teniendo una connotación positiva. Se acompaña de un logro o bienestar al hacer la tarea que refuerza la repetición de dicha tarea.

d. Motivación negativa:

La motivación negativa conlleva la realización de conductas para evitar resultados desagradables. Por ejemplo, fregar los platos para evitar una discusión o estudiar para evitar el suspenso de una asignatura.

Este tipo de motivación no es muy recomendable porque a largo plazo no es tan efectiva y causa malestar, ansiedad. Provoca que las personas no estén centradas en la tarea y deseen hacerla bien, sino en evitar la consecuencia negativa que posiblemente aparezca si no la realizan.

e. Amotivación o desmotivación:

El individuo carece de intención de actuar. Esto ocurre porque no tiene importancia para él una actividad concreta, no se siente competente para llevarla a cabo, o cree que no obtendrá el resultado que desea.

f. Motivación primaria:

Se refiere a la actuación del individuo por mantener su estado de homeostasis o equilibrio en el organismo. Son innatos, ayudan a la supervivencia, se basan en la cobertura de necesidades biológicas y están presentes en todos los seres vivos.

Como motivos desencadenadores de la conducta entrarían el hambre, la sed, el sexo y el escape del dolor. Otros han introducido incluso, la necesidad de oxígeno, de regular la temperatura corporal, de descanso o sueño, eliminación de los residuos, etc.

De todas formas, en los seres humanos es más complejo, de hecho, han criticado la teoría que sustenta este tipo de motivación ya que a veces las personas disfrutan con la exposición al riesgo o provocar un desequilibrio en su estado

interno (como ver películas de acción o miedo o acudir a parques de atracciones).

g. Motivación social:

Esta es la que está relacionada con la interacción entre individuos, e incluye la violencia o agresión, que se da si existen ciertas claves externas que la desencadenan o bien, provienen de frustraciones.

La motivación por la violencia puede aparecer por aprendizaje, es decir; porque esas conductas se han recompensado en el pasado, han evitado experiencias negativas o han sido observadas en otras personas que suponen un modelo a seguir para nosotros.

Dentro de este tipo de motivación se encuentra también la afiliación o el gregarismo, que suponen esas conductas que se llevan a cabo para conseguir pertenecer a un grupo o mantener el contacto social porque éste resulta adaptativo y muy valorado por el ser vivo.

Por otro lado, también está el hacer ciertas tareas para conseguir el reconocimiento y aceptación de otras personas o lograr poder sobre éstas, alcanzar seguridad, adquirir bienes que te establecen en una posición privilegiada respecto a los demás, o simplemente saciar la necesidad de establecimiento de vínculos sociales.

2.2.1.3. Teoría de los dos Factores: Frederick Herzberg:

Frederick Herzberg formulo la teoría de los factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Baso su teoría en el sentido de que existen dos tipos de factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o factores intrínsecos que orientan el comportamiento de las personas.

a) Factores higiénicos o factores extrínsecos

Estos factores se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, la política y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y los empleados, los reglamentos internos, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que, tradicionalmente, los factores higiénicos apenas si eran tomados en cuenta en la motivación de los empleados para lograr que las personas trabajaran más, puesto que el trabajo era considerado una actividad desagradable, era necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aun otros incentivaban el trabajo de la personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho

tiempo. Cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan la satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la Insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. Chiavenato, I., (1999)

Principales factores higiénicos o extrínsecos

Salario:

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión.

Tipos de salario

a) Salario por unidad de obra: Es el que se recibe en función de la cantidad de trabajo realizado. No importa el tiempo empleado. Lo importante es que la obra haya finalizado para poder recibir el pago.

b) Salario por unidad de tiempo: En este caso, en cambio, lo que determina el salario es el tiempo empleado durante la realización de una tarea: un día, una semana, un mes, un trimestre, un semestre o incluso un año.

c) Salario mixto: Aquel que encuentra una vía intermedia entre el salario por unidad de obra y el salario por unidad de tiempo.

d) Salario nominal: Es uno de los salarios más habituales. Se establece en el contrato refrendado por el trabajador y la empresa. Retribuye un cargo o plaza específica. Es el que comúnmente denominamos 'nómina'.

e) Salario en metálico: Es el que se paga con la moneda legal y en vigor del lugar en el que se realiza el trabajo. La persona que lo recibe tiene la facultad de realizar pagos en efectivo o 'en metálico'. Esta modalidad de salario se ha visto reducida considerablemente en las últimas décadas con el auge de los recursos digitales y el servicio de banca online de las entidades bancarias.

f) Salario en especie: Es aquel que se paga con medios o bienes diferentes al dinero. Por ejemplo con ropa, artículos para el hogar, comida, bonos o incluso con bienes inmateriales y servicios como el alojamiento o las clases a domicilio.

Cómo las empresas fijan el salario a un trabajador

Fijar el sueldo de los colaboradores de una organización no es tarea fácil. El área de Recursos Humanos debe tener en cuenta varios criterios para determinar el valor de un puesto laboral.

Uno de los principales criterios a tomar en cuenta, es que el salario cumple un papel motivador en el trabajador. Es decir: a mayor sueldo el trabajador se sentirá mejor retribuido y por ende será más eficiente y productivo.

A pesar de ello, las empresas tienen que establecer salarios de acuerdo al mercado, funciones y objetivos del puesto. Esto requiere de investigación, tiempo y dinero que pueden ser simplificados a través de una solución de gestión empresarial de capital humano, señala Paola del Carpio, gerente comercial de Recursos Humanos de Ofisis (Compañía de Software de gestión empresarial).

Algunos puntos son los siguientes:

1. Bandas salariales. Para que una empresa pueda definir el valor de un puesto de trabajo lo primero que debe establecer es un rango presupuestal para cada nivel. Esto permite considerar aspectos de reconocimiento en casos particulares. Por ejemplo, el sueldo de un jefe de mando medio puede oscilar entre S/ 4,500 y S/ 6,500. Esa banda da la posibilidad de establecer el sueldo de acuerdo a las características del colaborador.

2. Funciones del puesto. Para establecer el salario de un colaborador, las funciones del puesto tienen que estar predeterminadas. Se evalúa de acuerdo al esfuerzo, responsabilidad y habilidades. Para determinar la escala salarial

de puesto a puesto también se tienen que detallar las diferencias esenciales entre los cargos, tanto cualitativa como cuantitativamente.

3. Equilibrio empresarial. La especialista sostiene que se debe tener en cuenta la capacidad competitiva de la empresa. "No sería posible establecer altos sueldos si la empresa no está creciendo como debería", menciona.

Beneficios sociales:

Son aquellos reconocimientos que las empresas deben ofrecer por ley a sus trabajadores por el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa o institución, los beneficios que se ofrecen son EsSalud, seguro médico privado en la Fuerza Aérea del Perú tenemos el hospital central y vacaciones.

Normas laborales:

Son las reglas de conducta como reglamento de trabajo y reglamento interno, que rigen el comportamiento laboral que consideren importante las empresas o instituciones.

Condiciones físicas:

Es el estado en que se encuentran las instalaciones que cubran las necesidades y expectativas de los trabajadores, que pueden ser herramientas de trabajo y de oficina como son: muebles, equipos, útiles de oficina.

Condiciones ambientales:

Es el ambiente que rodea al docente mientras desempeña un cargo específico se divide en social, psicológico y ambiental.

b) Factores Motivacionales o factores intrínsecos.

Se relacionan con el contenido del cargo y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren a lo que hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Sin embargo, los cargos se han definido tradicionalmente buscando atender los principios de eficiencia y economía, sin tener en cuenta el desafío y la oportunidad para la creatividad del individuo, ante lo cual pierden significado psicológico para quien lo desempeña, y crean un efecto desmotivador que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, pues la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones de Herzberg el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable: cuando son óptimos, provocan la satisfacción en las personas, cuando son precarios, la impiden. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también de satisfacción.

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Según el " el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción".

En otros términos, la teoría de los factores de Herzberg afirma que:

- La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la

persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.

- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, el salario, los beneficios sociales, la supervisión, los compañeros y el contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de satisfacción.

Desarrollo Personal

- Crecimiento Individual:

Son las actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la empresa o institución.

- Necesidad de autorrealización:

Se refiere al impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, y estar en una constante lucha por tener éxito, y su gran deseo es de hacer mejor las cosas. El éxito no lo quieren por suerte, sino que lo buscan a través de su trabajo.

Reconocimiento laboral

Incentivos:

Es un estímulo que se ofrece a una persona como premios y reconocimientos que las motiva a alanzar por propia voluntad determinados objetivos e induce a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

➤ Desempeño de las tareas

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

➤ Civismo

Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

➤ **Falta de productividad**

Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

2.2.2.2. Formas de evaluación del desempeño laboral

Una buena evaluación del rendimiento de los empleados es necesaria a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador.

En la gestión de los Recursos Humanos, la evaluación del desempeño laboral es clave a la hora de mejorar su rendimiento y conseguir mejores resultados. No sólo eso, una buena evaluación del rendimiento es necesario a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador.

Para poder evaluar de una forma completa y efectiva a tus empleados, tomamos en cuenta estas 4 áreas de desempeño:

1. Su productividad y calidad del trabajo

La productividad es la cantidad de trabajo que un empleado saca adelante durante su jornada laboral. Es importante contar con una plantilla productiva, e incentivar esa productividad facilitando herramientas y procesos de trabajo eficaces.

