

IDENTIFICAR LOS FACTORES MOTIVACIONALES COADYUVANTE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

Eduardo Rodríguez Flores
Escuela Superior de Computo
Del Instituto Politécnico Nacional
erodrigrezf@ipn.mx
e_rodriguezflores@yahoo.com.mx

Miguel Ángel Maldonado Muñoz
Escuela Superior de Computo
Del Instituto Politécnico Nacional
mmaldonadom@ipn.mx
miguel_maldonadomx@yahoo.com.mx

Resumen

Esta investigación pretende identificar cuáles son los factores motivacionales más importantes que contribuyen al desempeño académico de los profesores de la Escuela Superior de Computo del Instituto Politécnico Nacional.

Para ello utilizamos una metodología basada fundamentalmente en el análisis descriptivo correlacional, el cual se caracteriza por la descripción de las características de las variables sobre las que se fundamenta el estudio y de las que se presumen ciertas relaciones entre sí, sin tratar de determinar la causalidad, puesto que parte de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario perfiles motivacionales del docente, describe una situación real de los docentes que pertenecen a la Escuela Superior de Computo del IPN. Se ha determinado este diseño, ya que desde el punto de vista de los autores, es el más apropiado para identificar dichos factores.

Palabras claves: motivación, docentes, factores, desempeño

I. Planteamiento del problema:

Los profesores de la Escuela Superior de Computo hoy en día nos enfrenta a números problemas, retos y sobre todo a la reforma educativa del Instituto Politécnico Nacional. La motivación de los profesores para llevar a cabo los cambios que la actual coyuntura demanda es un problema que es necesario abordar.

La tarea de enseñar requiere que el docente posea la adecuada formación y capacitación pedagógica correspondiente, de manera tal, que su labor e interacción con los alumnos resulte beneficiosa en ambos lados. Lamentablemente muchas veces los docentes no poseen un adecuado método de enseñanza y peor aún, no poseen ni aplican adecuadas situaciones motivadoras, lo que influye de sobre manera en los aprendizajes de sus alumnos, y trae como resultado una evaluación negativa en el desempeño de los docentes frente a sus grupos.

La motivación resulta así, imprescindible en todo acto de enseñanza- aprendizaje.

La práctica profesional y la revisión de bibliografía sobre el tema,; nos permite establecer que la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los estudiantes, es el resultado de la falta e inadecuada motivación por parte del docente. Así, el alumno se desmotiva, ya sea por la personalidad del docente, su comportamiento autoritario o displicente, la falta de interés por el grupo, por la ausencia de material didáctico, así como materiales didácticos inadecuado, por un inconveniente método de enseñanza, e incluso, muchas veces la falta de motivación proviene desde la esfera familiar del educando o por la falta de compromiso de las autoridades de las escuelas con el profesor, como sabemos cuando los profesores ingresamos a cualquier Institución de educación lo menos que esperamos es un caluroso recibimiento junto con una atención personalizada para que nos expliquen las características fundamentales de la institución, la cultura organizacional, que nos den a saber los reglamentos internos con los cuales se rige la escuela, los pormenores del modelo educativo.

Es por ello que nos hemos interesado en estudiar la motivación desde la óptica del docente. Muchos docentes han descuidado el alcance, las repercusiones positivas que una

buena motivación puede generar en sus estudiantes y en el desempeño de su labor académica. Desde luego, ello se atribuye en gran medida por la ausencia del conocimiento que se tiene sobre los factores motivacionales y cómo inciden en el comportamiento, creatividad y en los resultados que favorezcan a los actores involucrados, especialmente a quien se motiva. En la actualidad el docente no solamente debe poseer los conocimientos de la disciplina, sino que también debe estar bien compenetrado cómo son sus interrelaciones con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificado con su estilo docente, concretamente, motivados con la forma en que les trasmite los conocimientos y lo que estos generan en pro de darle paso a nuevas ideas. No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan, así como un desempeño docente que cumpla con las expectativas del modelo educativo. En cada clase tiene el docente la oportunidad de optimizar el tiempo que se le da para adentrarse en como motivar a sus alumnos puede obtener resultados que favorezcan a todos, Para ello debe saber manejar adecuadamente los factores motivacionales, estímulos que generen un buen clima organizacional, que den paso a una excelente integración de alumno profesor y a un desempeño docente de calidad.

