



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LIMA
METROPOLITANA**

**Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de
Bachiller en Psicología**

PAOLA GUADALUPE MONCADA HERRERA

**Asesor:
Dr. Eli Leonardo Malvaceda Espinoza**

**Lima – Perú
2019**

Tabla de contenidos

Resumen.....	1
Introducción.....	3
Método.....	12
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	13
Instrumento de recolección de datos.....	13
Procedimiento de recolección de información.....	13
Análisis de datos.....	13
Resultados.....	15
Discusión.....	19
Conclusiones.....	22
Limitaciones.	22
Recomendaciones.	23
Referencias.....	24
Anexos.....	28
<i>Anexo 1: Matriz de Categorización.....</i>	<i>28</i>
<i>Anexo 2. Guía de entrevista.....</i>	<i>30</i>
<i>Anexo 3: Evaluación de la validez de contenido por criterio de jueces.....</i>	<i>32</i>
<i>Anexo 4: Consentimiento informado.....</i>	<i>33</i>
Anexo 5: Mapa semántico de códigos jerarquizados.....	34
<i>Anexo 6: Tabla de categorías y documentos primarios.....</i>	<i>35</i>
<i>Anexo 7: Criterios de frecuencia, densidad, jerarquía y representatividad</i>	<i>36</i>

Resumen

La presente investigación busca conocer cómo se expresa la motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Para ello, se realizó una investigación de tipo cualitativa y de diseño fenomenológico. La recolección de datos se dio a través de entrevistas semiestructuradas a 16 docentes universitarios y se complementó con el uso del software especializado Atlas.ti 7.5 para realizar el análisis de datos cualitativos. Dentro de los resultados, se encontró que los aspectos que afectan la motivación laboral del docente universitario son el reconocimiento, las retribuciones monetarias y el clima organizacional de la institución. Por tanto, se concluye que los docentes manifiestan un mayor interés por obtener un reconocimiento económico sobre uno social y a su vez, consideran que la remuneración recibida no se encuentra acorde a las horas laboradas en la institución, ya que estas son más. Asimismo, se destaca la importancia de los ambientes de trabajo, que son esenciales para la motivación del docente y para su adecuado desempeño al desarrollar las clases, en conjunto con las aptitudes del docente frente a clases.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño laboral, docente universitario, instituciones

Abstract

This research seeks to know how labor and labor motivation is expressed in university teachers of a private educational institution in Metropolitan Lima. For this, a qualitative and phenomenological design research was carried out. Data collection is carried out through semi-structured interviews with 16 university teachers and was complemented with the use of specialized Atlas.ti 7.5 software to perform qualitative data analysis. Among the results, there are aspects that affect the work motivation of the university teacher are recognition, monetary compensation and the organizational climate of the institution. Therefore, it is concluded that teachers show a greater interest in obtaining economic recognition over a social one and, in turn, it is considered that the remuneration received is not consistent with the hours worked in the institution, since these are more. Likewise, the importance of work environments is highlighted, which are essential for teacher motivation and for their adequate performance when developing classes, teacher skills in relation to classes and responsibility in assuming each entrusted activity.

Keywords: Work motivation, Work performance, University teacher, Institutions

Introducción

En la actualidad, se considera que la motivación del docente es más imprescindible que la del alumno, ya que, si un docente se encuentra motivado en el aula, logrará que el alumno tenga una mejor disposición de aprender. Esta motivación dependerá del entusiasmo, dedicación y de la orientación acertada que el docente desarrolle en el aula (Cermeño, 2016). Sin embargo, la motivación no siempre está presente en los docentes, ello se puede ver reflejado en su bajo desempeño, afectando de manera directa el ambiente de aprendizaje del alumno (Campos, 2015).

En Latinoamérica, se ha desarrollado una evaluación para los docentes con el propósito de atender las demandas de los estudiantes y para elevar la calidad de educación superior (Montoya, Arbesú, Contreras & Conzuelo, 2014). En países como Colombia y Chile, emplean instrumentos para evaluar al docente, tales como cuestionarios de opinión estudiantil, evaluación por pares y por parte de superiores, en donde los resultados obtenidos, generalmente son informados por medio de un documento y no reciben alguna retroalimentación de este, razón por la cual, se sienten desmotivados por la poca atención recibida de la institución en cuanto a la mejora de sus enseñanzas. Asimismo, son sancionados o incluso despedidos si de manera reiterada obtienen puntajes bajos en las evaluaciones (Olaya, 2018). Mientras que, en Cuba, país líder en evaluación docente, buscan apoyar a los docentes que obtienen resultados desaprobatorios, brindándoles la oportunidad de prepararse en instituciones pedagógicas sin ser despedidos (Álvarez, 2000).

En el Perú, la evaluación de desempeño es fundamental para la permanencia del docente en la Carrera Pública Magisterial, es decir en su condición de nombrado permanente, por tal razón esta evaluación se realiza cada tres años. El docente tiene dos oportunidades para rendir la evaluación de desempeño, de obtener un puntaje desaprobatorio, son retirados de la docencia (Medrano, 2017). Dentro de la evaluación del desempeño destaca las encuestas de opinión estudiantil, las cuales son aplicadas a los estudiantes universitarios, quienes deben evaluar el desempeño del docente en el salón de clases, tomando en cuenta la calidad de enseñanza y evaluaciones, organización de los documentos, asistencia a clases, puntualidad del docente al salón de clases, estrategias didácticas empleadas en clases, nivel de conocimiento de los temas y relaciones

interpersonales, los cuales son aspectos que brindan información útil en el desempeño del docente en clases (Medrano, 2017).

A partir de lo señalado anteriormente, la presente investigación busca conocer cómo se expresa la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes universitarios de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana.

Canchari (2017) considera a la motivación laboral como una estrategia para generar un alto desempeño en los docentes, tomando en cuenta los principios y valores del centro educativo, los cuales van a guiar y orientar el correcto desarrollo del docente en las aulas. De igual manera, considera necesario detectar e implementar mecanismos que garanticen la motivación de los docentes, a fin de generar un adecuado grado de disposición para la enseñanza.

Mientras que, Cuesta (2010) plantea que la motivación laboral está determinada por las necesidades que se van a satisfacer, considerando que la motivación no es un estado de ánimo del individuo, sino es un proceso que se debe seguir para llegar a alcanzar una meta. De igual manera, Robbins y Coulter (2014) señalan que la motivación laboral es el proceso que inciden en la energía, dirección y persistencia que pone de manifiesto un individuo junto con el esfuerzo que realiza en sus actividades, a fin de alcanzar un objetivo propuesto.

Por su parte, León y Díaz (2013) consideran que la motivación laboral principalmente permite crear un ambiente favorable para que el trabajador pueda desarrollarse, y a su vez, estimula que el individuo inicie, sostenga y dirija su conducta para obtener una recompensa, la cual puede ser externa (un premio) o interna (la satisfacción por la ejecución de una tarea). Mientras que, García (2012) menciona que la motivación de los colaboradores en una empresa generalmente puede darse por algún medio económico que se le brinde por el logro de metas u objetivos.

Para el presente trabajo de investigación se procederá a desarrollar la definición propuesta por Robbins y Coulter (2014), la cual nace de la teoría bifactorial de motivación e higiene de Herzberg (1959). Esta definición aborda elementos claves de la motivación que influyen en el comportamiento del individuo para alcanzar un objetivo, siendo estas determinantes para el éxito o fracaso del mismo.

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Robbins y Coulter (2014) plantean seis dimensiones relacionadas con la motivación laboral, los cuales son el reconocimiento, logro, progreso, crecimiento personal, responsabilidad y reto profesional.