Eso sí, nunca debemos poner en riesgo la calidad de lo que produce una empresa a favor de la cantidad de trabajo que hace. No debemos olvidar que la calidad de un trabajo es totalmente subjetiva. Medir la calidad del trabajo producido depende mucho del tipo de sector en el que nos movamos así como de las tareas específicas asignadas a cada trabajador.

2. Su eficiencia

La eficiencia es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto. Un trabajador eficiente es aquel capaz de desarrollar sus tareas en el mínimo tiempo posible y con un resultado óptimo. Para ello, es fundamental facilitar a los trabajadores los procesos y herramientas de gestión de proyectos adecuadas.

3. La formación adquirida

Todos sabemos la importancia que tiene la formación en el crecimiento profesional de los empleados, pero también en el de la propia empresa. Un trabajador formado es un trabajador preparado para ayudar a su empresa a alcanzar todos los objetivos que se proponga. Invertir en la formación del empleado es invertir en la propia empresa.

Eventos, charlas, convenciones, congresos, desayunos profesionales... Las posibilidades de fomentar la formación de los empleados son enormes. La clave está en seleccionar en qué áreas formativas necesitamos reforzar la empresa y qué empleados son susceptibles de recibir esa formación.

4. Los objetivos conseguidos

Para el buen rendimiento laboral de los empleados, es importante que conozcan cuáles son sus objetivos: Qué se espera de ellos. Es importante pactar con los empleados unos objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto. Además, no debemos olvidar que es la empresa quien debe facilitar a los empleados toda la formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.

Al final, la clave está en encontrar una forma justa y realista tanto para la empresa como para el empleado de medir la productividad de la compañía.

2.2.2.3 Objetivos de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño de los docentes es la medición sistemática de la actividad laboral que efectúan durante un periodo de tiempo y de su potencial desarrollo en el ámbito de la entidad laboral. Identifica los tipos del problema del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades, los caracteriza y constituye la base para la elaboración del plan de desarrollo, acorde con las necesidades individuales.

En la evaluación del desempeño profesional del docente se realiza un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto formativo y educativo que produce en los discentes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, su participación en el trabajo científico de investigación y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con discentes, directivos, colegas y representantes de la Institución. En tal sentido, la evaluación es integral y continua para asegurar la calidad educativa.

Son objetivos de la evaluación del desempeño docente:

- Mejorar la calidad de trabajo y desempeño académico.
- Proveer al personal académico la información referente a la percepción que la comunidad educativa tiene respecto de su desempeño.
- Identificar las fortalezas y debilidades de la dedicación y actividades del personal académico, en concordancia con la misión Institucional.
- Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica del personal académico.

- Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre los responsables de la actividad académica institucional. (Directiva DIGED 50 - 6).

2.2.2.4. Docencia

a. Enseñanza

La enseñanza es la acción y efecto de enseñar (Instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos), se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien. La enseñanza implica la interacción de tres elementos; como son el profesor, docente o maestro; el alumnos, discente o estudiante y el objeto de conocimiento. La tradición enciclopedista supone que el profesor es la fuente del conocimiento y el alumno, un simple receptor ilimitado del mismo. Bajo esta concepción, el proceso de enseñanza es la transmisión de conocimientos del docente hacia el discente, a través de diversos medios y técnicas.

Sin embargo, para las corrientes actuales como la cognitiva, el docente es un facilitador del conocimiento, actúa como nexo entre este y el estudiante por medio de un proceso de interacción. Por lo tanto, el alumno se compromete con su aprendizaje y toma la iniciativa en la búsqueda del saber.

La enseñanza como transmisión de conocimientos se basa en la percepción, principalmente a través de la oratoria y la escritura. La exposición del docente, el apoyo en textos y las técnicas de participación y debate entre los estudiantes son algunas de las formas en que se concreta el proceso de enseñanza. Con el avance científico, la enseñanza ha incorporado las nuevas tecnologías y hace uso de otros canales para transmitir el conocimiento como el video e Internet. La

tecnología también ha potenciado el aprendizaje a distancia y la interacción más allá del hecho de compartir un mismo espacio físico. (Definición.De, 2017)

b. Pedagogía

La Pedagogía es una ciencia muy compleja y que debe ser vista con cuidado, ya que la pedagogía estudia todo lo relacionado con la educación y la posición de los valores de conocimiento en el ser humano. Derivada de los griegos "Paidon" que significa "Niño" y "Gogos" que quiere decir "Conducir" la palabra Pedagogía nos hace referencia a su visión, evocada netamente a la formación de métodos que garanticen una educación de alto valor. Cuando se habla de Pedagogía en una institución se está haciendo un estudio analítico de los procesos de enseñanza que existen, para reforzar o elaborar mejores estrategias que el ayudaran al niño estudiante a absorber la máxima cantidad de conocimiento posible.

La Pedagogía es hoy en día un término mundialmente conocido, ya que las nuevas generaciones y la aplicación de nuevas tecnologías han conducido al ser humano a una constante carrera por aprender más, y la simplificación o remasterización del formato en la enseñanza ha sido una herramienta clave en la evolución en la educación.

La pedagogía establece bases de crecimiento en la educación, el uso de esta filosofía como aplicación ha servido para restaurar mucho el sistema educativo. Gracias a organizaciones como la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en inglés: United Nations Educational, Scientific and Cultural

Organization) la cual se ha encargado de contribuir a la paz y a la seguridad en el mundo mediante la educación, la ciencia, la cultura y las comunicaciones, se han elaborado importantes estudios y estrategias para llevar a cabo estudios pedagógicos en todo mundo, teniendo énfasis en los países tercermundistas, donde las nuevas culturas de acción y reacción inmediata retraen la educación.

La pedagogía es una ciencia libre a la recepción de otras áreas de estudio, con el propósito de enmarcar resultados y colaborar con la creación de nuevos programas de inclusión educativa que ayuden a los docentes a impartir una mejor enseñanza a los niños, adolescente y estudiantes de todas las edades. Se utilizan materias de Ciencias sociales, historia, y la antropología como referencia para así poder comprender un poco más a la educación más como una filosofía en amplio crecimiento y no como un sistema. (ConceptoDefinición.De, 2017)

c. Perfil del docente de la Fuerza Aérea del Perú

1. Posee excelencia académica y competencia profesional en su especialidad, investigación, cultura general y programas especializados de las asignaturas a su cargo, tanto de la modalidad presencial como virtual.
2. Participa en el diseño curricular y es responsable de la elaboración de los sílabos de las asignaturas a su cargo, así como de su ejecución y evaluación, acorde a la especialidad y al nivel del programa.
3. Muestra eros pedagógico al momento de impartir conocimiento creando un ambiente adecuado para el proceso aprendizaje-enseñanza en diferentes escenarios,

además de propiciar una buena comunicación e intercambio de ideas.

4. Tiene capacidad para transferir conocimientos y actuar como moderador, en técnicas de dinámica de grupos, en las intervenciones de los discentes, en procura de generar nuevos aprendizajes o nuevos enfoques de solución de problemas, en especial respecto a resultados de tareas asignadas.
5. Propicia que el discente diseñe, ejecute, controle y evalúe procesos de su especialidad a afines, lo asesora en: el logro de competencias profesionales, la formulación y ejecución de proyectos de investigación científica y tecnológica en el campo militar aeroespacial, y en la realización de prácticas profesionales.
6. Muestra pleno conocimiento de los avances tecnológicos y científicos requeridos para la enseñanza de las asignaturas o módulos de su responsabilidad, lo que le permite recomendar, a los docentes, fuentes de información de actualidad.
7. Motiva permanentemente al aprendizaje de los discentes y el logro de las competencias propuestas en asignaturas o módulos a su cargo, y por ende del programa.
8. Se encuentra actualizado en nuevas corrientes científicas y educativas y las irradia en su práctica docente.
9. Analiza e interpreta los resultados de su trabajo, a fin de mejorar la calidad de su docencia.
10. Posee integridad y ética profesional capaz de servir de modelo a sus discentes y a los que trabajan en su entorno.
11. Posee conocimiento sobre normas legales y normatividad de la Fuerza Aérea del Perú.

12. Autoevalúa su desempeño y asume una actitud crítica respecto al diseño del programa que monitorea, en especial con fines de mejoramiento continuo y de acreditación. (Directiva DIGED 50 - 4).

2.2.3. Instituto Tecnológico Aeronáutico

2.2.3.1. Historia

Esta Gran Unidad de Educación, fue creada por D.S. N° 003 del 06 de mayo de 1939, toma el nombre de Escuela de Especialistas de Aviación, posteriormente con D.S. N° 006 del 06 de setiembre de 1939, cambia su denominación a Escuela de Suboficiales de Aeronáutica, fijando su sede central en el Histórico Castillo del Real Felipe en el Callao.

En el año 1946, por disposición del Alto Mando del Cuerpo Aeronáutico del Perú (CAP), la Escuela se trasladó a la Base Aérea las Palmas, lugar que fijó su residencia definitiva y que persiste en la actualidad. Con el D.S. N° 008-69-AE del 21 de noviembre de 1969, se crea el Centro de Especialización de la Fuerza Aérea del Perú (CEFAP), en reemplazo de la Escuela de Suboficiales de Aeronáutica.

Con fecha, 01 de enero de 1981 por disposición expresa del Comandante General de la Fuerza Aérea del Perú, reinicia sus actividades como Escuela de Suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú; posteriormente por D.S. N° 036 del 25 de julio de 1991, se cambió la denominación a "Escuela de Suboficiales Manuel Polo Jiménez".

