

**“LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR DE  
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL ÁREA DOCENTE DEL INSTITUTO  
TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TANTOYUCA”**

Presentan:

**Elva Monserrat Velasco Lince  
Horacio Bautista Santos  
Fabiola Sánchez Galván  
Lidilia Cruz Rivero**

# ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	i
<b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.3 Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Particulares.....	5
1.4 Justificación.....	6
1.5 Alcances y Limitaciones.....	8
<b>CAPÍTULO 2: MARCO CONCEPTUAL</b> .....	10
2.1 Motivación.....	12
2.2 Teorías de la Motivación.....	14
2.2.1 Teoría de Maslow.....	14
2.2.2 Teoría de Herzberg.....	16
2.2.3 Teoría de Alderfer.....	17
2.2.4 Teoría de las Necesidades de McClelland.....	18
2.2.5 Teoría de Víctor Vroom.....	19

2.2.6	Teoría de Skinner.....	19
2.2.7	Teoría de Locker.....	20
2.3	Programas para la Motivación.....	22
2.4	Motivación Laboral.....	26
2.4.1	Elementos que influyen en la Motivación Laboral.....	26
2.4.2	Motivación de los profesionistas.....	31
2.5	Productividad.....	32
2.6	Evaluación del Desempeño.....	33
2.6.1	Evaluación del Desempeño Docente.....	33
2.6.2	Funciones de los Docentes.....	35
2.7	Educación Tecnológica Superior.....	38
2.8	Capacitación.....	40
2.8.1	Concepto y Objetivos.....	40
2.9	Clima Organizacional.....	43
2.9.1	Concepto.....	43
2.9.2	Características.....	44
2.10	Calidad de Vida en el Trabajo.....	45
<b>CAPÍTULO 3:</b>	<b>TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS.....</b>	<b>46</b>
3.1	Marco Contextual.....	47
3.2	Tipo de Investigación.....	51
3.3	Población y Muestra.....	52

3.4	Hipótesis y Variables.....	54
3.5	Instrumento de Medición.....	63
3.6	Técnica de Recolección de Datos.....	65
3.7	Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos.....	66
<b>CAPÍTULO 4:</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>67</b>
4.1	Resultados de la Motivación de los Docentes .....	68
4.2	Resultados del Desempeño de los Docentes de acuerdo al Jefe de Departamento.....	85
4.3	Resultados del Desempeño de los Docentes de acuerdo a los Alumnos.....	102
4.4	Tablas de Agrupación de Datos.....	119
	Tabla 1.....	120
	Tabla 2.....	121
	Tabla 3.....	122
<b>CAPÍTULO 5:</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>123</b>
5.1	Conclusiones.....	124
5.2	Recomendaciones.....	128
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>135</b>

<b>ANEXOS</b> .....	138
IA Cuestionario de la Motivación de los Docentes.....	139
IIA Cuestionario del Desempeño de los Docentes de acuerdo al Jefe de Departamento.....	141
IIIA Cuestionario del Desempeño de los Docentes de acuerdo a los Alumnos.....	142
IVA Formato F-PJ-08.....	143
VA Formatos de Calidad.....	144

## **RESUMEN**

La presente investigación se desarrolla en el Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, en el Departamento de Ciencias Básicas, donde se pretende evaluar la motivación de los docentes pertenecientes a éste Departamento y su Desempeño con los alumnos de primer semestre de la carrera de Ingeniería Industrial del período agosto 2005 a enero 2006. Con la finalidad de identificar los factores que dificultan el logro de las metas tanto de los docentes como de la propia institución que afectan a los alumnos y a la productividad de los docentes.

Por lo cual, se exponen diferentes teorías motivacionales considerando así, aquellas que representan una explicación moderna de la motivación en los empleados, y a las iniciadas en la década de los años 50's que constituyen la base del estudio de la Motivación. Así también, se mencionan varios programas de motivación considerando los programas de pago variable los cuales, son los más aplicados al Sistema de Tecnológicos en donde una parte del sueldo se realiza en base a una medida individual y la otra en una constituida por una medida organizacional del desempeño de los empleados.