II. Justificación:

Existen factores sobre el individuo que lo mueven a actuar, a alcanzar algo o a trabajar, pero realmente, ¿qué es lo que lleva a un individuo a hacer algo? Este planteamiento ha sido el comienzo de muchas investigaciones en psicología y con el cual se ha encontrado la existencia de un factor que moviliza al individuo: la motivación.

En lo que respecta a los aportes descritos sobre la definición de la motivación, se puede considerar que, en síntesis, es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera para el logro de sus objetivos. De igual modo, es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos, que decide en un contexto dado, con qué fuerza se actúa y en qué dirección se conduce la energía. Los seres humanos buscan satisfacer sus necesidades fundamentales actuando, siguiendo determinados lineamientos y de acuerdo con las características, como el sexo, la edad, el género, sus características socioculturales y las experiencias es como deciden la forma en que deben comportarse. Otro de los factores que se relacionan con el proceso de la motivación en el trabajo es el clima organizacional, debido a que desde sus propuestas administrativas determinan la importancia del componente humano para las organizaciones. El concepto de clima se relaciona en forma indiscutible con procesos como la productividad, la eficiencia, la calidad, lo que facilita el desempeño óptimo de los funcionarios (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006). Esto muestra que las relaciones no sólo se establecen y tienen un impacto a nivel interpersonal, sino también en los distintos grupos laborales, lo que determina pautas de comportamiento en cada una de las personas, en la estructura organizacional de la empresa, y en este caso del la Escuela Superior de Computo y en la motivación de los funcionario.

Hay que tener en cuenta la diferencia y la relación existente entre los conceptos de emoción y motivación, ya que con frecuencia se llegan a considerar como procesos con características similares. La motivación se diferencia de la emoción en que es una acción que se dirige y orienta a un objetivo específico; ésta se desarrolla como un proceso dinámico a nivel interno del individuo, en el que se involucran estructuras fisiológicas, la cognición (procesos mentales), las necesidades y las experiencias que, relacionadas con algún acontecimiento (estímulo) externo, como el ambiente físico y social, dirigen el comportamiento del individuo para ejecutar una acción.

Los conceptos expuestos resaltan la importancia de estudiar la motivación humana, ya que se ha observado que el comportamiento se presenta por la influencia de estímulos internos o externos, que en su origen y en su intensidad varían según la persona, puesto que sin la presencia de un incentivo o estímulo no se evidencia una conducta.

De acuerdo con lo mencionado, se encuentra esta propuesta de de investigación , la que describe en su Cuestionario Perfiles Motivacionales del Docente, las condiciones motivacionales

internas (logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento) como aquellas que impulsan al individuo a la acción y a la ejecución de un objetivo; igualmente, describe las condiciones externas (supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción) como los factores que ocasionan el interés por el desempeño en el trabajo y lo refuerzan con comportamientos dirigidos a obtenerlo. También señala que las diferencias que se presentan en estas condiciones pueden diferir en los medios que se emplean para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, que incluyen cinco categorías de comportamiento: aceptación de la autoridad, dedicación a la tarea, valores organizacionales y aceptación de la norma, requisición y expectativa.

A partir de esto, podemos mencionar que tales condiciones divergen en el nivel de importancia que las personas le atribuyen al mismo objeto, en razón de que no es posible analizar una condición motivacional interna y dejar a un lado el conocimiento del contexto sociocultural, debido a que este ambiente crea necesidades e intereses particulares y, frente a éstas, busca acciones para satisfacerlos. Ellas dirigen y orientan el comportamiento del individuo, desde lo biológico y lo social, hasta la búsqueda de un objetivo específico. Es así como la motivación, concretamente en el contexto laboral, lleva al hombre a realizar actividades que abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad; aunque, por lo general, estos factores que mueven al individuo a trabajar se basan sólo en la retribución económica, las personas trabajan a pesar de tener esta necesidad inicialmente satisfecha o de tenerla insatisfecha.

