



**VICERRECTORADO ACADEMICO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, SEGÚN LA  
PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS  
PERUANAS, 2016

**PRESENTADO POR:**

BACH: JOSÉ LUIS MASIAS VIDAL

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

LIMA PERU

2019



**VICERRECTORADO ACADEMICO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TÍTULO DE LA TESIS**

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, SEGÚN LA  
PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS  
PERUANAS, 2016

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**ÁREA:** DOCENCIA UNIVERSITARIA

**EJE TEMÁTICO:** PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

**ASESOR:**

**DR. CÉSAR HUMBERTO DEL CASTILLO TALLEDO**

## HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA

### TESIS

#### GENERALIDADES:

**Título:**

Motivación y Desempeño Laboral Docente, según la percepción de los estudiantes de la Universidad Alas Peruanas, 2016

**Autor:**

Bachiller: José Luis Masias Vidal

**Asesor:**

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

**Tipo de investigación:**

Según su carácter de la investigación:

- a. Descriptiva: Básica
- b. Aplicada: No experimental - transversal correlacional

**Enfoque de la investigación:**

Cuantitativo

**Línea de investigación:**

Docencia Universitaria

**Localidad:**

Universidad Alas Peruanas

**Duración de la investigación:** 2016

LIMA PERU

## **DEDICATORIA**

*A Dios, a mi madre e hijos, quienes  
juzgarán mi sacrificio y motivan mi  
esfuerzo día a día.*

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por permitirme demostrar a mis hijos que sigo creciendo profesionalmente, fortaleciéndome como persona, a los catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas y de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura por su aporte y tiempo dedicado en la investigación.

## RESUMEN

La investigación intitulada: “Motivación y Desempeño Laboral Docente, según la percepción de los estudiantes de la Universidad Alas Peruanas, 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016. El método de investigación fue hipotético-deductivo. La muestra estuvo constituida por 116 estudiantes del primer ciclo. Mediante la técnica de la encuesta se elaboró y aplicó un cuestionario, para recoger información sobre la motivación y el desempeño laboral. En conclusión se determinó, que existe un nivel de relación significativo entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes, según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016; de acuerdo con la correlación de Spearman de 0.046, representando una moderada correlación entre las variables y siendo significativo, por lo tanto, se acepta la relación entre *la motivación y el desempeño laboral*, ya que  $p < 0.05$ .

PALABRAS CLAVES: Motivación, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The research entitled: "Motivation and Teaching Work Performance, according to the perception of students of Alas Peruanas University, 2016", aimed to determine the relationship between motivation and performance Teachers' work, according to the perception of the students of the first cycle in the Faculty of Engineering and Architecture of Alas Peruanas University, 2016. The research method was hypothetico-deductive. The sample was constituted by 116 students of the first cycle. Using the survey technique, a questionnaire was developed and applied to collect information on motivation and job performance. In conclusion it was determined that there is a significant level of relationship between the motivation and the work performance of teachers, according to the perception of the students of the first cycle in the Faculty of Engineering and Architecture of Alas Peruanas University, 2016; according to the Spearman correlation of 0.046, this represents a moderate correlation between the variables and being significant, therefore, the relationship between motivation and work performance is accepted, since  $p < 0.05$ .

**KEY WORDS:** Motivation, job performance.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	viii
LISTA DE TABLAS .....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN .....	11
CAPÍTULO I .....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO .....	25
CAPÍTULO III.....	43
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	43
CONCLUSIONES .....	53
RECOMENDACIONES.....	54
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	55
ANEXOS .....	58
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	59
INSTRUMENTOS.....	60



## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de las variables	18
Tabla 2	Juicio de expertos	23
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento	23
Tabla 4	Descripción de los niveles de la motivación	44
Tabla 5	Descripción de los niveles de la motivación intrínseca	45
Tabla 6	Descripción de los niveles de la motivación extrínseca	46
Tabla 7	Descripción de los niveles desempeño laboral	47
Tabla 8	Motivación y desempeño laboral	48
Tabla 9	Motivación intrínseca y desempeño laboral	50
Tabla 10	Motivación extrínseca y desempeño laboral	51

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Descripción de los niveles de motivación	44
Figura 2	Descripción de los niveles de la motivación intrínseca	45
Figura 3	Descripción de los niveles de la motivación extrínseca	46
Figura 4	Descripción de los niveles desempeño laboral	47
Figura 5	Motivación y desempeño laboral	49
Figura 6	Motivación intrínseca y desempeño laboral	50
Figura 7	Motivación extrínseca y desempeño laboral	52

## INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes, según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016; tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral.

La motivación como factor determinante en toda organización, permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores y éstos pueden brindar mayor productividad a la organización. El desempeño laboral se puede determinar de la manera cómo los colaboradores realizan sus funciones y depende mucho de lo motivados que se encuentren para lograr un mejor desempeño.

La presente investigación permitió dirigir la investigación hacia el objetivo determinado, está dividido en tres capítulos con la siguiente estructura: El capítulo I, denominado planteamiento del problema, el segundo por el marco teórico, y el tercero donde se presentan, analizan e interpretan y discuten los resultados. Finalmente se consideran las conclusiones y recomendaciones, del trabajo de investigación, detallando las fuentes bibliográficas y los anexos.

El autor

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Desde la revolución industrial se establecieron principios básicos en las organizaciones para la selección de los colaboradores, con motivación y satisfacción suficiente para conseguir los objetivos de las organizaciones, cuya finalidad era lograr la eficiencia de los colaboradores y conseguir que las condiciones de trabajo sean mínimamente favorables para estos.

Además, se sabe que las causas de la ineficacia e ineficiencia de las organizaciones es la holgazanería de sus colaboradores, por lo que se requiere motivarlos con la finalidad de que el desempeño laboral se vea reflejado en su productividad, en el cual se deben hacer coincidir los intereses del colaborador y los intereses de la organización, para lo cual los gerentes desempeñan un rol determinante para ser lo bastante flexible para dar cabida a las diversas culturas de sus colaboradores.

Actualmente, la motivación de los colaboradores en una institución desarrolla el sentido de pertenencia o la identificación para con la institución, el cual puede impactar de manera positiva en el desempeño laboral mediante el incremento de su productividad; en Europa cada día son más las instituciones que vienen desarrollando planes motivacionales para sus colaboradores en el cual consideran programas de relajamiento laboral como los deportes, bailes, celebrar días festivos para empleados y familiares, viajes, capacitaciones en idiomas, mediante el cual demuestran que no se requiere invertir muchas sumas de dinero para estimular a sus colaboradores. La finalidad es sacarlos de la monotonía diaria durante el desarrollo de sus funciones para refrescarles su creatividad, obteniendo resultados de productividad macro en las instituciones.

Ahora bien, en el Perú aún se piensa que el aumento en los haberes de los colaboradores es el único factor de motivación para un mejor desempeño laboral, sin embargo, si nos centramos solo en los formadores de profesionales es posible contar con docentes de calidad que se encuentren debidamente motivados, reconocidos, recompensados y contentos, para lo cual se requiere que las instituciones diseñen estrategias y planes de motivación, y que también beneficiarán a las instituciones.

Por tanto, todas las organizaciones del mundo consideran a la motivación como un aspecto relevante para llegar a ser exitosas, ya que permite obtener mejores desempeños de sus colaboradores. Además, se considera importante que toda motivación depende de los intereses de la persona. Según Arias F. y Heredia V. (2004) refirió que:

La motivación son todos aquellos factores que originan conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural. Se puede determinar que la motivación en cada persona es distinta, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad de cada individuo para alcanzar objetivos y metas es distinta. (p.47)

En consecuencia, de acuerdo con lo descrito es importante señalar que para motivar a los colaboradores es importante que existan una gran variedad de recompensas. En las Universidades del país se evidencian falta de identidad docente; también, carencia de iniciativa y creatividad durante el proceso de la enseñanza-aprendizaje.