Con respecto a la dimensión reconocimiento, es considerado generalmente como el acto de felicitación, elogio o recompensa por parte del supervisor, colega o público en general, el cual es empleado en una organización con el fin de motivar a los trabajadores y estos puedan tener un buen desempeño (Robbins & Coulter, 2014). Así como Bowen (2000) señala que el reconocimiento buscará reforzar los comportamientos y conductas positivas del trabajador, con el fin de poder incrementar su productividad en la organización.

La dimensión logro, es considerado como el impulso de querer sobresalir y alcanzar el éxito, basado principalmente en la satisfacción del individuo en su organización que conlleva al logro de objetivos propuestos (Robbins & Coulter, 2014). Asimismo, Cano (2015) señala que alcanzar el logro establecido, genera que el trabajador mejore su rendimiento, aumente su eficacia en el desarrollo de funciones y asegure la calidad de estos.

La dimensión progreso, está determinado por las ganas de querer mejorar y superarse, determinado por las oportunidades de superación que la organización brinda al trabajador (Robbins & Coulter, 2014), siendo este uno de los elementos que más logra influir en la motivación, ya que el trabajador considera que está realizando un adecuado trabajo.

La dimensión crecimiento personal, considera el aprendizaje de una nueva destreza u oficio, cumplimiento de planes de carrera, superación de nuevos retos, incorporación de nuevos conocimientos mediante experiencias y asignación de diferentes tareas (Robbins & Coulter, 2014).

La dimensión responsabilidad hace referencia al grado de libertad que tiene un trabajador para tomar decisiones por él mismo e implementar sus propias propuestas o ideas, en el cual también se incluye la responsabilidad al asumir nuevas funciones (Robbins & Coulter, 2014). Para ello, es esencial tomar en consideración a Smith y Media

(2015 en Rosas, 2017, p.28) quienes mencionan que es necesario que el trabajador posea autonomía para decidir sobre su vida laboral, en donde tenga la facultad de poder seleccionar las actividades o proyectos que se llevarán a cabo, siendo esta una forma de incrementar el compromiso y motivación del trabajador.

La dimensión reto profesional hace referencia a que, si bien los trabajos pueden ser considerados rutinarios o variados, fáciles o difíciles y creativos u operativos, estos van a ser determinados por el propio trabajador ya sea como un desafío o reto. Para ello, los retos actuarán como estímulos que ayudarán a que el trabajador pueda esforzarse por cumplirlos y, por consiguiente, pueda crecer profesionalmente, considerando que los nuevos retos generan que el trabajador no se sienta aburrido, sino más motivado (Robbins & Coulter, 2014).

Con respecto al desempeño laboral, Ramos (2012) considera que tanto el desempeño como las características de cada persona están ligados, es decir, las cualidades, necesidades y las habilidades de cada persona van de la mano con el ámbito laboral, para ello, la organización brinda las oportunidades necesarias al individuo para el cumplimiento de sus expectativas personales y profesionales. Asimismo, Palaci (2005) plantea que el desempeño laboral es considerado como el valor que el individuo espera brindar a la organización que pertenece, a partir del cumplimiento de sus funciones y responsabilidades que son parte de su cargo, los cuales contribuyen con la eficiencia organizacional.

Mientras que, Chiavenato (2000) plantea que el desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los trabajadores, los cuales son generados por el contexto laboral en el que se encuentran, siendo el trato y el interés brindado por el personal de la empresa, primordial en su adecuado desempeño. García (2009) considera que pueden ser medidos en términos de competencias que cada individuo y en el nivel de contribución a la organización.

Por su parte, Robbins (2013 en Rosas, 2017, p.57) lo define como el rendimiento laboral y la conducta que manifiesta el colaborador al momento de efectuar sus funciones y tareas correspondientes a su cargo en el contexto laboral específico, lo cual permite demostrar su idoneidad.

En cuanto al desempeño docente, Montenegro (2003) lo define como el cumplimiento de sus funciones, el cual se puede hallar determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. De igual manera, Fernández (2007) lo define como un conjunto de actividades que son ejecutadas por el docente, con el fin de facilitar el aprendizaje de los alumnos, para lo cual es necesario el factor motivacional y la autosuficiencia.

Mientras que, Valdés (2006) señala que el desempeño docente debe evaluarse ya que constituye un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades y responsabilidades.

Para el presente trabajo de investigación, se abordará la definición propuesta por Palaci (2005), ya que se encuentra alineado con los aspectos que esta investigación desea evaluar, de igual manera, considera que existen elementos que influyen en el alto o bajo desempeño laboral del trabajador, los cuales serán explicados a continuación.

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Palaci (2005), plantea ocho dimensiones para evaluar el desempeño laboral del docente, los cuales son: Retribuciones monetarias y no monetarias, la satisfacción, aptitudes, factores motivacionales, clima organizacional, cultural organizacional y expectativas del trabajador.

La dimensión retribución monetaria, hace referencia a los incentivos salariales que se les brinda a los trabajadores, los cuales cumplen un papel importante, ya que es una forma de valorar el trabajo realizado y contribuir con el desempeño de cada individuo (Briongos, 2014). Mientras que, la dimensión retribución no monetaria, hace referencia a los reconocimientos, agradecimientos u oportunidades educativas, los cuales son utilizados para influir de manera positiva en su desempeño y a su vez, fortalecer la relación entre el trabajador y la organización (Domínguez, 2013).

La dimensión satisfacción, hace referencia al grado de conformidad de los trabajadores con respecto a las tareas asignadas en su puesto y a su entorno laboral, lo cual genera en el individuo un mayor compromiso y motivación al momento de desempeñar sus funciones (Palaci, 2005). La dimensión aptitudes, hace referencia a la habilidad que tiene el trabajador para realizar una determinada actividad, así como

también, la capacidad para desarrollar y mostrar una adecuada disposición al realizar las tareas asignadas y propias del puesto, generando un ambiente agradable en la organización (Palaci, 2005).

La dimensión factores motivacionales, hace referencia al sentimiento de crecimiento y desarrollo del trabajador, autorrealización, aprendizaje, entre otros., los cuales buscarán aportar positivamente en el desempeño del individuo en su organización (Palaci, 2005). La dimensión clima organizacional, hace referencia al contexto laboral en el que se encuentra el individuo, es decir, el ambiente interno y los aspectos de la organización en el que se desempeñan. Si estos llegan a ser favorables, van a lograr satisfacer las necesidades personales de los trabajadores, y si por lo contrario, son desfavorables, frustrarán dichas necesidades, afectando principalmente la salud emocional de los trabajadores (Chiavenato, 2009).

La dimensión cultura organizacional, hace referencia a las normas, valores, y tradiciones que pueden variar con el tiempo pero que condicionan el comportamiento y actitudes de los trabajadores, quienes vienen a ser la cultura (Palaci, 2005). Finalmente, la dimensión expectativa del trabajador hace referencia a lo que el individuo espera sobre la organización, considerando que estos pueden influir de manera positiva o negativa en el desempeño del trabajador (Palaci, 2005).

Respecto a los antecedentes realizados en torno a la motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios, Revilla (2017) realizó una investigación que tenía como objetivo analizar las estrategias motivacionales que contribuyen al desempeño laboral de los docentes en el departamento de Biología y Química de la Universidad de Carabobo, Venezuela. El estudio fue descriptivo. Los participantes fueron 33 docentes, a quienes se les aplicó un Cuestionario de Desempeño Laboral, que consta de 23 ítems de tipo Likert, el cual fue elaborado por el autor de la presente investigación. En los resultados se pudo evidenciar un alto índice de motivación por parte de los docentes, por ello, se concluyó que las instalaciones físicas del plantel y la constante interacción con sus superiores eran las adecuadas, los cuales generan un ambiente favorable y aportaban al desempeño del docente.