Luego, con CGFA N° 762 del 12 de setiembre del 2011, cambió su denominación a Instituto de Educación Superior Tecnológico Aeronáutico "Suboficial Maestro de 2da. FAP Manuel Polo Jiménez", nombre que lleva actualmente.

Este Instituto de la Fuerza Aérea del Perú desde su creación hasta la fecha ha ido ampliando progresivamente sus instalaciones y equipamiento, acorde con el desarrollo de la aeronáutica y con la modernización de los sistemas y equipos con que cuentan sus aviones y dependencias de la FAP en la actualidad.

2.2.3.2. Marco legal

- Reglamento de la Fuerza Aérea del Perú
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. **Decreto Supremo N° 010-2017-Minedu.**

2.2.3.3. Especialidades del Instituto Tecnológico Aeronáutico

- Abastecimiento
- Administrativo
- Aerofotografía
- Defensa Aérea
- Finanzas
- Fuerzas Especiales
- Informática
- Inteligencia
- Mantenimiento de Aeronaves y sus Sistemas
- Mantenimiento y Operación de Armamento y Equipo Auxiliar
- Mantenimiento Electrónico
- Mantenimiento de Estructuras de Aeronaves
- Mantenimiento de Motores y Unidades de Potencia Auxiliar
- Mantenimiento de Equipos de Apoyo Terrestre, Vehículos Motorizados y Equipos contra Incendio
- Meteorología
- Telecomunicaciones y Tránsito Aéreo

2.2.3.4. Estructura orgánica de la Fuerza Aérea de Perú

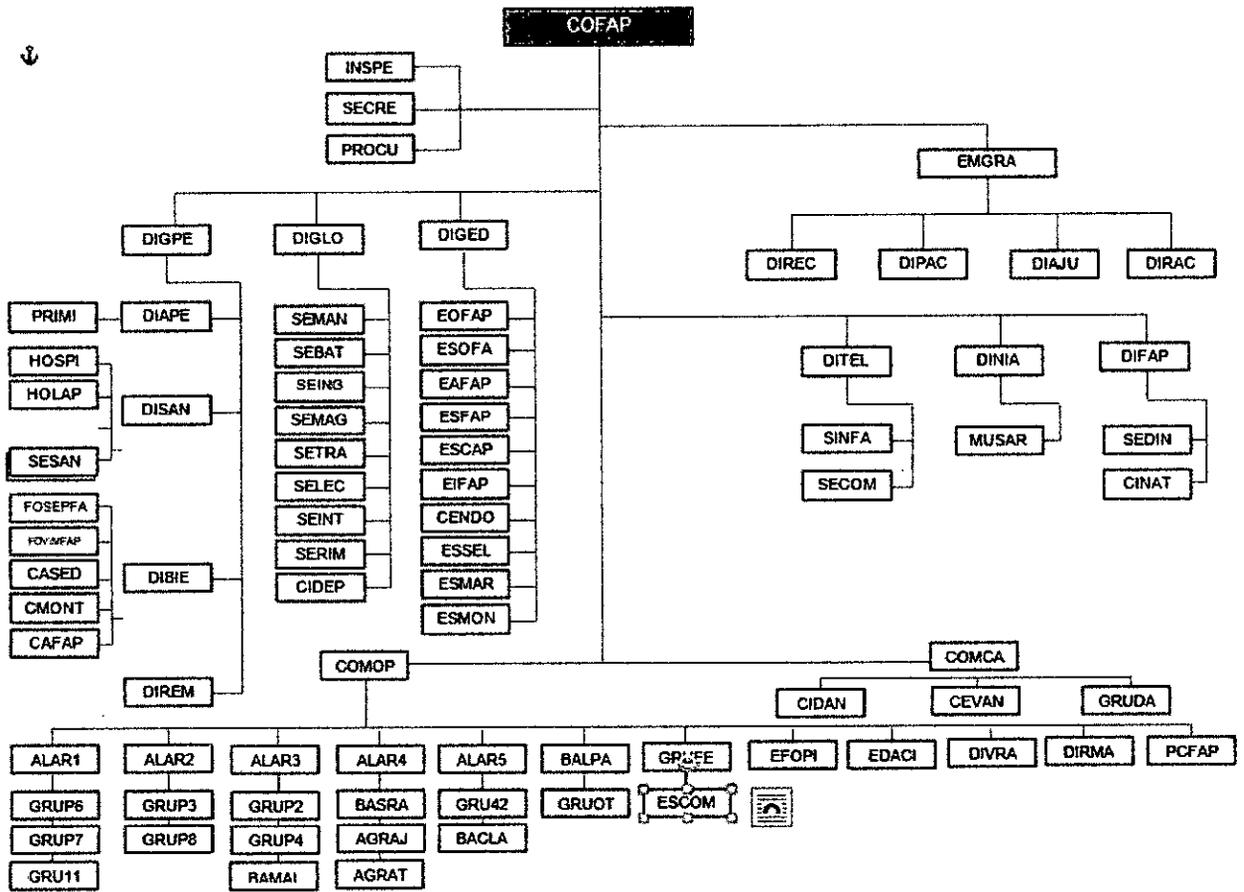


Figura 2 Organigrama de la FAP
 Fuente: <https://www.fap.mil.pe>

2.2.3.5. Estructura Orgánica del Instituto Tecnológico Aeronáutico

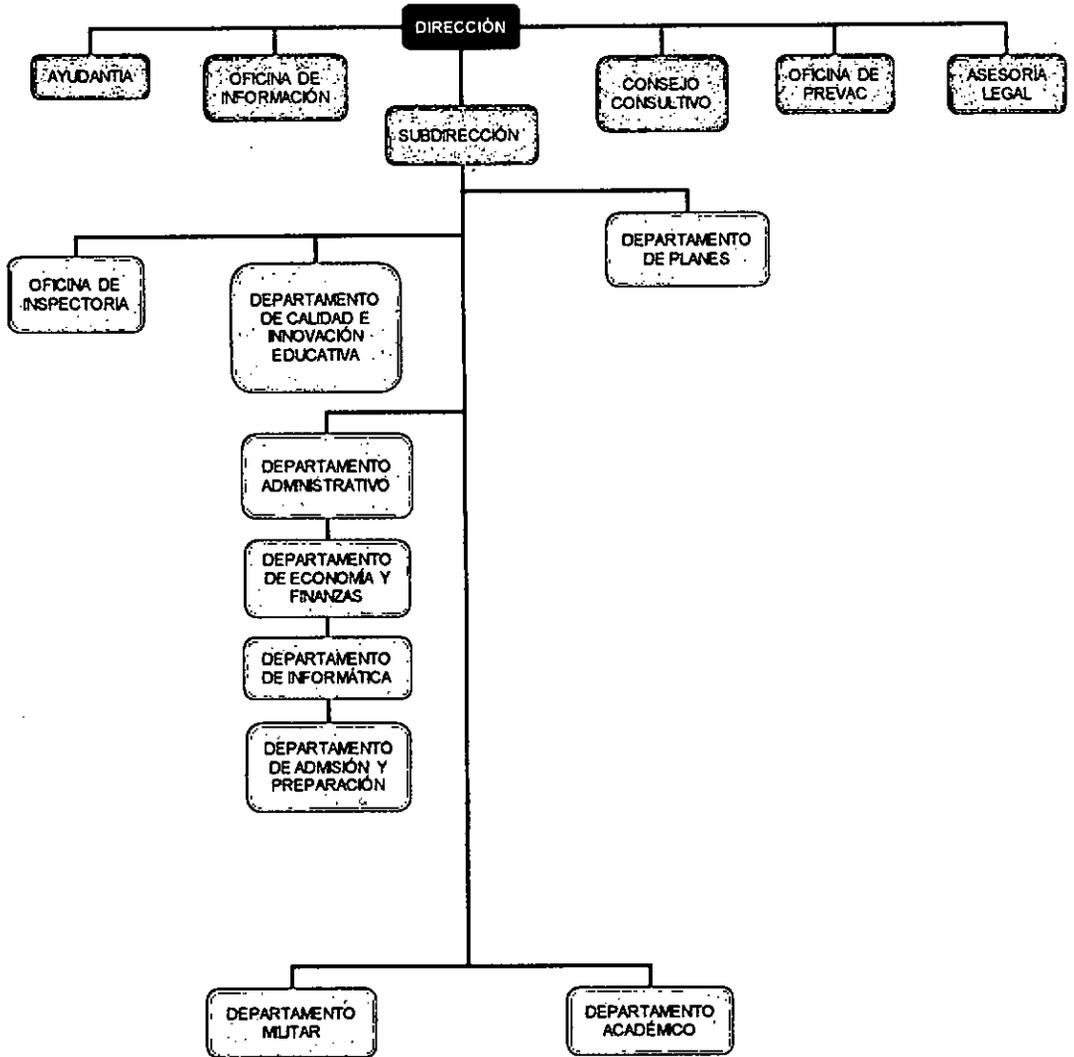


Figura 3 Organigrama del Instituto Tecnológico Aeronáutico
Fuente: <https://www.fap.mil.pe>

2.2.3.6. Cultura Organizacional

Misión

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Aeronáutico Suboficial Maestro de 2da. FAP Manuel Polo Jiménez - tiene la misión de formar integralmente Suboficiales FAP, en los aspectos: Militar, Moral, Psicofísico, Académico y Cultural, dentro de una cultura de innovación y calidad, a fin de asegurar su eficiente y eficaz desempeño en los cargos que le asigne la institución, con una permanente práctica de los valores esenciales de la Fuerza Aérea del Perú.