De ahí que, en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, se observa en los docentes del primer ciclo falta de identidad y compromiso con su labor pedagógica, ineficacia en su desempeño docente, morosidad en su labor, relaciones laborales conflictivas; en efecto, esta situación compromete la gestión educativa de la facultad y de toda la universidad.

Por las razones expuestas se pretende: *¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016?*

## **1.2 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Delimitación Espacial**

Se realizó en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas.

### **1.2.2 Delimitación Social**

Involucra a los docentes y estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, durante el año 2016.

### **1.2.3 Delimitación Temporal**

Se realizó durante los meses de enero a octubre del año 2016, tiempo que permitió desarrollar la investigación.

#### **1.2.4 Delimitación Conceptual**

Se conceptualizó las dos variables de estudio: la motivación y desempeño laboral, así como sus dimensiones respectivas.

### **1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 Problema Principal**

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016?

#### **1.3.2 Problemas Secundarios**

- a) ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes?
- b) ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes?

### **1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- a) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes.
- b) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes.

## **1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **1.5.1 Hipótesis General**

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016. Si se toma encuesta incluir si se toma se

### **1.5.2 Hipótesis Secundarias**

- a) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes.
- b) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes.

### **1.5.3 Definición conceptual y operacional de las variables**



## **Definición conceptual**

### **Variable 1: Motivación**

Porret (2010) menciona: “La motivación puede definirse como lo que impulsa o dirige y mantiene el comportamiento humano. En el ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible” (p.86).

### **Variable 2: Desempeño laboral**

Chiavenato (2004) plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p, 359).

Tabla 1  
*Matriz de Operacionalización de Variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
VARIABLE X: MOTIVACIÓN	Motivación Intrínseca	Autorrealización Satisfacción Metas	Del 1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)
	Motivación Extrínseca	Salario Relaciones Reconocimiento	Del 10 al 18	Siempre (5)
VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	Objetivos Resultados	Del 1 al 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)
	Trabajo	Actividad Esfuerzo	Del 5 al 7	Siempre (5)
	Organización	Interacción	Del 8 al 11	
	Satisfacción	Valores	Del 12 al 15	
	Colaborador	Desempeño	Del 16 al 18	

*Nota:* Fuente: Elaboración propia.

## **1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1 Enfoque, Tipo y Nivel de investigación**

#### **1.6.1.1 Enfoque de la investigación**

Es una investigación con enfoque cuantitativo, en relación a ello Hernández Sampieri (2014) explica:

El enfoque cuantitativo (...) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. (...). Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p.37)

#### **1.6.1.2 Tipo de investigación**

La presente tesis es de tipo investigación básica. “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2009, p.43).

#### **1.6.1.3 Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es descriptiva-correlacional. En el nivel descriptivo Hernández Sampieri (2014) explica:

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un

análisis. Es decir, únicamente pretender medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.92)

En el nivel correlacional Hernández Sampieri (2014) refiere: “(...) tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

## **1.6.2 Método y Diseño de investigación**

### **1.6.2.1 Método de investigación**

#### **1.6.2.1.1 Método General**

En el presente estudio se utilizó el método hipotético-deductivo. “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, p.60).

#### **1.6.2.1.2 Método Específico: Estadístico**

El método específico de la investigación es estadístico porque “se miden las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones, y establece conclusiones” (Hernández, 2014, p.11).

### **1.6.2.2 Diseño de investigación**

Es de tipo no experimental, transeccional-correlacional; al respecto Carrasco (2009) explica: “Estos diseños tiene la particularidad de

permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ella, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (p.73)

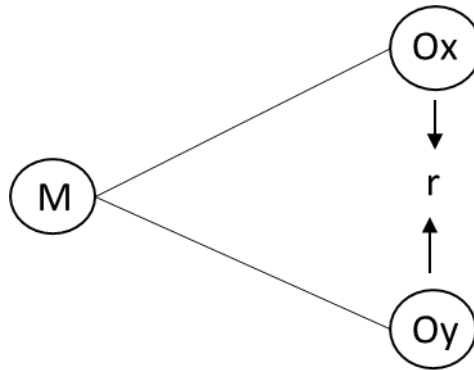
Se propone el siguiente diagrama, donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la Variable Independiente

Oy = Observación de la Variable Dependiente

r = Relación entre ambas variables



### 1.6.3 Población y muestra de investigación

#### 1.6.3.1 Población

La población estuvo constituida por 167 estudiantes del primer ciclo de la modalidad presencial en la sede Lima, de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas.

#### 1.6.3.2 Muestra

En la presente investigación la muestra es no probabilística; estuvo constituida por 116 estudiantes del primer ciclo de la modalidad presencial en la sede Lima, de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas.

### **1.6.3.3 Muestreo**

Es no probabilístico intencionada; al respecto Carrasco (2009) define: “Es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística” (p.243).

Asimismo, el tamaño de la muestra se determinó mediante la tabla de error; Carrasco (2009) explica: “Si la población es menos de 500 debe tomarse como muestra una cantidad igual o más de la mitad de la población, para cualquier margen de error” (p.245).

## **1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **1.6.4.1 Técnicas**

Se utilizó la técnica de la encuesta, que “es un cuestionario que se requiere para recolectar los datos de los dominios de sus variables”. (Caballero, 2014, p. 227).

### **1.6.4.2 Instrumento**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta.

## **1.6.5 Validez y confiabilidad**

### **1.6.5.1 Validez**

Para la fiabilidad, se sometió a la validez juicio a expertos.

Tabla 2  
*Juicio de expertos*

<b>Instrumento</b>	<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>	<b>Experto 3</b>
Cuestionario para medir la percepción sobre la motivación	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Cuestionario para medir la percepción sobre el desempeño laboral	Aplicable	Aplicable	Aplicable

<b>Expertos</b>	<b>Valoración Cuantitativa</b>	<b>Valoración Cualitativa</b>	<b>Opinión Aplicabilidad</b>
Dr. José Mansilla Garaybar	18.80	Es válido, aplicar tal cual	Hay suficiencia
Dr. Fredy Ochoa Tataje	18.80	Valido, aplicar	Hay suficiencia
Dr. Víctor Pastor Talledo	18.40	Valido, aplicar	Hay suficiencia

*Nota:* Fuente: Elaboración propia.

### 1.6.5.2 Confiabilidad

En este procedimiento se recogió una muestra piloto de 18 encuestados; por lo tanto, se aplicó la técnica de alfa de Cronbach a partir de las cifras obtenidas, al respecto, se señala en la siguiente tabla:

Tabla 3  
*Confiabilidad del instrumento Motivación y Desempeño laboral*

<b>Motivación</b>		<b>Desempeño laboral</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	18	0,796	18

*Nota:* Fuente: Elaboración propia.

## **1.6.6 Justificación e Importancia de la Investigación**

### **1.6.6.1 Justificación**

La justificación teórica de la investigación radica en la importancia de determinar la relación entre las variables: Motivación y desempeño laboral en toda organización.

Además, la justificación práctica el estudio será de utilidad, porque a partir de sus resultados nos permitirán tomar acciones sobre el mejoramiento del factor motivación y desempeño laboral de los docentes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas.

Al mismo tiempo, la justificación metodológica del trabajo se basa en proporcionar a otros investigadores instrumentos de evaluación validados y confiables, que puedan estandarizarse y emplearse en otras investigaciones relacionadas con las variables motivación y desempeño laboral.