La investigación se realiza a través de un Diseño No Experimental; con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal, donde se pretende determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad a través el desempeño docente y su influencia en los alumnos de primer semestre del ITSTA. El tipo de correlación es de forma positiva pues se pretende obtener una relación directamente proporcional de las variables que se analizarán.

Con el presente, se pretende contribuir al mejoramiento de la motivación laboral, no sólo de los docentes que fueron objeto de éste estudio sino, de todos los docentes que laboran dentro del ITSTA.

**CAPÍTULO 1**  
**INTRODUCCIÓN**

- 1.1 Antecedentes
- 1.2 Planteamiento del Problema
- 1.3 Objetivos
  - 1.3.1 Objetivo General
  - 1.3.2 Objetivos Específicos
- 1.4 Justificación
- 1.5 Alcances y Limitaciones

## **1.1 Antecedentes**

La Motivación Laboral surge alrededor del año de 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo. Es así que la motivación laboral fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, ya que, se puede considerar que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Es así, que la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo, por mencionar algunos; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los



trabajadores, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo.

En 1970 el Dr. Rogelio Díaz Guerrero realizó encuestas que le demostraron que en México al 68% de los trabajadores, les gusta su trabajo (Dorsh, 1900).

En 1982, el “Centro de Estudios Educativos” encontró que el 83% de los trabajadores, se encontraban entre muy y bastante orgullosos de su trabajo. Estos estudios han concluido que el problema en general no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. De acuerdo al salario mínimo o inferior de México se considera que muchos de ellos tienen fuertes carencias en su alimentación, por lo tanto es comprensible que les importe poco su seguridad, el amor, la dignidad o su ausentismo laboral. Los lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador mexicano, además de seguridad física y estabilidad económica; demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continúa de relaciones interpersonales. En estas organizaciones son muy dados a los festejos y la comunicación excesiva (Cortés, s/f).

Considerando lo anterior, el presente estudio analiza la motivación de los Docentes pertenecientes al área de Ciencias Básicas del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca y, su Desempeño con los alumnos de primer semestre de la carrera de Ingeniería Industrial del período agosto 2005 a enero 2006. Considerando que hasta la fecha no se ha realizado ningún trabajo que refleje la influencia de la Motivación en el desempeño de sus actividades.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

A lo largo de la historia del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca nunca se ha hecho una investigación que muestre la motivación presente en los docentes, es así que se parte de esta inquietud; sabiendo que la motivación puede ser tanto intrínseca como extrínseca en cada individuo y que se percibe de forma diferente en cada persona, considerando que se trabaja dentro de una misma institución en la cual se deben lograr objetivos institucionales, donde los docentes participan de forma directa en el proceso de enseñanza aprendizaje. El Área de Ciencias Básicas que comprende materias que constituyen la base de cualquier carrera de Ingeniería, en donde el aprovechamiento de los alumnos no refleja los resultados óptimos deseados; podrían constituir un factor de deserción en los alumnos durante los primeros semestres de cualquier ingeniería provocado así, altos índices de reprobación en dichas materias que pueden ser el reflejo de la falta de conocimientos previos del área del nivel medio superior del cual provienen, aunado a esto no se debe de olvidar la función que desempeña el docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje dentro del I.T.S.TA podría contribuir a la afectación de ésta situación; considerando lo anterior surge el siguiente cuestionamiento:

¿Se puede considerar la Motivación como un factor que influye en el Desempeño Laboral de los Docentes del Área de Ciencias Básicas del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca?

### **1.3 Objetivo General**

Proponer un programa adecuado de motivación laboral, con base en el análisis de la influencia actual de este factor motivacional en el desempeño docente con los estudiantes de 1er. semestre del período agosto 2005 a enero 2006, del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.