Visión

Fuerza Aérea moderna, líder en el ámbito aeroespacial, nacional y regional con presencia internacional disuasiva en la paz y decisiva en la guerra.

Valores Institucionales

Integridad Personal

Es la voluntad de hacer siempre lo correcto, Están inmersos los valores de honor, honestidad, responsabilidad, justicia, equidad, valor, respeto, humildad.

Vocación de Servicio

Es la voluntad de anteponer los deberes profesionales a los deseos personales. Están inmersos el cumplimiento de normas, la confianza en el sistema, el respeto hacia los demás y la disciplina.

Excelencia Profesional

Es la voluntad de mejoramiento e innovación continua, que permite contribuir al logro de los objetivos institucionales.

2.2.3.7 Objetivos y Funciones del Instituto

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico "Suboficial Maestro de 2da. FAP Manuel Polo Jiménez" es la unidad orgánica técnico administrativa dependiente de la Dirección General de Educación y Doctrina, cuyo objetivo es formar integralmente a los futuros Suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú, en los aspectos militar, moral, psicofísico, académico y cultural, dentro de una cultura de innovación, calidad y vinculación social, así como formar militarmente a los Suboficiales Asimilados, a fin de asegurar su eficiente y eficaz desempeño en los cargos que le asigne la Institución, con una permanente práctica de los valores esenciales de la Fuerza Aérea del Perú.

Son funciones específicas del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico "Suboficial Maestro de 2da. FAP Manuel Polo Jiménez":

- Formar en las áreas militar, moral, psicofísica, académica y cultural a los Alumnos de ingreso regular y al personal de Tropa Reenganchado que en cumplimiento a las normas legales vigentes, ingresa a la Institución para seguir la carrera militar, en concordancia con los perfiles profesionales y los planes de estudio, para el desempeño de sus funciones profesionales.

- Formar en las áreas militar, moral y psicofísica al personal de Suboficiales Asimilados, en concordancia con el Programa Anual de Educación, para el desempeño de sus funciones profesionales.
- Generar una cultura de investigación y otorgar el Título Profesional Técnico a nombre de la Nación, así como inscribirlo en el órgano competente del Ministerio de Educación.
- Realizar el control y la evaluación mediante instrumentos válidos y confiables que verifiquen el logro de las competencias y los objetivos establecidos en el Programa de Educación del Instituto.

2.3. Definiciones de términos básicos

- a. **Desempeño Laboral.** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo con el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Ecu.Red, 2017).
- b. **Docencia.** Es aquella persona que se dedica de forma profesional a la enseñanza. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico (Enciclopedia online, 2018).

- c. Educación.** Puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores (Definición.De, 2017).
- d. Estímulos internos y externos.** Un estímulo es un factor externo o interno capaz de provocar una reacción en una célula u organismo.
- En el caso de los estímulos externos, puede tratarse de cambios físicos, químicos, mecánicos o de otra índole que pueden llamar a los receptores, los cuales pueden transmitir esta percepción al sistema nervioso de los seres vivos, constituyen una información y desencadenan en ellos una respuesta. Los estímulos que llegan a los seres vivos son muy variados, pero a pesar de su diversidad todos se caracterizan por ser específicos, es decir, que cada estímulo solo puede ser recogido por un órgano especial, el receptor, o por tener una determinada intensidad o umbral para que sean capaces de estimular adecuadamente a los órganos receptores, y al ser captados constituyan una información para los seres vivos. (Google sites, 2012).
- e. Estrés laboral.** El estrés laboral o burn-out, corresponde al síndrome de agotamiento profesional. Es muy común y se caracteriza por un estado de fatiga extensa y de desmotivación que viene como resultado de un estrés crónico. (Gent.side, 2016)
- f. Estructura curricular.** Toda entidad educativa (escuela, academia, instituto, universidad) organiza su trabajo de manera que los estudiantes atendidos por ella alcancen un conjunto de objetivos previamente establecidos. El conjunto de estos objetivos, debidamente organizado, recibe el nombre de **estructura curricular**. (Ecología y Enseñanza Rural, 2014)

- g. Evidencia empírica.** La "evidencia empírica" o "evidencia científica" es aquella evidencia que sirve al objetivo de apoyar u oponerse a una hipótesis o teoría científica. (Explorable.com, 2017)
- h. Marco del buen desempeño docente.** El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (Ministerio de Educación, 2017).
- i. Monotonía laboral.** Puede darse por la repetición de secuencias muy cortas y repetitivas de trabajo y repercutir en los factores de riesgo en el trabajo. Un ejemplo claro para este tipo de factor de riesgo es el trabajo en cadena o cuando las condiciones del entorno son iguales o con pocas variaciones. Los procesos que requieren prestar una atención elevada y son monótonos suelen crear problemas de origen psicosocial. Es mucho más difícil para una persona mantener la atención cuando la tarea no es atractiva o estimulante. Para este tipo de trabajos es aconsejable proporcionar capacidad de intervención a la persona para evitar esa monotonía como uno de los factores de riesgo en el trabajo. (Psicoprevent, 2017)

- j. Motivación.** Son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. (Robins & Coulter, 2014)
- k. Proceso Administrativo.** Un proceso administrativo es una serie o una secuencia de actos regidos por un conjunto de reglas, políticas y/o actividades establecidas en una empresa u organización, con la finalidad de potenciar la eficiencia, consistencia y contabilidad de sus recursos humanos, técnicos y materiales. (Significados, 2017).
- l. Recursos Humanos.** Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación), cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Las personas son la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el "todo" que dicha organización necesita. (Definicion.mx, 2017).
- m. Rutina en el trabajo.** Del francés routine, una rutina es una costumbre o un hábito que se adquiere al repetir una misma tarea o actividad muchas veces. La rutina implica una práctica que, con el tiempo, se desarrolla de manera casi automática, sin necesidad de implicar el razonamiento. (Definición.De, 2017).

CAPITULO III

VARIABLES E HIPOTESIS

3.1. Definición de las Variables

➤ **Variable Independiente**

X: Factores Motivacionales

➤ **Variable Dependiente**

Y: Desempeño Laboral

➤ **Variable Interviniente**

Z: Docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico. “Manuel Polo Jiménez”

3.2. Operacionalización de las variables

3.2.1. Variable independiente

X: Factores motivacionales

X1: Factores motivacionales higiénicos o extrínsecos

X1.1: Salario

X1.1.1: Remuneración que percibe en soles

X1.1.1.1: Mensual

X1.2: Beneficios sociales

X1.2.1: EsSalud

X1.2.2: Hospital privado de la Institución

X1.2.3: Vacaciones

X1.3 Normas laborales

X1.3.1: Reglamento de trabajo

X1.3.2: Reglamento interno

X1.4 Condiciones físicas

X1.4.1: Herramientas de trabajo de oficina

X1.4.1.1: Escritorios

X1.4.1.2: Equipos

X1.4.1.3: Útiles de oficina

X1.5 Condiciones ambientales

X1.5.1 Ambiente comfortable

X1.5.1.1: Social

X1.5.1.2: Psicológico

X2: Factores motivacionales intrínsecos

X2.1: Desarrollo personal

X2.1.1: Crecimiento Individual

X2.1.2.: Necesidad de autorrealización

X2.2: Reconocimiento laboral

X2.2.1: Incentivos

X2.2.1.1: Premios

X2.2.1.2: Reconocimientos

3.2.2. Variable dependiente

Y1: Desempeño laboral

Y1.1: Competencias

Y1.1.1: Eficiencia

Y1.1.1.1: Trabajo en equipo

Y1.1.1.2: Nivel de Conocimientos

Y1.1.2: Percepción del nivel de calidad del trabajo

Y1.1.2.1: Control de Calidad

Y1.1.3: Innovación

Y1.1.3.1: Conocimientos y experiencias

Y1.1.3.1: Cambio Organizacional

Y1.2: Contribución a la Institución

Y1.2.1: Compromiso con la Institución.

Y1.2.1.1: Apoyo total

Y1.2.2: Eficacia personal

Y1.2.2.1: Autogestión

3.2.3. Variable interviniente

Z1: Docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

Z1.1: Docentes Militares

Z1.1.1: Género

Z1.1.1.1: Masculino

Z1.1.1.2: Femenino

Z1.1.2: Antigüedad

Z1.1.2.1: 1 a 5 años

Z1.1.2.2: 5 años; 1 día a 10 años

Z1.1.2.3: 10 años; 1 día a más.

Z 1.2: Docentes Civiles

Z 1.2.1: Género

Z 1.2.1.1: Masculino

Z 1.2.1.2: Femenino

Z 1.2.2: Antigüedad

Z 1.2.2.1: 1 a 5 años

Z 1.2.2.2: 5 años; 1 día a 10 años

Z 1.2.2.3: 10 años; 1 día a más.

3.3 Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

H_i: “Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. “Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez”.

H_o: “No existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. “Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez”.

3.3.2. Hipótesis Específicas

H₁: Los Factores Motivacionales Extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes.

H_o: Los Factores Motivacionales Extrínsecos no se relacionan con el desempeño laboral de los docentes.

H₂: Los Factores Motivacionales Intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes

H_o: Los Factores Motivacionales Intrínsecos no se relacionan con el desempeño laboral de los docentes

H₃: Las Competencias se relacionan con los Factores Motivacionales

H_o: Las Competencias no se relacionan con los Factores Motivacionales

H₄: La Contribución a la Institución se relaciona con los Factores Motivacionales.

