

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

CIENCIAS ECONÓMICAS



TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN CULTURAL PERUANO BRITÁNICA DE LA
SEDE DE MIRAFLORES CUARTO TRIMESTRE 2016”**

Preparado por:

Bach: ANTOINETTE ALISGREY BALLÓN GUTIÉRREZ

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

LIMA - PERÚ

2016

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme guiado y dado la salud suficiente para lograr mis objetivos.

A mis Padres

Por apoyarme en todo momento con sus consejos y su amor incondicional.

A Jonathan T. E. H.

Mi pilar y compañero en esta aventura de principio a Fin.

INDICE

DEDICATORIA	ii
INDICE	iii
INDICE DE CUADROS	vi
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Problema de Investigación	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas Específicos.....	4
1.3 Justificación	5
1.3.1 Justificación Teórica.....	5
1.3.2 Justificación Práctica.....	5
1.4 Objetivos.....	6
1.4.1 Objetivo general.	6

1.4.2	Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II		7
MARCO TEÓRICO		7
2.1	Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1	Nacionales.....	7
2.1.2	Internacionales.....	11
2.2	Bases Teóricas.....	17
2.2.1	Motivación.....	17
2.2.2	Desempeño Laboral.....	26
2.3	Glosario De Términos	29
CAPÍTULO III.....		35
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		35
3.1	Hipótesis General.....	35
3.2	Hipótesis Específicas	35
3.3	Identificación de Variables.....	35
3.3.1	Variable Dependiente:	35
3.3.2	Variable Independiente:	35
3.4	Operacionalización de Variables	35
3.5	Matriz de Consistencia.....	38
CAPÍTULO IV		41
METODOLOGÍA.....		41
4.1	Tipo de Investigación.....	43

4.2	Diseño de Investigación.....	43
4.3	Unidad de Análisis.....	43
4.4	Población de Estudio.....	44
4.5	Tamaño y selección de Muestra.....	44
4.6	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	44
4.7	Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	44
4.8	Validez y Fiabilidad del Instrumento.....	45
	CAPITULO V.....	47
	PRESENTACION DE RESULTADOS.....	47
5.1	Análisis e interpretación de resultados.....	49
5.1.1.	La motivación del docente.....	50
5.1.2.	Desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica, cuarto trimestre 2016.....	63
5.1.3.	Relación de la Motivación en el Desempeño Laboral de los docentes en la Asociación Cultural Peruana Británica Sede Miraflores, Cuarto Trimestre 2016.....	74
5.2	Prueba de hipótesis.....	75
5.2.1.	Hipótesis específica 1.....	75
5.2.2.	Prueba de hipótesis específicas.....	746
	CONCLUSIONES.....	80
	RECOMENDACIONES.....	82
	BIBLIOGRAFIA.....	83
	ANEXOS.....	88

INDICE DE CUADROS

<i>Cuadro 1 : Resultados del estudio de la Teoría Bifactorial</i>	23
<i>Cuadro 2 : Operacionalización de las Variables</i>	36

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 : Estadísticos de fiabilidad</i>	47
<i>Tabla 2 : Docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica, durante el cuarto trimestre 2016, según género, edad, dedicación y años en el cargo.....</i>	48
<i>Tabla 3 : Cuenta a disposición con medios audiovisuales que faciliten el desarrollo de su clase</i>	56
<i>Tabla 4 : Contrastación de la hipótesis general la motivación del docente influye en la mejora del desempeño laboral de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede Miraflores en el primer semestre 2016.....</i>	76
<i>Tabla 5 : Contrastación de la hipótesis específica 1, la motivación económica del docente influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.</i>	77
<i>Tabla 6 : Contrastación de la hipótesis la motivación cultural del docente influye directamente en el desempeño laboral de la Asociación Cultural Peruano Británica.</i>	78
<i>Tabla 7 : Contrastación de la hipótesis la motivación social influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.....</i>	79

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 : Considera que es fundamental el reconcomiendo de su labor profesional</i>	50
<i>Figura 2 : El reconcomiendo a su labor profesional es necesario para su autorealización</i>	51
<i>Figura 3 : Su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos</i>	51
<i>Figura 4: Considera suficientes las capacitaciones brindadas por el Británico</i>	52
<i>Figura 5: Considera que las capacitaciones dadas por el Británico benefician su desempeño laboral.....</i>	53
<i>Figura 6 : Se siente apoyado dentro y fuera del trabajo por parte de los docentes</i>	53
<i>Figura 7 : Considera usted que recibe apoyo en cuestiones laborales por parte de sus colegas</i>	54
<i>Figura 8 : Considera que se fomenta una adecuada interacción y actitud de colaboración entre la plana docente</i>	55
<i>Figura 9 : Considera que las actividades en las que participa en la institución son atractivas e innovadoras.....</i>	56
<i>Figura 10 : Está satisfecho con las condiciones (infraestructura) en el trabajo</i>	57
<i>Figura 11 : Considera que tiene un número adecuado de estudiantes a su cargo.....</i>	58
<i>Figura 12 : Considera que la remuneración que recibe es acorde al trabajo que realiza.....</i>	59
<i>Figura 13 : Cree usted que una gama de beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su calidad de vida laboral.....</i>	60
<i>Figura 14 : Siente que todas las inquietudes que plantea son atendidas</i>	61
<i>Figura 15 : Considera que su labor como docente en el Británico es importante</i>	62
<i>Figura 16 : Se propone nuevas metas para hacer lo que usted anhela</i>	63
<i>Figura 17 : Considera que tiene que fijarse metas a mediano y largo plazo relacionadas con sus aspiraciones profesionales.....</i>	64
<i>Figura 18 : Se traza proyectos profesionales con el fin de crecer como persona en beneficio del Británico</i>	65
<i>Figura 19: Le has puesto sugerencias o ideas a tu superior en estos últimos meses</i>	66

<i>Figura 20 : Le resulta posible lograr que sus estudiantes alcancen los objetivos propuestos por la institución en el tiempo estimado.....</i>	<i>67</i>
<i>Figura 21 : Siente que se le incentiva en las conductas positivas y las fortalezas que pueda demostrar.....</i>	<i>68</i>
<i>Figura 22 : Considera que las actividades en las que participa en la institución son atractivas e innovadoras.....</i>	<i>70</i>
<i>Figura 23 : Descubre y potencializa las habilidades de sus alumnos.....</i>	<i>71</i>
<i>Figura 24 : Motiva a los estudiantes para su aprendizaje.....</i>	<i>72</i>
<i>Figura 25 : Usa adecuadamente las nuevas tecnologías.....</i>	<i>73</i>
<i>Figura 26 : Emplea estrategias para educar en valores.....</i>	<i>74</i>

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo explicar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano-Británica en la sede de Miraflores en el cuarto trimestre de 2016. La metodología de investigación fue de tipo no experimental para lo cual se utilizó como instrumento una encuesta dirigida a una muestra de 40 docentes de la Asociación Cultural Peruano-Británica cuyos resultados midieron las dimensiones: Motivación económica, Motivación cultural, Motivación Social, Responsabilidad Funcional, Dominio Científico, Dominio Tecnológico y Formación en Valores. Después de aplicado los instrumentos y la recolección de datos, se obtuvieron los resultados a través del programa IBM Spss Statistics Visor, el cual en conclusión se permitió determinar que la motivación de los docentes se relaciona de manera directa en el desempeño laboral en la Asociación Cultural Peruano-Británica, es decir que un docente tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mayor nivel de motivación en la empresa.

Palabras claves: Administración de empresas, Motivación laboral, Desempeño laboral, trabajo en equipo

ABSTRACT

The objective of this research work is to explain how motivation influences the performance of teachers of the Peruvian-British Cultural Association at the Miraflores headquarters in the fourth quarter of 2016. The research methodology was non-experimental in nature. Which was used as a tool a survey aimed at a sample of 40 teachers of the Peruvian-British Cultural Association whose results measured the following dimensions: Economic motivation, Cultural motivation, Social motivation, Functional responsibility, Scientific Domain, Technological Domain and Training in Values. After applying the instruments and data collection, the results were obtained through the program IBM Spss Statistics Viewer, which in conclusion allowed to determine that the motivation of teachers is directly related to the job performance in the Cultural Association Peruvian-British, that is to say that a teacher has a better performance when he perceives or experiences a higher level of motivation in the company.

Keywords: Business administration, Work motivation, Work performance, team work

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, ha sido elaborada en base al interés de conocer cuan efectivo es el trabajo con incentivos dentro de las instalaciones del Centro Cultural Peruano Británico y poder dar a conocer a las Autoridades de dicho Centro, la concretización de las teorías trabajos ideas y opiniones sobre el panorama de la organización para mejorar el desempeño de la plana docente, dado a que estos últimos, son los principales protagonistas de este proyecto.

En el transcurso del presente trabajo de investigación se podrá apreciar la ejecución, recolección, procesamiento, análisis de los datos e interpretación de los mismos. Finalmente se presentará el informe de investigación que se hizo por iniciativa de la Facultad de Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, de Lima. Por esta razón, la estructura de esta tesis respeta en todos sus extremos al esquema que los aspirantes al título de Administrador recibieron de la institución.

En su contenido, mi tesis comprende cinco capítulos:

En capítulo I presenta el ‘Planteamiento del Problema’, en donde se detalla una información acerca del problema que se propuso investigar, estableciendo los datos que fundamentan el camino de su solución.

El capítulo II presenta el ‘Marco Teórico’, el cual contiene las bases que sustentan la posibilidad de resolver el problema investigado: Allí están primero los Antecedentes, que reportan las experiencias de otros investigadores con sus aportes y luego las Bases teóricas que comprende el conocimiento que fundamenta el estudio, tomando en referencia fundamental las variables del estudio. Que este caso son dos: Motivación y desempeño laboral.

En el tercer capítulo, ‘Hipótesis y Variables’ se muestran las Hipótesis de la investigación, verdaderas sospechas que se han formulado a base de las bases teóricas mencionadas: la experiencia de otros investigadores y los conocimientos que se encuentran actualmente.

El cuarto, ‘Metodología da cuenta de los procedimientos seguidos por la autora de la tesis para afrontar la responsabilidad de hacer investigación: Allí se encuentra la tipificación del tipo de investigación, la población y la muestra, el diseño, que permite bosquejar la ejecución de la tesis con garantía de éxito.

El capítulo V, ‘Presentación de los resultados’ se muestran los desenlaces sobre toda la información recopilada, utilizando los recursos de la estadística, particularmente las tablas y gráficos. En este capítulo, la autora de la tesis se orientó por los objetivos, tal como se enseñó en los cursos vertidos por la universidad que sirvió de laboratorio para hacer la tesis.

Finalmente, podemos apreciar las Conclusiones, es decir, los conocimientos que se infieren orientados por los objetivos de investigación. Siguen luego las Recomendaciones, vale decir los alcances que hace la autora de la tesis a los interesados y especialmente a quienes asumirán la posta de la investigación para continuarla.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

La globalización y la expansión de los negocios internacionales cuyos orígenes fueron acunados a partir de la década de los 80's, están llevando a que numerosas empresas requieran de profesionales con dominio del inglés en sus perfiles laborales. Consideran que esto es ya un indispensable en su formación, que por defecto o predeterminadamente, tiene que venir incluido en su Currículum Vitae. Por ello, contar una segunda lengua es crucial para el éxito de un ejecutivo actual. Según el estudio que hizo INFOBAE en su artículo sobre los 10 idiomas más hablados del mundo, menciona lo siguiente.

En 2016, existen casi 7.000 lenguas, dentro de las cuales, prevalece el idioma inglés, el cual cuenta con más de 328 millones de hablantes nativos y con un número aproximado de 1.800 millones de personas que lo hablan alrededor del mundo, posicionándose, así como el segundo idioma más hablado después del Mandarín, cuya número total de hablantes es de 873 millones de hablantes nativos, lo que en total da un valor de 1.300 millones de habitantes que lo hablan el idioma inglés. (Infobae, Marzo 2016)

Llevando esto a la realidad peruana, se plantean cifras de la encuestadora GFK1 realizada en setiembre del 2015, en la que detalla que sólo el 8% de los encuestados a nivel nacional habla inglés, siendo ésta la tercera lengua más hablada del país.

De este porcentaje, la mitad de la población angloparlante (que viene a ser la gente que domina el idioma inglés), vive en Lima, el 80% se engloba en los niveles socio-económicos A, B y C, y el 28% tiene menos de 25 años de edad, siendo estas cifras muy similares a la de los

usuarios de internet (cuyo número es mucho mayor) viviendo así el fenómeno de globalización en su cotidianeidad.

Considerando la necesidad y deseo de superación en obtener dichos conocimientos, existen 37 centros dedicados a impartir la enseñanza del inglés, siendo uno de los mejores posicionados y con mayor renombre en Lima, la **Asociación Cultural Peruano Británica**, más conocida como el **BRITÁNICO**, Fundada hace más de 70 años y que en la actualidad cuenta 11 sedes ubicadas en los centros de Camacho, Lima, Los Jardines, Miraflores, Monterrico, Pueblo Libre, San Borja, San Isidro, San Juan de Lurigancho, San Miguel y Surco., es una de las instituciones más consolidadas a nivel de enseñanza del idioma inglés dentro del Perú, y es también el puente tanto de comunicación como fusión cultural con el Reino Unido.

La Asociación Cultural Peruano Británica otorga a sus trabajadores de todos sus centros diversos beneficios tales como:

- El personal administrativo y los profesores tienen a mitad de año (durante los meses de junio – agosto) una fiesta de confraternidad e integración.
- Cada año, como motivo de cierre de año celebran la fiesta de Fin de Año (durante los meses de diciembre), en donde intervienen todo el personal de dicha Organización. En donde sortean grandes premios siendo el más tentativo el sorteo de entre los presentes un viaje a Punta Cana con todo pagado.
- Tanto profesores como personal administrativo reciben precios cómodos para que sus hijos pueden llevar cursos de inglés.
- Les ofrecen bonos corporativos como: tarifas preferenciales para “Golds Gym”, “Bodytech” y “Cineplanet”.

- Programa “Disfruta la Fruta”
- Campaña de Afinidad.
- Olimpiadas británico.
- Intercambios de profesores del nivel extranjero.

Si bien los beneficios son variados y tentativos tanto para los docentes a “Part Time” como para los docentes con trabajo en “Full Time”, en lo que el clima laboral propiamente dicho, se percibe un ambiente tenso, puesto que, los docentes muestran apatía hacia sus superiores (jefes de línea, ya que manifiestan que sienten un trato hostil por parte de la Institución.

Es por esta razón, que resulta preocupante observar que en la Asociación Cultural Peruano Británico exista una falta de motivación en el área docente desde el año pasado (2015), con los docentes del turno tarde, específicamente los que laboran en el horario de **12:00 PM a 1:40 PM** y de **2:40 PM a 4:00 PM**, en la **sede de Miraflores** del “Británico”, ubicada en **Mc Balta 740**; en donde, según los mismos docentes:

- Sienten incomodidad, pero sobre todo descontento con la institución, ya que perciben que no forman parte de la misma y que no reciben una adecuada retroalimentación a su trabajo.
- La intolerancia de cierto grupo de profesores cuya permanencia en la Asociación Cultural Peruano Británica asciende a los 10 o 15 años con respecto a los profesores nuevos, les miran con desdén y provocan un ambiente tenso y hostil en la sala de profesores.

- Un aumento en el índice de desmotivación y una baja en el desempeño laboral producto de la parcialidad de los coordinadores tanto al comunicar las misivas como al momento de evaluar el desempeño en clase de docentes (colocando calificaciones bajas o deficientes) y que ocasiona que el servicio educativo que los docentes brindan, decaiga.

1.2. Problema de Investigación

1.2.1 Problema General

¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica, de la sede de Miraflores en el primer semestre de 2016?

1.2.2 Problemas Específicos.

- a. ¿De qué forma la motivación económica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británico?
- b. ¿En qué medida la motivación cultural influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británico?
- c. ¿En qué forma la motivación social influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británico?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

Según dos de las tantas teorías que existen en la actualidad sobre la motivación, en mi tesis basaré la justificación en la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, establecidas por el autor y psicólogo **Abraham Maslow** y en la Teoría Bifactorial del psicólogo **Frederick Herzberg** (Ambos desde un enfoque diferente pero complementario uno con el otro), quienes proponen que la motivación en los seres humanos, se basa en la decisión de saciar las necesidades de los mismos (llamada la fuerza interna), identificando así **Maslow** una jerarquía que consta de cinco necesidades, que albergan desde las principales necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más grandes que vienen siendo las de realización personal. Así mismo Herzberg, cuya teoría tiene sus cimientos en la de la pirámide de Maslow, y en el que dicho análisis se estuvo basado en la motivación y el trabajo desde una perspectiva externa, sosteniendo que la motivación de una persona proviene de factores motivacionales (llamándose así factores intrínsecos), y no de mantenimiento (Cuya nomenclatura exacta son los factores extrínsecos).

Partiendo de estas premisas y enfocándolas hacia un punto de vista empresarial, el objetivo principal de las organizaciones, es la búsqueda y formación de líderes potenciales que ayuden al crecimiento y éxito de la empresa.

1.3.2 Justificación Práctica.

El presente trabajo de investigación es importante porque tiene la finalidad de probar que el clima organizacional de la Asociación Cultural Peruano Británica influye significativamente en la gestión institucional, con lo cual contribuirá a

mejorar el nivel de desempeño y por ende de enseñanza del idioma inglés a los alumnos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general.

Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede de Miraflores en el primer semestre de 2016

1.4.2 Objetivos específicos.

- a. Precisar de qué forma la motivación económica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.
- b. Determinar en qué medida la motivación cultural influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.
- c. Determinar en qué forma la motivación social influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

Se ha realizado consultas bibliográficas, encontrando diversa información sobre las variables que se vienen investigando.

2.1.1 Nacionales.

Torres & Lajo (2008), estudiaron las relaciones causales existentes entre algunas variables psicológicas (Personalidad Tipo A, Afrontamiento al Estrés y Síndrome de burnout) y el desempeño laboral de los profesores universitarios de cinco facultades distintas de medicina de Lima Metropolitana. Para tal fin utilizaron el Inventario de autorreporte de conducta tipo A de Blumenthal, COPE, el inventario de Burnout de Maslach y una prueba realizada por Manuel Fernández Arata sobre desempeño laboral docente. Los instrumentos utilizados por los autores fueron sometidos a un análisis de confiabilidad y validez que permitieron arrojar conclusiones robustas sobre el trabajo de investigación.