#### **Objetivos Particulares:**

- Determinar la Motivación Laboral actual de los docentes mediante un cuestionario que refleje dicho factor utilizando la escala de necesidades propuesta por Maslow.
- Realizar una evaluación del desempeño docente por parte de los alumnos mediante encuestas aplicadas por el Departamento de Desarrollo Académico.
- Hacer un análisis de los resultados de las evaluaciones realizadas por los alumnos y del rendimiento académico de éstos con respecto a la Motivación Laboral de los docentes.
- Hacer un análisis de los resultados de las evaluaciones realizadas por los jefes inmediatos con respecto a la Motivación Laboral de los docentes.
- Hacer un análisis de los resultados de la productividad y su relación con la motivación laboral existente.
- En base a los resultados obtenidos hacer una propuesta de mejoramiento de la motivación laboral existente en el ITSTA.

## **1.4 Justificación**

Las diferentes motivaciones que llevan a los seres humanos a trabajar no siempre se pueden explicar enfocándose únicamente al dinero o por la necesidad de reconocimiento. Es cierto que se trabajamos por dinero, por la necesidad de actividad, por la necesidad de tener interacción social, por lograr un status social y, por sentir que somos eficientes y podemos enorgullecernos de nuestro trabajo, es así, que la motivación en el trabajo contribuye a la realización satisfactoria de las actividades y en el bienestar general, provocando un sentimiento de valor personal ante nuestros ojos y ante los ojos de los demás.

Debido a esto, Koont (1998) señala que *“la **motivación** es un término genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera”* (p. 501).

En la actualidad, la mayoría de los docentes pertenecientes al sistema de tecnológicos son profesionistas con un título universitario, los cuales, son personas comprometidas de manera intensa y a largo plazo con su especialidad, son gente comprometida que hace lo que le gusta que, consideran así como su principal recompensa el trabajo en sí; debido a esto, sus fuentes de motivación son diferentes, por lo cual, es importante conocer dichas fuentes de motivación y, así fomentarlas para obtener un mejor rendimiento en su trabajo. Es así que, se considera Motivación Laboral cuando los objetivos personales y de la organización concuerdan provocando así un mejor rendimiento de sus empleados (Arias, 1989).

Por esto, los modelos de motivación que se utilizan en la actualidad deben de adaptarse a las situaciones presentes y combinarse entre sí para obtener una mejor productividad en el trabajo. Arias (1989) considera que la Productividad es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados, es decir resultados entre los

recursos empleados para la obtención de mejores resultados que se reflejen en el trabajo. Lo cual se puede utilizar como una medida del desempeño en ejecutivos y, en aquellos puestos en los cuales los resultados dependen del aprovechamiento idóneo de los recursos, ya que, no es una forma de que los trabajadores trabajen más, sino la forma de que laboren en conjunto y sean más eficientes.

Es así, que se pretende conocer la motivación presente en los docentes del I.T.S.TA que permita identificar los factores que dificultan el logro de las metas personales y en su desempeño como docentes considerando este término como un proceso sistemático y permanente que permite captar información con la finalidad, de contrastarlo con parámetros establecidos y, a partir de esta contrastación, emitir juicios de valor y proponer alternativas para mejorar su desempeño y, por tanto, incidir en la calidad del proceso educativo (Cosnet, 2005).

Se parte de esta información para la realización de una propuesta de mejoramiento en la Motivación Laboral actual de los Docentes, en la cual se incluirán todas aquellas actividades en las cuales los Docentes puedan participar activamente para el mejoramiento de su motivación personal y profesional con la finalidad de que desempeñen satisfactoriamente su trabajo y que ello se manifieste en el servicio que se brinda a los alumnos del I.T.S.TA.

Es importante señalar que desde la creación del tecnológico el 23 de octubre de 1995 a la fecha no se ha realizado ningún estudio de motivación dentro de la institución, lo cual se puede considerar relevante para ésta investigación, que se utilice como antecedente para la determinación de éste factor en las demás áreas que conforman al ITSTA.