Stankovska, Angelkoska, Osmani y Pandiloska (2017), realizaron una investigación que tuvo como objetivo identificar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal académico de un instituto de educación superior de la República de Macedonia. El estudio fue descriptivo – correlacional. Los participantes fueron 100 docentes de tiempo completo, a quienes se les aplicó la Encuesta de satisfacción laboral (JSS) (Spector, 1985) y el Cuestionario de motivación laboral (JMQ) (Robinson, 2004). En los resultados se pudo evidenciar que existe una relación significativa entre ambas variables, por lo cual se concluye que los docentes se encontraban satisfechos con su salario, compañeros de trabajo, ascensos, procedimientos operativos y supervisión, sin embargo, estaban insatisfechos con los beneficios complementarios, las recompensas contingentes, la naturaleza del trabajo y la comunicación.

López (2015) realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la institución Educativa Carabobo, en Venezuela. El estudio fue descriptivo. Los participantes fueron 23 docentes, a quienes se les aplicó un Cuestionario de tipo Likert, con el fin de evaluar la motivación de los docentes, el cual fue elaborado por el propio autor de la presente investigación. En los resultados se pudo evidenciar un alto índice de desmotivación debido al poco reconocimiento brindado por parte de los superiores en cuanto a los incentivos salariales por parte de los superiores que contribuyan con las necesidades humanas y obtención de metas y objetivos.

Canchari (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en docentes pertenecientes a la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica, Perú. El estudio fue descriptivo – correlacional. Los participantes fueron 18 docentes, a quienes se les aplicó un Cuestionario de escala Likert para evaluar la motivación laboral y un Cuestionario para evaluar el desempeño laboral, ambos fueron elaborados por el autor de la presente investigación. En los resultados se pudo evidenciar una relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los docentes, en donde se concluyó que el impulso motivacional del docente depende del valor de la meta que quiera alcanzar y las expectativas que tenga para conseguir dicha meta establecida.

Asimismo, Calcina (2014) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y clima institucional de los docentes de dos universidades de Juliaca, Perú. El estudio fue descriptivo - correlacional. Los participantes fueron 96 docentes de la Facultad Ciencias Sociales, 96 estudiantes que fueron encuestados sobre el desempeño docente, 75 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y 75 estudiantes pertenecientes a la misma facultad, a quienes también se les aplicó la Encuesta del Clima Institucional y Encuesta del Desempeño docente, ambos instrumentos fueron elaborados por el autor de la presente investigación. En los resultados se pudo evidenciar que el clima institucional si guarda relación con el desempeño laboral de los docentes, por lo cual se concluyó que un buen clima institucional determina un buen desempeño del docente al realizar sus labores, influyendo positivamente en el desarrollo de actividades académicas.

Del mismo modo, Choy (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre el desempeño laboral y el burnout en docentes universitarios. El estudio fue correlacional. Los participantes fueron 53 docentes universitarios, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R) (Moreno - Jiménez, Garrosa y González, 2000) y la Encuesta Referencial Docente, el cual fue elaborado por el mismo autor de la presente investigación. En cuanto a los resultados se pudo evidenciar que no existe una relación significativa entre las dimensiones del burnout y el desempeño laboral, por lo cual se concluye que es necesario tomar en cuenta los canales de comunicación fluida en las instituciones, acompañados de un adecuado clima organizacional, con el fin de generar ambientes de trabajo agradable y promoviendo el bienestar de los docentes.

Paipay (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral docente y estrés laboral en los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villareal de Lima, Perú. El estudio fue descriptivo - correlacional. Los participantes fueron 150 docentes universitarios, a quienes se les aplicó el Inventario de Desempeño Laboral (Astocaza, 2004) y la Escala de Estrés Laboral (Ivancevich & Mattesson, 1989). En los resultados se pudo evidenciar que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, sin embargo, la mayoría de los docentes encuestados muestran un

bajo rendimiento y productividad, por lo cual se concluye que esto podría afectar directamente su desarrollo personal, su desempeño y el rendimiento de sus alumnos debido al inadecuado desempeño del docente en clases.

De acuerdo con lo señalado, la presente investigación se justifica debido a que no se ha podido evidenciar que estos temas hayan recibido la atención necesaria en nuestro país, es decir, no se le ha brindado la importancia requerida a la labor desempeñada por los docentes, tomando en cuenta la motivación como factor principal para su buen desempeño. Asimismo, no se han podido encontrar suficientes investigaciones en universidades privadas de Lima Metropolitana en las cuales incluyan ambas variables en mención.

A nivel práctico, esta investigación brindará resultados que van a poder contribuir como una base para futuras investigaciones. Asimismo, ayudará a que las personas que tengan interés en realizar investigaciones relacionadas a docentes universitarios puedan tener un mejor panorama acerca del tema. De igual manera, los instrumentos elaborados en este estudio podrán servir como una guía para poder medir ambas variables en próximas investigaciones.

Objetivos

Objetivo general

Conocer cómo se expresa la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

Conocer cómo se expresa la motivación laboral en los docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.

Conocer cómo se expresa el desempeño laboral en los docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.

Método

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo cualitativa, ya que busca conocer en profundidad la naturaleza del objeto que será estudiado (Martínez, 2004). Asimismo, el diseño de la investigación es fenomenológico, el cual permite describir y comprender la realidad de la problemática a partir de las experiencias que fueron vividas por cada docente que participará en la investigación, para lo cual se tomará en cuenta la manera en las que fueron percibidas dichas situaciones, principalmente como una realidad interna, única y propia de cada uno (Martínez, 2004).

De acuerdo con los diversos enfoques fenomenológicos, la presente investigación se basará en la fenomenología hermenéutica, la cual se interesa en la interpretación de la experiencia por medio de los discursos o textos brindados por el individuo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Para ello, Creswell (2007) considera necesaria la interacción de los siguientes aspectos de indagación: definir el problema de investigación, el cual es la motivación laboral y desempeño laboral de los docentes universitarios, luego, se procede a estudiar y reflexionar acerca del tema, por lo cual se realizó el marco teórico y los antecedentes, posteriormente, se identifican las categorías y temas principales, por medio del proceso de codificación y esquematización, para finalmente, poder realizar una adecuada descripción e interpretación, mediante los significados brindados por los participantes del estudio y con la teoría que fue recabada previamente.

Participantes

Los participantes se encuentran conformados por 16 docentes universitarios de una institución superior educativa privada de Lima Metropolitana. El muestreo fue por conveniencia, ya que se pudo evidenciar cierta dificultad para la accesibilidad de datos de la población (Mejía, 2000). Para la elección de la población se consideraron los siguientes criterios de inclusión:

- Docentes pertenecientes a instituciones superiores educativas privadas.
- Docentes que se encuentren laborando en la institución entre 2 a 5 años.
- Docentes de ambos sexos.

- Docentes que participen de manera voluntaria.

Por otro lado, se consideraron los siguientes criterios de exclusión:

- Docentes que se encuentren laborando en la institución menos de 2 años y más de 5 años.
- Docentes pertenecientes a instituciones educativas públicas.
- Docentes de otra nacionalidad.