Estas apreciaciones realzan el gran aporte en el desarrollo de la investigación para identificar los factores motivacionales que contribuyen al desempeño docente de los profesores de la Escuela Superior de Computo del Instituto Politécnico Nacional.

Según el criterio de los autores de la investigación, el personal docente de la ESCOM presenta motivos y necesidades que hacen que lleven a cabo su práctica docente con mayor o menor satisfacción, y se vea reflejado en la evaluación docente. Esto se relaciona con varios aspectos, como las relaciones interpersonales, el clima laboral, la cultura organizacional, entre otros, los cuales son importantes para el desarrollo de la escuela. Por esto es clave que los directivos conozcan las metas personales o profesionales que quieren lograr sus empleados, con el fin de que le puedan brindar más herramientas y mejores condiciones laborales que influyan para que su comportamiento sea mejor.

III. Fundamentación Teórica

1. La motivación: es una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es el motor del mismo. La ausencia de motivación hace complicada la tarea del profesor. También decir que la falta de motivación por parte del alumno queda a veces fuera del alcance del profesor.

Desde nuestro particular punto de vista podemos ver a la motivación como un proceso el cual empieza cuando excita una necesidad insatisfecha, la cual genera un estado de ansiedad, que nos conduce a una búsqueda de alternativas para satisfacer dicha necesidad, esto genera un estado de tensión, después se escoge la alternativa más adecuada y por último se pasa a satisfacer la necesidad.

2. Tipos de motivación.

Antes de explicar los distintos tipos de motivación debemos comentar que éstos se basan en los factores internos y externos que engloban al docente. Podemos clasificarla motivación en cuatro tipos:

1) Motivación relacionada con la tarea, o intrínseca: la asignatura que en ese momento se está impartiendo despierta el interés. El profesor se ve reforzado cuando comienza a dominar el objeto de estudio.

2) Motivación relacionada con el yo, con la autoestima: al intentar aprender y conseguirlo vamos formándonos una idea positiva de nosotros mismos, que nos ayudará a continuar con nuestros aprendizajes. Las experiencias que tienen los alumnos van formando poco a poco el auto concepto y la autoestima. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

3) Motivación centrada en la valoración social: la aceptación y aprobación que se recibe por parte de las personas que el profesor considera superiores a él, por compañeros de trabajo y sobre todo por los alumnos a los cuales les imparte cátedra. La motivación social manifiesta en parte una relación de dependencia hacia esas personas.

4) Motivación que apunta al logro de recompensas externas: en este caso estamos hablando de los premios, regalos que se reciben cuando se han conseguido los resultados esperados.

Tipos de motivación. De acuerdo a Mattos (1974) la motivación es positiva y negativa.

Motivación positiva. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos dice que esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca.

Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece.

Motivación negativa. Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

3. TIPOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

1º- La mejora de las condiciones laborales:

Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.

2º- El enriquecimiento del trabajo:

Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada y fraccionada. El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar.

3º- La adecuación persona /puesto de trabajo:

Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

4º- La participación y delegación:

Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.

5º- El reconocimiento del trabajo efectuado:

Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

6º- Evaluación del rendimiento laboral

Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

7º- El establecimiento de objetivos:

La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto. Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

IV. Objetivos:

Identificar los factores motivacionales que contribuyen al desempeño docente de los profesores de la Escuela Superior de Computo del Instituto Politécnico Nacional, en el marco del Nuevo Modelo Educativo.

V. Metodología

Diseño

Utilizaremos una metodología basada fundamentalmente en el análisis descriptivo correlacional, el cual se caracteriza por la descripción de las características de las variables sobre las que se fundamenta el estudio y de las que se presumen ciertas relaciones entre sí, sin tratar de determinar la causalidad, puesto que parte de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario perfiles motivacionales del docente, describe una situación real de los docentes que pertenecen a la Escuela Superior de Computo del IPN. Se ha determinado este diseño, ya que es el más apropiado para identificar cuáles son los factores motivacionales que contribuyen al desempeño docente de los profesores y describir la relación entre las variables de la población específica.