El tamaño de muestra fue de 150 médicos docentes a los cuales se les aplicó los respectivos cuestionarios. Los resultados obtenidos luego de procesar los datos indicaron que la Personalidad Tipo A, el Afrontamiento al Estrés y el Síndrome de Burnout influyen significativamente sobre el desempeño laboral de los docentes, por lo tanto, existe la necesidad de que las universidades realicen programas que permitan a los docentes manejar de manera eficiente sus emociones.

Yissela & Álvarez (2001) refieren que en el Perú los términos clima institucional y cultura están adquiriendo una mayor relevancia en las distintas organizaciones, tanto públicas como privadas, a su vez, se está tomando conciencia desde las altas direcciones que solamente se alcanzará una mayor calidad total en el servicio únicamente conociendo el estado de las cosas y la forma en la cual se está trabajando para lograr y alcanzar todos los objetivos de la institución.

En investigaciones previas, se observó que al relacionar el tema de clima institucional y cultura se suele estudiar únicamente aspectos internos de la institución sin poder hacer referencia a como estos influyen en los beneficiarios directos del servicio que se brinda. No incluir en el estudio el aspecto externo de la organización crea un gran vacío en los resultados obtenidos, lo que posteriormente no permite comprender cuál es el verdadero valor del estudio de la cultura y el clima organizacional, ya que únicamente deseamos obtener una radiografía del aquí y ahora, y compararla luego con el allá y en ese momento obtener una completa visión del futuro posible de la institución.

Es importante mencionar en esta sección que el INO, el cual es objeto de estudio, es una institución de cuarto nivel de complejidad, altamente especializado en brindar atención oftalmológica a personas cuya condición social es precaria, y en su mayoría son adultos mayores, con deficiencia auditiva e instrucción primaria, y que a pesar de todo ello merecen una atención de calidad y con la calidez profesional. Es por esta razón, que, si el grueso de los trabajadores que laboran en el INO se encuentra sin ningún tipo de motivación y trabajan en un ambiente conflictivo y tenso, lo único que transmitirán al público será desgano y malestar. Es

por esto, que es necesario que sobre la base de estas experiencias y haciendo uso de todas las herramientas administrativas, sociales y psicológicas, pueda surgir la exigencia de analizar y contrarrestar la problemática laboral en el Instituto Nacional de Oftalmología, a fin de canalizar todas las actividades que se realicen en virtud del cumplimiento de la visión institucional propuesta para el corto y mediano plazo; ya que para enfrentar los cambios organizacionales que ocurren frecuentemente, así como la corrección de los problemas dentro de la institución, es necesario la realización de un análisis de cultura y clima organizacional, el cual requerirá especialmente de instrumentos que proporcionen información ventajosa y sobre todo la mejor de las impresiones, antes de que la Dirección General actúe desconociendo el efecto que podría ocasionar con sus decisiones.

Es por ello que se diseñaron los instrumentos de diagnóstico más acordes a las necesidades del INO, llevándose a cabo un arduo trabajo de recolección, análisis e interpretación de los datos recopilados, para que luego puedan tomarse las mejores medidas de cambio posibles y llevar al Instituto Nacional de Oftalmología al liderato del mercado oftalmológico. Para finalizar, resulta conveniente puntualizar que el estudio sirvió de orientación para investigaciones futuras, buscando dirigir su accionar hacia el mejoramiento del bienestar no solo de las personas que laboran en la institución sino sobre todo poder darles la oportunidad a muchas más personas de obtener una mejor calidad de atención, siempre con algún valor agregado que colabore al sentir de las personas cuya visión presenta diversos problemas.

León Blas (2013) realizado una investigación cuyo tipo fue básico, utilizando correlaciones entre variables, la cual fue causal no experimental. Tuvo

como factores de estudio al clima organizacional y el estilo de liderazgo La muestra obtenida estuvo conformada por 27 personas, entre personal administrativo y profesores de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra – de la UGEL 04 de Comas. Fue necesario confeccionar dos cuestionarios estructurados para la recolección de los datos. Las preguntas estuvieron enfocadas en diferentes tipos de relaciones: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional. Por otro lado, también estuvieron enfocados en preguntas sobre el liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo en la comunidad. Ambos cuestionarios, utilizados como instrumentos cumplieron con todas las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio planteo explícitamente la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

Luego del análisis de los datos, se obtuvo como resultado el rechazo de la hipótesis nula y al cual, al aplicar la fórmula Pearson con un nivel de significancia del 95% se encontró que el coeficiente de correlación Pearson fue de 0,912 y el p-valor fue 0,000 el cual mostro un nivel de correlación muy alto. Por lo tanto, al observarse que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 se puede concluir que el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

2.1.2 Internacionales.

López Rodríguez (2006) refieren que en la actualidad se están haciendo uso en forma continua de la expresión calidad de la educación, el cual no es nada nuevo ni se trata de algún nuevo descubrimiento, sino que nos da respuesta a un interés antiguo: educar a los jóvenes de la mejor manera posible. Según **Cano (1998)**, existe la preocupación política por tomar medidas legislativas, ya que como refiere el autor, estos temas ocurren desde tiempos antiguos. El autor recoge también dos citas que pueden resumir lo expresado; una de Platón y otra de Aristóteles, que expresaban lo siguiente: “En cualquier tarea su inicio resulta esencial, sobre todo si se trata de un ser joven y tierno, cualquiera que sea, porque entonces es más maleable y se imprime más la impronta con la que se pretende sellar a cada uno (...) Legislar en este terreno es difícil pero pasarlo bajo silencio, imposible.(...) el legislador debe tratar muy en especial de la educación de los jóvenes (...) puesto que el fin de toda ciudad es único, es evidente que necesariamente será una y la misma la educación de todos y que al cuidado por ella ha de ser común y no privado...”.

Expresado el interés por la regulación de la educación en el antiguo mundo, existen cuestiones de las que inevitablemente se derivan todas las necesidades de ocuparse de la evaluación y de la calidad del sistema. En las últimas décadas, el interés por la evaluación y la calidad de la educación universitaria ha ido ganando terreno tanto a nivel local, como a nivel internacional, y apoyados por diferentes organizaciones y organismos como la UNESCO o el Banco Mundial, entre otros, entidades que promueven la discusión de experiencias internacionales, conceptos,

ideas y tendencias y que suscitan intercambios y convenios entre los países. Todo ello ha suscitado en la acumulación de experiencia en la aplicación de sistemas de evaluación que luego va conformando la idea de toda evaluación es necesaria y beneficiosa a la gestión de la Universidad.

Chipugsi (2001), refiere que el aprendizaje del idioma inglés permite tener una completa y sólida formación en los profesionales, adquiriendo un conocimiento profundo de su disciplina, obteniendo aptitudes, actitudes y habilidades para el desempeño exitoso en su vida profesional, o en la obtención de algún postgrado en cualquier universidad del país o el extranjero. El futuro profesional al expresarse en el idioma inglés, puede transmitir conocimientos actualizados y sólidos sobre su carrera profesional. El profesional debe estar en constante capacitación para que en el futuro pueda desempeñarse óptimamente en cualquier ámbito de su disciplina.

Se debe inculcar al profesional el interés por conocer la realidad social, entenderla y ayudar a resolver su problemática; fomentando en él una personalidad flexible, respetuosa y adaptable por otras culturas. El idioma inglés proporciona al profesional el conocimiento sobre las nuevas innovaciones tecnológicas que pueden ser empleados como herramientas de trabajo, aprovechando esta ventaja y facilitando el trabajo en su futuro.

Rodríguez et al. (2001) refiere que existe un marcado consenso con respecto a que la satisfacción laboral y el clima organizacional son variables esenciales dentro del estudio y la gestión de las organizaciones. No obstante, no queda bien definido los efectos que tienen en general ambas variables sobre el desempeño laboral, ni mucho menos sobre los aspectos fundamentales del

desempeño, como son: el comportamiento normativo, la productividad y las relaciones sociales.

Los autores tuvieron como principal objetivo determinar si la satisfacción laboral y el clima organizacional son variables que ayudan a explicar tanto el desempeño laboral, así como sus dimensiones específicas. La principal herramienta utilizada en el estudio fueron los cuestionarios de clima organizacional de Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción laboral JDI y JIG (1969). El tamaño de la muestra fue de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule. El análisis fue de corte transversal y las preguntas fueron contestadas de manera individual. Esta aplicación fue realizada junto al proceso de evaluación anual de desempeño de la institución. Los investigadores confeccionaron un cuestionario cuyo propósito fue evaluar tres diferentes tipos de dimensiones del desempeño de los funcionarios (“comportamiento funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad). Se evidenció que existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral, el clima organizacional y el desempeño laboral. Por lo que se concluyó que el desempeño laboral es explicado de una mejor forma por las variables en conjunto. Tomando en consideración las dimensiones del desempeño, únicamente el clima laboral explica positiva y significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones de los trabajadores, mientras que la satisfacción sólo explica el Rendimiento y la Productividad.

Salazar & Paravic (2005) refiere que existieron cambios económicos y sociales muy importantes que ocurrieron a partir de la segunda mitad del siglo XX. Todos estos cambios aportaron en gran medida a las modificaciones de los perfiles

demográficos de todos los países del mundo. Tomando como caso de estudio al país de Chile, a expectativa de vida que tenían los habitantes empezó a mejorar sustancialmente, alcanzando actualmente la edad promedio de 79,04 años para las mujeres. Dicho fenómeno ha considerado que las mujeres han expandido un tercio de vida, más allá de su ciclo de fertilidad, lo que ha contribuido a la expandir el elemento sociodemográfico de la menopausia.

La poblacional ha tenido un envejecimiento prolongado, lo que ha ocasionado que existan mayores demandas en lo relacionado con las condiciones de salud de los individuos y esto ha ocasionado un impacto sustancial en las áreas sociales y económicas del país. Actualmente, el desarrollo económico ha generado una creciente demanda de personal altamente calificado para que pueda formar o calificar dentro del sistema educativo. En vista de esto, se observa que será inevitable considerar personas de edad avanzadas como recurso humano disponible, lo cual significa replantear su futura participación en la estructura económica.

Actualmente en Chile, existe un aproximado de 35% de la población económicamente activa que se encuentra constituido por mujeres. Del total de mujeres trabajadoras, la participación laboral entre los 45-49 y entre 50-54 años, constituye 45,6% y 25,6%, respectivamente. Esto se traduce en un importante número de mujeres que a esas edades desempeñan actividades remuneradas. Sumando a ello la tendencia de la población al envejecimiento, nos topamos con un número considerable de mujeres en edad de climaterio, ejerciendo actividad laboral y un alto número de mujeres que ingresan al mercado laboral, principalmente como trabajadoras independientes.

Para **Villanueva (2010)** el aspecto socio laborales ha incrementado su importancia en los temas de investigaciones de los últimos años. A su vez, expresa que la psicología enfocada en las organizaciones juega un papel importante de mediador tanto entre el desarrollo de la institución como en el entorno laboral. El estudio tuvo como objetivo general identificar el grado de relación entre el compromiso institucional y la satisfacción laboral en los docentes de posgrado y poder determinar si existe una relación significativa entre los dos parámetros. Esta investigación se caracterizó por ser descriptiva, correlacional, transversal, no experimental y cuantitativa. Para recopilar la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de **Barraza y Ortega (2009)** y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) creado por **Peña (2005)**. Estos cuestionarios se validaron, obteniendo un nivel de confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, con un índice de confiabilidad para la Satisfacción laboral de .93, y para el Compromiso institucional de .90. Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Uno de los resultados más importantes es la existencia de un alto nivel de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; mostrando también índice de correlación positiva y significativa entre las variables.

Corrales & Díaz (2008) realizaron un estudio que mostraba un diagnóstico del desempeño laboral y el clima organizacional de un grupo de docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. Dicha investigación fue

descriptiva y de campo. Para la investigación se utilizó una muestra de 86 individuos, los cuales fueron obtenidos por muestreo estratificado simple. La herramienta utilizada para la recolección de la información fue la encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. Además, se hicieron uso del Análisis de la Varianza y la Desviación Estándar de los datos, lo que reflejó que el puntaje de la valoración global del clima fuera de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose dentro de la categoría “en desacuerdo”. Con respecto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente.

No existieron diferencias marcadas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque si con Nutrición, debido a ello, podría pensarse que existe una relación con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Los autores concluyeron que existe la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, lo que permitirá facilitar la coordinación y la ejecución de las decisiones.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Motivación.

Maslow (1991) afirma que siempre han existido pruebas antropológicas suficientes que nos permiten indicar que los deseos fundamentales o últimos de las personas difieren sustancialmente de sus deseos conscientes cotidianos. Concluye que la razón principal de ello es que pueden existir dos culturas diferentes que pueden componer dos formas completamente distintas de satisfacer un deseo personal, como la propia estima.

Según esta cita de Abraham Maslow, tenemos que la motivación empieza desde un estado de igualdad, también llamado equilibrio. Es así que tenemos que cuando aparece una necesidad también emerge con esta el estrés creador que nos lleva a llenar dicha necesidad. Es ahí que posteriormente entendemos y llevamos a cabo la acción para alcanzar esa necesidad.

En contraparte, la desmotivación arranca cuando existe una insatisfacción, que desembocaría en un quiebre o también llamada ruptura en el comportamiento de la persona, y como nos sentimos disgustados, empezamos a variar nuestra forma de llevar a cabo nuestro trabajo. Esta ruptura y brecha del comportamiento humano, mata la acción y provoca que nazca la apatía que termina por finiquitar el estímulo inicial. Y cuando llegamos a este punto, es ya inútil querer llegar al equilibrio y por consiguiente nos sentimos mal.

Muchas personas piensan que el elemento desmotivador más fuerte es el mismo salario que se percibe, sin embargo, hay en realidad ciertos factores que general insatisfacción en la persona, un trabajo sin aparente sentido, carece de autonomía,

la pérdida de confianza, la falta de reconocimiento personal y la ausencia de expectativas de promoción.

Las necesidades fisiológicas.

En esta categoría piramidal, se engloba todas las necesidades en su estado más básico; con esto me refiero a las necesidades que son transcendentales para poder sobrevivir, incluyendo la necesidad de beber el porcentaje adecuado de agua, tomar aire, el alimentarse diariamente y dormir. Maslow entonces dilucidó que todos estos factores son las más necesarias e instintivas dentro de la jerarquía porque en realidad todos los demás factores se tornan secundarios y carecen de importancia hasta lograr satisfacer estas necesidades fisiológicas.

Necesidades de seguridad.

En este apartado, Maslow asevera, que también existe la necesidad de sentirse seguro y protegido. También indica que esto es muy importante para la supervivencia, sin embargo, en su estudio afirma que, si bien es necesario, no viene a pasar a formar parte de una manera tan necesaria como las necesidades fisiológicas. Como ejemplos claros de este tipo de necesidades tenemos al deseo de mantenerse en un empleo constante, recibir un adecuado cuidado médico, vivir en un lugar tranquilo y con resguardo, y residir en algún lugar donde poder resguardarse tanto del clima como de otros peligros.

Las necesidades sociales.

Aquí se aglomeran todas aquellas necesidades de posesión, cariño y amor. Maslow sostenía que este tipo de necesidades eran en su mayoría no tan básicas en comparación con las necesidades fisiológicas y de seguridad. Dicho esto, pueden

formarse relaciones con amigos como con la pareja y familias contribuyen a saciar el deseo de aceptación, al igual que la participación de la persona en grupos sociales o religiosos.

Las necesidades de estima.

Cuando las tres necesidades ya mencionadas en la presente tesis han sido satisfechas, dilucidamos que las necesidades de estima comienzan a ser cada vez más relevantes en la persona. Entre estas se adicionan la necesidad de todo lo que conlleva que la autoestima se acreciente, la sensación de valía personal, el reconocimiento social y los logros que el individuo pueda realizar.

Las necesidades de auto-actualización.

Viene siendo el rango más alto dentro de jerarquía de necesidades que propone Maslow. En este nivel el individuo que se auto-actualiza, es juicioso consigo mismo además de preocupado por su crecimiento personal, también está menos pendiente de las opiniones de los demás referente a su persona y se muestra mucho más interesado en lograr su máximo potencial como persona.

Maslow sostuvo firmemente que dichas necesidades son semejantes a los deseos propios del instinto y llevan a cabo un rol importante, motivando a las personas. En este apartado, se puede también apreciar que las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima vienen a ser necesidades de deficiencia (Conocidas de igual forma como Necesidades D). Esto refiere a que dichas necesidades se crean de la carencia. La resolución de estas necesidades de menor rango es importante para poder prevenir emociones o consecuencias desagradables.

Así mismo, Maslow otorgó a las necesidades de mayor nivel (las de auto-actualización), el nombre de necesidades de crecimiento (o también conocidas con necesidad de ser). Estas necesidades no se crean a partir del vacío en algo sino de la pretensión de crecer como persona.

Herzberg (2006) refiere que siempre es importante repasar sobre la teoría de motivación-higiene en las actitudes en el trabajo, lo que permitirá ofrecer algunas sugerencias teóricas y prácticas. Dicha teoría nació de un examen de ciertos sucesos en la vida de ingenieros y contables. Fue que desde entonces se han completado en total unas 16 investigaciones más, siempre utilizando una extensa diversidad de sujetos (incluyendo algunos en los países comunistas), convirtiendo así aquel trabajo original en uno de los estudios más repetidos en el campo de las actitudes laborales.

Frederick Herzberg, al momento de investigar los orígenes de la motivación de los empleados entre los años 50 y 60, halló una dualidad que hasta el día de hoy resulta un misterio desconcertante a los gerentes y la razón es que: las situaciones que satisfacen y mantienen motivados a los individuos en el trabajo son diferentes a las que les causan insatisfacción. Si alguien preguntase a un grupo de trabajadores dentro de una empresa qué es lo que les causa infelicidad en su centro de labores, escuchará como respuesta hablar de un jefe desesperante y enojoso, de sueldos por debajo del promedio, una oficina sin la implementación adecuada y reducida o reglas tontas. Los factores ambientales, que no se manejan de manera correcta, convierte al trabajador en un ser desdichado y ciertamente son causa de desmotivación. Inclusive si se manejan en forma óptima, no motiva esto a ningún

trabajador a laborar con mayor ahínco o de forma más inteligente. La gente, en realidad, se siente motivada gracias a trabajo interesante, al desafío y por el incremento de responsabilidad. Dichos factores intrínsecos rezan a la necesidad ya establecida de crecimiento y logro que tienen los individuos. Las investigaciones Herzberg entonces, influyeron a toda una generación tanto de gente académica como de ejecutivos. Empero, sus conclusiones parecen no haberse adentrado con la magnitud esperada en los sitios de trabajo, si se toma en cuenta como indicador la gran importancia que se da aún a los incentivos laborales y a las remuneraciones.