Considerando lo anterior, el presente estudio surge de la inquietud de conocer la motivación de los Docentes pertenecientes al área de Ciencias Básicas del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, para lograr dicho propósito, se analizará el Desempeño de los Docentes con los alumnos de primer semestre de la carrera de

Ingeniería Industrial del período agosto 2005 a enero 2006, así como también la percepción del Jefe de Departamento de Ciencias Básicas con respecto a los docentes pertenecientes a dicho Departamento; complementándose dicha información con la Motivación propia de los Docentes; con la finalidad de que dicho estudio se pueda aplicar a las diferentes academias y así, los resultados obtenidos sirvan de base para la selección de programas de capacitación acordes con los intereses tanto profesionales como personales de los miembros de las diferentes academia que integran la plantilla Docente del ITSTA, logrando que puedan contribuir al cumplimiento y desarrollo de los objetivos de la propia institución.

## **1.5 Alcances y Limitaciones**

El alcance principal en ésta investigación es, conocer la motivación que presentan los docentes del Área de Ciencias Básicas del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, para así proponer un programa adecuado de motivación laboral, considerando como base el análisis de la influencia actual de este factor en el desempeño docente con los estudiantes de 1er. semestre del período agosto 2005 a enero 2006, del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.

Se pretende que este análisis pueda utilizarse como una referencia en la elaboración de planes de Capacitación por parte del Departamento de Recursos Humanos y, la Subdirección Académica, así como también por el Jefe de Departamento de Ciencias Básicas quien es el responsable directo de dichos Docentes.

Dentro de las limitaciones que se presentaron en esta investigación fueron la cantidad de personas que constituyen la Academia de Ciencias Básicas, ya que está conformada solo por siete docentes.

Considerando las siguientes Hipótesis:

### **Hipótesis de Investigación (Hi):**

El alto grado de motivación laboral en los docentes del área de Ciencias Básicas del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, genera un incremento en su desempeño docente.

### **Hipótesis Nula (Ho):**

Un alto grado de motivación laboral de los docentes del área de Ciencias Básicas Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, no incrementa su desempeño académico.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO CONCEPTUAL**

- 2.1 Motivación
- 2.2 Teorías de la Motivación
  - 2.2.1 Teoría de Maslow
  - 2.2.2 Teoría de Hezberg
  - 2.2.3 Teoría de Alderfer
  - 2.2.4 Teoría de las Necesidades de McClelland
  - 2.2.5 Teoría de Víctor Vroom
  - 2.2.6 Teoría de Skinner
  - 2.2.7 Teoría de Locker
- 2.3 Programas para la Motivación
- 2.4 Motivación Laboral
  - 2.4.1 Elementos que influyen en la Motivación Laboral
  - 2.4.2 Motivación de los profesionistas
- 2.5 Productividad
- 2.6 Evaluación del Desempeño
  - 2.6.1 Evaluación del Desempeño Docente
  - 2.6.2 Funciones de los Docentes
- 2.7 Educación Tecnológica Superior
- 2.8 Capacitación
  - 2.8.1 Concepto y Objetivos
- 2.9 Clima Organizacional



- 2.9.1 Concepto
- 2.9.2 Características
- 2.10 Calidad de Vida en el Trabajo

## **2.1 Motivación**

Hablar de motivación es, hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales (Arias Heredia, 2004).

Es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano (Chiavenato, 2001):

- *El comportamiento es causado.* Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos.

- *El comportamiento es motivado.* En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.
- *El comportamiento está orientado hacia objetivos.* En todo comportamiento existe un “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

De acuerdo a lo anterior y considerando, si las suposiciones son correctas, el comportamiento no es espontáneo, ni está exento de una finalidad: siempre habrá un objetivo implícito o visible que lo explique. No sin olvidar que el resultado puede variar indefinidamente, ya que depende de la forma en la cual se perciba el estímulo, de las necesidades y, del conocimiento que posee cada persona (Chiavenato, 2001).

## **2.2. Teorías de la Motivación**

Las teorías motivacionales surgieron en la década de 1950, se considera un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de motivación. Durante esa época se formularon teorías que, todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación de los empleados. Una de ellas es la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, que representan los cimientos sobre los que se erigen las teorías contemporáneas; así como también, se recurren a éstas teorías y a su terminología para explicar la motivación de los empleados, ya que atienden al contenido (naturaleza) de los elementos que pueden motivar a una persona. Tienen relación, por lo tanto, con el ser interior del individuo, así como con la determinación del comportamiento producto del estado interno de las necesidades de éste.