### **1.6.6.2 Importancia**

La investigación es importante porque nos permitirá conocer la realidad de la motivación y desempeño laboral de los docentes, y mejorar estas dos variables de estudio a través de Talleres y Capacitaciones docentes continuas, para ofrecer a los estudiantes mejorar su calidad educativa.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes del problema**

Se consideró fuentes de autores extranjeros y nacionales relacionados con el problema de estudio que a continuación detallamos:

##### **2.1.1 Fuentes de autores extranjeros**

Sum, (2015), en su tesis titulada: *Motivación y Desempeño Laboral, (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* - Universidad Rafael Ladívar, Guatemala. Esta investigación “comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (Sum, 2015, p.11). Asimismo, “la investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores” (Sum, 2015, p.11).

Además, se considera importante al señalar que la motivación influye en el desempeño laboral, esto se ve reflejado en los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas.

Sánchez, (2011), en su tesis titulada: *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal Administrativo del hospital "Dr. Adolfo Princlara". Puerto cabello, estado Carabobo* - para obtener el grado de Especialista en Gerencia Pública - Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional - Venezuela. "El propósito de la investigación es analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital; para ello se realizó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de doce (12) trabajadores" (Sánchez, 2011, p.13). Al mismo tiempo, "por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas escala de Likert, la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cron Bach, dando como resultado un grado de confiabilidad del 0.88 considerado totalmente valido para su aplicación" (Sánchez, 2011, p.13). También, "en conclusión, se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfecha" (Sánchez, 2011, p.13). Finalmente, "se pudo observar que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades" (Sánchez, 2011, p.13).

Por lo tanto, se coincide con el autor que el salario es un factor importante como motivación para lograr un buen desempeño laboral y no exista descontento con el personal ya que es una manera de que ellos se encuentren motivados y así entreguen lo mejor de ellos en su trabajo.

González, (2011), en su tesis: *La gestión del talento humano y la Motivación del personal en el instituto Superior tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2011*, para obtener el grado de Máster en gerencia educativa - universidad Estatal de Bolívar - Ecuador. "El estudio está basado en una investigación descriptiva y un diseño de campo, para realizar un cambio y evaluar sus resultados" (Gonzales, 2011, p.9). Además, "la metodología de recolección de datos se efectuó a través de entrevistas dirigidas a las autoridades, personal administrativo y de servicio, encuestas al personal docente y estudiantes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" y observación directa a todo el Talento Humano de la institución" (Gonzales, 2011, p.9). También, "del estudio realizado se determinó que el perfil de la institución en Gestión del Talento Humano, en el aspecto positivo estaba en un 18,80 %, en nivel medio se estableció el 19,67 % y en el aspecto negativo se encontraba en un 51,52 %, lo que se determinó claramente que fue necesario aplicar las estrategias de cambio para mejorar y elevar la motivación en esta institución" (Gonzales, 2011, p.9). Por último, "la interpretación y análisis de los resultados permitió identificar el plan de intervención, las mismas que están establecidas en las estrategias de cambio que fueron socializadas en talleres dirigidos a autoridades, personal administrativo, de servicio, personal docente y estudiantes de bachillerato, logrando cumplir el objetivo propuesto, que fue propiciar una motivación positiva en el Talento Humano" (Gonzales, 2011, p.10).

Al respecto, se considera importante la estrategia de motivar al talento humano en la institución ya que un colaborador motivado generará más motivados.

Uría, (2011), en su tesis: *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato* - trabajo de graduación previo a la obtención del título de ingeniera de empresas - Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. "El presente trabajo en su contexto general detalla un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los

trabajadores, de Andelas Cía. Ltda., con la finalidad de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral” (Uría, 2011, p.11). Además, “se analizaron los factores que están afectando el clima organizacional, desde el punto de vista de los trabajadores, y cómo evaluaron los directivos el desempeño laboral de los mismos, con la finalidad de evidenciar la relación entre las variables” (Uría, 2011, p.11). También, “concluye que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. 2 (Uría, 2011, p.12). Asimismo, “recomienda implementar un programa de mejoramiento del clima organizacional, que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como: liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación, que le permita a la empresa lograr mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores, ya que un buen ambiente laboral incita a trabajar mejor” (Uría, 2011, p.12).

Por consiguiente, se coincide con el autor con respecto a que el clima organizacional es un factor importante en toda empresa para lograr en los empleados un mejor desempeño laboral ya que un buen clima los motiva a trabajar mejor.

Tijerina, (2011), en su tesis. *Papel de la motivación en el desempeño docente* - trabajo de graduación previo a la obtención de la Maestría en psicología con orientación laboral y organizacional - Universidad Autónoma de Nuevo León - México. El trabajo pretende “identificar cuáles son los principales motivadores del profesor de educación superior, así como establecer alguna relación entre la motivación y el desempeño docente” (Tijerina, 2011, p.4). Al mismo tiempo, “identifica puntos en común entre las diferentes teorías y lograr así la creación de un instrumento que permitiera conocer los principales motivadores del docente de posgrado” (Tijerina, 2011, p.4). Asimismo, “como resultado fue posible el diseño de un instrumento de evaluación de motivos y los resultados señalan que sí existen

factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño” (Tijerina, 2011, p.4).

Por lo tanto, se coincide con el autor con respecto a promover programas de emprendimiento que les brinden la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades, como parte de la motivación.

### **2.1.2 Fuentes de autores nacionales**

Pérez y Verástegui, (2013), en su tesis titulada: *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur* - Universidad Autónoma del Perú. Indican que “en la actualidad los principales problemas que refieren los colaboradores de las MYPE son el alto nivel de estrés, frustraciones, falta de feedback (retroalimentación) con el colaborador y poca expectativa laboral” (Pérez y Verástegui, 2013, p.10). Asimismo, “traen como consecuencia un colaborador frustrado e insatisfecho; lo que repercute seriamente en su desempeño. En tal sentido, con la investigación se podrá conocer la situación actual de los colaboradores y manejar información sobre cómo guiar a estos hacia desempeños sobresalientes” (Pérez y Verástegui, 2013, p.10). Además, “esta investigación tiene como objetivo: Elaborar una propuesta motivacional en función a sus necesidades, que ayude a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una MYPE de Lima Sur” (Pérez y Verástegui, 2013, p.10). Del mismo modo, “la población de estudio está conformada por la totalidad de colaboradores. Los cuales son 14, el diseño es: no experimental transversal, tipo: descriptivo-propositiva y método: cuantitativo. El instrumento fue un cuestionario que consto de 30 preguntas, para medir la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores” (Pérez y Verástegui, 2013, p.10). Al mismo tiempo, “con la realización de la prueba de hipótesis, utilizando la prueba T de Student, se obtuvo como resultado un valor  $p = 0.006$ , la cual sirvió para tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido, la aplicación de la propuesta motivacional

mejora el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur” (Pérez y Verástegui, 2013, p.10).

De acuerdo con el autor es necesario realizar propuestas motivacionales para mejorar sus desempeños, este aporte también puede ser realizado en los docentes para mejorar su desempeño y la calidad educativa del país.

Vásquez, (2013), en su tesis titulada: *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011* - para obtener el grado académico de magíster en enfermería - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo, Perú. “Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos” (Vásquez, 2013, p.6). Además, “Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento” (Vásquez, 2013, p.6). También, “Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%)” (Vásquez, 2013, p.6). Asimismo, “estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados” (Vásquez, 2013, p.6).

Por consiguiente, se coincide con el autor que es importante la estabilidad laboral y los reconocimientos como factores de motivación, para

cualquier empleado es muy importante la estabilidad laboral y si existen estos dos factores habrá un mejor desempeño laboral.