Instrumento de recolección de datos

Para la presente investigación, se empleó la técnica de entrevista a profundidad, de tipo semi estructurada, en el cual el entrevistador plantea preguntas adicionales con el fin de poder recabar información de las personas entrevistadas (Hernández et al., 2014). Para la construcción de la entrevista, se partió de una matriz de categorización (Anexo 1), en la cual se detallaron los objetivos específicos, categorías, subcategorías y preguntas. Asimismo, se construyó una guía de entrevista (Anexo 2), la cual fue sometida a un estudio piloto, donde se entrevistó a un docente universitario con los criterios de inclusión establecidos (Martínez, 2004), en la cual se pudo obtener información y en base a ello, se actualizaron los ítems necesarios. De igual manera, se consideró el criterio de validación de contenido por jueces, en el cual se obtuvo una V de Aiken de 0.94, lo cual indica que el instrumento es aceptable (Anexo 3).

Procedimiento de recolección de información

En primera instancia, se procedió a solicitar el permiso al representante de la entidad educativa correspondiente, con el fin de poder realizar las entrevistas a los docentes. Posteriormente, se brindó el consentimiento informado a los participantes (Anexo 4), el cual completaron y firmaron, aceptando así, su completa participación en la presente investigación. Asimismo, por consideraciones éticas, se mantiene de manera anónima cada entrevista realizada, con la finalidad de proteger la identidad e información de cada participante.

Análisis de datos

Se llevó a cabo un análisis cualitativo de contenido temático, tomando en cuenta que la investigación parte del diseño de la fenomenología hermenéutica, se siguió los siguientes pasos: codificación, esquematización, descripción y teorización (Martínez, 2004). Para ello, se empleó el software de análisis cualitativos Atlas.ti 7.5.4, en el cual se inició con el debido procedimiento para el análisis de la información.

Inicialmente, se realizó la codificación de la información, que parte de la transcripción de las respuestas brindadas por los participantes en las entrevistas, las cuales fueron agrupadas en categorías con conceptos similares. Luego, se realizó la estructuración que implicó esquematizar la información a través de mapas semánticos con las megacategorías, categorías y subcategorías (Anexo 5); y tabla de códigos y documentos primarios (Anexo 6). Posteriormente, se realizó la descripción que se basa en una narración de las categorías que fueron identificadas previamente en el mapa semántico. Finalmente, la interpretación, en donde se buscó integrar y contrastar los datos obtenidos de forma teórica y empírica (Martínez, 2004).

Con respecto a los criterios de saturación empleados para la construcción de significados, se considera la frecuencia de categorías, en el cual indica que mientras la repetición del código sea mayor, tendrá mayor importancia; la densidad teórica, que hace referencia al número de veces que las categorías se encuentran vinculadas a otras categorías; la jerarquización, en el cual se dividen y/o disgregan la categoría en otras; y finalmente, la representatividad, en donde se manifiesta como mínimo una vez en cada documento primario (Miles, Huberman & Saldaña, 2013).

En cuanto a los criterios mencionados y para el análisis de datos de la presente investigación, se consideran significativos las categorías que tengan una frecuencia (≥ 21), densidad (≥ 2), jerarquía (≥ 1) y una representatividad (≥ 1). A partir de ello, se consideran a las categorías que cumplan por lo menos con uno de los criterios en mención (Anexo 7).

Resultados

En base al análisis realizado (véase Anexo 5), se identificaron dos categorías, las cuales son las siguientes: motivación laboral (47-8) y desempeño laboral (31-9). La primera categoría comprende a la subcategoría reconocimiento por la institución al desempeño docente (27-1), que se basa en un acto de felicitación o recompensa por el buen desempeño realizado.

No considero que reconocen nuestra labor docente como uno quisiera, si nos felicitan cuando tenemos un buen puntaje en las evaluaciones docentes o cuando nos dicen que podemos seguir dictando cursos, pero siendo sincera nos gustaría mucho más recibir bonos o un dinero extra por esos logros alcanzados, eso motivaría más (Amelia, 40 años, 20:1).

La siguiente subcategoría es logro de objetivos laborales (27-1) que hace referencia al impulso por querer sobresalir y alcanzar las metas laborales propuestas. “Me siento feliz y realizada, porque de esa manera corroboro que todo el esfuerzo puesto en mi trabajo fue por algo bueno, lo cual me motiva a seguir poniéndome metas u objetivos y esforzarme por cumplirlas” (María, 36 años, 14:5).

De igual manera, se encuentra la subcategoría progreso docente en la actualización (26-1), que se refiere a las ganas de querer mejorar y superarse en cuanto a su desempeño en la institución, determinado por las oportunidades de superación brindadas al trabajador en su centro laboral.

Siempre estoy en constante aprendizaje, me preocupo por actualizarme con información importante para el aprendizaje de mis alumnos, por eso, asisto a las capacitaciones internas que se realizan en la universidad. Y bueno, en situaciones que uno pasa como el saber manejar una clase y tener las respuestas precisas frente a las dudas de los alumnos, te hace aprender y crecer mucho más como profesional (Fernando, 43 años, 3:6).

En cuanto a la siguiente subcategoría, la cual es denominada crecimiento personal del docente en el ámbito laboral (30-1), hace referencia a la incorporación de nuevos

conocimientos mediante experiencias y adquirir aprendizajes por nuevos retos o tareas asumidas.

Me permite tener contacto con más profesionales, tener esa visión de salir adelante y querer crecer a nivel profesional, porque muchas veces en otros centros laborales nos ponen muchas barreras para poder avanzar, en cambio aquí como docentes, considero que tenemos muchas más oportunidades de asumir nuevas responsabilidades y adquirir conocimientos en cuanto a ello, hablo desde mi experiencia (Isabel, 39 años, 6:22).

La siguiente subcategoría es denominada responsabilidad con el desarrollo de clases (18-2), que se basa en las decisiones tomadas por el docente para implementar sus propias ideas o propuestas en cuanto a la organización y contenido de sus clases, mostrando la debida responsabilidad en el desarrollo de las mismas.

Generalmente ya tengo mis clases realizadas en PPTS, pero de igual después de cada clase reviso los temas que se ahondarán la siguiente semana y los voy modificando durante los siguientes días, según crea conveniente, porque de esa manera voy viendo que información podría agregar o quitar en las diapositivas para realizar una buena clase (Fernando, 38 años, 3:10).

En relación a la subcategoría reto profesional asumido en la docencia (29-1), se refiere a que los retos presentados actuarán como estímulos que ayudarán a que el trabajador pueda esforzarse por cumplirlos y por consiguiente, pueda crecer profesionalmente. “Siendo sincero, me gustaba salir de mi zona de confort y explorar nuevas cosas, pero hoy en día, no suelo aceptar nuevos retos porque considero que, con los cursos y horas de trabajo, no tengo el tiempo suficiente para asumirlos” (Raúl, 47 años, 1:15).

Finalmente, se encuentra la subcategoría motivación por enseñar a los alumnos (20-2), la cual está asociada con incentivar la atención de alumnos (4-2).

Lo que yo busco es contribuir con el aprendizaje de mis alumnos, aplicando las estrategias y métodos necesarios para una buena enseñanza y un buen aprendizaje de

cada uno. Para esto es necesario realizar una buena presentación de los temas y de esa manera captar su atención en clase (Amelia, 40 años, 20:19).

La segunda categoría identificada es desempeño laboral, que comprende las retribuciones monetarias por la labor docente (16-2), hace referencia a los incentivos salariales que se les brinda a los trabajadores, los cuales son considerados como una forma de valorar el trabajo realizado. “Considero que el sueldo recibido no es tan bueno y creo que podría ser un poco más elevado. De cierta manera laboramos más horas de las remuneradas y muchas veces ese esfuerzo puesto fuera de clases, no es tan valorado” (Mercedes, 41 años, 4:13).

