

TITULO: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE

LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO JOSE MARIA ARGUEDAS PUQUIO, LUCANAS - 2022

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En las Instituciones de educación superior existen diferentes relaciones entre los distintos actores, donde los docentes de los institutos ejecutan la misión de construir y examinar el conocimiento, siendo un mecanismo impulsador y soporte elemental en el cumplimiento de los objetivos de dichas instituciones. Los componentes de la motivación y el desempeño laboral son considerados importantes en el desarrollo de las relaciones laborales puestas en práctica en la ejecución de las funciones institucionales (institutos), por lo cual estas instituciones deben establecer procesos y crear herramientas que desarrollen componentes motivadores para poder solucionar incomodidades percibidas en los docentes del instituto.

En el ambiente laboral es importante saber lo que motiva la acción humana ya que, mediante el manejo de la motivación, los que lideran la empresa podrán hacer que la organización se desempeñe de manera adecuada y cuente con trabajadores más satisfechos. Por eso, se debe comprender como influye la motivación en el desempeño laboral de las personas. Una de las preocupaciones más comunes de las entidades laborales está vinculada al desempeño laboral. El desempeño docente se relaciona a la práctica educativa, al alumno y a su ambiente.

Desempeño estructurado por niveles, áreas e incluye aspectos socioculturales, el contexto de la entidad, el aula y al mismo docente. El cambio educativo se dará realmente cuando el docente se comprometa por completo con su labor y para lograr eso se necesita conocer los aspectos que facilitan o dificultan el adecuado desempeño de los profesores, esta importante información puede ayudar a tomar decisiones y conseguir una mejora. Para encontrar eficacia y efectividad, es importante que el docente sea consciente de sus debilidades y fortalezas que pueden influir en la enseñanza a los estudiantes. un trabajador motivado es de vital importancia, por esta razón se debe trabajar en la motivación de los empleados para que ellos puedan tener un rendimiento y desempeño positivo. Así mismo, menciona que uno de los problemas que puede causar la falta de motivación es el plano familiar, que el empleado debe tener un balance entre la vida profesional y familiar para que pueda tener un buen desempeño en el trabajo. Otro de los problemas causantes de la falta de motivación es la falta de programas de retribución y beneficios, así como no saber identificar las capacidades y habilidades de los trabajadores y por esta razón no se llega a invertir en ellas de manera adecuada. Finalmente, hace hincapié sobre la falta de cursos y talleres de capacitación que

puedan generar motivación en los empleados. Para Guerrero y Chamo chumbi (2018) en su investigación sobre los coordinadores académicos y directores de carrera de un instituto, mencionaron que existe una falta de libertad de personalizar su metodología de trabajo, también que los mismos docentes comentaron que se encuentran en un trabajo con poca o ninguna posibilidad de realizar línea de carrera y avance hacia una posición mejor pagada. También mencionaron que los coordinadores y directores sienten que las horas que pasan en reuniones de trabajo son demasiadas y que eso les impide realizar sus labores de buena manera. De igual forma se pudo conocer que si pudieran, faltarían a sus reuniones de trabajo, a pesar de que les generan un aprendizaje.

En el estudio se afirma que los docentes notan que no consideran su trabajo y que no se sienten motivados con respecto a las condiciones de trabajo. Estas características negativas permiten confirmar que los docentes no se sienten satisfechos, que está afectando su autoestima y que genera estrés y frustración, por lo cual su grado de desempeño laboral es bajo. Así mismo, se puede afirmar que los docentes no están motivados en trabajar por los objetivos del área. Se debe tener en cuenta que los profesores se ven perjudicados por distintos elementos internos, como la dependencia en las decisiones que se toman, falta de ayuda y soporte, cambios no organizados, problemas internos, reglamentos no flexibles e ideas no compartidas. De la misma forma, también influyen diferentes factores externos, como aspectos económicos en cuanto al salario.