Chang, (2010), en su tesis titulada: *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* – para obtener el grado de Magíster de Gerencia en Servicios de Salud - Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú. “El presente estudio tiene por objeto conocer el grado de motivación laboral y las necesidades predominantes según la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL)” (Chang, 2010, p.3). Además, “Para tal fin, se realizó un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; bajo el método de selección no probabilístico de voluntarios. La muestra estuvo integrada por 63 médicos, pertenecientes a los siguientes grupos: Anestesiología, Cirugía general, Medicina Interna, Cirugía especialidades, Medicina Especialidades, Ginecoobstetricia y Pediatría” (Chang, 2010, p.3). Al mismo tiempo, “El instrumento empleado fue una encuesta basada en la Teoría de las Necesidades según McClelland, que consta de 15 preguntas formuladas con la técnica de Likert. La encuesta permitió clasificar el grado de motivación laboral en alto, medio, o bajo; y determinar si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación” (Chang, 2010, p.3). Asimismo, “En conclusión, el grado de motivación laboral en la mayoría de los médicos participantes fue alto. La edad y el tiempo de servicio en la institución son variables que influyen directa y positivamente en el grado de motivación laboral” (Chang, 2010, p.3). También, “En los médicos contratados por locación de servicios, con menor tiempo y menor edad, la motivación laboral es menor. El tipo de necesidad predominante entre los participantes fue muy heterogénea, existiendo una amplia mayoría con necesidad de logro (75%), seguida por las necesidades de afiliación (14%) y poder (11%)” (Chang, 2010, p.3).

Por lo tanto, es importante señalar que este estudio muestra como los empleados por los años de servicio se siente más motivado, más relacionado con el lugar de trabajo que a diferencia de los que tienen menor tiempo y menor edad.

Díaz, (2010), en su tesis: *La motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP* - para optar el grado académico de Magíster en Educación con Mención en Docencia en el Nivel Superior - Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú. “Este estudio pretende determinar la relación entre la motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico” (Díaz, 2010, p.5). Asimismo, “Participaron 110 estudiantes de primer a cuarto año de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, quienes desarrollaron dos encuestas independientes, una de motivación y otra de estilos de aprendizaje, con la finalidad de conocer que tan motivados se sienten frente al acto didáctico y saber también a su vez cómo aprenden y cómo esto influye en el rendimiento académico” (Díaz, 2010, p.5). También, “El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que busca describir la implicancia que tiene la motivación y estilos de aprendizaje y relacionarla con el nivel de rendimiento en el área de inglés” (Díaz, 2010, p.7). Además, “Según el método de contrastación de las hipótesis, el estudio es de causa-efecto (pre-experimental); según el método de estudio de las variables, la investigación es cuantitativa” (Díaz, 2010, p.7). Y, “A través de la estadística descriptiva se ha demostrado que los estudiantes de la Escuela de Oficiales de la FAP tienen una buena motivación ya que de 110 alumnos 45 alumnos se encuentran en el nivel de buena motivación y 12 alumnos como muy buena, lo que hace un total de 67 alumnos con buena y muy buena motivación” (Díaz, 2010, p.5).

De ahí que, es cierto que la motivación es un factor importante en todo ámbito en este caso coincido con el autor que la motivación es muy importante en los estilos de aprendizajes.



Vargas, (2010), en su tesis titulada: *El Impacto de la Motivación y el Liderazgo con el Rendimiento Laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana* - para optar el grado de Maestría en Administración - Mención en Recursos Humanos - Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú. “Se llevó a cabo un estudio con el fin de comprobar si la Motivación y el Liderazgo se relacionan con el Rendimiento Laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. La población estuvo conformada por 296 empleados de línea distribuidos en 10 sucursales ubicadas en Lima Metropolitana” (Vargas, 2010, p.6). Al mismo tiempo, “La Hipótesis General planteaba que existía una relación significativa entre la motivación y el liderazgo con el rendimiento laboral. Para comprobar las hipótesis planteadas asumió un diseño descriptivo correlacional aplicándose la correlación Producto – Momento de Pearson a un nivel de significación de  $p: 0.05$ ” (Vargas, 2010, p.6). También, “Se encontró correlaciones positivas y significativas entre la motivación en sus tres modalidades (motivación de logro, afiliación y poder) con el rendimiento laboral y entre el liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores” (Vargas, 2010, p.6). Asimismo, “Los resultados obtenidos comprobaron que la motivación y el liderazgo se relacionan positivamente con el rendimiento laboral. Esto implica que al incrementarse los niveles de la motivación se incrementan correlativamente el rendimiento laboral” (Vargas, 2010, p.6). Además, “Igualmente, al incrementarse los niveles de liderazgo aumenta el rendimiento laboral de los trabajadores. De este modo se comprobaron las hipótesis planteadas” (Vargas, 2010, p.6).

De acuerdo al autor, en su estudio sobre la motivación y el liderazgo y su relación con el rendimiento laboral, porque la motivación es fundamental para lograr un buen rendimiento laboral al igual que el liderazgo, es importante en toda institución para lograr un buen rendimiento laboral.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Motivación**

#### **2.2.1.1 Definiciones de motivación**

Existen diversas definiciones sobre la motivación, a continuación se presenta las más resaltantes:

El autor Porret (2010) define: “La motivación puede definirse como lo que impulsa o dirige y mantiene el comportamiento humano. En el ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible” (p.86).

Además, Carrillo (2008) refiere: “La motivación es la energía y disposición con que se lleva a cabo las acciones” (p. 2).

Y Abarca (2006) señala: “Es necesario entender la motivación como proceso que no nace con nosotros, sino se desarrolla en íntimo contacto con el medio en el que cada uno se desenvuelve” (p, 28).

Por consiguiente, a partir de las definiciones expuestas se puede afirmar que la motivación es el ánimo que guía a una persona a efectuar con entusiasmo una labor.

#### **2.2.1.2 Teorías de la motivación**

Según los autores Robins y Judge (2013) señalan las siguientes teorías:

### 2.2.1.2.1 Teoría de la jerarquía de las necesidades

El reconocido autor Maslow ideó su obra *Una teoría sobre la motivación humana*, en donde plasmó la *jerarquía de las necesidades humanas*; de ahí que, presenta cinco niveles de necesidades.

Maslow (citado por Robins y Judge, 2013) señala los cinco niveles (p.203):

**Fisiológicas:** Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo.

**Seguridad:** En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

**Sociales:** Se pueden encontrar el afecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.

**Estima:** Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona así mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

**Autorrealización:** Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

### 2.2.1.2.2 Teorías X y Y

Douglas McGregor (citado por Robins y Judge, 2013) determinó dos enfoques distintos en las personas, una negativa en esencia, denominada teoría X: aquí considera que

el trabajador es pesimista, es severo y presenta repugnancia al trabajo. El otro enfoque denominada Y, de esencia positiva, se determina por estimar al trabajador como el activo más relevante de la organización; asimismo, se establece como una persona con energía, tolerante y animoso. Los directivos a favor de la teoría X, dan por cierto que los trabajadores sienten enfado al trabajo, pues estos tienen que ser orientados y obligados a cumplir con sus tareas laborales.

#### **2.2.1.2.3 Teorías de los dos factores**

Asimismo, Robins y Judge (2013) refieren que la relación de un empleado con el trabajo es esencial; al mismo tiempo, la actitud de un trabajador hacia su puesto de labor lograría el fracaso o el éxito de la empresa. Esta teoría también se nombra como *teoría de motivación e higiene*. Esta teoría establece factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción. En relación a los factores de higiene, como la gestión de la compañía, la inspección laboral y el salario, se percibirá si son apropiados para un puesto laboral y mantienen tranquilos a los colaboradores; por tanto, si estos factores son los apropiados los trabajadores estarán satisfechos.