En este artículo de la institución Business School Publishing, “Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados?”, Frederick Herzberg nos plantea en términos claros, cómo es que la psicología de la motivación es altamente dificultosa en entendimiento y reconoce que lo que puede extraerse de ella, con un cierto grado de seguridad es en realidad muy poco, además en dicho artículo menciona la existencia de una gran diferencia entre lo que es conocimiento y especulación, necesitándose “ideas que han sido puestas a prueba en numerosas empresas y otras organizaciones” siendo este planteamiento su aporte.

Dicha teoría se basa en 2 factores, que, aunque durante los últimos años la han intentado rebatir con otras, esta ha permanecido vigente y es considerada una de las más representativas dentro de la motivación laboral junto a Maslow con su teoría piramidal. Herzberg, a través de un estudio que realizó, concluyó que los principios que aportan satisfacción, son diferentes de los factores que aportan insatisfacción, de manera que nos encontramos con dos tipos de factores que para efectos de mi tesis sintetizaré a continuación:

a. Factores Extrínsecos o Higiénicos.

Son aquellos que no provocan alguna satisfacción, o si la provocan es muy pequeña, sin embargo, sí que provocan gran insatisfacción de no contar con ellos o contar de una manera inadecuada, son fuente principal de insatisfacción de no ser adecuados. Se llaman extrínsecos porque son ajenos a la persona, son considerados que vienen del exterior.

b. Factores Intrínsecos o Motivacionales.

Son aquellos que si provocan satisfacción, sin embargo, en su ausencia no provocan mayores insatisfacciones, se llaman intrínsecos porque nacen de la persona. Teniendo esta estos dos factores, pasará a mostrar la siguiente tabla, en donde Herzberg publicó los resultados de un estudio que hizo entrevistando a aproximadamente a 1600 personas, trabajadores de distintos cargos, en donde nos encontramos los principales factores extrínsecos e intrínsecos ordenados por prioridad.

Cuadro 1 : Resultados del estudio de la Teoría Bifactorial

Factores Extrínsecos o Higiénicos	Factores Intrínsecos o Motivacionales
Política de la Empresa	Sensación de logros
Actitud y comportamiento del jefe	Reconocimiento
Relación con el jefe	Estar a gusto con la presión.
Condiciones laborales	Responsabilidad
Salario	Sensación de Avance/Progreso
Relación con los Compañeros	Crecimiento
Relación con los subordinados.	
Vida personal	

Fuente: Extraído del Artículo: “*One more time: How do you motivate employees?*”,

publicado en la Harvard Business Review en 1987. 1685 trabajadores encuestados, tanto varones como mujeres, de diferentes sectores y cargos.

Satisfacción e Insatisfacción Laboral.

Herzberg (2006) refiere que siempre es importante repasar sobre la teoría de motivación-higiene en las actitudes en el trabajo, lo que permitirá

ofrecer algunas sugerencias teóricas y prácticas. Dicha teoría nació de un examen de ciertos sucesos en la vida de ingenieros y contables. Fue que desde entonces se han completado en total unas 16 investigaciones más, siempre utilizando una extensa diversidad de sujetos (incluyendo algunos en los países comunistas), convirtiendo así aquel trabajo original en uno de los estudios más repetidos en el campo de las actitudes laborales.

Bajo esta premisa, corroborada por otras muchas investigaciones dentro de la psicología, cuyos procedimientos y métodos a pesar de haber sido distintos llegaron también a la misma conclusión, sugieren que los factores incluidos en desarrollar satisfacción y motivación dentro del área de trabajo, son situaciones separadas y diferentes entre sí de las que traen insatisfacción en el mismo.

Es así que, según el análisis de la satisfacción o la insatisfacción en el centro de labores, se dilucida que este par de sentimientos no son en realidad contrarios entre sí. El opuesto a satisfacción no es necesariamente la insatisfacción, es más bien la falta de satisfacción y del mismo modo, lo opuesto a la insatisfacción no es necesariamente la satisfacción, es la falta de insatisfacción.

De esta manera tenemos que la teoría bifactorial de Herzberg confirma que la motivación es originada por la indagación del bienestar ideal y total de algunas necesidades, las cuales al ser cumplidas que generan satisfacción laboral.

El Profesor y La Motivación.

Para **PETER DRUCKER (1993)**, “todos tenemos que asumir la responsabilidad de conocernos a nosotros mismos, lo cual permitirá poder encontrar empleos adecuados a medida que nos desarrollemos y en donde el apoyo de la familia se convierte en un factor fundamental en nuestros valores y elecciones. (...). La organización tradicional –la de los pasados cien años- el esqueleto, o la estructura interna, fue una combinación de jerarquía y poder. En la nueva organización debe ser comprensión y responsabilidad mutuas”.

El rol del docente encargado de enseñar el idioma inglés es fundamental cuando se toma la decisión de aprender este idioma, ya que él es quien constituye el grupo focal o ‘Focus Group’ del mismo, por ende, la impresión que tienen los docentes con respecto al aprendizaje y más hablando de manera específica, con respecto a la motivación será concluyente en tal proceso.

Noels (2001) confirmó lo dicho líneas arriba al mencionar que la impresión del docente al otorgar retroalimentación en cuanto a la mejoría de la competencia en manera positiva, está estrechamente vinculada con el aumento de la motivación intrínseca.

SPAULDING (1992) afirma que “La relación entre profesores y alumnos debe caracterizarse por un mutuo afecto, respeto, y confianza lo cual puede provocar un alto grado de motivación académica, y a la vez que ayuda a los alumnos a evitar depender de su maestro” (p.65). Otra manera de motivar se da fuera de las aulas, en los pasillos por ejemplo, Spaulding (1992) Menciona que tenemos que tener en

consideración el conversar con los estudiantes para transmitirles seguridad y demostrar interés en su persona, preguntarles cómo les fue en sus vacaciones, cómo pasaron su fin de semana, qué planes y metas desean lograr, con lo cual los alumnos se sentirán que están siendo tomados en cuenta e importantes para sus profesores, estableciendo así un vínculo y sentimiento de valía.

2.2.2 Desempeño Laboral.

Dimensiones del Desempeño Laboral Docente.

El presente trabajo de investigación obtiene como resultado que las zonas que abarcan el desempeño laboral docente estén relacionadas con las dimensiones siguientes:

Dominio tecnológico, compromiso el manejo de las funciones, dominio científico, relaciones interpersonales y formación de valores éticos.

Dominio Tecnológico.

Esta dimensión se formada gracias a la metodología, materiales didácticos y evaluación. La metodología se basa en cuán hábil y esforzado es el docente en manifestar la materia o área académica preparando su curso de manera tan efectiva que sus estudiantes tomen dichos conocimientos, habilidades y actitudes relevantes en la mejor de las formas. Por otro lado, los medios y el material didáctico está relacionado con la capacidad que demuestra el docente para hacer llegar sus conocimientos a los estudiantes, valiéndose de diferentes medios y materiales educativos acordes con el avance científico y tecnológico, logrando y de esta

manera, que el estudiante pueda desarrollar sus capacidades y habilidades de manera cabal, mientras que la evaluación está formada gracias a la capacidad, congruencia e integridad que el profesor tiene al verificar lo aprendido.

La idea sobre el currículum, relaciona con la evaluación como pieza fundamental. Esto se estima, entre otras cuestiones, para que los estudiantes conozcan los resultados y la línea de su trabajo, con la finalidad de que sea ya consolidado de manera positiva y asimismo puedan ser rectificadas las falencias en el mismo. De esta forma el educador evaluará con la finalidad de dilucidar los logros de su labor, a efecto de implantar los reajustes pertinentes. En los dos casos es meritorio mencionar cómo es que la retroalimentación es proporcional a la evaluación. Entiéndase así por dominio tecnológico a todo lo que tiene que ver con los conocimientos actualizados del currículum, la metodología, técnicas, material didáctico y evaluación que certifiquen estar acordes con el entorno actual, no descuidando los adelantos tecnológicos.

Dominio Científico (Rasgos Profesionales y Académicos)

Características relacionadas con la instrucción que posee el profesor en su adiestramiento profesional, y la manera de como traslada sus conocimientos e impulsa la actividad en sus alumnos, el cual lo ejecuta con congruencia, es decir, la existencia de un trato entre los fines de la formación profesional y la exigencia de la sociedad, ejecutada de manera crítica y proactiva, considerando el entorno inmediato y espacio de referencia temporal y de largo alcance.

Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones.

Características vinculadas con la asistencia, puntualidad y ejecución de todas sus funciones.

Relaciones Interpersonales.

Características que se vinculan con las relaciones interpersonales del profesor con los alumnos y tolerancia para acatar la variedad de opinión.

Formación en Valores Éticos.

Peculiaridad vinculada básicamente a demostrar y practicar valores morales y éticos dentro del conjunto de personas o sociedad. Los valores conforman el sostén que guía la dirección y el accionar individual y grupal de los seres humanos y se exteriorizan a través de las cualidades que se encuentran en los distintos actos de vida. Aspectos que contribuyen de manera negativa en el desempeño docente.

La Interacción de Equipos de Trabajo.

Para que los docentes trabajen en grupo efectivamente esto es importante interactuar entre sí. Si esta interacción es importante, las personas se deben relacionarse en forma positiva.

Esta labor de trabajo en equipo no es sencilla y por lo general crean conflictos. Lo que ocurre es que las ineludibles malinterpretaciones de las personas con seguridad van a quedar sin resolver, esto causa angustia, desazón, culpa, celos, desconfianza, antipatía y posiblemente abandono. En el intento por parar este ciclo

dañino y una ruptura completa del proceso de desarrollo de equipos, estos deben proyectarse a un patrón reglamentario. En este caso el grupo determina cómo va a actuar de acuerdo con algunas normas básicas de campo.

Unanimidad.

El grupo contribuye una ilusión de unanimidad. Se toma que quienes se muestran reservados, avalan con su silencio la opinión que expresan los que sí están interviniendo. Se reemplaza el pensamiento crítico, el examen prejuiciado de los hechos verídicos por la opinión en apariencia consensual. Es en este punto en el que si un miembro quiere dar a conocer su disconformidad y se pone ansioso por la posibilidad de un error en la percepción de los hechos. Por el contrario, los miembros que cuya decisión fue grupal, muestran complacencia y se afianza la conducta conformista, convalidando así las decisiones tomadas.

2.3 Glosario De Términos

- **Autonomía:** Es la capacidad de la persona o la entidad de obrar según su criterio, teniendo independencia de opinión o deseo de otros. Además, es la facultad o poder de una entidad territorial, integrada en otra superior, para gobernarse de acuerdo con sus propias leyes y organismos.
- **Calidad:** Conjunto de cualidades, propiedades y características que tiene un servicio o producto y que le confieren la capacidad de satisfacer alguna necesidad específica, al consumidor o usuario.

- **Calidad educativa:** Es el valor implícito que se le atribuye a un proceso o servicio educativo.
- **Capacitación:** Es un proceso continuo mediante el cual se adquieren y desarrollan habilidades y destrezas de los trabajadores, permitiendo un óptimo desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, dependiendo de la existencia de algún programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.
- **Condiciones de trabajo:** En cualquier institución es importante la salud y seguridad en el trabajo ya que es un área interdisciplinaria relacionada básicamente con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. Usualmente también puede estudiarse el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, entre otras personas.
- **Conflicto:** Aquel punto en donde el resultado de la pelea es incierto. Puede definirse también como oposición o divergencia entre personas o cosas.
- **Cultura:** Pertenece a una gran cantidad de personas lograda por los medios sociales de comunicación. Conjunto de conocimientos básicos necesarios a toda persona en un momento histórico y en un medio social dado, independientemente de cualquier especialización técnica.
- **Desmotivación:** Es definido como un sentimiento de desgano ante las adversidades. La desmotivación también ocurre ante un estado de angustia y desesperanza, ausencia de disposición o energía. La desmotivación también puede verse como una derivación normal en los individuos cuando se ven bloqueados o limitados los anhelos propuestos, como consecuencia de diversas causas, las cuales pueden prevenirse

- **Enseñanza:** Acción y efecto de enseñar algo. Es un método de instrucción, formado esencialmente por el conjunto de conocimientos, idea y principios que se enseñan a algún individuo. La enseñanza transmite conocimientos y se basa en la percepción, fundamentalmente a través de la oratoria y la escritura. La exposición del profesor, con el apoyo en textos y las técnicas de participación y debate entre los estudiantes son algunas de las maneras en que se resume el proceso de enseñanza.
- **Estatus laboral:** Proveniente del latín “*Statu*” cuyo significado es estado o posición social. Todas las personas cumplen un rol en la sociedad, por lo que le asigna cierta posición más prestigiosa o no que las demás de acuerdo a cada cultura, y que puede variar con el correr de los años. Rango o situación laboral que una persona ocupa en una empresa
- **Estímulo:** Proveniente del latín '*stimulus*', cuyos curiosos significados es aguijón. Este vocablo describe al factor químico, físico o mecánico que alcanza crear en un organismo una reacción funcional. Puede afirmarse también, que el estímulo es todo lo que posee un impacto o influencia sobre un sistema. El estímulo está asociado al verbo estimular, lo cual significa provocar la concreción de algo o dar inicio a una actividad, labor, operación o función.
- **Habilidad:** Proveniente del término latino *habilitas*, haciendo referencia a la destreza, talento, pericia o aptitud para desarrollar alguna labor. El individuo hábil, por lo tanto, logra realizar con éxito lo que se proponga gracias a su destreza.
- **Innovación:** Se refiere al cambio que introduce algo novedoso en algún ámbito, contexto o producto.

- **Liderazgo:** conjunto de habilidades en torno a la gerencia o directivas que un individuo posee para ser capaz de actuar sobre las personas o grupo de trabajo, haciendo que el equipo trabaje con esmero hasta el logro de las metas y objetivos trazados. El liderazgo se entiende también como el conjunto de aptitudes para delegar funciones, tener la iniciativa, tener poder de gestión, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).
- **Logro de metas:** Es el logro que se alcanza cuando previamente una persona se ha trazado una meta. El logro de una meta no puede ser visto como un simple golpe de buena suerte, ya que necesita que las personas apliquen diferentes acciones, acordadas previamente, de modo que sean realizadas hasta alcanzarse la meta
- **Motivación laboral:** Es la cualidad y capacidad con la que cuentan algunas empresas y organizaciones para mantener un ambiente positivo en pro de sus trabajadores, en relación a todas las actividades realizadas dentro de la empresa.
- **Nueva tecnología:** Se refiere a los últimos avances tecnológicos y sus respectivas aplicaciones, concentrándose en los procesos de comunicación. Estos procesos se pueden agrupar en tres áreas: informática, video y telecomunicaciones.
- **Remuneración:** Siempre que un individuo realice un trabajo profesional o cumpla con una determinada tarea, espera recibir algún tipo de pago por su esfuerzo. La recompensa o retribución se conoce como remuneración, que deriva del latino *remuneratĭo*.

- **Reconocimiento:** Sentimiento que expresa la persona que reconoce o agradece un favor o bien recibidos.
- **Responsabilidad:** Proviene del latino *Responsum* (ser capaz de responder, corresponder con otro). Es la acción de cumplimiento de alguna o muchas obligaciones o cuidado al hacer o decir algo, o bien alguna forma de responder que involucra el claro conocimiento y reconocimiento de que los resultados de cumplir o no alguna obligación, que recae sobre uno mismo.
- **Salario:** Es la retribución percibida por el trabajador a cambio de un servicio prestado con su trabajo. Según el Código Laboral – Artículo 227º "La remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el Contrato de Trabajo."
- **Tareas:** Se denomina tarea a un determinado trabajo o actividad que se lleva a cabo.
- **Target:** Decisión importante cuando deseamos crear nuestra propia campaña, donde acompañan los objetivos publicitarios y un presupuesto que se debe tomar en cuenta. No obstante, no se debe confundir con el concepto de consumidor, ya que en ocasiones quien decide la compra no es la misma persona que lo consume directamente.
- **Trabajador:** Individuo que con una edad determinada por la ley puede prestar servicios retribuidos. Si no se contara con la edad legal permitida para trabajar, se estaría considerando como trabajo infantil. Si los servicios prestados se realizan de forma involuntaria se considera esclavitud o servidumbre.
- **Trabajo en equipo:** Labor realizada por un conjunto de individuos, en donde cada uno de ellos realiza una tarea específica, teniendo un objetivo en común. El trabajo en

equipo influye positivamente en los trabajadores, ya que permite la existencia del compañerismo y los lazos a fines.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede Miraflores en el primer semestre 2016

3.2 Hipótesis Específicas

- a. La motivación económica influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación cultural Peruano Británica.
- b. La motivación cultural influye directamente en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación cultural Peruano Británica.
- c. La motivación social influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación cultural Peruano Británica.

3.3 Identificación de Variables

3.3.1 Variable Dependiente:

Motivación

3.3.2 Variable Independiente:

Desempeño laboral.