H₀: La Contribución a la Institución no se relaciona con los Factores Motivacionales.

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de Investigación

Es aplicada ya que a partir de los resultados de la investigación se propondrán programas correctivos de carácter motivacional y la optimización del desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

4.2. Diseño de la Investigación

En la presente investigación se utiliza el diseño no experimental, transeccional. Diseño no experimental por cuanto en el estudio no se manipulan deliberadamente las variables, solo se observan y recopilan datos relacionados con los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes y como se presentan en su ambiente natural para después analizarlos. Transeccional en la medida que esta recolección de datos se efectúa en un momento y espacio de tiempo determinado. (Cáceres, G.2010).

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población

La población de estudio está conformada por los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, Los cuales son 219 y se encuentran distribuidos por 166 Militares y 53 civiles.

4.3.2. Muestra

En el Instituto Tecnológico Aeronáutico donde se realizará la investigación, la población está conformada por 219 docentes distribuidos en las diferentes especialidades. En tal sentido, se tomarán los docentes designados a las especialidades de mantenimiento los cuales son 77 docentes militares y 29 docentes civiles de la población como muestra. Muestra obtenida entre el 14 de octubre al 02 de diciembre del 2017.

4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas de recolección de datos

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Observación directa	Folder de anotaciones
Realización de encuestas	Encuestas por escalas actitudinales

Adicionalmente se incluirán la Revisión de:

- Libros
- Revistas
- Tesis
- Internet
- Fichas
- Resúmenes
- Fotocopias

4.4.1.1. Observación directa

Vamos a utilizar esta técnica que consiste en la observación del problema de la investigación, tomar información y registrarla en el folder de anotaciones para su posterior análisis.

4.4.1.2. Realización de encuestas

Se realizara las encuestas según las escalas actitudinales de Likert, que es una herramienta de medición que, a diferencia de preguntas dicotómicas con respuesta si/no, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos. La escalara de Valoración sería:

TD: Totalmente en Desacuerdo.

ED: En desacuerdo.

I : Indeciso. (Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo).

DA: De acuerdo.

TA: Totalmente de Acuerdo.

4.5. Procedimiento de recolección de datos

Lo que se utilizara en el procedimiento para la interpretación es la escala de Likert; los datos obtenidos serán presentados en cuadros estadísticos, cuyos resultados serán analizados e interpretados para su planteamiento final.

4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos

Los datos se analizan a través del programa SPSS 20.0, mediante el cálculo porcentual y las medidas de tendencias central (la media, mediana, moda) y medida de variabilidad (desviación estándar).

4.6.1. Análisis estadístico descriptivo:

Media

$$\bar{X} = \frac{\sum_i^n a_i}{n} = \frac{a_1 + \dots + a_n}{n}$$

Mediana Valor de la variable que deja el mismo número de datos antes y después que él, una vez ordenados estos.

Moda Valor con una mayor frecuencia en una distribución de datos.

Desviación estándar

$$S = \sqrt{\frac{\sum a_i^2}{n-1} - \frac{(\sum a_i)^2}{n}}$$

4.6.2. Análisis estadístico inferencial:

Mediante el cálculo de la estadística inferencial se pudo medir la relación entre las variables y dimensiones mediante la correlación, regresión lineal.

CORRELACIÓN: $r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y}$

REGRESIÓN: $\gamma = \sum B_K X_K + \epsilon$

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados parciales

5.1.1. Estadísticos descriptivos

a. Motivación laboral

Tabla 1

Puntajes de motivación laboral de los docentes civiles y militares del Instituto Tecnológico Aeronáutico, 2017

	Civiles	Militares
N°	29	77
Media	49.52	59.87
Desviación estándar	4.580	4.733
Mínimo	37	52
Máximo	60	72

Fuente: elaboración propia.

b. Desempeño laboral

Tabla 2

Puntajes de desempeño laboral de los docentes civiles y militares del Instituto Tecnológico Aeronáutico, 2017

	Civiles	Militares
N°	29	77
Media	61.90	70.45
Desviación estándar	5.772	2.678
Mínimo	52	60
Máximo	72	75

Fuente: elaboración propia.

5.1.2. Baremación de las variables

Tabla 3

Baremación de la motivación laboral de los docentes civiles del Instituto Tecnológico Aeronáutico, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10.3
Medio	24	82.8
Alto	2	6.9
Total	29	100.0

Fuente: elaboración propia.

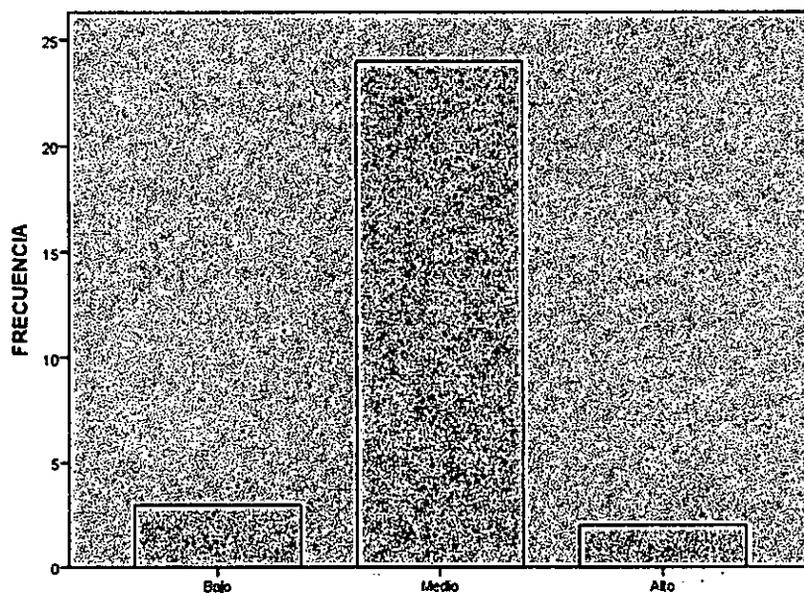


Gráfico 1 Baremación motivación laboral civiles

Análisis:

El 10% de los docentes civiles presentan niveles bajos, el 82.8% presentan niveles promedios y el 6.9% presentan niveles altos de motivación laboral.

Tabla 4

Baremación de la motivación laboral de los docentes militares del Instituto Tecnológico Aeronáutico, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	19.5
Medio	46	59.7
Alto	16	20.8
Total	77	100.0

Fuente: elaboración propia.

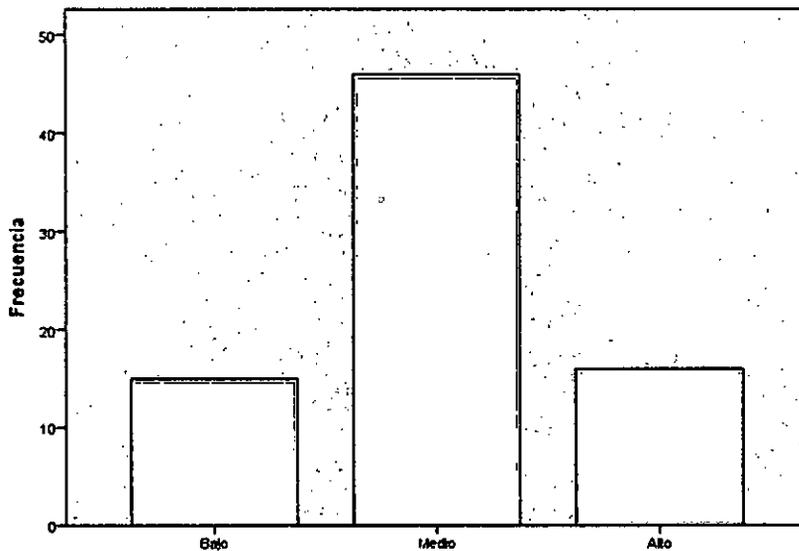


Gráfico 2 Baremación motivación laboral docentes militares

Análisis:

El 19% de los docentes militares presentan niveles bajos, el 59.7% presentan niveles promedios y el 20.8% presentan niveles altos de motivación laboral.

Tabla 5

Baremación del desempeño laboral de los docentes civiles del Instituto Tecnológico Aeronáutico, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	24.1
Medio	15	51.7
Alto	7	24.1
Total	29	100.0

Fuente: elaboración propia.

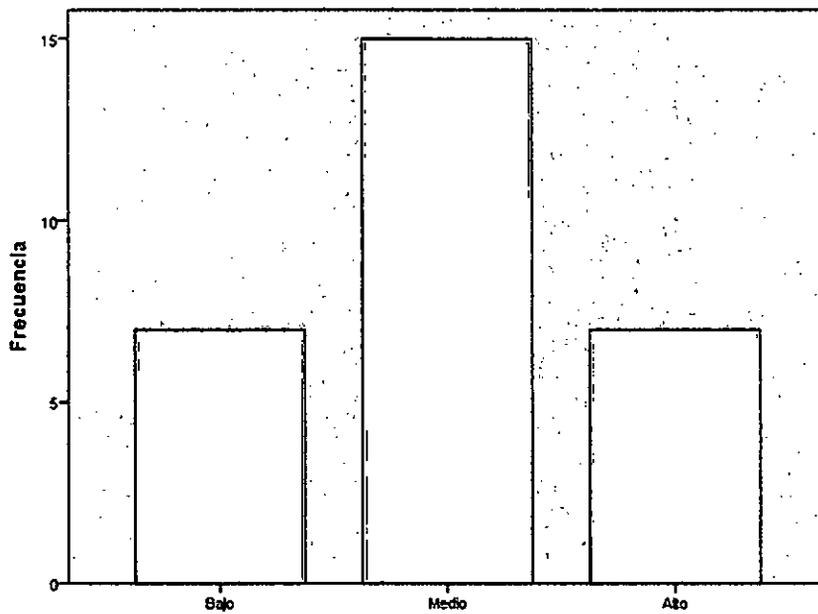


Gráfico 3 Baremación desempeño laboral docentes civiles

Análisis:

El 24.1% de los docentes civiles presentan niveles bajos, el 59.7% presentan niveles promedios y el 24.1% presentan niveles altos de desempeño laboral.