Así también existen otras teorías que se consideran contemporáneas ya que representan una explicación moderna de la motivación de los empleados, basándose en sus necesidades de estimación y, en la evaluación de ésta con el paso del tiempo, aplicando sistemáticamente incentivos que aumenten la motivación (Robbins, 2004; Davis Newstrom, 2000; Schein, 2004).

### **2.2.1 Teoría de Maslow**

Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos concientes de algunas necesidades pero, no de otras, esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de 1954 (Chiavenato, 2001; Arias Heredia, 2004).

Según Maslow, las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tenga en el comportamiento humano. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades más elementales y

recurrentes (*necesidades primarias*), en tanto que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (*necesidades secundarias*). Dicha escala está constituida de la siguiente forma (Arias, Heredia, 2004):

- Necesidades Primarias

- *Necesidades Fisiológicas*: Conocidas también como necesidades biológicas o básicas. Exigen una satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo, ya que se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. Cada individuo requiere de diferentes grados de satisfacción individual, no obstante que son comunes en todos, su principal característica es la premura.
- *Necesidades de Seguridad*: Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas son parcialmente satisfechas, enfocándose principalmente a la búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, a la búsqueda de un mundo ordenado y previsible. Son de gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconscientes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

- Necesidades Secundarias:

- *Necesidad de Estima*: Al hombre, le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado sino que, además, desea contar con cierto prestigio entre los integrantes de su grupo en una jerarquía.

- *Necesidad de Autorrealización*: El ser humano, por su vida en sociedad, requiere comunicarse con sus congéneres, verse hacia el exterior, expresar sus conocimientos y sus ideas; así mismo, requiere trascender, desea dejar huella por su paso por el mundo.

### **2.2.2 Teoría de Herzberg**

La teoría de los dos factores también conocida como *Teoría de motivación e higiene*, fue propuesta por Frederick Herzberg. Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia éste bien, puede determinar el éxito o el fracaso. Herzberg analizó lo que los individuos quieren en su trabajo deduciendo que la motivación depende de dos factores (Robbins, 2004):

- *Factores Higiénicos*: Se considera la perspectiva ambiental es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son: las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Estos factores poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico, ya que cuando son adecuados las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco satisfechas, simplemente evitan la insatisfacción de las personas (Robbins, 2004; Chiavenato, 2001).
- *Factores Motivacionales*: Se enfocan con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia. Aquí se incluyen los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que

constituyen un gran desafío y tienen bastante significación en el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción.

Hezberg, llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y, son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional y, no la satisfacción” (Chiavenato, 2001).

### **2.2.3 Teoría de Alderfer**

Clayton Alderfer, tomó como referencia la Teoría de Maslow, proponiendo en su teoría la existencia de tres grupos de necesidades básicas como son: existencia, relación y crecimiento, debido a esto su teoría es conocida como Teoría ERC.

En las necesidades de *Existencia* se enfocó a los requerimientos elementales, es decir, a las necesidades básicas de subsistencia. Las necesidades de *Relación*, comprenden el deseo que tenemos de mantener vínculos personales importantes. Estos deseos sociales y de estatus exigen, para satisfacerse, el trato de las demás personas. Las necesidades de *Crecimiento* constituye el anhelo interior que posee cada persona para superarse (Robbins, 2004).

Alderfer, señala la posibilidad de estar activos en dos ó mas necesidades de forma simultánea, ya que, no supone un ordenamiento inflexible que señale la satisfacción total de las necesidades inferiores antes de poder pasar a la siguiente necesidad; así también, si se reprime la gratificación de las necesidades superiores, se acentúa el deseo de satisfacer las inferiores, es decir, se presenta una dimensión de frustración y regresión, ya que al frustrarse una necesidad superior, se despierta, acentuando, el deseo del individuo de compensar una necesidad inferior (Robbins, 2004).