3.4 Operacionalización de Variables

Una Asociación Cultural Educativa necesita de una plana docente al cien por ciento motivada y satisfecha con su labor desempeñada para poder lograr una marcha de sus procesos académicos idónea, y en pro a los diversos tipos de posturas que existen en las teorías sobre la motivación, los educadores de la mencionada Institución Educativa, necesitan la presencia

de condiciones internas (metas, autoestima, reconocimiento, seguridad), así como de condiciones externas (interacción, ambiente, salario, ascensos) y por último de factores motivacionales tal como (política de organización, calidad de coordinación, relación con los coordinadores, condiciones de trabajo, estatus, logro de metas, capacitación, toma de decisiones y tareas), asegurando un nivel idóneo entre el rendimiento y la productividad. Por ende, los factores, pueden ser elementos fundamentales en la motivación y en consiguiente cercaría los comportamientos y eficacia de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica. (Cuadro 2)

Cuadro 2 : Operacionalización de las Variables

Variable Independiente	Dimensión	Indicador	En cuestionario
Motivación Docente	Económica	Remuneración	20,21
	Cultural	Reconocimiento	1,2,3
		Logro de metas	4,5,6
		Capacitación	7,8
		Tareas	11,12,13
		Condiciones de trabajo	16,17,18,19
Estatus laboral	22,23		

	Social	Autonomía Interacción	9,10 14,15
Variable Dependiente	Dimensión	Indicador	En cuestionario
Desempeño Laboral	Dominio tecnológico	Nueva tecnología	27
	Dominio científico	Actividades innovadoras	24
	Responsabilidad funcional	Fortalece habilidades en alumnos.	25
		Motivación al aprendizaje.	26
		Logro de objetivos en los estudiantes.	29
Logro en estudiantes de competencias en el tiempo programado	30		
Formación en valores	Educación en valores	28	

Elaboración Propia

3.5 Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica, de la sede de Miraflores en el primer semestre de 2016?	Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede de Miraflores en el primer semestre de 2016	La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede Miraflores en	Variable Dependiente: Motivación	Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración 	Explicativo
				Cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Logro de metas • Capacitación • Tareas • Condiciones de trabajo • Estatus laboral 	
				Social		

		el primer semestre 2016			<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Interacción 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿De qué forma la motivación económica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británico?	Precisar de qué forma la motivación económica influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.	La motivación económica influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación cultural Peruano Británica.	Variable Independiente: Desempeño Laboral	Responsabilidad Funcional	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalece habilidades en alumnos • Motivación al aprendizaje • Logro de objetivos en los estudiantes 	Transversal
¿En qué medida la motivación cultural influye en el desempeño laboral de los docentes	Determinar en qué medida la motivación cultural influye en el desempeño laboral de	La motivación cultural influye directamente en el desempeño laboral			<ul style="list-style-type: none"> • Logro en estudiantes de competencias en el tiempo programado 	

de la Asociación Cultural Peruano Británico?	los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.	de los docentes de la Asociación cultural Peruano Británica.		Dominio Científico	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades Innovadoras 	
¿En qué forma la motivación social influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británico?	Determinar en qué forma la motivación social influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.	La motivación social influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación cultural Peruano Británica.		Dominio tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva Tecnología 	
				Formación en Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Educación en Valores 	

Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

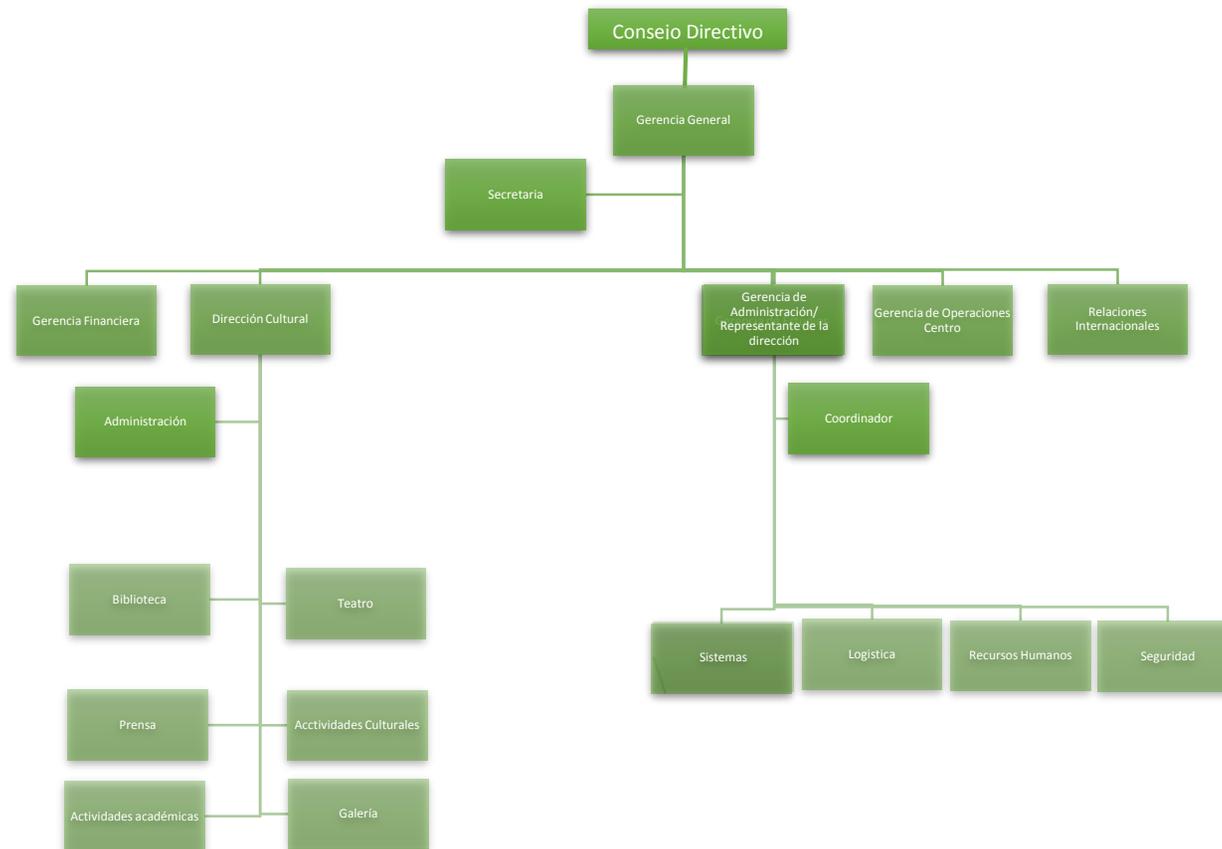
La Asociación Cultural Peruano Británica, es una institución sin fines de lucro, de acuerdo a lo establecido en la Resolución Directoral N° 497-2014-DGIA-VMPCIC-/MC del 03 de Noviembre de 2014. Constituía del 4 de Marzo de 1937 bajo el nombre de “British Peruvian Cultural Association”, su domicilio legal es Av. Arequipa 3445, San Isidro.

El reconocimiento de la Asociación está dispuesto de reconocimiento de Entidades y Asociaciones Culturales del Ministerio de Cultura. El objetivo principal de la Asociación Cultural Peruano Británica es dedicarse a actividades culturales y sociales mediante el auspicio y difusión de la cultura peruana. Para logro de dicho objetivo, la Asociación se dedica principalmente a impartir el idioma inglés, así como a la edición, publicación, distribución y difusión de libros, revistas y material de estudio.

Así mismo, a través del Centro Cultural, la Asociación se encarga de la administración de actividades culturales tales como: producción, dirección y presentación de obras teatrales y preparación de cursos afines al arte y a la cultura.

A Diciembre de 2016, la Asociación cuenta con once locales de enseñanza y un centro cultural.

ORGANIGRAMA



4.1 Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación utilizara la investigación de campo, debido a que se realizarán una encuesta a una muestra representativa de docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede de Miraflores a través de un cuestionario; también es de tipo explicativo, ya que se requiere obtener información, acerca de la problemática, sobre la motivación de la plana docente y su influencia en el desempeño laboral.



M = Muestra

O = Aplicación del cuestionario a docentes del turno mañana, tarde y noche.

4.2 Diseño de Investigación.

La presente investigación se ubica dentro de un diseño de campo, no experimental transversal descriptivo, por lo cual las variables se recogieron directamente de su ambiente natural, de igual forma se dice ser transversal partiendo del hecho de los datos se recolectan en un solo momento.

4.3 Unidad de Análisis.

La percepción de la Asociación Cultural Peruano Británica fue expresada por los miembros de la plana docente conformada por profesores que laboran en la modalidad parcial (part-time) y a tiempo completo (Full time); por lo tanto, la unidad de análisis considerada en el estudio es el docente de la Asociación Cultural Peruano Británica.

4.4 Población de Estudio

La plana docente de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede de Miraflores.

4.5 Tamaño y selección de Muestra

Se escogió un objetivo de estudio de hombres y mujeres docentes sólo de la sede de Miraflores de la Asociación Cultural Peruano Británica que laboran en todos los turnos y se encontró:

Profesores Varones: $X= 18$

Profesoras Mujeres: $Y= 22$

4.6 Técnica e instrumento de recolección de datos

El presente trabajo de investigación utilizará el cuestionario como principal herramienta, el mismo que se medirá a través de la escala de Likert que tendrá una escala de cinco categorías siendo 1. Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo. El cuestionario se encuentra como anexo. Para determinar el nivel de confiabilidad de la escala de la encuesta se realizará a través del Alfa de Cronbach.

4.7 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Los resultados del cuestionario serán sometidos al paquete estadístico IBM SPSS Versión 22, determinándose las estimaciones de tendencia central para las 24 preguntas, reconocidas como variables para la motivación y para el desempeño laboral de la plana docente de la Asociación Cultural Peruano Británica. Las correlaciones, tanto para las variables de hipótesis general, así como para las hipótesis específicas serán determinadas por

la prueba Rho de Spearman. Nivel o grado de asociación lineal entre variables medidos mediante el coeficiente de Pearson y de Spearman en SPSS.

El Rho de Pearson o coeficiente de correlación contribuye a cuantificar la resistencia y la asociación lineal entre dos variables cuantitativas las cuales mantienen una distribución conjunta bivariada. En esta ocasión, sólo buscaremos corroborar en unitario presenten una distribución normal univariada. El Rho de Pearson, fluctúa entre los valores de -1 a 1. Cuando el Rho de Pearson tiene un valor de 1 quiere decir que la asociación línea es exacta y ambas variables se mueven en la misma dirección, por otro lado, cuando el Rho de Pearson es 0, no existe ningún tipo de relación entre las variables. El signo asociado al Rho de Pearson nos indica si existe una relación directa (positivo) o inversa (negativo). Es importante reconocer que correlación no implica necesariamente causalidad o dependencia. Para la interpretación de los resultados, tanto para Pearson y Spearman tenemos que considerar lo siguiente: Si obtenemos un coeficiente de correlación arrojado va entre 0 y 0,2, entonces la correlación es mínima; si el valor esta entre 0,2 y 0,4, existe una correlación baja; si va entre 0,4 y 0,6, existe una correlación moderada, ya entre 0,6 y 0,8 es una correlación buena; finalmente, si el valor se encuentra entre 0,8 y 1, existe una correlación muy buena. Esto mismo aplica en negativo. El coeficiente Rho de Spearman está recomendado para variables cuantitativas.

4.8 Validez y Fiabilidad del Instrumento.

El cuestionario fue el principal instrumento para la recolección de información, procediendo luego a la validación utilizando el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual permite determinar el promedio ponderado de las varianzas entre las todas las variables (o ítems) que conforman parte de la encuesta.

Según los niveles de valores del Alpha de Cronbach, un valor más cercano a 1 (valor máximo), presenta una mayor fiabilidad de la escala. En ese sentido, se puede precisar que en diferentes contextos lo más recomendable es que se obtengan valores del alfa superiores a 50%. Esto será suficiente para garantizar una confiabilidad razonable de la escala. Por lo tanto, al observar el Alpha de Cronbach expuesto en el presente trabajo de investigación, y al tener un valor mayor al 50%, podemos concluir que el instrumento resulta ser confiable para el presente estudio.

CAPITULO V

PRESENTACION DE RESULTADOS

Procedemos a presentar los resultados derivados del análisis de datos obtenidos del cuestionario a los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica - sede Miraflores durante el cuarto trimestre 2016.

Los resultados fueron ingresados al software Estadístico IBM SPSS Versión 22 a fin de procesar los datos, tabular, medir los parámetros de tendencia central y obtener los estadísticos que nos permitirán determinar la significancia obtenida en base a los resultados de los indicadores y de las variables del estudio.

Para la validación del cuestionario aplicado se determinó por la Prueba de Fiabilidad Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de ,764 (Cuadro 1), siendo éste valor altamente significativo para determinar de fiable el cuestionario de medición de los indicadores y variables, considerado sobre un número de 34 elementos del cuestionario.

Tabla 1 : Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	34

La composición de los profesores de la Asociación Cultural Peruano Británica encuestados se presenta en el Cuadro 2. Los docentes que laboran a medio tiempo y a tiempo completo dentro de la institución, tanto en el turno de la mañana como del turno tarde y noche. Como se puede apreciar en el personal docente predomina en el género femenino (55%). La edad del personal se concentra entre 26 a 35 años (33%) y entre 46 a 55 años (27%), predominando el personal a tiempo

completo con un 67%. El 33%, tenían menos de dos años en el cargo, seguido del personal con más de 10 años (27%) en el cargo.

Tabla 2 : Docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica, durante el cuarto trimestre 2016, según género, edad, dedicación y años en el cargo

Genero		Docentes	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombres	15	45,5	45,5	45,5
	Mujeres	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Edad del Encuestado		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	18 a25	6	18,2	18,2	18,2
	26 a 35	11	33,3	33,3	51,5
	36 a 45	9	27,3	27,3	78,8
	46 a 55	6	18,2	18,2	97,0
	más de 56	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Dedicación del Encuestado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Tiempo completo	22	66,7	66,7	66,7
Tiempo parcial	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Años en el Cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos menos de 2	11	33,3	33,3	33,3
2 a 5	6	18,2	18,2	51,5
6 a 10	7	21,2	21,2	72,7
más de 10	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

5.1 Análisis e interpretación de resultados

Para determinar la significancia de los resultados obtenidos mediante las pruebas estadísticas se realizó considerando un nivel de significación $\alpha = 0,05$ (5% de error) y de alta significación $\alpha = 0,01$ (1% de error) aplicando el Coeficiente estadístico de Correlación Rho

de Spearman. La decisión se adoptó considerando que el p-valor (Sig del SPSS) de la prueba es menor o mayor que 0,05 y de menor o mayor que 0,01; como se expresa a continuación:

Si $p\text{-valor} > \alpha = 0,05$ se acepta la H_0

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si $p\text{-valor} > \alpha = 0,01$ se acepta la H_0

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,01$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

5.1.1. La motivación del docente

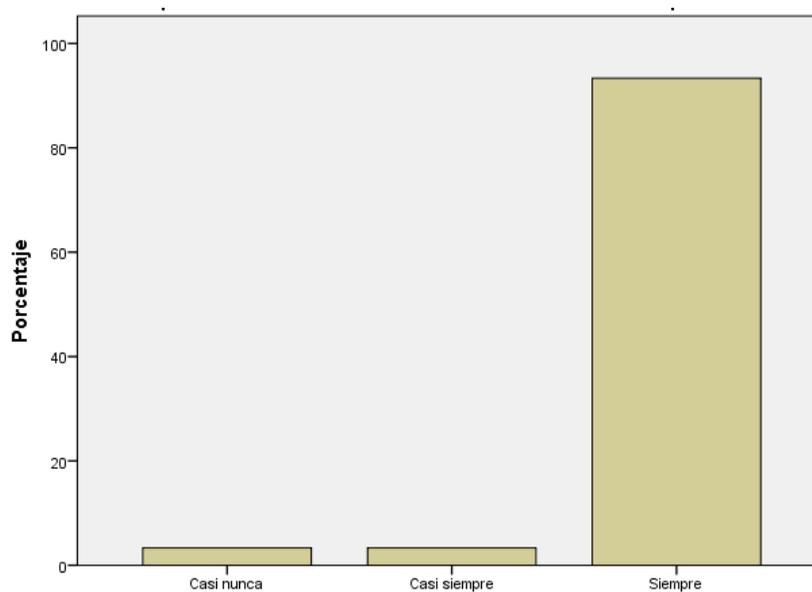


Figura 1 : Considera que es fundamental el reconcomiendo de su labor profesional

Interpretación:

El 81,8% de los encuestados indica que es fundamental el que se les otorgue un reconocimiento a su labor profesional dentro del trabajo.

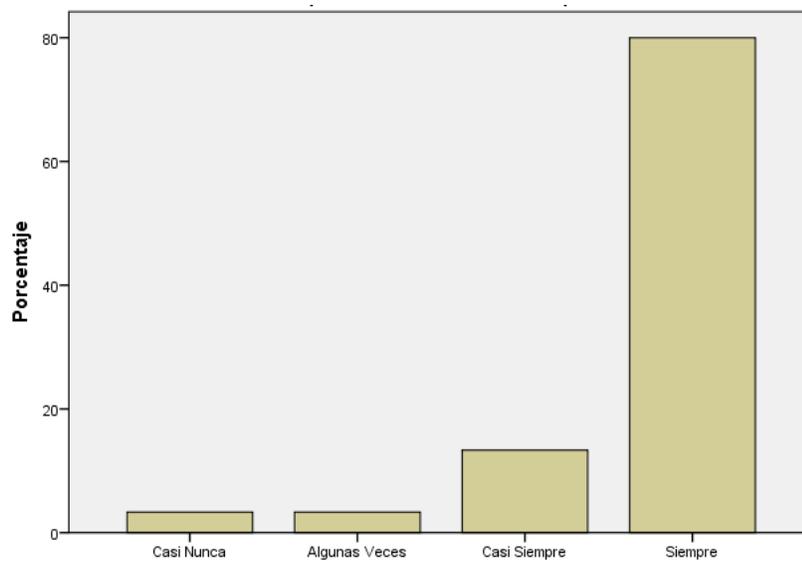


Figura 2 : El recomiendo a su labor profesional es necesario para su autorealización

Interpretación:

El 63,6% de los docentes encuestados manifiestan que para sentirse auto realizados dentro de la institución educativa, es necesario un reconocimiento por su labor.

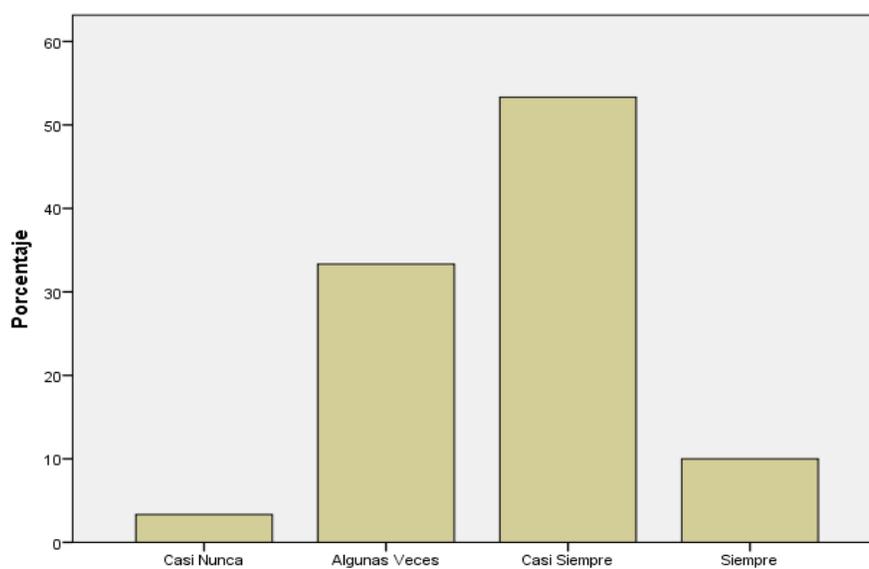


Figura 3 : Su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos

Interpretación:

El 51,5% de los encuestados refiere que si se cumple con un adecuado reconocimiento a su labor por parte sus superiores inmediatos.