Participantes

Para el desarrollo de esta investigación se trabajó con una muestra de 124 participantes (100%): 19 del área de Sistemas Eléctricos, (15%), 42 del área de Programación y Desarrollo de Sistemas (34%), 12 del Posgrado (10%), 13 de la Unidad de Informática (11%), 19 del área de Ciencias Básicas (15%) y 19 del área de Ciencias Sociales (15%)

Con el fin de explorar y determinar los datos socio demográfico más relevante de los participantes, así como identificar los factores motivacional de los docentes de la Escuela Superior de Computo del IPN para desarrollar se quehacer en las aulas.

Para la investigación, se diseñó un cuestionario que consta de 50 preguntas. El instrumento se aplicó a todos los participantes de la muestra y los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Los participantes se encuentran en un promedio de edad de 41 años. Se encuentro que la menor edad es 35 y los mayores 48 años. Del grupo de participantes el 100% son docentes. La frecuencia y porcentajes evidencian que los participantes tiene una antigüedad promedio en la Escuela de 6.5 años, lo que muestra que la persona más nueva en la Escuela lleva 2 años y la más antigua 13 años.

VI. Instrumento

El cuestionario presenta un esquema conceptual basado en las teorías y en los modelos propuestos por distintos autores, para explicar la motivación para el trabajo, determinando tres dimensiones motivacionales: motivación interna, motivación externa y medios para obtener retribución, que inciden en el comportamiento del individuo en el contexto laboral.

El cuestionario es un instrumento de 50 ítems que miden quince factores de motivación y cinco factores de segundo orden. Los quince factores están agrupados en tres categorías motivacionales generales, cada una de las cuales mide cinco factores de motivación, así:

La primera variable se define como las condiciones motivacionales internas, que hacen referencia a los eventos. En esta variable se describen las condiciones personales de carácter cognitivo y afectivo y se evalúan comportamientos relacionados con sentimientos de agrado o desagrado con personas o eventos externos. En estas condiciones se presentan cinco categorías, orientadas al comportamiento de logro, de poder, de afiliación, de autorrealización y de reconocimiento.

La segunda variable, determinada a partir de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, permite identificar las preferencias del comportamiento, las cuales están orientadas a obtener retribución y beneficios que al individuo le interesa lograr. Este aspecto evalúa las preferencias por medio de cinco categorías en lo relacionado con la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad y de normas y valores organizacionales, de la requisición y expectativa.

La tercera variable hace referencia a las condiciones motivacionales externas; se evalúan cinco factores del comportamiento, orientados al conocimiento del valor que el individuo atribuye a los tipos de retribución por su desempeño. Estas condiciones se atribuyen a la valoración enfocada a la supervisión, al grupo de trabajo, al contenido de trabajo, al salario y a la promoción.

Las variables se interpretan de acuerdo con los criterios de calificación de la prueba, en el que los ítems tienen una puntuación de tres a uno, siendo uno el máximo valor, lo que define que la afirmación tiene mayor importancia y tres el valor mínimo, entendido como la afirmación de menor importancia para el sujeto. De igual forma, se identifican las correlaciones significativas, señalando con un asterisco los coeficientes de nivel menor que 0,05 y con dos asteriscos al lado de los coeficientes con un nivel menor que 0,01.

La prueba Ude Mann-Whitney es una de las pruebas estadísticas no paramétricas aplicada a dos muestras independientes, cuyos datos han sido medidos al menos en una escala de nivel ordinal. La prueba calcula el llamado estadístico U, cuya distribución para muestras con más de 20 observaciones se aproxima bastante bien a la distribución normal. Se utiliza con respecto al cociente t de Student, cuando las medias no se alcanzan a acoplar perfectamente a una escala de intervalo.

El coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho), es una prueba no paramétrica que mide la asociación o interdependencia entre dos variables discretas. Para calcular ρ , los datos se ordenan y remplazan por su respectivo orden. Toma valores entre -1 y 1 , indicando asociaciones negativas o positivas, respectivamente; 0 (cero) significa no correlación, pero no independencia. Su interpretación es similar a la del coeficiente de correlación de Pearson.

VII. Análisis de resultados

VARIABLE 1 “CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS”.

En el factor autorrealización mostró un gran interés de los profesores por aplicar todos sus conocimientos y habilidades personales para desarrollar su práctica docente, respondiendo tanto a los objetivos personales como académicos.

Seguido del puntaje que presenta el factor autorrealización aparecen los factores de reconocimiento con una diferencia mínima sobre el factor afiliación, esto nos permite darnos cuenta de la importancia que tiene para los docentes de la Escuela Superior de Computo orientar y realizar sus acciones o comportamientos para mantener las relaciones laborales en buena armonía sobre todo con sus compañeros, esto puede asegurar un buen desempeño y estabilidad laboral de los profesores de la ESCOM.

El siguiente factor que se evidencio, es el factor logro, lo cual nos permite observar el compromiso que los docentes tienen por cumplir sus objetivos académicos e innovar en la práctica docente.

Por último se presenta el factor poder, lo cual nos dice que el profesor inconscientemente sabe que tiene cierto poder sobre sus alumnos.

VARIABLE 2 “MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS EN EL TRABAJO”.

El factor dedicación al trabajo alcanza el mayor puntaje lo que nos demuestra el interés por parte de los docentes en cuanto a su iniciativa por realizar actividades o dedicar tiempo extra en sus labores con el propósito de mejorar su desempeño en el aula

Seguido de este factor encontramos los factores de aceptación a la autoridad, aceptación de normas y valores y requisición, lo que da cuenta del interés de la planta docente por influir directamente en otros que les puedan satisfacer sus necesidades, manifestando con su comportamiento la disponibilidad y aceptación de las normas y valores, así como la aceptación de la autoridad lo que les permite conseguir sus objetivos y ser bien evaluados en el desempeño de su actividad

Finalmente se encontró el factor expectación lo cual deja de manifiesto que para el docente no es importante participar en el desarrollo de nuevos proyectos ya sea por parte de la autoridad o por sus compañeros.

VARIABLE 3 “CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS”.

En esta categoría encontramos el factor promoción como el de mayor puntaje, lo que nos pone en evidencia que para el profesor este factor es muy importante y que está consciente de que la institución le brinda oportunidades de crecimiento laboral. Seguido de este factor encontramos el factor salario lo que representa para los académicos que sus actividades laborales sean reconocidas y retribuidas económicamente de acuerdo a diferentes criterios como por ejemplo el grado académico, la categoría, la preparación y actualización docente.

Con un puntaje menor encontramos el Contenido del trabajo, en el que se describe la percepción que tienen los profesores en relación con sus funciones. En seguida se encuentra el factor grupo de trabajo que pone de manifiesto que para el docente el pertenecer a un grupo de trabajo no es muy significativo ya que el desarrollo de sus labores como docente en gran medida es de forma individual. Por último encontramos el factor supervisión el cual nos deja de manifiesto que aunque el profesor lo acepta, la supervisión no es un factor de mucha importancia para el ya que no interfiere en el desarrollo de su labor docente.

VIII. Conclusiones

De los resultados de esta investigación se desprende, que de las condiciones motivacionales internas, el factor más importante para el docente de la ESCOM, es el factor de autorrealización, con lo cual podemos argumentar que los profesores están comprometidos con la institución y asumen el compromiso de aplicar sus conocimientos y desarrollar de la mejor manera sus habilidades para orientar sus comportamientos en la búsqueda del logro de sus

objetivos tanto académicos como personales, lo que los hace sentirse bien y motivados en el desempeño de su actividad docente.

De esta misma manera se manifiesta el factor poder como el factor con menos importancia, por lo que podemos argumentar que de una manera inconsciente el profesor asume que él tiene un cierto poder sobre sus alumnos, y esto hace que al docente no le interese tener poder.