Es así que la teoría ERC se considera más congruente con las diferencias individuales que poseen las personas. Variables como la educación, antecedentes familiares y ambiente cultural, pueden modificar la importancia o el impulso de las necesidades de los individuos (Robbins, 2004).

#### **2.2.4 Teoría de las necesidades de McClelland**

McClelland enfoca su teoría básicamente en tres necesidades (Robbins, 2004):

- *Necesidades de Logro (nLog)*: Algunas personas tienen un impulso irresistible de triunfar, luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho anteriormente, tienen el impulso de sobresalir, de tener realizaciones sobre un conjunto de normas, y de la lucha por alcanzar el éxito.
- *Necesidad de Poder (nPod)*: Es la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no la habrían hecho de otro modo, es decir el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás; prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición y, están más interesados en el prestigio y en ganar la influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz.
- *Necesidad de Afiliación (nAfi)*: Las personas con grandes deseos de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca, ya que impera el deseo de tener relaciones amistosas y cercanas.



### **2.2.5 Teoría de Víctor Vroom**

La Teoría de las Expectativas propuesta por Víctor Vroom, se considera una de las explicaciones de la motivación más aceptadas de la actualidad. Afirma que la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa, que proporcione cierto resultado que el individuo encuentra atractivo. En términos más prácticos, ésta teoría asegura que un empleado se sentirá motivado para hacer un gran esfuerzo si cree que con esto tendrá una buena evaluación de desempeño que le de recompensas de la organización que satisfagan sus metas personales. Para su explicación propone tres tipos de relaciones (Robbins, 2004):

- *Relación de esfuerzo y desempeño*: Probabilidad percibida de que ejercer cierto esfuerzo llevará al desempeño.
- *Relación de Desempeño Recompensa*: Grado en el que el individuo cree que desenvolverse a cierto nivel le traerá el resultado deseado.
- *Relación de recompensa y metas personales*: Grado en el que las recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales del individuo, así como el atractivo que tengan para él.

La clave de esta teoría está en comprender las metas de los individuos y el vínculo entre esfuerzos y desempeño, desempeño y recompensa y, recompensa y satisfacción de la metas individuales (Robbins, 2004).

### **2.2.6 Teoría de Skinner**

La teoría de Reforzamiento propuesta por B. F. Skinner, presenta una postura conductista en la que asevera que el reforzamiento condiciona el comportamiento, es decir, la conducta es causada por el ambiente, en esta teoría se ignora los sentimientos, actitudes, esperanzas, es decir todo lo que se refiere al comportamiento

interior del individuo y se concentra únicamente en lo que le sucede a una persona cuando realiza una actividad; así, el comportamiento es el producto de los estímulos que se reciben del mundo exterior y, se puede predecir con exactitud las acciones de los individuos, ya que, depende de los reforzadores y, cualquier consecuencia viene acompañada de una respuesta, aumenta la probabilidad de que se repita la conducta (Robbins, 2004).

Los reforzadores pueden ser positivos y, consisten en las recompensas que se dan por la actividad realizada que provocan cambios en el comportamiento, generalmente, en el sentido deseado; ya que no solo forma el comportamiento, sino que además enseña (Robbins, 2004).

Así, los refuerzos negativos están constituidos por las amenazas de sanciones, que en general producen un cambio en el comportamiento pero en forma impredecible e indeseable. El castigo como consecuencia de una conducta indebida no implica la supresión de hacer mal las cosas, ni tampoco asegura que la persona esté dispuesta a comportarse de una forma determinada (Robbins, 2004).

### **2.2.7 Teoría de Locker**

La Teoría del establecimiento de metas ideada por Edwin Locke (Schultz; 1991), a finales de la década de 1960, se relaciona claramente con el mundo del trabajo. Según Locker propuso que las intenciones de trabajar por una meta son un motivador importante, es decir, la motivación primaria en el trabajo puede definirse a partir del deseo de lograr una meta determinada, ya que, las metas indican a los empleados lo que se tienen que hacer y cuánto esfuerzo hay que invertir, así, las metas específicas aumentan el desempeño; y las metas difíciles, cuando se aceptan, producen un desempeño mayor que las fáciles manteniendo constantes factores como la capacidad y la aceptación de las metas; ya sea participando en la fijación de metas propias de forma individual o en conjunto.