Tabla 6

Baremación del desempeño laboral de los docentes militares del Instituto Tecnológico Aeronáutico, 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	9.1
Medio	60	77.9
Alto	10	13.0
Total	77	100.0

Fuente: elaboración propia.

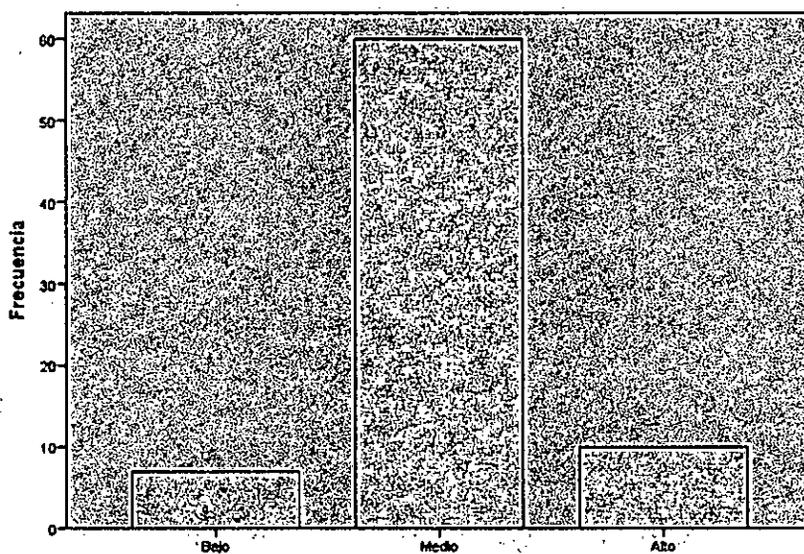


Gráfico 4 Baremación desempeño laboral docentes militares

Análisis:

El 9.1% de los docentes militares presentan niveles bajos, el 77.9% presentan niveles promedios y el 13.0% presentan niveles altos de desempeño laboral

5.1.3. Normalidad de los datos de cada variable

Tabla 7

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	.077	106	.136
Desempeño laboral	.241	106	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Análisis:

Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, el nivel de significancia de la variable motivación no es normal ya que es menor al nivel de significancia de 0.05 que es la que se utilizó para la investigación por lo que se aplicó el sistema de correlación de Rho de Spearman.

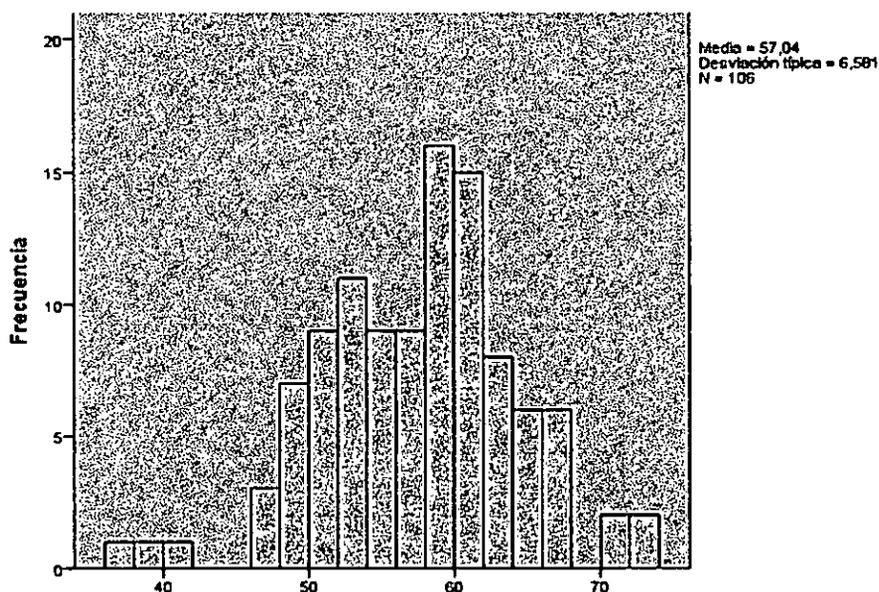


Gráfico 5 Asimetría factores motivacionales de los docentes militares y civiles

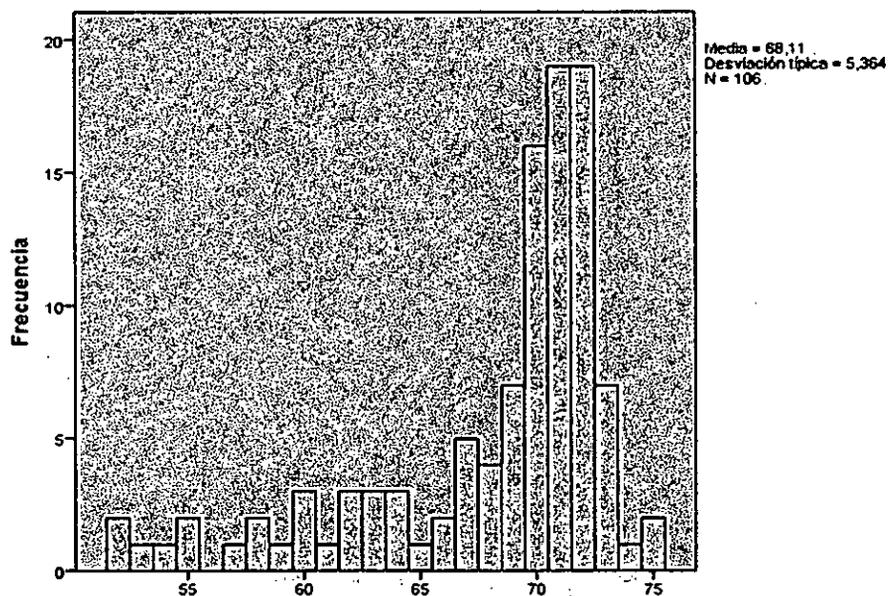


Gráfico 6 Asimetría del desempeño laboral de los docentes militares y civiles

5.1.4. Correlaciones de los datos de cada variable y dimensiones

Tabla 8

Correlaciones entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral.

			FACTORES MOTIVACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	106	106
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	106	106

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

Análisis:

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,551 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Los factores motivacionales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

Tabla 9

Correlaciones entre factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral de los docentes

			FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS	Coefficiente de correlación	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)		0,002
		N	106	106
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	
		N	106	106

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

Análisis:

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,304 y el p_ valor es de 0,002 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación buena, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Los factores motivacionales extrínsecos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

Tabla 10

Correlaciones entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral de los docentes

			FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,561**
		N	106	106
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,561**	1,000
		N	106	106

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

Análisis:

Al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,561 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Los factores motivacionales intrínsecos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

Tabla 11

Correlaciones entre Competencias y Factores motivacionales
de los docentes

			COMPETENCIAS	FACTORES MOTIVACIONALES
Rho de Spearman	COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	106	106
	FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	106	106

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

Análisis:

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,532 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Las competencias se relacionan significativamente con los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

Tabla 12

Correlaciones entre Contribución a la institución y Factores
motivacionales de los docentes

			CONTRIBUCION	FACTORES MOTIVACIONALES
Rho de Spearman	CONTRIBUCION	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	106	106
	FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	106	106

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

Análisis:

Al aplicar la fórmula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,523 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: La contribución a la institución se relaciona significativamente con los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN

6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados

En el Instituto Tecnológico Aeronáutico los docentes gozan de factores higiénicos de un nivel importante ya que tienen buenas instalaciones, pagos puntuales a los servicios sociales, entre otros el docente del Instituto tecnológico Aeronáutico ya sea militar o civil debe estar motivado para un mejor desempeño dados los objetivos que se le presentan. Ambas variables se relacionan porque ambas se complementan, los docentes no se desempeñan de la mejor manera si no cuentan con herramientas y recursos adicionalmente con el reconocimiento laboral y el desarrollo personal.

Coincidimos parcialmente con el estudio realizado por Cáceres G, (2010) en su trabajo de investigación "La motivación como determinante estratégica del desempeño laboral en SEDAPAL S.A.", en la que concluye que no existe diferencia entre los factores de higiene y los motivacionales de los funcionarios, empleados y obreros, los consideran como complementarios con la misma importancia, resaltando entre los primeros la puntualidad en el pago, el buen mantenimiento de sus instalaciones, servicio médico privado y de los segundos la valoración el desarrollo personal y el reconocimiento que la empresa otorga a los trabajadores.