Para la dimensión Capacitación la percepción es altamente afirmativa, calificada entre siempre y casi siempre

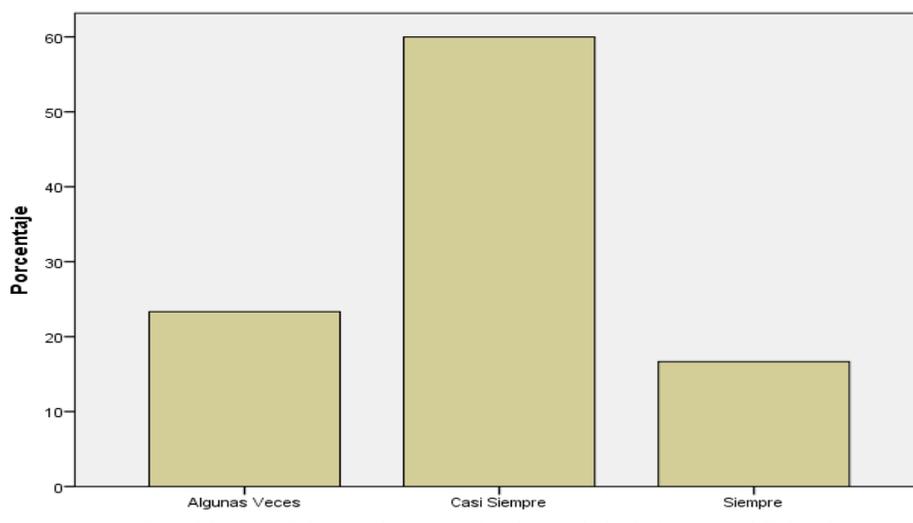


Figura 4: Considera suficientes las capacitaciones brindadas por el Británico

Interpretación:

El 54,5% de los encuestados consideran que las capacitaciones que brinda la Asociación Cultural Peruano Británica se dan con regularidad y son suficientes.

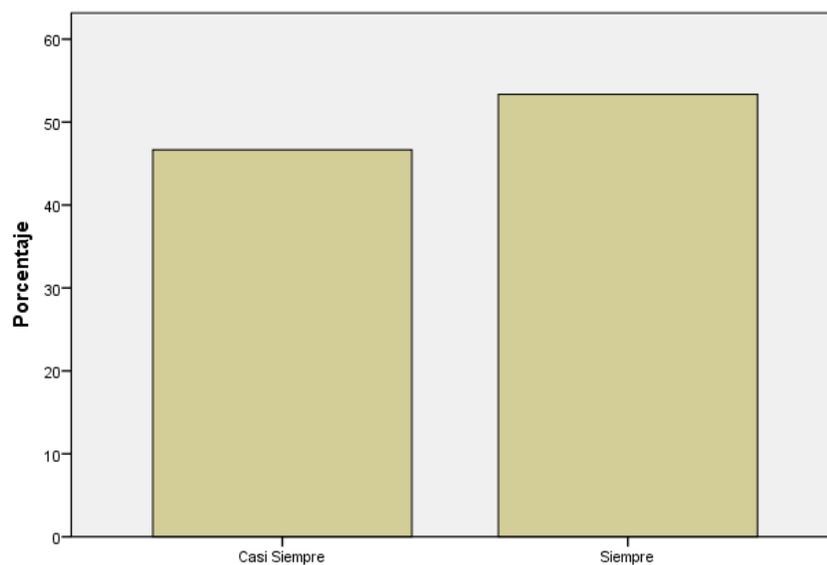


Figura 5: Considera que las capacitaciones dadas por el Británico benefician su desempeño laboral

Interpretación:

El 54,5% de los encuestados indican que dichas capacitaciones son beneficiosas para su desempeño laboral.

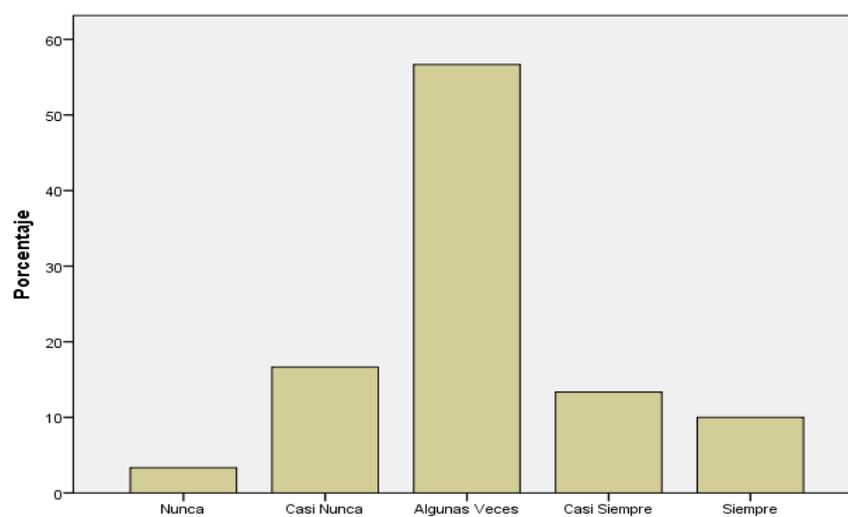


Figura 6 : Se siente apoyado dentro y fuera del trabajo por parte de los docentes

Interpretación:

La percepción de los docentes dentro y fuera de la Asociación es positiva a la actividad laboral, donde encontramos que el 54,5% de los encuestados indica que solo algunas veces es que se sienten apoyados dentro y fuera de la institución por parte de sus colegas; pero que sumando el 27,3% de siempre y casi siempre lo hace un indicador favorable para el indicador.

Respecto a la condición interacción las calificaciones fueron ambivalentes entre los docentes encuestados

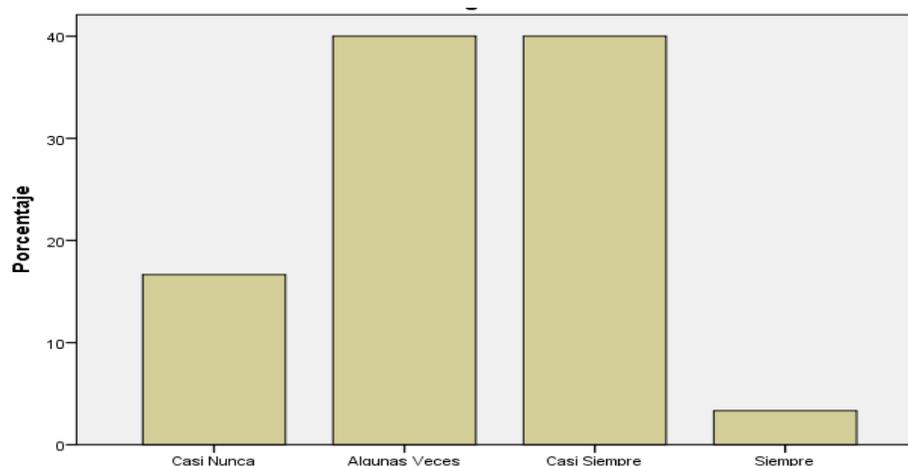


Figura 7 : Considera usted que recibe apoyo en cuestiones laborales por parte de sus colegas

Interpretación:

El 42,4% de los encuestados manifiesta que no siempre se apoyan entre los mismos profesores de la Asociación Cultural Peruano Británica

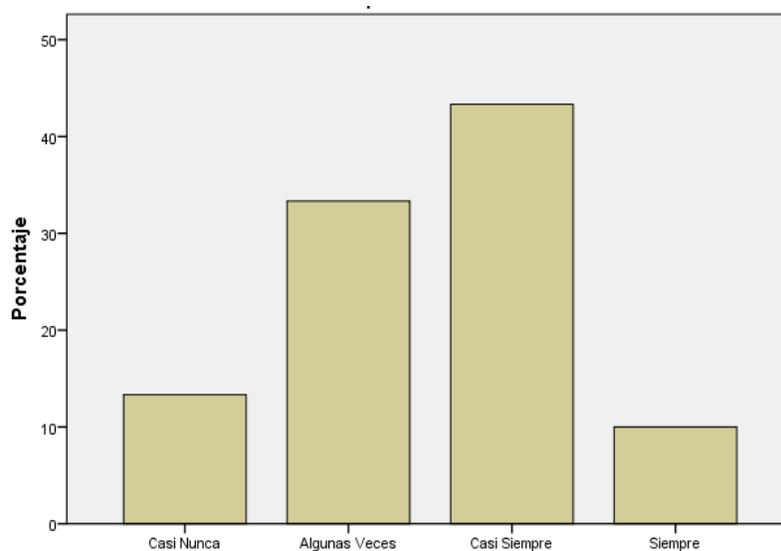


Figura 8 : Considera que se fomenta una adecuada interacción y actitud de colaboración entre la plana docente

Interpretación:

El 42,4% de los docentes encuestados manifiestan que solo algunas veces se fomenta una adecuada actitud de colaboración e interacción entre ellos.

Los cuatro indicadores referidos a condiciones de trabajo fueron calificados altamente positivos (siempre y casi siempre) para la motivación de la labor

Tabla 3 : Cuenta a disposición con medios audiovisuales que faciliten el desarrollo de su clase

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Casi Siempre	5	15,2	15,2	15,2
Siempre	28	84,8	84,8	100,0
Total	33	100,0	100,0	

El 84,8% de los encuestados manifiesta que, en efecto, cuentan con todas las facilidades en cuanto a equipo multimedia y/o audiovisual, cuyo fin es facilitar el desarrollo de su clase.

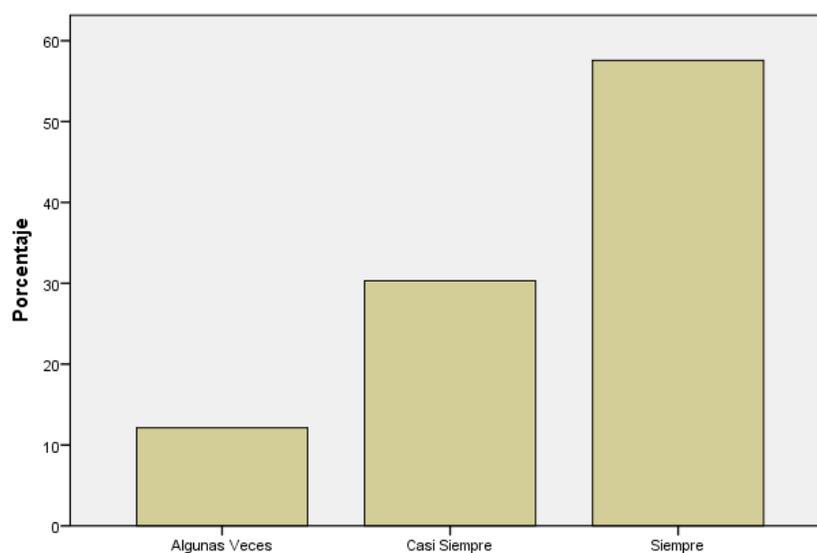


Figura 9 : Considera que las actividades en las que participa en la institución son atractivas e innovadoras

Interpretación:

El 57,6% de los docentes que participaron en mi encuesta mencionan que les agrada participar en las actividades que la institución promueve ya que estas son atractivas e innovadoras.

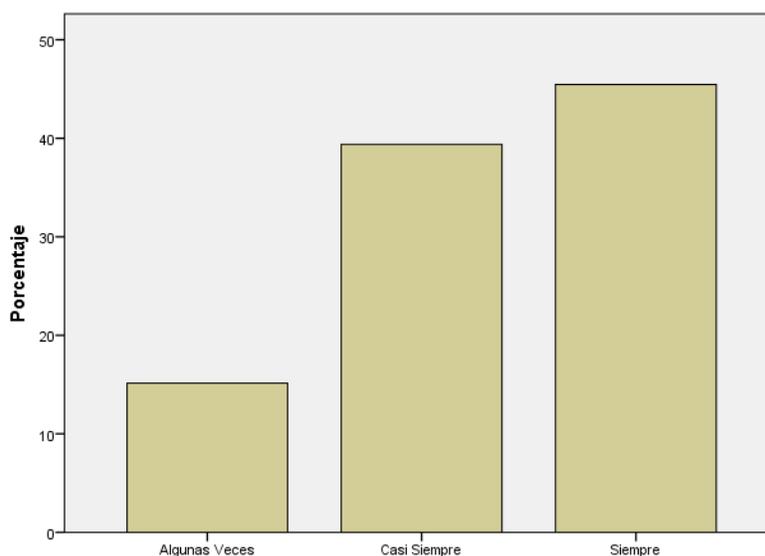


Figura 10 : Está satisfecho con las condiciones (infraestructura) en el trabajo

Interpretación:

El 45,5% de los encuestados menciona que las condiciones físicas de la institución son excelentes y que están satisfechos con ellas.

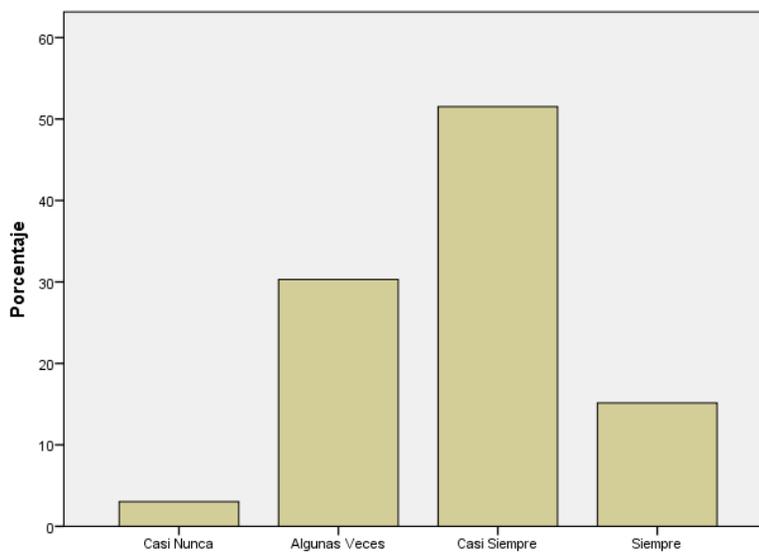


Figura 11 : Considera que tiene un número adecuado de estudiantes a su cargo

Interpretación:

El 51,5% de los docentes encuestados señala que casi siempre tienen un adecuado número de estudiantes a su cargo.

Remuneración.- Se traduce entre los docentes aceptación y discreta expectativa de mejora en su remuneración que se traduce en los valores:

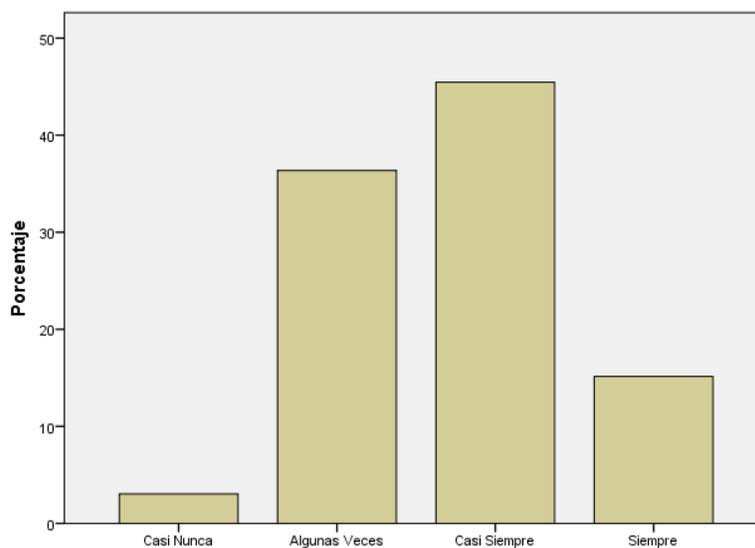


Figura 12 : Considera que la remuneración que recibe es acorde al trabajo que realiza

Interpretación:

El 45,5% de los encuestados manifiesta que casi siempre su remuneración es acorde al trabajo y nivel de responsabilidad que llevan a cabo.

Estatus Laboral.- Es manifestado como muy favorable en la motivación de los docentes de la Asociación al indicar como siempre y casi siempre los indicadores en sus calificaciones:

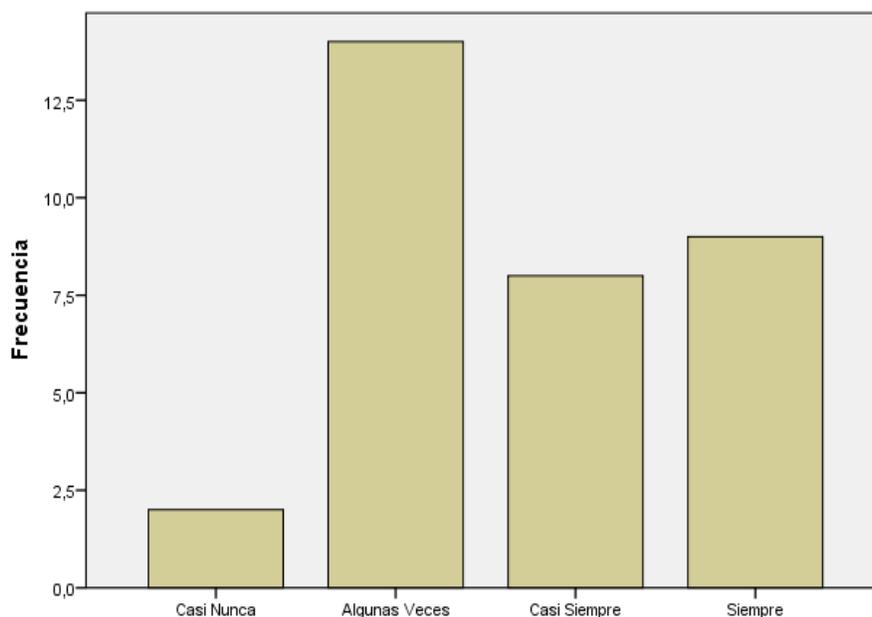


Figura 13 : Cree usted que una gama de beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su calidad de vida laboral

Interpretación:

El 42,4% de los docentes afirman que solo algunas veces piensan que una gama diferente de beneficios a los que reciben actualmente podrían mejorar su calidad de vida laboral.