En la subcategoría aptitudes del docente frente a los alumnos en clases (16-1), hace referencia a la habilidad del docente para realizar su labor, con una adecuada disposición para el desarrollo de clases.

La máxima apertura, la máxima comunicación e interacción con los alumnos durante el desarrollo de clases, porque de esa manera considero que se llega a formar un buen vínculo docente – alumno que ayuda a hacer la clase mucho más amena y dinámica (Raúl, 47 años, 1:21).

La siguiente subcategoría es denominada factores motivacionales influyen en el desempeño docente (21-1), la cual hace referencia al crecimiento y desarrollo del docente, la autorrealización y aprendizaje constante, tomando en consideración las responsabilidades asignadas.

Hay capacitaciones constantes sobre el manejo del docente en clase que es muy importante, ya que no todos hemos estudiado la carrera de educación. La universidad nos pone estos pequeños cursos y también sobre estrategias de aprendizajes, que considero llegan a incentivarnos y nos guían para poder brindar clases de calidad para los alumnos (Isabel, 39 años, 6:11).

En relación a la subcategoría expectativas del trabajador en cuanto a lo brindado por parte de la institución (22-1), se basa en lo que el docente espera recibir o encontrar en la organización que pueda contribuir con su desempeño.

Bueno, en la universidad recibo capacitaciones y oportunidades en cuanto a ello, pero no considero que cuenten con los recursos necesarios para realizar mi labor de la mejor manera posible, en cuanto a la implementación de nueva tecnología, que pues considero llegan a contribuir con la enseñanza y con el desarrollo de clases (Manuel, 37 años, 8:15).

En la subcategoría clima organizacional adecuado para el desempeño docente y enseñanza (40-1), hace referencia al contexto laboral en el que se encuentra el docente. “Considero que las aulas e infraestructura no son muy buenas para el desarrollo de clases. Además, lo que no siento y me gustaría recibir es más atención y sentirme más escuchado por parte de las personas que están en coordinación” (Hernando, 43 años, 7:33).

Finalmente, en la subcategoría cultura organizacional genera compromiso e identificación en el docente (26-1), se basa en las normas, valores y tradiciones de la institución, los cuales direccionan los comportamientos y actitudes del personal. “Las normas y valores son como una guía para las decisiones o conductas a realizar en la institución, tomando en cuenta también que son básicas para generar una buena convivencia entre las personas que la conformamos” (Amelia, 40 años, 20:25).

Discusión

En la presente investigación se planteó conocer la motivación laboral y desempeño laboral en los docentes universitarios, en donde los resultados permiten profundizar en dos categorías.

En cuanto a la primera categoría, motivación laboral; se evidenció que los docentes no se encuentran de acuerdo con la forma en como la institución reconoce su labor docente, ya que manifiestan un mayor interés por obtener un reconocimiento económico sobre uno social. Esto coincide con lo postulado por García (2012) y López (2015) quienes mencionan que la motivación de los colaboradores en una empresa generalmente puede darse por algún medio económico que se le brinde por el logro de metas u objetivos. No obstante, se contrasta con lo mencionado por Robbins y Coulter (2014) al indicar que el acto de elogio o felicitación por parte de un superior motivará a los docentes.

Los docentes manifiestan poner su mayor esfuerzo y dedicación para alcanzar los objetivos laborales, en donde el contribuir con el aprendizaje de los alumnos mediante el desarrollo de clases, es el mayor objetivo. Ello coincide con lo planteado por Canchari (2017) quien indica que el impulso motivacional del docente depende del valor de la meta que quiera alcanzar y las expectativas que tenga para conseguirlo. De igual manera, se encontró que los docentes están en constante aprendizaje y actualización en cuanto a los contenidos de clases y estrategias de aprendizaje, asistiendo a las capacitaciones y congresos realizados en la institución. Esto reafirma lo mencionado por Robbins y Coulter (2014) quienes indican que las ganas de querer mejorar en cuanto al desempeño, está determinado por las oportunidades de superación que la organización brinda al trabajador.

Respecto a la responsabilidad con el desarrollo de clases, se evidenció que la mayor parte de los docentes se toman el debido tiempo de organizar sus clases con anticipación, en donde toman en consideración la información y actividades que se desarrollarán durante las horas de clase. Esto coincide con lo postulado por Smith y Media (2015 en Rosas, 2017, p.28) quienes señalan que es necesario que los trabajadores posean autonomía para decidir sobre el aspecto laboral y tengan la facultad de seleccionar las actividades que se llevarán a cabo en su jornada laboral.

Además, se evidenció que los docentes muestran un menor interés por asumir nuevos retos y responsabilidades, ya que manifiestan no tener el tiempo suficiente para ello. Esto se contrasta con lo planteado por Robbins y Coulter (2014) quienes mencionan que los retos actúan como estímulos que ayudan a que el trabajador pueda sentirse motivado con su trabajo y a su vez, ello contribuya con su crecimiento profesional.

En cuanto a la motivación por enseñar, se evidenció que los docentes se sienten contentos cuando los alumnos se muestran interesados y atentos en clase, debido a lo dinámicos que pueden llegar a ser en el desarrollo de los temas. Esto coincide con lo mencionado por Cermeño (2016) quien indica que un docente motivado, logrará que el alumno tenga una mejor disposición de aprender.

Con respecto a la segunda categoría, desempeño laboral; se halló que los docentes no están conformes con la remuneración recibida por parte de la institución, ya que consideran que el trabajo realizado fuera de clases no está siendo valorado como ellos quisieran. Ello se contrasta con lo postulado por Briongos (2014) y García (2012) quienes señalan que los incentivos salariales cumplen un papel importante en el desempeño del trabajador, al valorar el logro de objetivos y la labor realizada para el cumplimiento de estos.

Además, se encontró que las aptitudes empleadas por los docentes, como la buena comunicación e interacción con los alumnos, permiten que puedan formar un vínculo adecuado en clases. Ello es similar a lo propuesto por Palaci (2005) quien indica que la capacidad del trabajador para desarrollar y mostrar una adecuada disposición al realizar sus funciones genera un ambiente agradable en la organización, a su vez coincide con lo mencionado por Montenegro (2003) quien señala que el adecuado cumplimiento de sus funciones se puede determinar por factores asociados al propio docente, estudiante y al entorno en el que se encuentra.

En cuanto a los factores motivacionales, se evidenció que los docentes se encuentran de acuerdo con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo brindadas por parte de la institución, los cuales consideran como un factor primordial para su crecimiento profesional. Ello se condice con lo planteado por Palaci (2005) quien

menciona que el sentimiento de crecimiento y desarrollo del trabajador, autorrealización y aprendizaje, aportarán positivamente en su desempeño dentro de la organización.

Asimismo, se encontró que la institución cumple con las expectativas del docente en cuanto a las oportunidades brindadas para capacitarse, sin embargo, no consideran que la institución cuente con los recursos necesarios para llevar a cabo clases adecuadas, lo cual contrasta a lo propuesto por Palaci (2005) quien indica que la expectativa del trabajador en base a lo que espera recibir de la organización para realizar sus funciones, influyen de manera positiva en su desempeño. De igual manera, se contrasta con lo mencionado por Ramos (2012) quien indica que el desempeño del trabajador está ligado con las oportunidades que brinda la organización, las cuales puedan aportar en el cumplimiento de sus expectativas personales y profesionales.