#### **2.2.1.2.4 Teoría de las necesidades de McClelland**

Esta teoría señala tres necesidades importantes para dar a conocer la motivación en los empleados. Robins y Judge (2013) explican a continuación las tres necesidades de esta teoría (p.207):

**Necesidad de logro:** Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.

**Necesidad del poder:** Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.

**Necesidad de afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Además, los autores Jones y George (2006) señalan sobre la Teoría del aprendizaje, lo siguiente:

#### **2.2.1.2.5 Teoría del aprendizaje**

Para los autores Jones y George (2006) determinan que el aprendizaje es un cambio relativamente permanente en el conocimiento y/o en la conducta de una persona; por consiguiente, es por efecto de la experiencia. Al mismo tiempo, esta teoría al aplicarse en las organizaciones, los directivos podrán apreciar las circunstancias de la motivación y el desempeño de los trabajadores; del mismo modo, empalman con los resultados que se obtiene en la gestión de la empresa y alcanzar el cumplimiento de la misión de la organización. También, esta teoría se orienta a asegurar el desempeño del trabajador y los efectos de la motivación.

#### **2.2.1.3 Características de la motivación**

Al respecto, Rodríguez (2006) refirió que las características son (p.20):

- **Es oculta.** Muchas veces la motivación es oculta, no se ve, sólo se ve lo que hace la persona.
- **Es Recurrente.** Las motivaciones son recurrentes, pues con frecuencia, la satisfacción y la consiguiente pérdida de los grupos, principalmente por desempeñar roles sociales que se perciben como "opuestos" (hombres / mujeres, padres / hijos, directivos / trabajadores, ricos / pobres, etc.), tendrán las mayores diferencias en su proceso motivacional, por lo que mostrarán la menor comprensión hacia los demás y tendrán las comunicaciones más pobres.
- **Es variable.** Los motivos son variables tanto por su intensidad como por el modo en que son satisfechos.
- **Es simultáneamente Única y Múltiple.** La motivación es única en su tendencia hacia la "supervivencia" y/o hacia la actualización, crecimiento o desarrollo del propio potencial.

#### 2.2.1.4 Dimensiones de motivación

El autor Santrock (2011) refirió que en la motivación hay dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca:

- **Motivación extrínseca:** es la motivación externa para ejecutar algo con el fin de obtener un resultado. Por ejemplo: un estudiante puede estudiar mucho para un examen para obtener una buena nota en el curso. La perspectiva conductual enfatiza la importancia de la motivación extrínseca en logro.
- **Motivación intrínseca:** la motivación interna para realizar algo por su propio bien. Por ejemplo: un estudiante puede estudiar mucho para un examen porque le gusta el contenido del curso. Los enfoques humanísticos y cognitivos subrayan la importancia de motivación intrínseca en el logro.

## **2.2.2 Desempeño laboral**

### **2.2.2.1 Definiciones de desempeño laboral**

Tenemos a Coulter y Robbins (2010) quienes definen que es 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.

Asimismo, Araujo y Guerra (2007) mencionan que el desempeño laboral se define “como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p.140).

Además, Palaci (2005) refiere que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional” (p.155).

Y Chiavenato (2004) plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p.359).

### **2.2.2.2 Características del desempeño laboral**

Para Furnham (2000) las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

**Adaptabilidad**, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

**Comunicación**, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.

**Iniciativa**, se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

**Conocimientos**, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

**Trabajo en Equipo**, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

**Estándares de Trabajo**, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

**Desarrollo de Talentos**, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.



**Potencia el Diseño del Trabajo**, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.

**Maximiza el Desempeño**, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

### **2.2.2.3 Factores que influyen en el desempeño laboral**

Para el autor Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por: "Factores asociados al docente, está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Factores asociados al estudiante, son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio-económica, del docente y el ambiente". (p.87)

### **2.2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral**

**Eficacia:** "Es una medida del logro de resultados" (Chiavenato, 2006, p.132). También, para los autores Koontz y Weihrich (2006) explican: "Es el logro de los objetivos" (p.429). Además, para Da Silva (2002) refiere: "Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (p.20).

**Trabajo:** para el autor Da Silva (2002) determina: “Es en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza” (p.54).

**Organización:** los autores Coulter y Robbins (2010) explican: “Una organización es un acuerdo deliberado de personas para llevar a cabo un propósito específico” (p.14).

**Satisfacción laboral:** según Coulter y Robbins (2010) refieren: “A la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa” (p.285).

**Colaboradores:** “Los colaboradores comienzan a hacer carrera en las empresas, se fortalece y se enarbola la bandera de que por fin las personas tienen una dimensión humana más allá de la simple utilización de sus capacidades físicas y mentales, ahora el tema es también actitudinal y se incluye en el modelo de competencias el componente relacional con el fin de entender que finalmente se trata de personas que dan su contribución de manera integral” (Vecino, 2011, p.185).

### 2.3 Definición de términos básicos

**Desempeño laboral:** “Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (Araujo y Guerra, 2007, p.140).

**Motivación:** “Los psicólogos definen la motivación como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento” (Fernández, 2002, p.1039).

**Satisfacción laboral:** “La satisfacción laboral se puede definir como el conjunto de actitudes que tiene un individuo hacia la tarea asignada dentro de la organización. Estas actitudes vendrán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor por el sujeto” (González, 2011, p.117).

### CAPÍTULO III

#### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

##### 3.1 Análisis de tablas y figuras

Tabla 4  
*Descripción de los niveles de la motivación*

Niveles	Frecuencia f	Porcentaje %
Bajo	12	10.3
Medio	41	35.3
Alto	63	54.3
Total	116	100

*Nota:* Fuente: Base de datos.

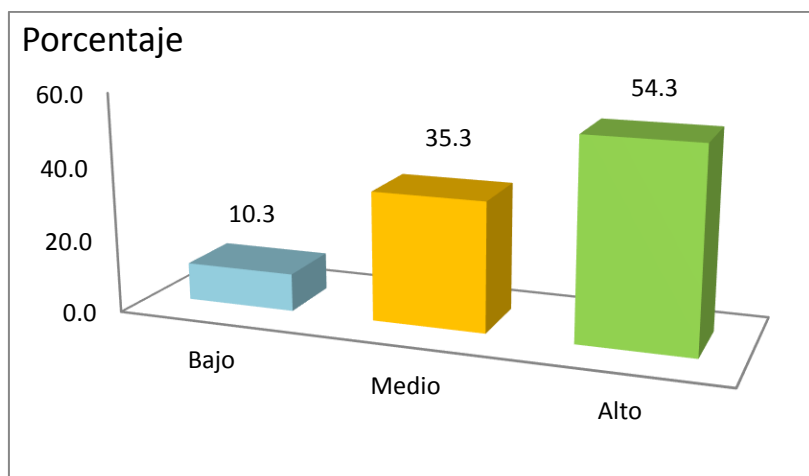


Figura 1: Descripción de los Niveles de la Motivación. Fuente: Base de datos

En la tabla 4 y figura 1, se observan una muestra de 116 estudiantes que representan el 100%; el 54,3% de los estudiantes perciben un nivel alto, el 35,3% perciben un nivel medio y el 10,3% perciben un nivel bajo con respecto al nivel de motivación laboral por parte de los docentes.

Tabla 5  
*Descripción de los niveles de motivación intrínseca*

Niveles	Frecuencia F	Porcentaje %
Bajo	6	5.2
Medio	41	35.3
Alto	69	59.5
Total	116	100

*Nota:* Fuente: Base de datos.