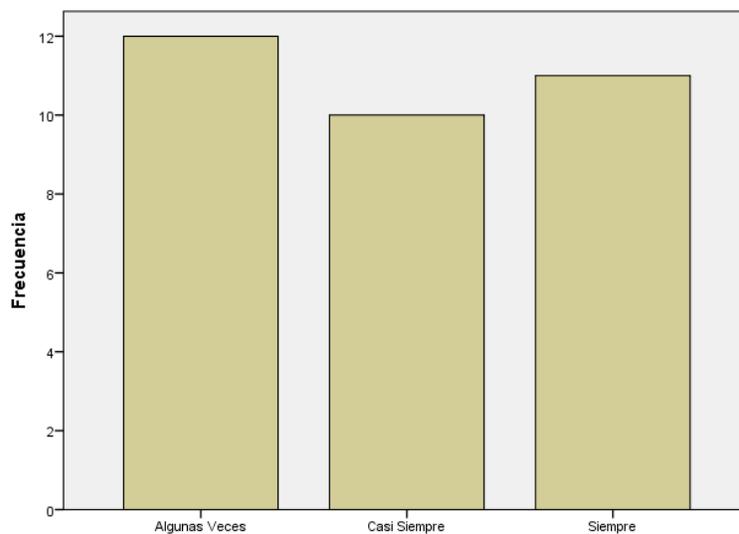


Figura 14 : Siente que todas las inquietudes que plantea son atendidas

Interpretación:

El 66,4% de los docentes que participaron en la encuesta mencionan que no siempre las inquietudes que plantean son atendidas debidamente, sólo algunas veces.

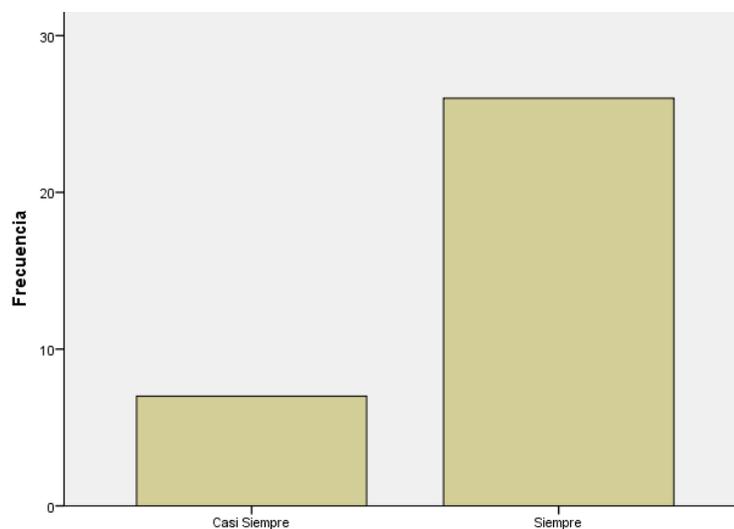


Figura 15 : Considera que su labor como docente en el Británico es importante

Interpretación:

El 100% de la plana docente que fueron encuestados si sienten que su labor dentro de la institución es de gran importancia al ser formativa.

5.1.2. Desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica, cuarto trimestre 2016.

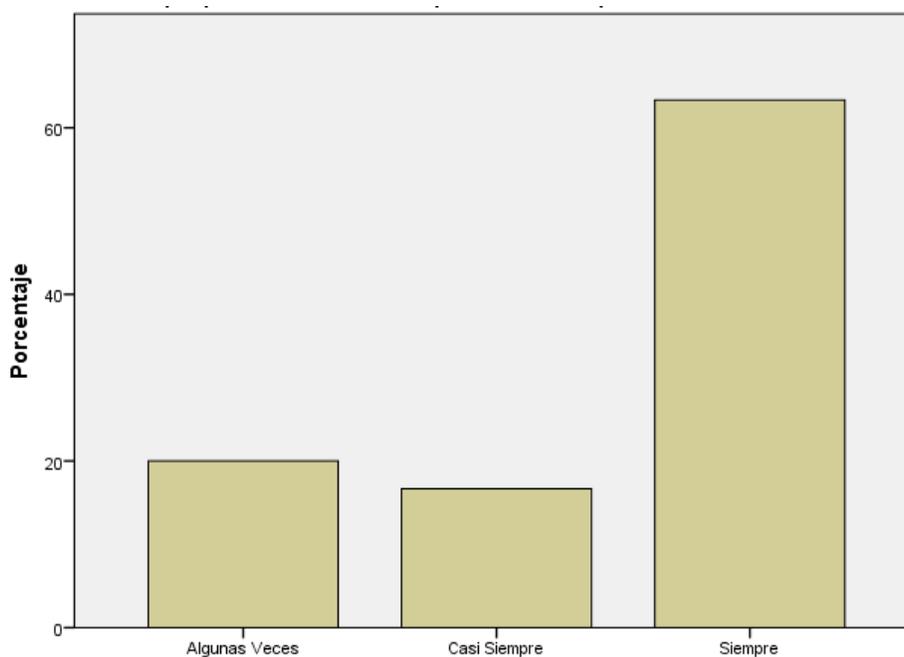


Figura 16 : Se propone nuevas metas para hacer lo que usted anhela

Interpretación:

En base a los datos obtenidos, El 60,6% de los docentes indica que si se colocan periódicamente un margen de metas personales para poder alcanzar adecuadamente sus objetivos.

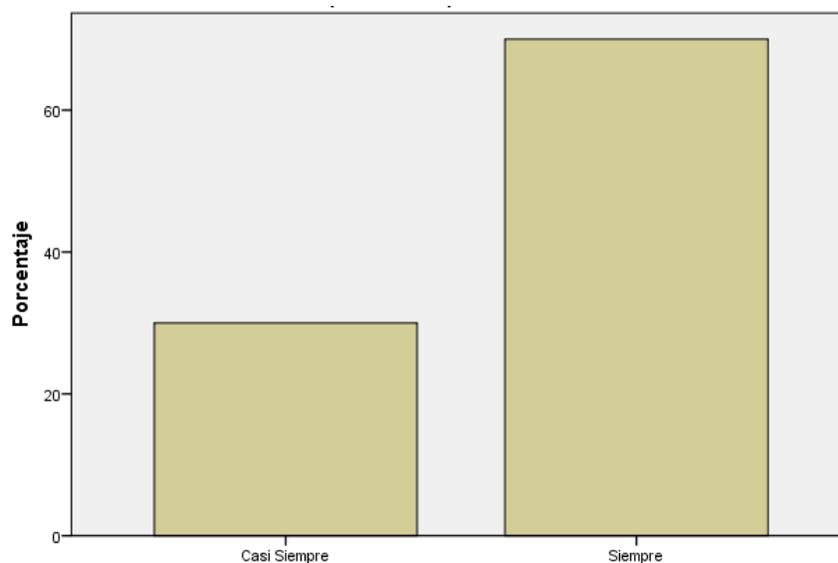


Figura 17 : Considera que tiene que fijarse metas a mediano y largo plazo relacionadas con sus aspiraciones profesionales

Interpretación:

El 60,6% de la plana docente que fue encuestada considera que, si se fijan metas a mediano y largo plazo vinculadas a sus aspiraciones como profesionales, un 24,2% plantea que estas metas se las fijan con una menor frecuencia, pero en periodicidad continua.

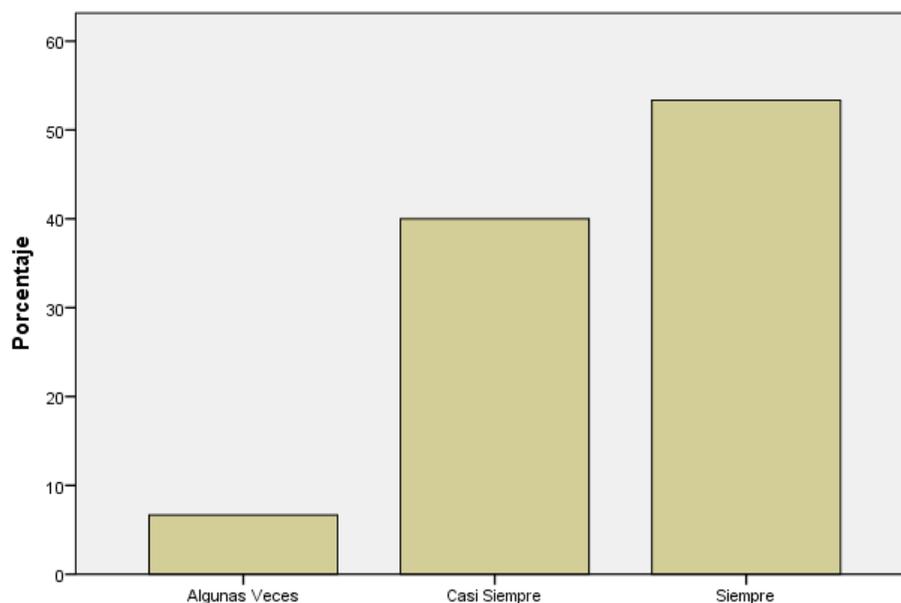


Figura 18 : Se traza proyectos profesionales con el fin de crecer como persona en beneficio del Británico

Interpretación:

El 48,5% de los docentes encuestados siempre intentan trazarse proyectos y metas profesionales con la finalidad de crecer como ser humano amén de la institución en donde laboran. El 6,1% admiten que sólo algunas veces lo hacen.

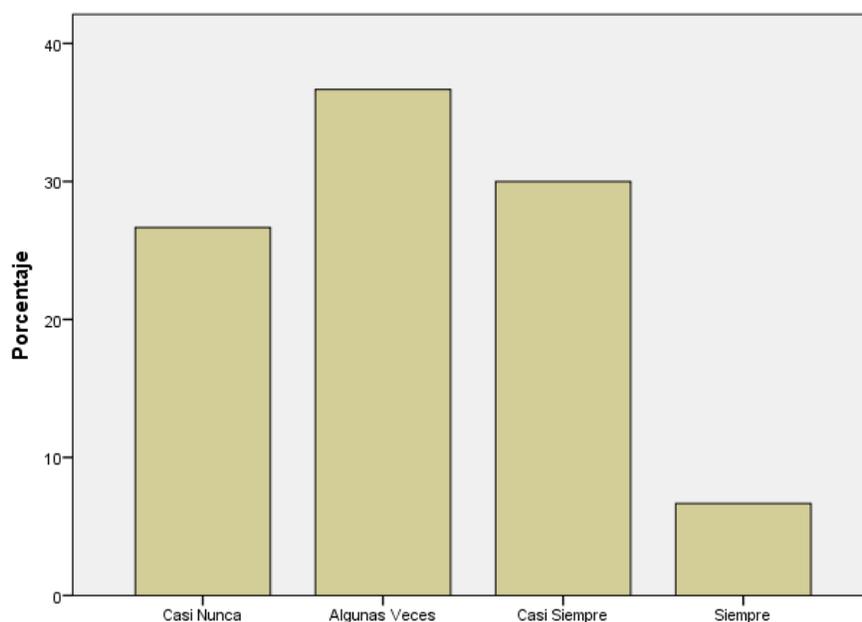


Figura 19: Le has puesto sugerencias o ideas a tu superior en estos últimos meses

Interpretación:

El 63,4% de los encuestados concuerdan que sólo en algunas ocasiones y casi nunca les han propuesto ideas o sugerencias a sus superiores durante estos últimos meses, el 6,7% siempre lo hace y el 26,7% admite que casi nunca les proponen sugerencias a sus superiores.

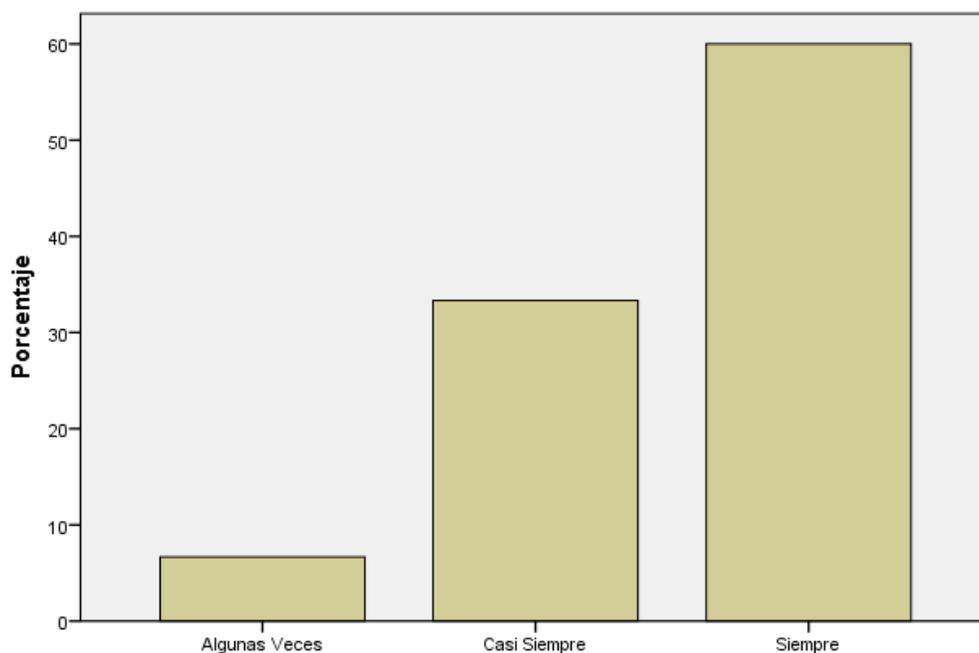


Figura 20 : Le resulta posible lograr que sus estudiantes alcancen los objetivos propuestos por la institución en el tiempo estimado

Interpretación:

El 84,8% de los encuestados manifiestan que siempre o casi siempre pueden lograr que sus estudiantes alcancen los objetivos propuestos por la institución en el tiempo estimado, mientras que el 15,2% manifiesta que en algunas oportunidades logra dicha meta.

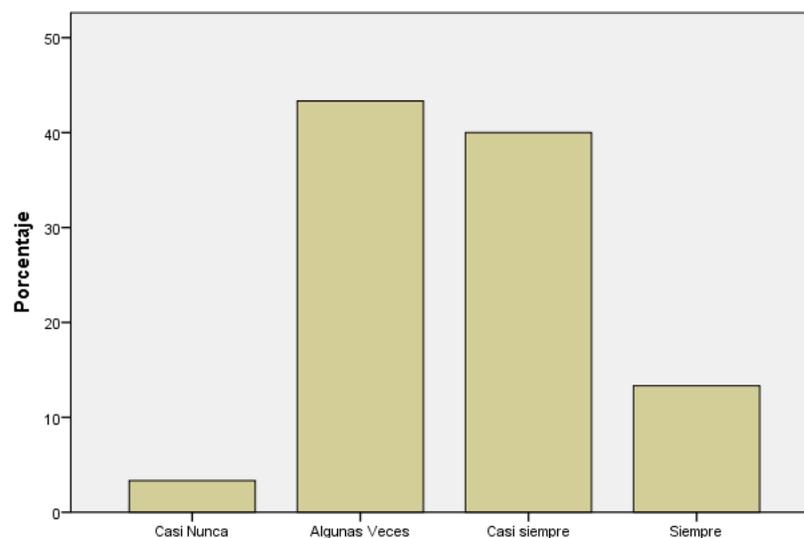
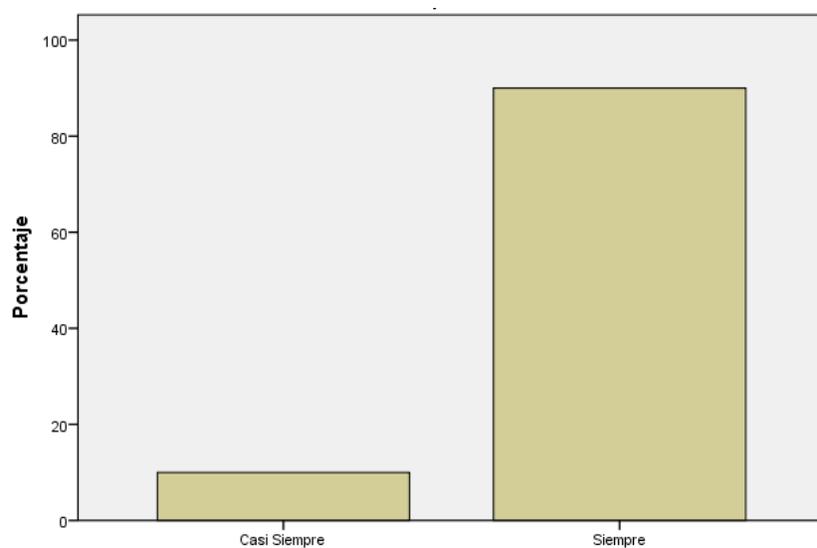


Figura 21 : Siente que se le incentiva en las conductas positivas y las fortalezas que pueda demostrar

Interpretación:

El 39,4% de los docentes que participaron en la encuesta, manifiestan que algunas veces se les incentiva tanto en las conductas positivas como en las fortalezas que puedan demostrar.

**Interpretación:**

El 84,8% de los encuestados señalan que siempre sus estudiantes al terminar el curso tienen mayor confianza en lo aprendido

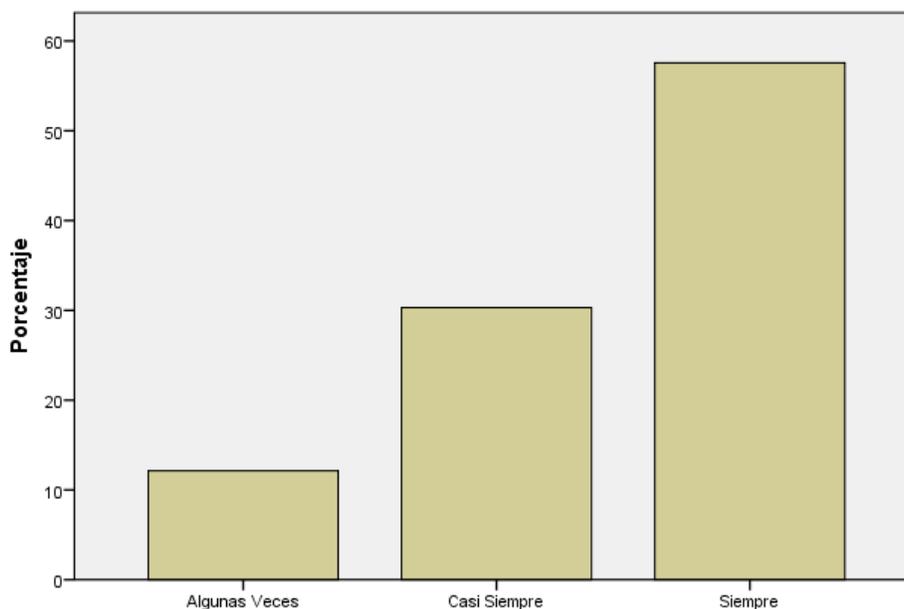


Figura 22 : Considera que las actividades en las que participa en la institución son atractivas e innovadoras

Interpretación:

El 57,6% de los docentes que participaron en mi encuesta mencionan que les agrada participar en las actividades que la institución promueve ya que estas son atractivas e innovadoras.