El logro, la afiliación y el reconocimiento son factores que el docente utiliza como medios para alcanzar la autorrealización, ya que para lograrlo él manifiesta que es importante tener buena relación con sus compañeros de trabajo, así como cumplir con los objetivos previamente planteados, esto hace que se sientan aceptados en los grupos académicos.

Dentro de la segunda variable “medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo”, los profesores ponen de manifiesto, que el factor más relevante para ellos, es el factor dedicación al trabajo lo cual nos dice, que los docentes, son profesores comprometidos con las academias y sobre todo con la escuela, dedicando el tiempo que sea necesario para desarrollar el trabajo encomendado por las autoridades y algo bien importante es que esta investigación nos pone en evidencia que los docentes tienen la mejor de las disposiciones para aceptar las normas, valores y autoridades. Y el factor menos relevante dentro de esta variable es el factor expectativa ya que al docente no le interesa participar en proyectos que se desarrollen por sus compañeros o las autoridades, pensamos que el docente trabaja implantando su estilo y su forma de desarrollar su desempeño docente.

En lo que se refiere a la tercer variable “las condiciones motivacionales externas” encontramos el factor promoción como el de mayor importancia para la planta docente de la Escuela Superior de Computo lo cual nos muestra que los profesores están consientes que el Instituto ofrece y da oportunidades a sus trabajadores de crecer, prepararse y desarrollarse como profesores, lo cual le permitirá alcanzar los más altos niveles en el escalafón, algo bien significativo para nosotros es que este factor está por encima del factor salario, pensamos que el docente conscientemente sabe que si se promueve en un tiempo determinado su esfuerzo será recompensado con mejores ingresos.

Y como el factor menos significativo para los profesores encontramos el factor supervisión, es un factor que aunque el profesor lo acepta no le gusta al docente ya que como vimos anteriormente los docentes son personas comprometidas con su trabajo, y les llega a molestar que supervisen su actividad dentro y fuera del aula.

En conclusión podemos argumentar que el objetivo de la investigación se cumplió y por lo tanto podemos identificar los factores motivacionales más importantes y menos significativos que contribuyen en el desempeño docente de los profesores de la Escuela Superior de Cómputo del Instituto Politécnico Nacional.

IX. Bibliografía

- ATKINSON, P. “Motivación” (1999). Primera Edición. Edit. Trillas, México,
- COFER, C. “Psicología de la Motivación” (1993). 2da Edición. Edit. Trillas, México.
- CHIAVENATO, Idalberto. “Administración de los Recursos Humanos”. (1994). Primera Edición. Edit. McGraw - Hill Interamericana. Bogotá.
- DESSLER, Gary. “Organización y Administración” (1992). Segunda Edición. Edit. Prentice Hall – Hispanoamericana. S.A. México.
- FURNHAM, Adrian. Psicología Organizacional: “El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones.” (2000). Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres.

- KEITH, Davis. “El Comportamiento Humano en el Trabajo”. Tercera Edición. Edit Mc Graw-Hill / Interamericana. México. 1991
- KOONTZ, Harold y Werkrich. “Administración: Una Perspectiva Global” (1999). Segunda Edición. Edit. Graw Hill. México.
- PALOMINO, Antonio “Gerencia de Empresas y Administración de la Calidad”. (2000). Primera Edición. Edit. Universidad San Martín de Porras. Lima.
- PORTER, Lyman y Steve Lawler: “Teorías de Motivación” Edit. Prentice – México 1988.
- ROBBINS, Stephen. “Comportamiento Organizacional” (1999) Edit. Pretince Hall. Octava Edición, México.
- RODRÍGUEZ, José. “El Factor Humano en la Empresa” (2001) Primera Edición. Edit. Deusto S.A. España.
- RUIZ, Germán. “El Significado de la Motivación en la Gestión de Recursos Humanos” (1999) Lima.
- SOLANA, Ricardo. “Administración de Organizaciones” (1993) Primera Edición. Edit. Interoceánicas S.A. Buenos Aires.
- SHERMAN, Arthur, “Acciones o Comportamientos” (1994). Octava Edición. Edit. Iberoamericana. México.