Respecto al clima organizacional, se halló que los docentes no se sienten cómodos con los ambientes físicos de la organización y manifiestan tener poca comunicación, interés y apoyo por parte de su coordinación. Esto se contrasta con lo postulado por Chiavenato (2000) y Revilla (2017) quienes mencionan que si el contexto laboral del trabajador, como el ambiente físico y social, es favorable, logrará satisfacer sus necesidades personales y aportará en su desempeño.

Finalmente, en cuanto a la cultura organizacional, se evidenció que los docentes se encuentran comprometidos con su rol en la organización, por ello, toman como guía las normas y valores de estas para direccionar sus decisiones y conductas. Ello se condice con lo postulado por Palaci (2005) quien señala que las normas, valores y tradiciones de la organización, condicionan el comportamiento y las actitudes de los trabajadores frente a su trabajo.

Conclusiones

De acuerdo con la presente investigación, se puede concluir que la motivación laboral en docentes universitarios se encuentra principalmente vinculada con el reconocimiento económico que esperan recibir los docentes, ya que, si bien el reconocimiento social es el más empleado, no necesariamente los docentes se encuentran conformes con ello.

A pesar de que los docentes no se sienten cómodos con el ambiente físico de la institución y con el poco interés recibido por parte de sus superiores y/o coordinación, manifiestan tener como objetivo principal, aportar en el aprendizaje de sus alumnos. Para ello, las facilidades que brinda la institución a los docentes para asistir a capacitaciones y cursos que aportan en su desempeño, juegan un papel importante, para que puedan seguir actualizándose en cuanto a temas laborales y estrategias de enseñanza.

Si bien los docentes manifiestan un menor interés por asumir nuevos retos y responsabilidades, debido a la cantidad de cursos y actividades que deben realizar en su jornada laboral; asumen con responsabilidad cada curso, tomándose el debido tiempo de organizar sus clases con anticipación. De igual manera, a pesar de no contar con las herramientas y recursos necesarios para desarrollar una clase adecuada frente a los alumnos, buscan la manera de poder hacer una clase más dinámica, donde la comunicación e interacción con los alumnos, sea lo primordial.

Limitaciones

En cuanto a las limitaciones que se tuvieron, una de las principales fue la ausencia de investigaciones cualitativas acerca del tema en mención. Asimismo, otra limitación fue la disponibilidad de los docentes al momento de realizar las entrevistas, ya que estas se realizaban durante el tiempo libre de los docentes, como el recreo o al final de las clases. Si bien es cierto, se logró con el objetivo de recabar la información necesaria, sin embargo, el poder haber tenido unos minutos adicionales, hubiera sido beneficioso y conveniente.

Recomendaciones

Se recomienda que a las personas que tengan interés en el presente tema, realicen sus entrevistas en momentos claves y oportunos, donde los docentes puedan tener el tiempo suficiente para responder a cada pregunta. Asimismo, hacer énfasis que toda información brindada por el participante es confidencial, dando el debido tiempo a que puedan leer el consentimiento informado, ya que muchos de ellos, mostraban temor de que la información sea divulgada en la institución, lo cual podría generar un sesgo en las respuestas. Asimismo, se recomienda que puedan realizar la investigación en un mayor número de docentes, a fin de obtener más información y otras realidades en cuanto al tema.

Referencias

- Álvarez, R. (2000). La Evaluación del Sistema Educativo Cubano. Una experiencia. *Revista de Educación*, 321(1), 41-46.
- Astocaza, J. (2004). *Desempeño profesional de los docentes de tecnología, titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Bowen, R. (2000). *Recognizing and Rewarding employees*, McGraw-Hill.
- Briongos, N. (2014). *Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis Comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid*. (Tesis de Especialización). Universidad de Valladolid: España.
- Campos, C. (2015). *Motivación del Personal y Desempeño Laboral del Docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves – Distrito Ventanilla*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Canchari, Y. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. (Tesis de Especialización). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cano, Y. (2015). *Motivación y Liderazgo*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango: Guatemala.
- Calcina, Y. (2014). El Clima Institucional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. *Comuni@cción*, 5(1), 22 – 29.
- Cermeño, A. (2016). *La importancia de la Motivación del profesor en el aprendizaje del alumno*. (Tesis de Titulación). Universidad de la Rioja, Logroño: España.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición Santa Fé de Bogotá*. Editorial McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc.Graw-Hill.
- Choy, R. (2017). *Burnout y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de Especialización). Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Creswell, W. (2007). *Investigación Cualitativa y Diseño de Investigación: Elegir entre cinco enfoques (2ª ed.)*. Thousand Oaks, CA, EE. UU.: Sage Publications, Inc.
- Cuesta, S. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe.
- Domínguez, T. (2013). *Incentivos no monetarios y su Influencia en la motivación para el Desempeño Laboral*. (Tesis de Titulación). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango: Guatemala.
- Fernández, A. (2007). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385 – 401.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista de Administración y Negocios*, 25(42), 43 – 61.
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral: Estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis de Maestría). Universidad de Valladolid, Valladolid: España.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (5ta ed.)*. México, DF: McGraw-Hill.
- Ivancevich J., & Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*, Editorial Trillas.
- León, M. & Díaz, E. (2013). *Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración*. Madrid, España: Edición Paraninfo.

- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo*. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Valencia: Venezuela.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Medrano, E. (2017). *La Evaluación de los Docentes Mediante Encuestas a Estudiantes. Pertinencia y Objetividad en Universidades de Lima Metropolitana*. (Tesis de Doctorado). Universidad de San Martín de Porres.
- Mejía, N. (2000). El Muestreo en la Investigación Cualitativa. *Investigaciones Sociales* 4(5), 165-180.
- Miles, M., Huberman, M., & Saldaña, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (3era ed.)*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial del Magisterio.
- Montoya, J., Arbesú, I., Contrera, G. & Conzuelo, S. (2014). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7 (2e), 15 – 42.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP- R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1) 331- 349.
- Olaya, S. (2018). Nuevo Protocolo de Evaluación de Desempeño Laboral: Primera Parte. *Revista Andocolombia*, 1 – 9.
- Paipay, M. (2017). *Estrés Laboral y Desempeño Docente de los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV*. (Tesis de Especialización). Universidad César Vallejo.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia.
- Revilla, L. (2017). *Estrategias Motivacionales que coadyuven al Desempeño Laboral de los Docentes en el Departamento de Biología y Química de la Universidad de Carabobo*. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Valencia: Venezuela.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. México DF, México: Prentice - Hall.
- Rosas, A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Spector E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community pschology*, 13(6), 693-713.
- Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F. & Pandiloska, S. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. *Current Business and Economics Driven Discourse and Education: Perspectives from Around the World*. 15(1).
- Valdés, H. (2006). Evaluación del Desempeño Docente: Un Pilar del Sistema de Evaluación de la Calidad de Educación en Cuba. *Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*.