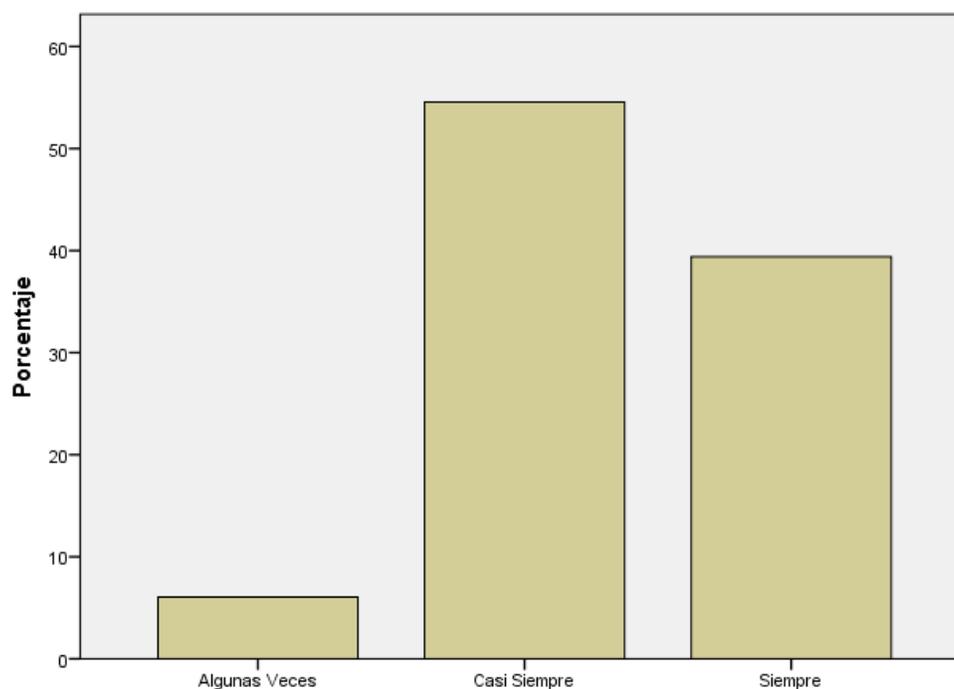


Figura 23 : Descubre y potencializa las habilidades de sus alumnos

Interpretación:

El 54,5 % de los docentes señalan que la mayoría de las veces pueden descubrir y potencializar las habilidades de sus alumnos, mientras que el 39,4% afirma que siempre lo hace.

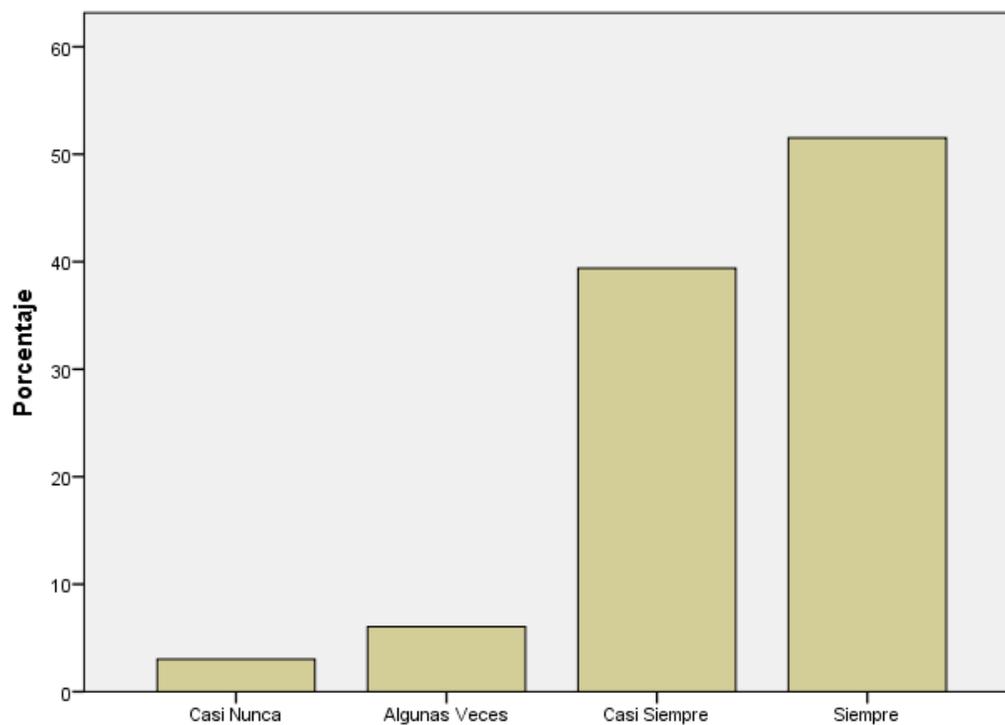


Figura 24 : Motiva a los estudiantes para su aprendizaje

Interpretación:

El 51,5% de los participantes de esta encuesta, mencionan que siempre motivan a sus estudiantes para que puedan aprender de manera favorable, lo mismo ocurre con el 39,4% que menciona que casi siempre lleva a cabo esta tarea. Existe también un 3% que menciona que casi nunca logra este objetivo.

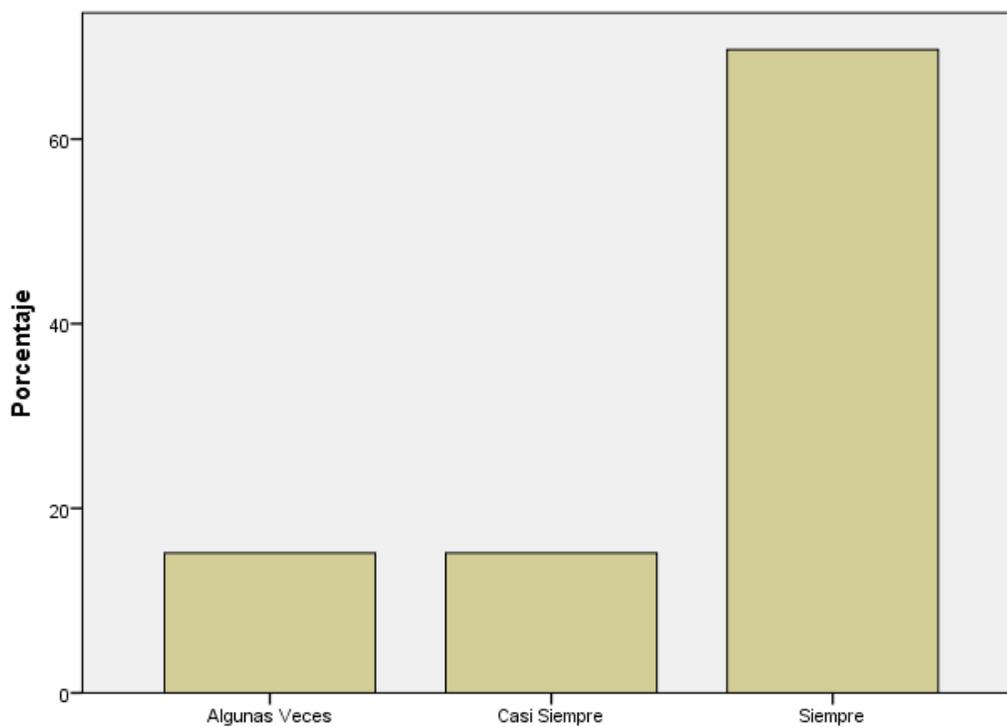


Figura 25 : Usa adecuadamente las nuevas tecnologías

Interpretación:

El 84,9% de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede de Miraflores mencionan que siempre usan adecuadamente la nueva tecnología que les ofrece la institución dentro del aula.

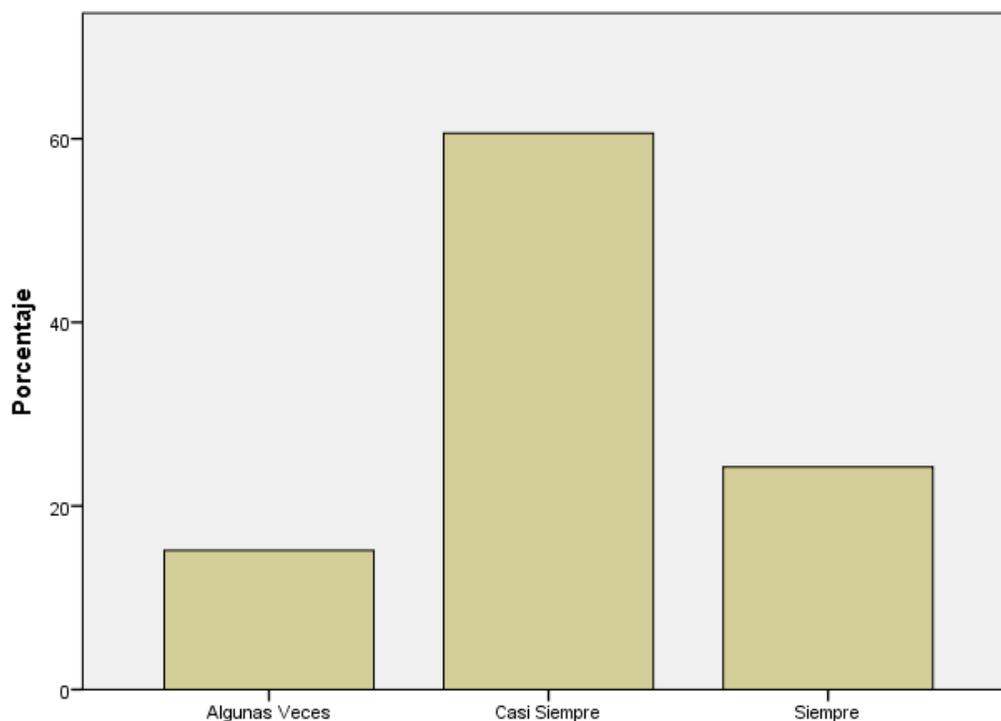


Figura 26 : Emplea estrategias para educar en valores

Interpretación:

El 84,8% de los docentes encuestados, la mayoría de las veces emplea estrategias para educar en valores, mientras que un 15,2% menciona que algunas veces lo ejecuta.

5.1.3. Relación de la Motivación en el Desempeño Laboral de los docentes en la Asociación Cultural Peruana Británica Sede Miraflores, Cuarto Trimestre 2016.

Obtenidos los resultados de la encuesta a las personas que laboran en la Asociación Cultural Peruana Británica, sede Miraflores, cuarto trimestre estaría demostrando la existencia de una relación directa, tanto de los factores de la motivación en general (0,543**), así como de las dimensiones de motivación económica (-0,05*),

de la motivación cultural (0,599**) y de la motivación social (0,302*). La citada correlación de la variable independiente, motivación en general y de las tres motivaciones antes citadas han sido demostrada a través del Coeficiente Rho de Spearman como significativas (p ,05) y como altamente significativas (p ,01).

5.2 Prueba de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

H₀ = La motivación del docente no influye en la mejora del desempeño laboral de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede Miraflores en el Cuarto Trimestre 2016

H_a = La motivación del docente influye en la mejora del desempeño laboral de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede Miraflores en el Cuarto Trimestre 2016

En análisis de la prueba de hipótesis se hizo a través del estadístico Rho de Spearman el cual fue de $\rho = ,543^{**}$, lo que indica una correlación altamente significativa (Sig < 0,01). Por lo tanto, se acepta la Ha: que la motivación del docente influye en la mejora del desempeño laboral de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede Miraflores en el Cuarto Trimestre 2016 (Cuadro 32).

Tabla 4 : Contrastación de la hipótesis general la motivación del docente influye en la mejora del desempeño laboral de la Asociación Cultural Peruano Británica de la sede Miraflores en el primer semestre 2016

Correlaciones

			Reconocimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

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

5.2.2. Prueba de hipótesis específicas

a) Hipótesis específica 1

H₀ = La motivación económica del docente no influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

H_a = La motivación económica del docente influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

En la contrastación de la hipótesis se acepta la H_0 y se rechaza la H_a con un valor de rho $\rho = -,050$ (Sig = $.784 > 0,05$), tal como se aprecia en los cálculos del Cuadro 4. Por lo tanto, se acepta que la motivación económica del docente no influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

Tabla 5 : Contrastación de la hipótesis específica 1, la motivación económica del docente influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

Correlaciones

			MEconomic a	DesempeñoL aboral
Rho de Spearman	Meconomica	Coeficiente de correlación	1,000	-,050
		Sig. (bilateral)	.	,784
		N	33	33
1	DesempeñoLabora	Coeficiente de correlación	-,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,784	.
		N	33	33

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

b) Hipótesis específica 2.

H₀ = La motivación cultural del docente no influye directamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

H_a = La motivación cultural del docente influye directamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

En el Cuadro 5 se observa que $\text{Sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza H_0 y se acepta H_a , es decir, con el 5% de significación se prueba que la motivación cultural del docente influye directamente (con un valor de $\rho = 0,579^*$) en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

Tabla 6 : Contrastación de la hipótesis la motivación cultural del docente influye directamente en el desempeño laboral de la Asociación Cultural Peruano Británica.

Correlaciones

			MCultur al	DesempeñoL aboral
Rho de Spearman	Mcultural	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	DesempeñoLaboral	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

c) Hipótesis específica 3.

H₀ = La motivación social del docente no influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

H_a = La motivación social del docente influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

En el Cuadro 6 se observa que $\text{Sig} = .087 < \alpha = 0.10$, entonces se rechaza H_0 y se acepta H_a , es decir, con el 10% de significación se prueba que La motivación social del docente influye significativamente en el desempeño laboral de la Asociación cultural Peruano Británica.

Tabla 7 : Contrastación de la hipótesis la motivación social influye en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica.

Correlaciones

			Msocial	DesempeñoL aboral
Rho de Spearman	Msocial	Coeficiente de correlación	1,000	,302
		Sig. (bilateral)	.	,087
		N	33	33
1	DesempeñoLabora	Coeficiente de correlación	,302	1,000
		Sig. (bilateral)	,087	.
		N	33	33

CONCLUSIONES

1. Obtenidos los resultados de la encuesta a los trabajadores de la Asociación Cultural Peruana Británica, sede Miraflores en el cuarto trimestre 2016 estarían demostrando que existe una relación directa tanto de los factores de la motivación en general (0,543**) así como de las dimensiones de motivación económica (-0,05*), de la motivación cultural (0,599**) y de la motivación social (0,302*). La citada correlación de la variable independiente, motivación en general y de las tres motivaciones antes citadas han sido demostrada a través del Coeficiente Rho de Spearman como significativas (p ,05) y como altamente significativas (p ,01).
2. Estos hallazgos nos permiten concluir la relación positiva entre los factores de motivación, principalmente de la motivación cultural y motivación social, en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruana Británica, sede Miraflores, en el cuarto trimestre 2016; considerando a la motivación económica como dimensión de trascendencia relativa en el estudio. La motivación favorable estaría permitiendo en los docentes alcanzar logros en sus metas personales, en el cumplimiento de sus tareas docentes y en las acciones desarrolladas para el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación cultural Peruana - Británica.
3. En la variable independiente de motivación del personal docente fueron considerados dieciséis indicadores. La percepción de los docentes mayoritariamente fue favorable a la calificación de siempre y de casi siempre (10/16), en valores de 51,5 a 81,8%. Dentro de ellas, la dimensión de reconocimiento y de las condiciones de trabajo fueron reconocidas como indicadores positivos para la motivación de la labor docente (51,5 a 81,8%). Por otro lado, la dimensión interacción del personal docente recibe opinión ambivalente (algunas

veces). Las calificaciones de casi nunca y nunca mayormente (12/16) recibieron calificaciones extremadamente bajas de 0,0 a 3,0% y solo un indicador alcanzó el 15,2%.

4. El desempeño laboral observado de los docentes de la Asociación fue medido mediante catorce indicadores agrupados en tres dimensiones. Trece de los 14 indicadores fueron calificados como positivos para su desempeño en valores de 60,6 a 94,0%, solo el indicador referido a la propuesta de sugerencia e ideas al superior en los últimos meses fue calificado como algunas veces y casi nunca (63,4%).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda hacer público los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación a la alta dirección del Centro Cultural Peruano Británico a fin de que sean revisados y les permitan realizar las acciones de retro-alimentación en la política de clima institucional y de la gestión de la actividad académica de los docentes permanentes y temporales y, en la mejora de su oferta educativa para los estudiantes.
2. Ampliar estudios a mayor profundidad sobre la motivación económica, motivación cultural y motivación social en la Sede Miraflores del Centro Cultural Peruano Británico a fin de precisar la causa y efecto de la motivación sobre el desempeño docente.
3. Realizar estudios similares en otras sedes de la Asociación Cultural Peruana Británica a fin de ampliar el conocimiento de la gestión institucional y la mejora del servicio educativo.
4. Se recomienda plantear objetivos bimensuales, en los cuales las propuestas de sugerencias e ideas de los trabajadores sean ejes fundamentales en la implementación de las mismas, ya que al conocer a la institución por dentro tiene una mayor capacidad de recepción de los problemas que surgen y pueden ser atendidos.