La presente investigación plantea la siguiente hipótesis alterna de investigación: "Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez", según la correlación de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0,551 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia

menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Los factores motivacionales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

Con los resultados obtenidos se aporta evidencia a favor de la hipótesis alterna, observándose que entre los factores motivacionales y el desempeño laboral existe una relación moderada, donde la primera variable se relaciona con la segunda, esto se explica porque tanto los factores higiénicos y los motivacionales son indispensables para mejorar el desempeño de los docentes.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la primera hipótesis, ambos factores como se ha mencionado, son necesarios desde la perspectiva de los docentes y se deben de tomar en cuenta a ambos porque están vinculados, al no poder ser una persona realizada si no tiene las condiciones que incluyen los factores de higiene.

En cuanto a la primera hipótesis específica que dice: Los Factores Motivacionales extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,304 y el p_ valor es de 0,002 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación buena, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Los factores motivacionales extrínsecos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

En cuanto a la segunda hipótesis específica que dice: Los Factores Motivacionales Intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico, al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,561 y el p_ valor es de

0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Los factores motivacionales intrínsecos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

En cuanto a la tercera hipótesis específica que dice: Las Competencias se relacionan con los Factores Motivacionales, al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,532 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: Las competencias se relaciona significativamente con los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica que dice: La Contribución a la Institución se relaciona con los Factores Motivacionales, al aplicar la formula Rho de Spearman con un nivel de significancia del 100% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,523 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación moderada, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: La contribución a la institución se relaciona significativamente con los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares

En la investigación de Mejía Serna se encuentra un análisis sobre el estado del clima laborable de las instituciones educativas, así como de los factores motivacionales presentes en el perfil motivacional de los docentes que en ella laboran y qué tipo de relación existe entre ambas variables.

En la investigación de García Herrera y Segura Agüero se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

CONCLUSIONES

- a. Se ha podido establecer la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los docentes militares y civiles de las especialidades de mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico por lo tanto se puede corroborar lo importante que es la teoría de los dos factores de Herzberg en la motivación de los docentes.
- b. La investigación confirma que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Pues el coeficiente de correlación es moderada de 0,551, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna por lo tanto afirmamos que los factores motivacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.
- c. Se determinó que existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Ya que el coeficiente de correlación es buena de 0,304, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna, por lo tanto afirmamos que los factores motivacionales extrínsecos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

- d. Se estableció que existe relación entre Los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Pues el coeficiente de correlación es moderada de 0,561, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna por lo tanto afirmamos que los factores motivacionales intrínsecos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.
- e. Se ha demostrado que existe relación entre las competencias y los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Pues el coeficiente de correlación es moderada de 0,532, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna. Por lo tanto afirmamos que las competencias se relacionan significativamente con los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.
- f. Y por último en la investigación se encontró que existe relación entre la contribución a la institución y los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Se pudo observar que el coeficiente de correlación es moderada de 0,523 vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna. Por lo tanto afirmamos que la contribución a la institución se relaciona significativamente con los factores motivacionales de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico.

RECOMENDACIONES

- a. Es necesario ahondar en el desarrollo de las dos variables en el trato adecuado al personal docente, realizar un auto análisis de cómo está la situación actual y los objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- b. Hoy en día con la rigurosidad de las autoridades en obtener una educación de calidad, darle al Instituto Tecnológico Aeronáutico un empuje para lograr los objetivos trazados.
- c. Sería prudente pensar el replantear el método de evaluación del desempeño de los docentes militares y civiles de tal forma que sirva de avance de los objetivos y metas como una herramienta de motivación para los docentes que le permita incentivarlo para la obtención de logros trazados.
- d. Buscar alternativas para elevar el talento humano del personal docente que tienen responsabilidades administrativas para un mejor desempeño docente.
- e. Crear estrategias que estén enfocadas a incentivar al personal docente que realiza labores administrativas y que destaca en su labor, con el objetivo de mejorar su desempeño laboral.
- f. Capacitar al docente, para contribuir a mejorar la actitud, el conocimiento y las habilidades y poder plasmar todo lo aprendido en los alumnos.
- g. Elaborar un plan para realizar una buena Estructura Curricular ya que este es una guía que permite llevar a lograr los objetivos esperados.

BIBLIOGRAFÍA

- Barriga, R (2016), *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María -Lima, 2016*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Cáceres, G. (2010), *La motivación como determinante estratégica del desempeño laboral en SEDAPAL S.A.* Tesis para optar el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Universidad Nacional del Callao.
- ConceptoDefinición.De. (14 de Diciembre de 2017). *Definición de Pedagogía:ConceptoDefinición.De.* Obtenido de ConceptoDefinición.DE Web site: <http://conceptodefinicion.de/pedagogia/>
- Chiavenato, I., (1999), *Introducción a la Teoría General de la Administración: D'Vinny Editorial.*
- Definición.De. (29 de Noviembre de 2017). *Definición de Educación: Definición.De.* Obtenido de Definición.De Web.site: <https://definicion.de/educacion/>
- Definición.De. (14 de Diciembre de 2017). *Definición de Enseñanza:Definición.De.* Obtenido de Definición.De Web site: <https://definicion.de/ensenanza/>
- Definición.De. (01 de Diciembre de 2017). *Definición de Rutina: Definición.De.* Obtenido de Definición.De Web site: <https://definicion.de/rutina/>

- Definicion.mx. (01 de Diciembre de 2017). *Definición de Recursos Humanos: Definicion.mx*. Obtenido de Definicion Web site: <https://definicion.mx/recursos-humanos/>
- Ecu.Red. (01 de Diciembre de 2017). *Desempeño Laboral:Ecu.Red*. Obtenido de Ecu.Red Web site: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
- Equipo Editorial Nóstica., (2016). *Como Motivar a tus empleados: Nóstica Editorial*.
- Explorable.com. (01 de Diciembre de 2017). *Evidencia empírica: Explorable.com*. Obtenido de Explorable.com Web site: <https://explorable.com/es/evidencia-empirica>
- García H., Segura A. (2014), *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay-2013*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa. Universidad Católica sedes sapientiae. Huari.
- Gent.side. (21 de Octubre de 2016). *Estrés Laboral: esgentside.com*. Obtenido de esgentside Web site: http://www.esgentside.com/estres-laboral/estres-laboral-sintomas-definicion-soluciones-y-tratamiento_art8473.html
- Google sites. (12 de Abril de 2012). *Estimulos Internos y externos: La Psicología*. Obtenido de La Psicología: <https://sites.google.com/site/capacitacionalosdocentes/las-tics/ramas-de-la-psicologi/estimulos-internos-y-externos>
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. Tesis para optar el grado

académico de magister en Psicología. Universidad Católica de Colombia.

- Mejía, S. (2014). *Factores Motivacionales presentes en Docentes de una Institución Educativa Pública del sector Norte de la Dorada y su relación con el clima laboral*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. Colombia.
- Ministerio de Educación. (01 de Diciembre de 2017). *Marco del buen desempeño docente: Minedu*. Obtenido de Minedu Web site: www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf
- Pérez, H. (2012), *Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, Mención evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Psicoprevent. (01 de Diciembre de 2017). *Monotonía Laboral: Psicoprevent.com*. Obtenido de Psicoprevent Web site: <http://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/115-la-monotonia-como-factor-de-riesgo-laboral>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Robbins, Stephen, P., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, México.
- Significados. (01 de Diciembre de 2017). *Significados*. Obtenido de Significado Web site: <https://www.significados.com/proceso-administrativo/>
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert.D., (1999). *Administración*: Prentice Hall Hispanoamericana S.A. Editorial.
- Sum, M., (2015), *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la*

Zona 1 de Quetzaltenango. Tesis para optar el título de Psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de Licenciada. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

- Veliz, V. (2016). *Factores Motivacionales presentes de los docentes del colegio particular mixto Imperial.* Tesis para optar el Título de Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
"Factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico"	<p>PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez"?</p> <p>SECUNDARIOS</p> <p>1. ¿De qué manera los factores motivacionales extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>2. ¿De qué manera los factores motivacionales intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>3. ¿De qué manera las Competencias se relacionan con los Factores Motivacionales?</p> <p>4. ¿Cómo la Contribución a la Institución se relaciona con los Factores Motivacionales?</p>	<p>TEÓRICA</p> <p>Mediante este estudio se evaluó la aplicabilidad que tiene la teoría de dos factores de Herzberg quien enfatiza que son los factores motivacionales los determinantes del desempeño laboral.</p> <p>METODOLÓGICA</p> <p>Metodológicamente se emplearán las encuestas y la observación directa, que nos ayudará a analizar el problema de la investigación</p> <p>PERSONAL</p> <p>Ampliar nuestro horizonte cultural y de conocimientos para nuestro desempeño profesional y obtener el grado de Maestro en Administración Estratégica de Empresas en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, mediante la modalidad de sustentación de tesis.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez"</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Comprobar si los Factores Motivacionales Extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>2. Determinar si los Factores Motivacionales Intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes</p> <p>3. Analizar si las Competencias se relacionan con los Factores Motivacionales.</p> <p>4. Determinar si la Contribución a la Institución se relaciona con los Factores Motivacionales</p>	<p>GENERAL</p> <p>"Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico. "Suboficial Maestro de 2da.FAP Manuel Polo Jiménez"</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>1. Los Factores Motivacionales Extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>2. Los Factores Motivacionales Intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes</p> <p>3. Las Competencias se relacionan con los Factores Motivacionales.</p> <p>4. La Contribución a la Institución se relaciona con los Factores Motivacionales.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>X:FACTORES MOTIVACIONALES</p> <p>X₁:Factores Motivacionales extrínsecos</p> <p>X₂:Factores Motivacionales Intrínsecos.</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>Y: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Y₁: Competencias.</p> <p>Y₂:Contribución a la Institución.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>X:FACTORES MOTIVACIONALES</p> <p>X₁:Factores Motivacionales extrínsecos</p> <p>X_{1.1}: Salario. X_{1.2}: Beneficios sociales X_{1.3}: Normas Laborales X_{1.4}: Condiciones físicas X_{1.5}: Condiciones ambientales</p> <p>X₂:Factores Motivacionales Intrínsecos.</p> <p>X_{2.1}:Desarrollo Personal X_{2.2}:Reconocimiento Laboral</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>Y: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Y_{1.1}: Competencias Y_{1.2}: Contribución a la Institución</p>	<p>TIPO</p> <p>Aplicada</p> <p>MÉTODO</p> <p>Modelo Mixto</p> <p>DISEÑO</p> <p>No Experimental, Transeccional</p> <p>UNIVERSO</p> <p>Docentes del Instituto tecnológico Aeronáutico</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Está conformada por la totalidad de los docentes del Instituto Tecnológico Aeronáutico. Los cuales son 219 y se encuentran distribuidos por 168 Militares y 53 civiles.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La totalidad de la muestra son 106 docentes 77 Docentes Militares y 29 Docentes Civiles.</p> <p>TÉCNICAS</p> <p>Observación directa y Realización de encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Folder de anotaciones Encuestas por escalas actitudinales</p>