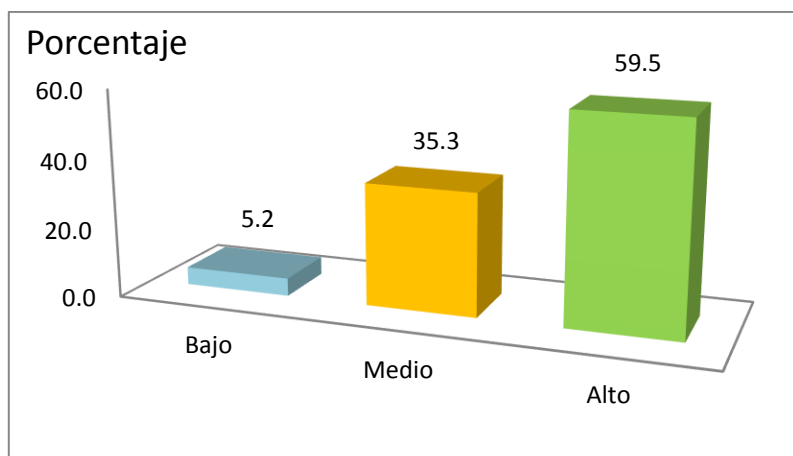


Figura 2: Descripción de los Niveles de Motivación Intrínseca. Fuente: Base de datos

En la tabla 5 y figura 2, se observa una muestra de 116 estudiantes que representan el 100%; el 59,5% de los estudiantes perciben un nivel alto de motivación intrínseca, el 35,3% un nivel medio y el 5,2% un nivel bajo con respecto al nivel de motivación intrínseca por parte de los docentes.

Tabla 6  
*Descripción de los niveles de motivación extrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
	f	%
Bajo	19	16.4
Medio	30	25.9
Alto	67	57.8
Total	116	100

*Nota:* Fuente: Base de datos.

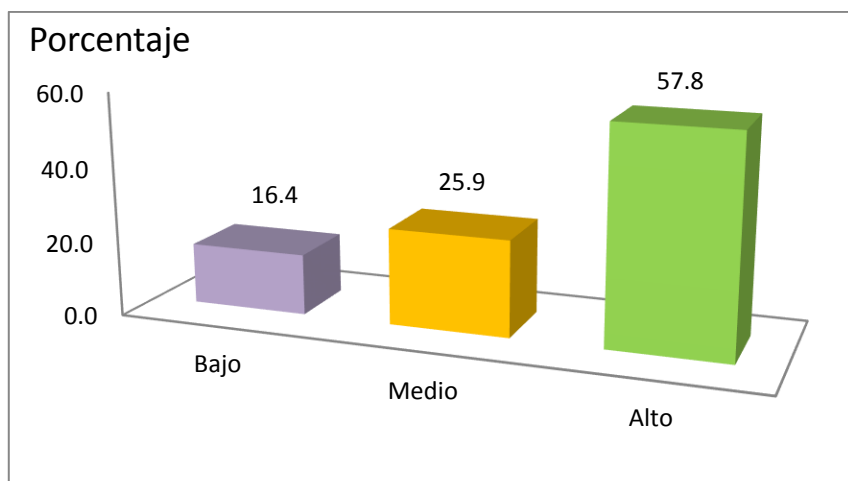


Figura 3: Descripción de los Niveles de Motivación Extrínseca. Fuente: Base de datos

En la tabla 6 y figura 3, se observa una muestra de 116 estudiantes que representan el 100%; el 57,8% de los estudiantes perciben un nivel alto en relación al nivel de motivación extrínseca, el 25,9% un nivel medio y el 16,4% un nivel bajo.

Tabla 7  
*Descripción de los niveles de desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia f	Porcentaje %
Deficiente	6	5.2
Regular	21	18.1
Bueno	89	76.7
Excelente	0	0
Total	116	100

*Nota:* Fuente: Base de datos.

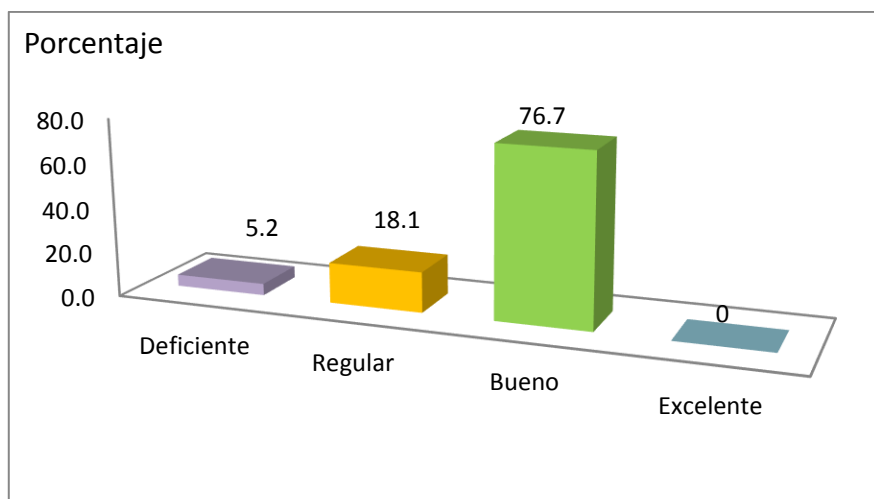


Figura 4: Descripción de los Niveles del Desempeño Laboral. Fuente: Base de datos

En la tabla 7 y figura 4, se observa una muestra de 116 estudiantes que representan el 100%; el 76,7% de los estudiantes perciben un nivel bueno, el 18,1% perciben un nivel regular y el 5,2% perciben un nivel deficiente en el desempeño laboral docente.

## 3.2 Prueba de hipótesis

### 3.2.1 Hipótesis general

$H_0$  No Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016.

$H_1$  Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016.

Tabla 8  
Motivación y desempeño laboral

Motivación	Desempeño laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	5	4	3	2	2	0	0	12	10
Medio	0	0	11	9.5	30	26	0	0	41	35.5
Alto	0	0	6	5	57	49	0	0	63	54
Total	6	5	21	18	89	77	0	0	116	100

*Correlación de Spearman = .46 y p = .000*

*Nota:* Fuente: Base de datos.

En la tabla 8, existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .46, representando ésta una moderada correlación entre las variables y siendo significativo, por lo tanto, se acepta la relación entre *la motivación y el desempeño laboral*, ya que  $p < .05$ .

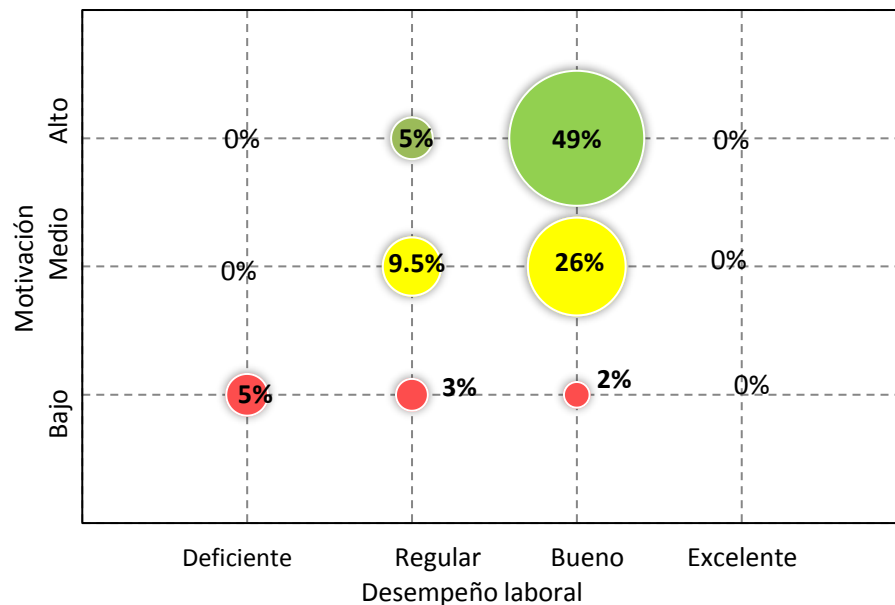


Figura 5: Motivación y desempeño laboral. Fuente: Base de datos



### 3.2.2 Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub> No existe un nivel de relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016.