BIBLIOGRAFIA

- Dowling, John R; Drolet, Robert P; Noriega, Francisco G(trad). (1982).** Como desarrollar un programa de capacitación y entrenamiento. México, D.F: Nueva Editorial Interamericana.
- Salvador Mercado H. (2001)** Cómo desarrollar un programa de capacitación y entrenamiento.
- Carlos Scheed Mayengenber. (2006)** Competencias en Áreas Locales
- George R. Terry; Stephen G. Franklin y traducción de Alfonso Vasseur Walls.. (1985).** Principios de administración. México (DF): Continental. México.
- Juan Arturo R. (1990).** Planificación para la Calidad. Madrid (España): Ediciones Díaz de Santos.
- Abraham H. Maslow. (1991).** Motivación y Personalidad. Juan Bravo, 3-A. 28006. Madrid (España): Diaz de Santos, S.A.
- Roberto Hernández Sampieri; Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (2006).** Metodología de la Investigación (4ta Ed.). Aleaiee" a NO.8 Col. Zona Norte Central de AbastosIztapalapa. Mexico (D. F.): McGraw-Hill Interamericana.
- Salvador Hernando H.. (1988).** Seminario de Investigación y Monografías. Madrid (España): Ediciones Pirámides.
- Buendía J, Ramos F. (2001).** Empleo, estrés y salud. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006).** Metodología de la Investigación. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Herzberg, Frederick. (2006).** Una vez más: Cómo se motiva a los empleados», en Hitos de la Gestión Empresarial

Debus Mary, Novelli Porter (2010). Manual para la Excelencia en la Investigación Mediante Grupos Focales, Communication for Child Survival. Health Com. Academy for Educational Development, Washington,USA, 1984.

Babakus, E.; W. G. Mangold. Babakus, E.and W. G. Mangold (1992): Adaptingthe SERVQUAL Scale to Hospital Services: An Empirical Investigation Health Services Research 26, N°. 6: 767-786.

TESIS

1. **Amador Noé León Blas (2015)**, El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013 (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú
2. **Lic. Jorge Edison Pila Chipugsi (2012)**, La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio héroes del CENEP-ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente. (Tesis de Maestría), Universidad de Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
3. **Slava López Rodríguez (2006)**, La evaluación del desempeño profesional para profesores de inglés como lengua extranjera. Una propuesta de indicadores para la excelencia (Tesis Doctoral), Universidad de Granada, Granada – España.
4. **Manuel Torres V.1, Rosario Lajo (2008)**, Variables Psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú
5. **Shirley Yissela Álvarez Varlverde (2002)**, La cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología Abril - Agosto 2001, (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú

6. **Jorge Edinson Pilar Chipugsi, (2007)**, Importancia del Inglés en el ámbito Profesional. (Tesis de Grado) Universidad Politécnica de Madrid. Madrid, España.
7. **Andrés A. Rodrodríguez, Maria Paz Retamal, José N. Lizana, Felipe A. Cornejo. (2001)**, Clima y Satisfacción Laboral como Predictores del Desempeño: En una organización estatal Chilena.(Tesis de Grado) Universidad Andres Bello, Santiago de Chile
8. **Alide Salazar Ma, Tatiana Paravic Kb (2005)**, Desempeño Laboral y Climaterio en trabajadoras de Instituciones Públicas. (Tesis de Grado) Rev. Med. Chile (Tesis de Grado)
9. **Roberto Villanueva Gutiérrez (2010)**, Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los Docentes de Posgrado, (Tesis de Grado) Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango México.
10. **Caligiore Corrales, Irene; Díaz Sosa, Juan Arturo (2008)**, Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en el Aula: Estudio de un Caso. (Tesis de Grado) Universidad de Los Andes (ULA) Venezuela

LINKOGRAFÍA

1. La satisfacción del cliente (2011). Crece Negocios. Recuperado de:
<http://www.crecenegocios.com/la-satisfaccion-del-cliente/>
2. Centro de investigación en geografía aplicada (2015). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://ciga.pucp.edu.pe/noticias-y-eventos/noticias/la-globalizacion-en-el-peru/>
3. Cuáles son los diez idiomas más hablados del mundo. (2016) Infobae. Recuperado de:
<http://www.infobae.com/2016/03/26/1799513-cuales-son-los-diez-idiomas-mas-hablados-del-mundo/>
4. Calvo, E. (Eds.). (2005). Las tecnologías de la información en las empresas españolas: situación 2004. España. Colección EOI Empresas. Recuperado de <http://goo.gl/cFYhMD>
5. Andrés A. Rodríguez (2011) Organizational Climate And Job Satisfaction As Performance Predictors, recuperado de:
<http://www.saludysociedad.cl/index.php/main/article/view/53/78>
6. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3149/1/Alvarez_vs.pdf
7. Caligiore Corrales, Irene** Díaz Sosa, Juan Arturo (2006) Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Venezuela. Cerviluz.
Recuerado de:
<http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/9706/9692>

ANEXOS

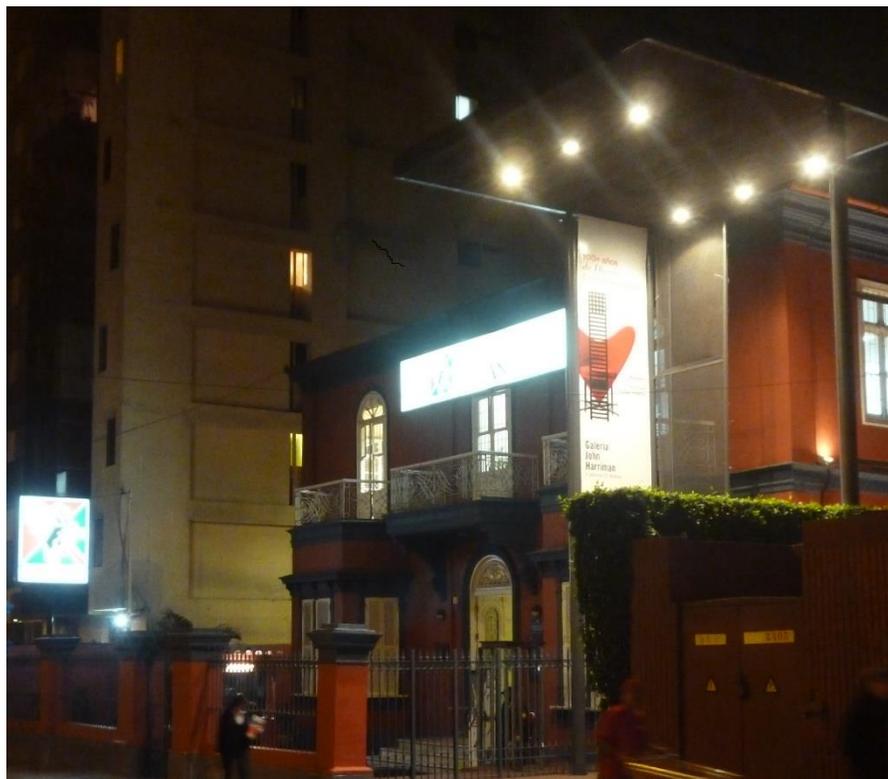
ANEXO I

Aspectos descriptivos de la Asociación

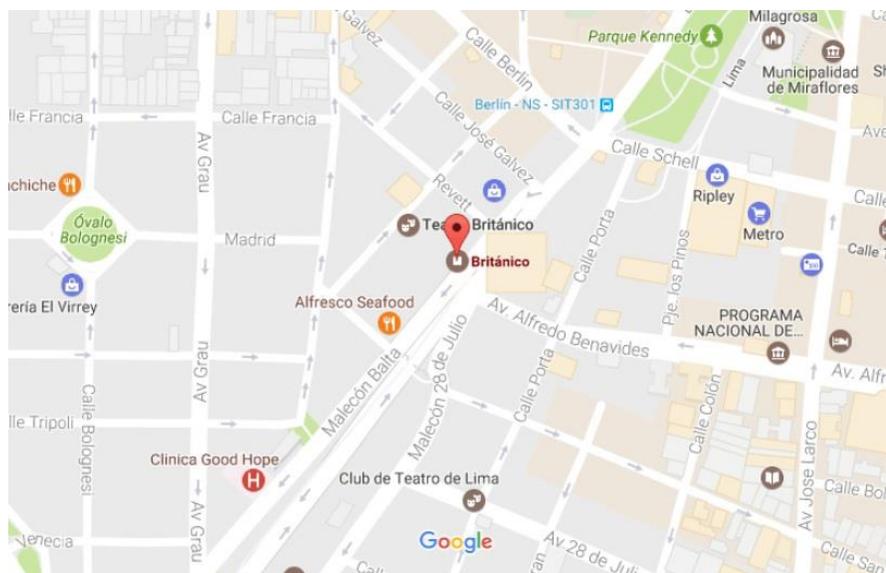
La Asociación Cultural Peruano Británica (siglas: ACPB), también llamada “BRITÁNICO”, es una asociación cultural binacional sin fines de lucro, que brinda una sólida formación en el idioma inglés, buscando proactivamente la promoción y el intercambio entre las culturas del Perú y Reino Unido. Este centro de idiomas fue fundado el 4 de marzo de 1937, estableciéndose como la primera institución de enseñanza oficial del idioma inglés en el Perú

Asociación Cultural Peruano Británica "BRITÁNICO"	
Tipo	Asociación privada
Fundación	4 de marzo de 1937 (79 años)
Sitio web	
www.britanico.edu.pe	

VISTA DE LA ASOCIACIÓN CULTURAL PERUANO BRITÁNICA SEDE MIRAFLORES.



Vista nocturna de la Asociación Cultural Peruano Británica sede MIRAFLORES





Vista de la Galería de Arte "John Harriman", en el Centro Cultural Británico, Miraflores.



Vista diurna de la fachada de la Asociación Cultural Peruano Británica sede MIRAFLORES



Vista del interior de las instalaciones de la Asociación Cultural Peruano Británica Sede MIRAFLORES

ANEXO II

Cuadro 7. Resultados en número y porcentaje de los indicadores de la motivación en los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica: 2016

Indicador	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Reconocimiento					
1 Considera que es fundamental el reconocimiento de su labor profesional	81,8 (27)	6,1(2)	12,1(4)	0.0(0)	0.0(0)
2 El reconocimiento a su labor profesional es necesario para su auto-realización	63,6(21)	24,2(8)	12,1(4)	0.0(0)	0.0(0)
3 Su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos	6,1(2)	51,5(17)	39,4(13)	3,0(1)	0.0(0)
Capacitación					
7. Considera suficientes las capacitaciones brindadas por el Británico	24,2(8)	54,5(18)	21,2(7)	0.0(0)	0.0(0)
8. Considera que las capacitaciones dadas por el Británico benefician su desempeño laboral	42,4(14)	54,5(18)	3,0(1)	0.0(0)	0.0(0)
Autonomía					

10. Se siente apoyado dentro y fuera del trabajo por parte de los docentes.	9,1(3)	18,2(3)	54,5(18)	15,2(5)	3,0(1)
Interacción					
14. Considera usted que recibe apoyo en cuestiones laborales por parte de sus colegas	3,0(1)	42,4(14)	42,4(14)	12,1(4)	0,0(0)
15. Considera que se fomenta una adecuada interacción y actitud de colaboración entre la plana docente	9,1(3)	39,4(13)	42,4(14)	9,1(3)	0,0(0)
Condiciones de trabajo					
16. Cuenta a disposición con medios audiovisuales (grabadora, TV, DVD, computadora,...) que faciliten el desarrollo de su clase	84,8(28)	15,2(5)	0,0(0)	0,0(0)	0,0(0)
17. Considera que las actividades en las que participa en la institución son atractivas e innovadoras	57,6(19)	30,3(10)	12,1(4)	0,0(0)	0,0(0)
18. Está satisfecho con las condiciones físicas (infraestructura) en el trabajo	45,5(15)	39,4(13)	15,2(5)	0,0(0)	0,0(0)
19. Considera que tiene un número adecuado de estudiantes a su cargo	15,2(5)	51,5(17)	30,3(10)	3,0(1)	0,0(0)
Remuneración					

20. Considera que la remuneración que recibe es acorde al trabajo que realiza	15,2(5)	45,5(15)	36,4(12)	3,0(1)	0,0(0)
21. Cree Ud. que una gama de beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su calidad de vida laboral.	27,3(9)	24,2(8)	42,4(14)	6,1(2)	0,0(0)
Estatus laboral					
22. Siente que todas las inquietudes que plantea son atendidas	33,3(11)	30,3(10)	36,4(12)	0,0(0)	0,0(0)
23. Considera que su labor como docente en el británico es importante	78,8(26)	21,2(7)	0,0(0)	0,0(0)	0,0(0)

Cuadro 9. Resultados en número y porcentaje de los indicadores de desempeño laboral en los docentes de la Asociación Cultural Peruano Británica de Miraflores: cuatro trimestre 2016

Indicador	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Logro de metas					
4 Se propone nuevas metas para hacer lo que usted anhela	60,6(20)	24,2(8)	15,2(5)	0,0(0)	0,0(0)

5 Considera que tiene que fijarse metas a mediano y largo plazo relacionadas con sus aspiraciones profesionales	60,6(20)	24,2(8)	15,2(5)	0.0(0)	0.0(0)
6 Se traza proyectos profesionales con el fin de crecer como persona en beneficio del Británico	48,5(16)	45,5(15)	6,1(2)	0.0(0)	0.0(0)
9. Le has propuesto sugerencias o ideas a tu superior estos últimos meses	6,7(2)	30,0(9)	36,7(11)	26,7(8)	0,0(0)
Tarea docente					
11. Le resulta posible lograr que sus estudiantes alcancen los objetivos propuestos por la institución en el tiempo estimado	42,4(14)	42,4(14)	15,2(5)	0.0(0)	0.0(0)
12. Siente que se le incentiva en las conductas positivas y las fortalezas que pueda demostrar	21,2(7)	39,4(13)	36,4(12)	3,0(1)	0.0(0)
13. Siente que sus estudiantes al terminar el curso, tienen mayor confianza en cuanto a lo aprendido	60,6(20)	24,2(8)	15,2(5)	0.0(0)	0.0(0)
Acción para aprendizaje					
24. Diseña actividades, innovadoras que les resulten atractivas a los estudiantes	42,4(14)	39,4(13)	18,2(6)	0,0(0)	0,0(0)

25. Descubre y potencializa las habilidades de sus alumnos	39,4(13)	54,5(18)	6,1(2)	0,0(0)	0,0(0)
26. Motiva a los estudiantes para su aprendizaje.	51,5(17)	39,4(13)	6,1(2)	3,0(1)	0,0(0)
27. Usa adecuadamente de las nuevas tecnologías.	69,7(23)	15,2(5)	15,2(5)	0,0(0)	0,0(0)
28. Emplea estrategias para educar en valores.	24,2(8)	60,6(20)	15,2(5)	0,0(0)	0,0(0)
29. Logra que los alumnos alcancen satisfactoriamente los objetivos propuestos.	27,3(9)	66,7(22)	6,1(2)	0,0(0)	0,0(0)
30. Logra en los alumnos las competencias necesarias en el tiempo programado	48,5(16)	39,4(13)	12,1(14)	0,0(0)	0,0(0)

ANEXO III

Cuestionario

Instrucciones

Estimado docente el presente estudio es parte del trabajo de investigación “La motivación de los docentes mejora el desempeño laboral en Centro Cultural Peruano Británico Sede Pueblo Libre, cuarto trimestre del 2016”, que constituye parte del requisito para optar el título de Licenciado en Ciencias Administrativas en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

A continuación, se presentan una lista de preguntas que incluyen diferentes aspectos relacionados al trabajo de investigación mencionado.

Se agradece conteste las preguntas con seriedad y honestidad. Su opinión será ANÓNIMA Y RESERVADA; asimismo el propósito del presente estudio irá en beneficio del ejercicio de la labor docente del Centro Cultural Peruano Británico.

Marque con un aspa (x) o una cruz (+) dentro del cuadro correspondiente a la respuesta que elija.

Datos generales

1. Género: Hombre Mujer
2. Años de edad: 18 a 25 26 a 35 36 a 45 46 a 55 Más de 56
3. Condición: Tiempo completo Tiempo parcial
4. Años trabajando en el cargo actual: Menos de 2 2 a 5 6 a 10 Más de 10

Datos para el estudio

Situaciones que pueden estar presentes en su área de trabajo:

Indicador	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Reconocimiento					
1 Considera que es fundamental el reconocimiento de su labor profesional					
2 El reconocimiento a su labor profesional es necesario para su auto-realización					
3 Su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos					
Logro de metas					
4 Se propone nuevas metas para hacer lo que usted anhela					
5 Considera que tiene que fijarse metas a mediano y largo plazo relacionadas con sus aspiraciones profesionales					

6 Se traza proyectos profesionales con el fin de crecer como persona en beneficio del Británico					
Capacitación					
7. Considera suficientes las capacitaciones brindadas por el Británico					
8. Considera que las capacitaciones dadas por el Británico benefician su desempeño laboral					
Autonomía					
9. Le has propuesto sugerencias o ideas a tu superior estos últimos meses					
10. Se siente apoyado dentro y fuera del trabajo por parte de los docentes.					
Tareas					
11. Le resulta posible lograr que sus estudiantes alcancen los objetivos propuestos por la institución en el tiempo estimado					

12. Siente que se le incentiva en las conductas positivas y las fortalezas que pueda demostrar					
13. Siente que sus estudiantes al terminar el curso, tienen mayor confianza en cuanto a lo aprendido					
Interacción					
14. Considera usted que recibe apoyo en cuestiones laborales por parte de sus colegas					
15. Considera que se fomenta una adecuada interacción y actitud de colaboración entre la plana docente					
Condiciones de trabajo					
16. Cuenta a disposición con medios audiovisuales (grabadora, TV, DVD, computadora,...) que faciliten el desarrollo de su clase					
17. Considera que las actividades en las que participa en la institución son atractivas e innovadoras					
18. Está satisfecho con las condiciones físicas (infraestructura) en el trabajo					

19. Considera que tiene un número adecuado de estudiantes a su cargo					
Remuneración					
20. Considera que la remuneración que recibe es acorde al trabajo que realiza					
21. Cree Ud. que una gama de beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su calidad de vida laboral.					
Estatus laboral					
22. Siente que todas las inquietudes que plantea son atendidas					
23. Considera que su labor como docente en el británico es importante					
Desempeño laboral					
24. Diseña actividades, innovadoras que les resulten atractivas a los estudiantes					
25. Descubre y potencializa las habilidades de sus alumnos					
26. Motiva a los estudiantes para su aprendizaje.					

27. Usa adecuadamente de las nuevas tecnologías.					
28. Emplea estrategias para educar en valores.					
29. Logra que los alumnos alcancen satisfactoriamente los objetivos propuestos.					
30. Logra en los alumnos las competencias necesarias en el tiempo programado					

Muchas Gracias