Así mismo, se observa que el instituto José María Arguedas no tiene un sistema que involucre a todos los docentes, independientemente de su tipo de contrato, en el cual apliquen actividades que influyan positivamente en la motivación laboral y a su vez en su desempeño. Tampoco tienen un sistema en el cual los docentes puedan expresar distintas ideas para mejorar ciertos aspectos que puedan estar fallando en el trabajo. Es por eso, que el propósito de este trabajo es determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laborales en los docentes del instituto José María Arguedas. Los resultados que se alcanzarán con esta investigación nos darán alternativas que nos ayuden a mejorar la calidad del desempeño laboral docente, motivándolos de diferentes maneras, para que estén más satisfechos con su trabajo.

Formulación del problema

Problema general.

¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laborales de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico José María Arguedas?

Formulación de problema específico

- ¿Existe relación entre las condiciones motivacionales externas y el desempeño laboral?

- ¿Existe relación entre las condiciones motivacionales internas y el desempeño laboral?

- ¿Existe relación entre los medios para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y el desempeño laboral?

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico José María Arguedas. El elemento humano es uno de los más primordiales dentro de toda organización, ya que de ellos depende la adecuada ejecución y cumplimiento de sus actividades y el logro de las metas establecidas, este actúa como el componente más valioso que posee una entidad. Por eso, con el presente estudio se podrán resolver situaciones semejantes a las manifestadas en la institución mencionada, ayudando como marco referencial a otras investigaciones. También servirá de ayuda para investigaciones que no tengan apoyo de antecedentes y de donde fundamentar su teoría, y no necesariamente en investigaciones que apliquen las mismas variables o que se dirijan al mismo sector de este estudio. En cuanto, al alcance social, la importancia radica al lograr un efecto positivo y significativo en la conducta de los docentes, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral dentro del instituto. Para el instituto José María Arguedas, esta investigación implica crear conciencia sobre la importancia del análisis de la motivación y el desempeño laborales, y a su vez poder utilizarlo como base para conservar un personal altamente motivado dentro del instituto, para que se puedan ejecutar los objetivos de la organización y de sus miembros. También para tener en cuenta factores que se dan en el día a día que no aportan a la motivación y al buen desempeño y que se puedan corregir en un futuro. Esta investigación también forma parte de una referencia teórica para futuras investigaciones en las áreas como desarrollo organizacional, recursos humanos, administrativa, etc. que podrá ser empleada por otros investigadores que se inclinen por esta materia.

De igual manera, poniendo en curso la investigación, se podrá presentar un trabajo serio y científico, sobre la realidad de las dimensiones de la motivación y el desempeño laborales, que influyen en los docentes del instituto mencionado, con el fin de poder realizar mejoras. Ya que de esta investigación surgirán propuestas que pueden ser aplicadas en el futuro a beneficio de esta y otras instituciones educativas.

Con esta investigación se espera lograr cambios, no sólo en el sector involucrado directamente como el educativo, ya sea en colegios o institutos en dónde se encuentran los docentes, sino también, en el sector empresarial, dónde los empleados pueden sentirse identificados de cierta forma con lo expuesto en este estudio. Además, que ayudará a cubrir la brecha en investigaciones de estas dos variables aplicada en docentes del instituto, ya que en el Perú existen pocas investigaciones enfocadas en la relación de estas dos variables.

A partir de los cambios y mejoras que se puedan realizar gracias a esta investigación, no solo los docentes se verán beneficiados directamente, sino también el instituto, al poder tener más claridad en los aspectos que estaban fallando. Mientras que otros institutos que atraviesan los mismos problemas motivacionales y de desempeño con sus docentes podrán beneficiarse indirectamente al tomar en cuenta estos resultados.

OBJETIVO GENERAL.

Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laborales de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico José maría Arguedas puquio, lucanas - 2022

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Determinar si existe relación entre las condiciones motivacionales internas y el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico José maría Arguedas puquio, lucanas - 2022

- Determinar si existe relación entre los medios para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico José maría Arguedas puquio, lucanas - 2022

-Determinar si existe relación entre las condiciones motivacionales externas y el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico José maría Arguedas puquio, lucanas – 2022

INTEGRANTES

Diego Salazar Quilca

Ronald palomino Guevara

Julissa Guerra Flores

Zarahi Llamocca Ortiz