H<sub>1</sub> Existe un nivel de relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016.

Tabla 9  
*Motivación intrínseca y desempeño laboral*

Motivación intrínseca	Desempeño laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1	2	2	3	3	0	0	6	5
Medio	5	4	10	8.6	26	22	0	0	41	35
Alto	0	0	9	7.8	60	52	0	0	69	59.8
Total	6	5	21	18	89	77	0	0	116	100

*Correlación de Spearman = .32 y p = .007*

*Nota:* Fuente: Base de datos.

En la tabla 9, existe un nivel de relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .32, representando ésta una baja correlación entre las variables y siendo significativo, por lo tanto se acepta la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, ya que  $p < .05$ .

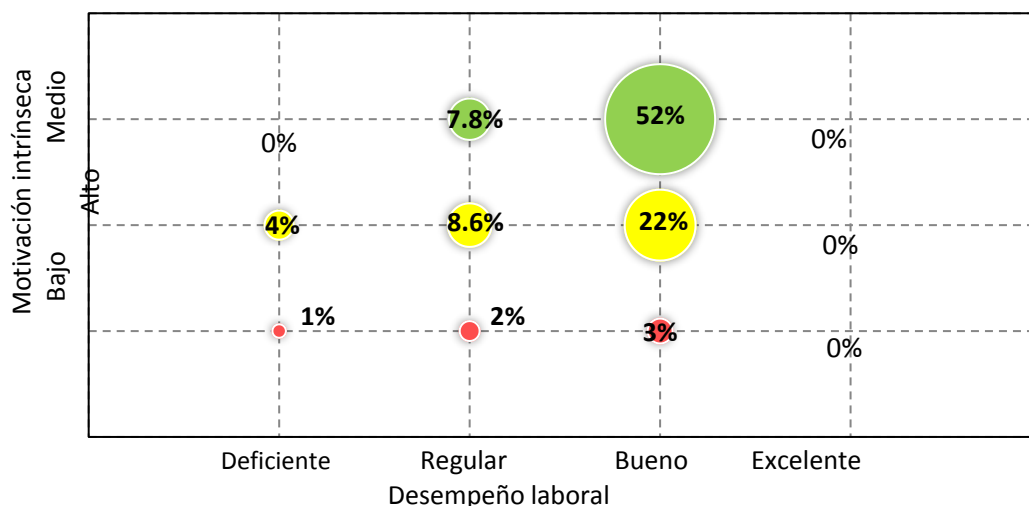


Figura 6: Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral. Fuente: Base de datos

### 3.2.3 Hipótesis específica 2

$H_0$  No existe un nivel de relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016.

$H_2$  Existe un nivel de relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016.

Tabla 10  
*Motivación extrínseca y desempeño laboral*

Motivación extrínseca	Desempeño laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	4	8	7	6	5	0	0	19	16
Medio	1	1	4	3	25	22	0	0	30	26
Alto	0	0	9	8	58	50	0	0	67	58
Total	6	5	21	18	89	77	0	0	116	100

*Correlación de Spearman = .39 y  $p = .000$*

Nota: Fuente: Base de datos.

En la tabla 10, existe un nivel de relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .39, representando ésta una baja correlación entre las variables y siendo significativo, por lo tanto se acepta la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, ya que  $p < .05$ .

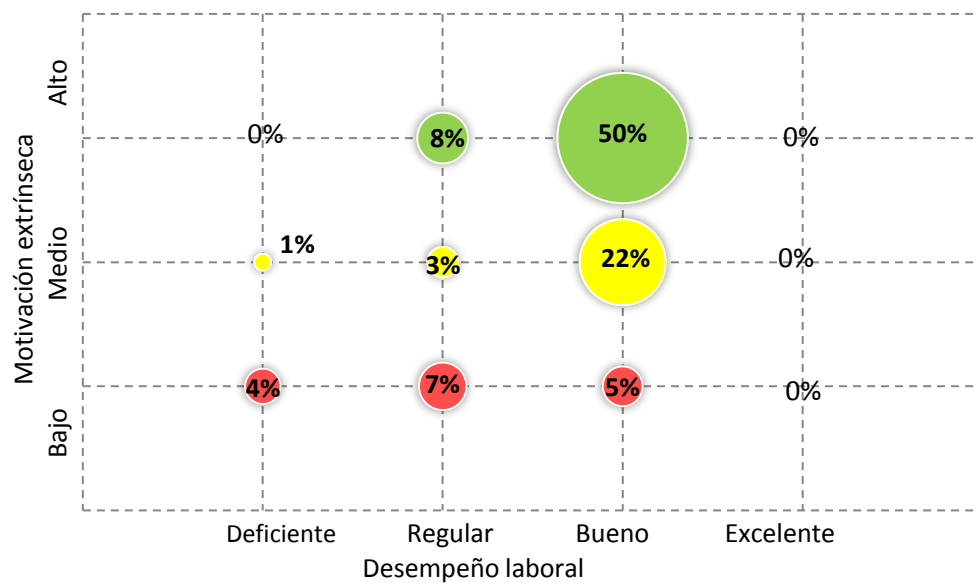


Figura 7: Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral. Fuente: Base de datos

### 3.3 Discusión de resultados

En la tabla 8, existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .46, representando ésta una moderada correlación entre las variables y siendo significativo, por lo tanto, se acepta la relación entre *la motivación y el desempeño laboral*, ya que  $p < .05$ . Al respecto Sum (2015) determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

En la tabla 9, existe un nivel de relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .32, representando ésta una baja correlación entre las variables y siendo significativo, por lo tanto, se acepta la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, ya que  $p < .05$ . Al respecto González (2011) fue necesario aplicar las estrategias de cambio para mejorar y elevar la motivación en esta institución.

En la tabla 10, existe un nivel de relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .39, representando ésta una baja correlación entre las variables y siendo significativo, por lo tanto, se acepta la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, ya que  $p < .05$ . Al respecto Vásquez (2013) los factores externos conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional que no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .46, representando ésta una moderada correlación entre las variables y siendo significativo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, ya que  $p < .05$ .

**Segunda:** Existe un nivel de relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .32, representando ésta una baja correlación entre las variables y siendo significativo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, ya que  $p < .05$ .

**Tercera:** Existe un nivel de relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016, según la correlación de Spearman de .39, representando ésta una baja correlación entre las variables y siendo significativo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, ya que  $p < .05$ .

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Realizar talleres motivacionales desarrollados por especialistas en motivación, para que los docentes mejoren sus aspectos motivacionales intrínsecos y extrínsecos.