AUTORES: GUSTAVO ALEJANDRO BARRUETO BRAMBILLA Y JOHANNA JUDITH ROMERO AZABACHE



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO

ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL PARA DOCENTES
MILITARES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Fecha

Tiempo de servicio en la Institución Años: Grado:

Sexo Edad Estado Civil

Instrucciones

Estimado (a) Docente

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Después de leer cada enunciado marque con un aspa (X), la opción que mejor indique su percepción sobre el tema, de acuerdo a la siguiente escala:

TD	ED	I	DA	TA
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso (Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo)	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

		TD	ED	I	DA	TA
1	¿El salario que percibe en el Instituto satisface sus necesidades?					
2	¿Recibo mi salario de acorde con el trabajo que efectúo?					
3	¿Los salarios diferenciados existentes, según los grados ocupacionales generan conflictos internos?					
4	¿Está usted de acuerdo con el descuento que hace la institución por el Hospital?					
5	¿La Institución le permite gozar de las vacaciones a plenitud?					
6	¿Conozco el reglamento de trabajo con el cual se rige el instituto?					
7	¿Conozco el reglamento interno con el cual se rige la Institución?					
8	¿Cumplo con el reglamento de trabajo de la Institución?					
9	¿Cumplo con el reglamento interno del Instituto?					
10	¿Sufro de dolores en el cuerpo ocasionados por el trabajo?					
11	¿Las condiciones físicas y ambientales donde trabajo me resultan agradables?					
12	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con su jefe y compañeros de trabajo?					
13	¿Estoy motivado para poder superarme?					
14	¿El Instituto es un lugar donde se contribuye a tu desarrollo personal?					
15	¿En la Institución reconocen mi esfuerzo mediante premios e incentivos?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO

ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL PARA DOCENTES CIVILES
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Fecha

Tiempo de servicio en la Institución

Años:

Sexo

Edad

Estado Civil

Instrucciones

Estimado (a) Docente

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Después de leer cada enunciado marque con un aspa (X), la opción que mejor indique su percepción sobre el tema, de acuerdo a la siguiente escala:

TD	ED	I	DA	TA
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso (Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo)	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

		TD	ED	I	DA	TA
1	¿El salario que percibe en el Instituto satisface sus necesidades?					
2	¿Recibo mi salario de acorde con el trabajo que efectúo?					
3	¿Los salarios diferenciados existentes, según los grados ocupacionales generan conflictos internos?					
4	¿La Institución se encuentra al día en el pago de mi seguro social a EsSalud?					
5	¿La Institución le permite gozar de las vacaciones a plenitud?					
6	¿Conozco el reglamento de trabajo con el cual se rige el instituto?					
7	¿Conozco el reglamento interno con el cual se rige la Institución?					
8	¿Cumplo con el reglamento de trabajo de la Institución?					
9	¿Cumplo con el reglamento interno del Instituto?					
10	¿Sufro de dolores en el cuerpo ocasionados por el trabajo?					
11	¿Las condiciones físicas y ambientales donde trabajo me resultan agradables?					
12	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con su jefe y compañeros de trabajo?					
13	¿Estoy motivado para poder superarme?					
14	¿El Instituto es un lugar donde se contribuye a tu desarrollo personal?					
15	¿En la Institución reconocen mi esfuerzo mediante premios e incentivos?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES
MILITARES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Fecha

Tiempo de servicio en la Institución Años: Grado:

Sexo Edad Estado Civil

Instrucciones

Estimado (a) Docente

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Después de leer cada enunciado marque con un aspa (X), la opción que mejor indique su percepción sobre el tema, de acuerdo a la siguiente escala:

TD	ED	I	DA	TA
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso (Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo)	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

		TD	ED	I	DA	TA
1	¿Crees que trabajando en equipo contribuye a que tu desempeño sea más óptimo?					
2	¿Las capacitaciones que brinda la Institución son las más adecuadas para ser más eficientes?					
3	¿La calidad de servicio que usted brinda va acorde con el desempeño que exige el Instituto?					
4	¿Piensas que tu conocimiento y experiencia de servicio en la Institución contribuye en la innovación de tu área?					
5	¿Piensas que la Innovación tecnológica va a influenciar en tu desempeño?					
6	¿Me adapto rápido y satisfactoriamente a los cambios que se generan en la Institución?					
7	¿Contribuyo de manera espontánea y con nuevas ideas al Instituto?					
8	¿Realizo mejor mi trabajo en gratitud a mi Institución?					
9	¿El esfuerzo que realizo contribuye en mejoras relacionadas con mi desempeño?					
10	¿Estoy satisfecho con el trabajo que realizo en la Institución?					
11	¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos Institucionales?					
12	¿Participa activamente en las actividades académicas de la Institución?					
13	¿Cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de su Jefe?					
14	¿Considera que su trabajo cumple con sus expectativas personales?					
15	¿Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES CIVILES
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Fecha

Tiempo de servicio en la Institución

Años:

Sexo

Edad

Estado Civil

Instrucciones

Estimado (a) Docente

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Después de leer cada enunciado marque con un aspa (X), la opción que mejor indique su percepción sobre el tema, de acuerdo a la siguiente escala:

TD	ED	I	DA	TA
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso (Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo)	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

		TD	ED	I	DA	TA
1	¿Crees que trabajando en equipo contribuye a que tu desempeño sea más óptimo?					
2	¿Las capacitaciones que brinda la Institución son las más adecuadas para ser más eficientes?					
3	¿La calidad de servicio que brindas tú como docente va acorde con el desempeño que te exige el Instituto?					
4	¿Piensas que tu conocimiento y experiencia como docente, contribuye en la innovación de tu área?					
5	¿Piensas que la Innovación tecnológica va a influenciar en tu desempeño?					
6	¿Me adapto rápido y satisfactoriamente a los cambios que se generan en la Institución?					
7	¿Contribuyo de manera espontánea y con nuevas ideas al Instituto?					
8	¿Realizo mejor mi trabajo en gratitud a la Institución por la oportunidad que me ha dado?					
9	¿El esfuerzo que realizo contribuye en mejoras relacionadas con mi desempeño?					
10	¿Estoy satisfecho con el trabajo que realizo en la Institución?					
11	¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos Institucionales?					
12	¿Participa activamente en las actividades académicas de la Institución?					
13	¿Cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de su Jefe?					
14	¿Considera que su trabajo cumple con sus expectativas personales?					
15	¿Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional?					

PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO MOTIVACIONAL Y PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO

PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESARROLLO MOTIVACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO

Tema	Objetivo	Resultado
1. Trabajo en equipo	Fomentar la responsabilidad y la confianza mutua	Mejoramiento del clima organizacional y la comunicación entre los docentes
2. Taller de comunicación asertiva para los Jefes y docentes del Instituto	Fortalecer la calidad de comunicación existente entre los oficiales, técnicos y docentes del instituto.	Mejoramiento de la comunicación entre oficiales, técnicos y los docentes civiles
3. Empowerment	Aumentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso de los docentes.	Mejora la confianza entre los jefes y los docentes
4. Importancia de nuestro trabajo	Darle real magnitud al trabajo que realizamos	Reflexionar que los alumnos dependen de la enseñanza que imparten los docentes
5. Participación del Docente	Comprensión	unión

PROPUESTA DE ACCIONES ADECUADAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONÁUTICO

Tema	Objetivo	Resultado
1. Asignación de materiales, equipos y uniforme de la Institución	Reducir la Insatisfacción	Mejora de los Factores Higiénicos
2. Reuniones con el Jefe del Departamento Académico	Resaltar la importancia del trabajo realizado en clase	Alentar las buenas practicas realizadas en clase
3. Apoyar las acciones a favor del bien común	Alimentar la solidaridad entre los docentes	Integración y unión de los docentes
4. Apoyar el desarrollo de actividades deportivas	Prevenir enfermedades tanto físicas como mentales en los docentes	Integración de los docentes y gozar de buena salud
5. Realizar reuniones de camaradería	Mejorar las relaciones interpersonales	Fomentar las buenas relaciones entre los docentes