Anexos

Anexo 1

Matriz de Categorización

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Preguntas
Conocer cómo se expresa la motivación laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana.	Motivación laboral	Reconocimiento	¿De qué manera considera que la institución reconoce su labor como docente? ¿Por qué? ¿Qué tipo de incentivo externo lo motiva a seguir trabajando? ¿Por qué?
		Logro	¿Cómo se siente usted cuando alcanza una meta laboral? ¿Por qué? ¿Cómo se siente usted después de dictar una clase? ¿Por qué?
		Progreso	¿Usted considera que está progresando como docente? ¿Por qué? ¿En este último año, siente que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente? ¿Por qué?
		Crecimiento personal	¿Qué aspectos considera que su labor como docente le ha permitido alcanzar? ¿Por qué? ¿Qué tipo de beneficios brinda la institución para los docentes? ¿Usted está de acuerdo con esos beneficios? ¿Por qué?
		Responsabilidad	¿Con cuánto tiempo de anticipación usted se prepara para dictar una clase? ¿Por qué?
		Reto profesional	¿Usted está de acuerdo con asumir nuevos retos en la docencia? ¿Por qué? ¿Cómo se siente al respecto? ¿Alguna vez se le ha presentado algún reto/desafío en su labor como docente? ¿Cómo cuáles?
Conocer cómo se expresa el desempeño		Retribuciones monetarias	¿Usted considera que su sueldo actual es equivalente a la labor que desempeña como docente? ¿Por qué?

laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana.	Desempeño Laboral	Retribuciones no monetarias	¿La institución brinda algún tipo de incentivo no monetario? ¿Cómo cuáles?
		Satisfacción	Actualmente, ¿Cómo se siente con su desempeño como docente? ¿Por qué?
		Aptitudes	¿Antes de dictar una clase, planifica por usted mismo las actividades que se realizarán? ¿Por qué? Al realizar sus funciones como docente, ¿Qué aptitudes pone en práctica? ¿Por qué?
		Factores motivacionales	¿Qué lo motiva principalmente al momento de desarrollar sus clases? ¿Por qué? ¿Qué medidas o aspectos considera la institución para motivar a los docentes? ¿Por qué?
		Expectativas del trabajador	¿Usted considera que su labor realizada en la institución cumple con sus expectativas? ¿Por qué? Al día de hoy, ¿Usted considera que la institución cumple con sus expectativas como trabajador? ¿Por qué?
		Clima organizacional	¿Cómo se siente usted en el lugar que trabaja actualmente? ¿Por qué? ¿Usted considera que su entorno laboral influye en su desempeño como docente? ¿Por qué?
		Cultura organizacional	¿Usted está de acuerdo con las normas y valores de la institución? ¿Por qué? ¿Usted se siente identificado con la institución? ¿Por qué?

Anexo 2

Guía de entrevista semi estructurada

Guía de entrevista

Nombre:

Profesión:

Edad:

Institución en el que labora:

Sexo:

Años laborando:

Dimensión 1: Motivación Laboral

1. ¿De qué manera considera que la institución reconoce su labor como docente?
2. ¿Qué tipo de incentivo externo lo motiva a seguir trabajando? ¿Por qué?
3. ¿Cómo se siente usted cuando alcanza una meta laboral? ¿Por qué?
4. ¿Cómo se siente usted después de dictar una clase? ¿Por qué?
5. ¿Usted considera que está progresando como docente? ¿Por qué?
6. En este último año, ¿Siente que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente? ¿Por qué?
7. ¿Qué aspectos consideras que tu labor como docente te ha permitido alcanzar? ¿Por qué?
8. ¿Qué tipo de beneficios brinda la institución para los docentes?
9. ¿Usted está de acuerdo con estos beneficios? ¿Por qué?
10. ¿Con cuánto tiempo de anticipación usted se prepara para dictar una clase? ¿Por qué?
11. ¿Usted está de acuerdo con asumir nuevos retos en la docencia? ¿Por qué? ¿Cómo se siente al respecto?
12. ¿Alguna vez se le ha presentado algún reto/desafío en su labor como docente? ¿Cómo cuáles?

Dimensión 2: Desempeño Laboral

13. ¿Usted considera que su sueldo actual es equivalente a la labor que desempeña como docente? ¿Por qué?
14. ¿La institución brinda algún tipo de incentivo no monetario? Cómo cuáles?
15. Actualmente, ¿Cómo se siente usted con su desempeño como docente? ¿Por qué?
16. Antes de dictar una clase, ¿Planifica por sí mismo las actividades que se realizarán? ¿Por qué?
17. Al realizar sus funciones como docente, ¿Que aptitudes pone en práctica? ¿Por qué?

18. ¿Qué lo motiva principalmente al momento de desarrollar sus clases? ¿Por qué?
19. ¿Qué medidas o aspectos considera la institución para motivar a los docentes? ¿Por qué?
20. ¿Usted considera que su labor como docente realizada en la institución cumple con sus expectativas personales? ¿Por qué?
21. Al día de hoy, ¿Usted considera que la institución cumple con las expectativas que usted tiene como trabajador? ¿Por qué?
22. ¿Cómo se siente usted en el lugar que trabaja actualmente? ¿Por qué?
23. ¿Usted considera que su entorno laboral influye en su desempeño como docente? ¿Por qué?
24. ¿Usted está de acuerdo con las normas y valores de la institución? ¿Por qué?
25. ¿Usted se siente identificado con la institución? ¿Por qué?

Anexo 3

Evaluación de la validez de contenido por criterios de jueces

Ítems	Claridad	Relevancia	Representatividad	Total
1	1	0.92	0.92	0.95
2	0.67	0.75	0.92	0.78
3	0.92	1	1	0.97
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	0.83	0.94
7	1	1	0.92	0.97
8	1	1	0.92	0.97
9	1	1	0.92	0.97
10	1	0.75	0.75	0.83
11	1	0.92	0.83	0.92
12	1	1	0.92	0.97
13	1	0.83	0.83	0.89
14	1	0.83	0.83	0.89
15	1	0.75	0.67	0.81
16	1	0.67	0.67	0.78
17	1	0.67	0.67	0.78
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1
26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
Área 1			0.98	
Área 2			0.93	
Área 3			0.91	
Total			0.94	

Anexo 4

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Estimado/a mi nombre es Paola Moncada Herrera, soy alumna de la Universidad San Ignacio de Loyola. Actualmente me encuentro realizando una investigación cuyo objetivo es conocer los factores que se asocian con la motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución privada de Lima Metropolitana, como parte de mi trabajo de Tesis de grado. Si usted desea y accede a participar en este estudio, se le pedirá que por favor pueda responder preguntas en una entrevista personalizada. Cabe mencionar que lo que se converse durante esta sesión se grabará, de modo que se pueda transcribir las ideas exactas que usted haya expresado.

La participación en el presente estudio es estrictamente voluntaria. Asimismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre esta entrevista, puede hacer preguntas en cualquier momento. Si alguna de las preguntas de la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de no responderlas o de dar por terminada la entrevista. Al término de la investigación, se le brindará los resultados de la investigación.