**Segunda:** Crear programas de incentivos y reconocimientos a los docentes de desempeño alto en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas

**Tercera:** Mayor comunicación afectiva entre los directivos, coordinadores y docentes para crear la confianza necesaria y tomar decisiones en casos de bajo desempeño laboral.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abarca, S. (2006). *Psicología de la motivación*. Costa Rica: San José.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela: CICAG.
- Arias, F. y Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis de Magister en Gerencia en Servicios de Salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrillo, R. (2008). *Inteligencia Emocional*. México: 9<sup>na</sup> Ed.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Coulter, M. y Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Da Silva, O. (2002). *Teorías de la Administración*. Mexico: International Thomson Editores.
- Díaz, A (2010). *La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del*

- idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro*. Lima: Universidad de Lima.
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. Londres: Oxford University.
- González, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto Superior tecnológico – Guaranda*. Universidad Estatal de Bolívar. Ecuador.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2006). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Pérez, J. y Verástegui, A. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur*. Universidad Autónoma. Perú.
- Porret, G. (2010). *Manual para la Gestión del capital Humano en las organizaciones*. España: ESIC.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2006). *Motivación al trabajo*. Colombia: El Manual.



- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal Administrativo del hospital "DR. Adolfo Princlara"*. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Venezuela.
- Santrock, J. (2011). *Psicología Educativa*. New York: McGraw-Hill.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*, Universidad Rafael Ladívar. Guatemala
- Tijerina, (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Uría, (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Vargas, (2010). *El impacto de la motivación y el liderazgo con el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico, Chiclayo, 2011*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Zavala, C. (2010). *Nivel de satisfacción laboral y motivación del profesional de enfermería. Hospital José Agurto Tello Chosica*. Universidad Privada San Juan Bautista. Perú.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Ha</b> La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes del primer ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas, 2016</p>	<p><b>VARIABLE X:</b></p> <p><b>MOTIVACIÓN</b></p>	<p>Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca</p>	<p><b><u>Enfoque de la Investigación</u></b> Cuantitativo</p> <p><b><u>Tipo de Investigación</u></b> Básica</p> <p><b><u>Diseño de Investigación</u></b> No experimental, transeccional - Correlacional</p> <p><b><u>Nivel de Investigación</u></b> Descriptiva - correlacional</p> <p><b><u>Método</u></b> Hipotético deductivo</p> <p><b><u>Población</u></b> 167 estudiantes del primer ciclo en la FIA de la UAP, 2016</p> <p><b><u>Muestra</u></b> 116 estudiantes del primer ciclo en la FIA de la UAP, 2016</p> <p><b><u>Muestreo</u></b> No probabilístico - intencional</p> <p><b><u>Técnica</u></b> Encuesta</p> <p><b><u>Instrumento</u></b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes?</p> <p>¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H1</b> La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes</p> <p><b>H2</b> La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes según la percepción de los estudiantes</p>	<p><b>VARIABLE Y:</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p>Eficacia Trabajo Organización Satisfacción Colaborador</p>	

## INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

**INSTRUCCIONES:**

*Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Ud. tiene sobre la motivación y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas o malas.*

**INFORMACIÓN GENERAL:**

**Masculino:** ( )

**Femenino:** ( )

**MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	En el ámbito profesional el docente se actualiza permanentemente					
2	El trabajo que desempeña el docente le proporciona oportunidades laborales					
3	Se capacita constantemente el docente					
4	El docente se siente motivado por la asignatura que imparte					
5	El docente cumple con su trabajo en los horarios establecidos					
6	Está contento el docente y se desarrolla eficientemente sus clases					
7	El docente cumple sus metas personales y sociales.					
8	Se involucra el docente en las actividades de su centro de trabajo					
9	El docente busca alternativas de solución ante problemas que se presenten en su clase					
10	El docente está contento con el salario que percibe					
11	Los beneficios económicos satisfacen al docente en sus necesidades					
12	El salario que percibe el docente le permite capacitarse constantemente para mejorar su desempeño					
13	Existe buenas relaciones interpersonales entre el docente y los estudiantes					
14	Se le otorgan estímulos y reconocimientos al docente por su buen desempeño					
15	Reconocen su desempeño del docente en el centro donde labora.					
16	El docente se esmera por tener mejores resultados en su desempeño laboral					
17	El docente realiza su trabajo con entusiasmo y alegría					
18	El docente se siente reconocido por sus estudiantes					

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE  
SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES**

**INSTRUCCIONES:**

*Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Ud. tiene sobre la motivación y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.*

**INFORMACIÓN GENERAL:**

**Masculino:** ( )

**Femenino:** ( )

**MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El desempeño del docente es eficiente					
2	El docente es eficaz en el uso de estrategias de enseñanza					
3	El desempeño del docente es alto					
4	Percibe que al docente le gusta el trabajo que realiza en la Universidad					
5	Durante su trabajo del docente, siempre piensa positivamente					
6	La motivación es un aspecto importante cuando enseña el docente					
7	Califica positivamente el cumplimiento del trabajo que realiza el docente					
8	Califica positivamente el trato del docente en su trabajo					
9	El docente se siente que el ambiente donde se desempeña es seguro					
10	La organización de la Universidad a la que perteneces es eficiente en la selección de los docentes					
11	Existe un clima organizacional favorable entre docentes y estudiantes de la universidad					
12	Consideras que el docente se siente satisfecho con la labor que realiza					
13	Consideras que es necesario que se reconozca al mejor docente y se le incentive económicamente					
14	Consideras que es importante una comunicación afectiva entre los docentes y autoridades de la Universidad					
15	Considera que es importante que la Universidad mantenga a sus docentes motivados para que estos mejoren sus desempeños					
16	Consideras positivo el trato que se da a los docentes en la Universidad					
17	Considera importante el trabajo en equipo de los docentes, coordinadores y autoridades de la Universidad					
18	Considera que el nivel de desempeño de los docentes mejora constantemente					



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : **OCHOA TATAJE, Fredy.**
  - 1.2 GRADO ACADÉMICO : **DOCTOR**
  - 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : **UAP, UCV, IVEV.**
  - 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes según la percepción de los estudiantes del I ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas**
  - 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : **Bach. José Luis Masías Vidal**
  - 1.6 MAESTRÍA : **Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**
  - 1.7 MENCIÓN : **Docencia Universitaria y Gestión Educativa**
  - 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
  - 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
    - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
    - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
    - c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)
    - d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
    - e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

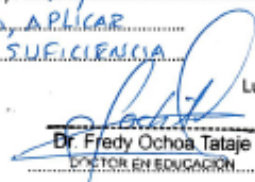
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(12-15)	(15-18)	(18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD VALORACIÓN CUANTITATIVA	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un ordenamiento y lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
10. CONVIVENCIA	Genera nuevas posturas para la investigación y construcción de teorías					✓
Sub total					18	35
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.4) : **18,80**

VALORACIÓN CUALITATIVA : **VALIDO, APLICAR**

OPINIÓN APLICABILIDAD : **HAY SUFICIENCIA**

Lugar y Fecha : **Pueblo Libre 27/10/17**

  
**Dr. Fredy Ochoa Tataje**  
 EXPERTO EN EDUCACIÓN

Firma y Postfirma del experto

DNI: **15145769**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : **PASTOR TALLEDO, Victor**
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : **DOCTOR**
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : **UAP, UCV, USMP.**
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes según la percepción de los estudiantes del I ciclo en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Alas Peruanas
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. José Luis Masías Vidal
- 1.6 MAESTRIA : Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
- 1.7 MENCIÓN : Docencia Universitaria y Gestión Educativa
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
- c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
- e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(12-15)	(15-18)	(18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD VALORACIÓN CUANTITATIVA	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organismo y lógica				✓	✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.				✓	✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				✓	✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				✓	✓
10. CONVIVENCIA	Genera nuevos pautas para la investigación y construcción de teorías				✓	✓
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.4) : **18,40**

VALORACIÓN CUALITATIVA : **VALIDA APLICAR**

OPINIÓN APLICABILIDAD : **HAY SUFICIENCIA**

Lugar y Fecha : **Pucallpa, Libros, 27/01/17**

**Dr. Víctor Pastor Taliedo**  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN

Firma y Postfirma del experto

DNI: **15896906**