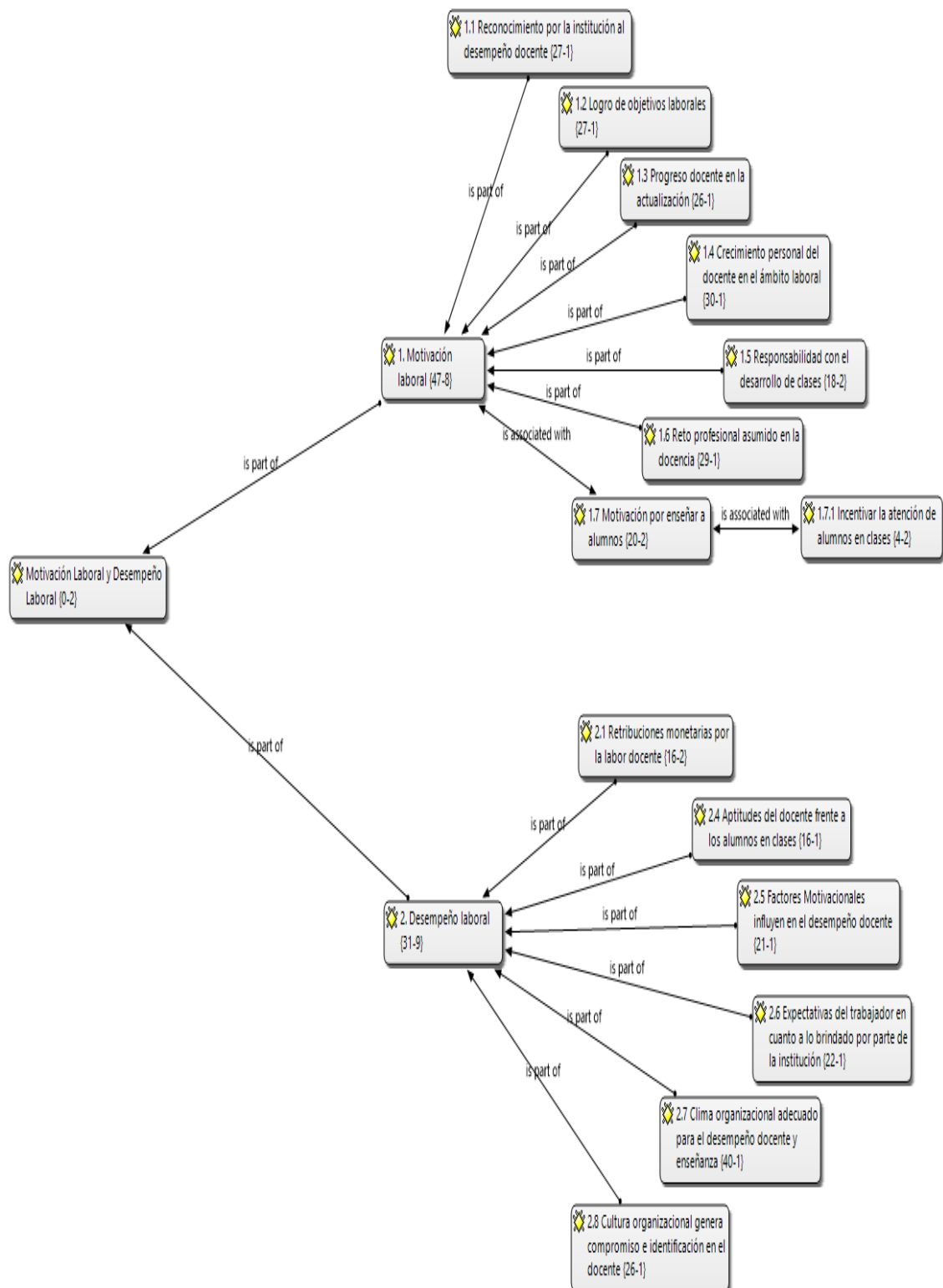
Si está de acuerdo con lo anteriormente descrito, complete lo que siguiente:

Yo _____ acepto participar voluntariamente en la investigación “Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una Institución Superior Educativa Privada de Lima Metropolitana”. Asimismo, doy mi consentimiento para que los resultados de este estudio puedan ser difundidos en medios académicos guardándose mi confidencialidad.

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 5

Mapa semántico con códigos jerarquizados



Anexo 6

Tabla de códigos y documentos primarios

Códigos	Raúl	Die	Fer	Hern	Manu	Mar	Brag	Sam	Mer	Mar	Isa	Roc	Mac	Sil	Mbre	Amel	TOTAL
1. Motivación laboral	2	3	2	3	1	2	2	4	6	2	3	2	5	2	4	4	47
1.1 Reconocimiento por la institución al desempeño	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	27
1.2 Logro de objetivos laborales	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	27
1.3 Progreso docente en la actualización	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	26
1.4 Crecimiento personal del docente en el ámbito laboral	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	4	1	3	2	2	3	30
1.5 Responsabilidad con el desarrollo de clases	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	18
1.5.1 Planificación y Organización de contenidos	2	2	2	1	0	1	0	0	2	2	1	0	1	0	0	1	15
1.6 Reto profesional asumido en la docencia	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	29
1.7 Motivación por enseñar a alumnos	1	2	2	1	0	2	1	1	3	2	2	1	1	0	1	0	20
1.7.1 Incentivar la atención de alumnos en clases	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4
1.7.2 Estrategias de aprendizaje para la enseñanza de alumnos	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	2	10
2. Desempeño laboral	2	2	1	1	2	4	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	31
2.1 Retribuciones monetarias por la labor docente	0	1	0	1	1	0	2	1	2	2	1	1	1	0	1	2	16
2.1.1 Inconformidad con la remuneración recibida	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	7
2.2. Retribuciones no monetarias	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	1	2	1	17
2.3 Satisfacción por la labor realizada en clase genera motivación	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2	0	0	15
2.4 Aptitudes del docente frente a los alumnos en clases	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
2.5 Factores Motivacionales influyen en el desempeño docente	2	3	1	3	0	2	0	2	1	2	2	0	1	1	0	1	21
2.6 Expectativas del trabajador en cuanto a lo brindado por parte de la institución	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	0	1	1	1	22
2.7 Clima organizacional adecuado para el desempeño docente y enseñanza	5	2	6	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	40
2.8 Cultura organizacional genera compromiso e identificación en el docente	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	26
TOTALES:	33	37	31	30	21	29	25	27	32	32	31	22	29	25	28	32	464

Anexo 7

Criterios de frecuencia, densidad, jerarquía y representatividad

Códigos	Frecuencia ≥21	Densidad ≥2	Jerarquización ≥1	Representatividad ≥1	Saturación Cumple con al menos un criterio
1. Motivación laboral	Si	Si	Si	Si	Si
1.1 Reconocimiento por la institución al desempeño docente	Si	No	No	Si	Si
1.2 Logro de objetivos laborales	Si	No	No	Si	Si
1.3 Progreso docente en la actualización	Si	No	No	Si	Si
1.4 Crecimiento personal del docente en el ámbito laboral	Si	No	No	Si	Si
1.5 Responsabilidad con el desarrollo de clases	No	Si	Si	Si	Si
1.5.1 Planificación y Organización de contenido	No	No	No	No	No
1.6 Reto profesional asumido en la docencia	Si	No	No	Si	Si
1.7. Motivación por enseñar a alumnos	No	Si	Si	No	Si
1.7.1 Incentivar la atención de alumnos en clases	No	Si	Si	No	Si
1.7.2 Estrategias de aprendizaje para la enseñanza de alumnos	No	No	No	No	No
2. Desempeño laboral	Si	Si	Si	Si	Si
2.1 Retribuciones monetarias por la labor docente	No	Si	Si	No	Si
2.1.1 Inconformidad con la remuneración recibida	No	No	No	No	No
2.2. Retribuciones no monetarias	No	No	No	No	No
2.3 Satisfacción por la labor realizada en clase genera motivación	No	No	No	No	No
2.4 Aptitudes del docente frente a los alumnos en clases	No	No	No	Si	Si
2.5 Factores Motivacionales influyen en el desempeño docente	Si	No	No	No	Si
2.6 Expectativas del trabajador en cuanto a lo brindado por parte de la institución	Si	No	No	No	Si
2.7 Clima organizacional adecuado para el desempeño docente y enseñanza	Si	No	No	Si	Si
2.8 Cultura organizacional genera compromiso e identificación en el docente	Si	No	No	No	Si
Motivación Laboral y Desempeño Laboral	No	Si	Si	No	Si