Las personas se desenvuelven mejor cuando se les da retroalimentación sobre el avance hacia las metas, como una guía de comportamiento; sin embargo la retroalimentación personal, aquella en la cual el empleado vigila su propio progreso, siendo éste motivador aún más poderoso que la retroalimentación de origen externo (Robbins, 2004; Schultz; 1991).

Considerando las diferentes teorías y siendo la Teoría de las Necesidades de Maslow una de las precursoras y parte de los cimientos sobre los que se erigen las teorías contemporáneas; se recurre a ésta teoría y a su terminología para explicar la motivación de los empleados, ya que atienden al contenido (naturaleza) de los elementos que pueden motivar a una persona desde la división de las necesidades representada en su pirámide, motivo por el cual se consideró tomar como base para la determinación de la Motivación Laboral en la presente investigación.

### **2.3 Programas para la Motivación**

Existe una gran diversidad de medios para motivar a los trabajadores, dejando bien claro que no todos los tipos de motivación funcionan para todos los empleados, influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad, las metas individuales, etc. Es debido a esto que solo se hará mención de algunos métodos que se pueden utilizar para lograr la motivación de los empleados (Chiavenato, 2001):

- Administración por Objetivos (APO)

Se basa en la fijación de metas de forma participativa, que sean tangibles, verificables y medibles. Lo atractivo de esta teoría radica principalmente en convertir los objetivos generales de la organización en objetivos específicos para las unidades organizacionales y los miembros individuales (Chiavenato, 2001).

Existen cuatro ingredientes comunes en los programas de APO: Especificidad de metas, toma participativa de decisiones, plazo explícito y retroalimentación sobre el desempeño (Chiavenato, 2001).

- Programas de Reconocimiento a los Empleados:

Se basan principalmente en la atención centrada al personal, donde queda de manifiesto el interés, aprobación y el aprecio por un trabajo bien hecho. Es así que el reconocimiento por el trabajo y el enfoque hacia el personal son el objeto principal, lo cual conduce a una repetición de dicha actividad. En el mundo laboral la mayoría de las empresas cuentan con programas de reconocimiento para premiar y motivar a sus empleados para acentuar el desempeño laboral más que el criterio antiguo de cumplir 20 años de servicio como antes lo consideraban los empleados. En la actualidad existe una gran variedad de formas que utilizan las empresas para lograr éste objetivo que van desde reconocimientos personales, llamadas telefónicas, mensajes escritos o estructurados programas de reconocimiento; siendo uno de los más conocidos y

utilizados el sistema de sugerencias en el cual los empleados aportan ideas que contribuyan a una mejora o a una reducción de costos dentro del proceso, lo cual los lleva a ganar pequeñas recompensas en efectivo (Robbins, 2004).

- Programa de Participación de los Empleados:

Se define como un proceso participativo que aprovecha toda la capacidad de los empleados y que está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización. Lo cual provoca que los empleados se involucren en el proceso en el cual participan mediante la toma de decisiones, fomentando así, una mayor autonomía y control sobre su vida laboral, logrando así una mayor motivación y compromiso con la organización de la cual forma parte, siendo más productivos y sintiéndose más satisfechos con su trabajo. Algunas formas en las cuales podemos lograr la participación de los empleados son mediante (Robbins, 2004):

1. Administración Participativa

Se caracteriza por la toma conjunta de decisiones, en donde los subordinados comparten una medida significativa del poder de decidir interactuando con sus superiores inmediatos.

2. Participación Representativa

Este modelo se aplica en la mayoría de los países de Europa Occidental, en donde cuentan con leyes que les exigen a las Compañías practicarla. Se caracteriza porque los trabajadores son representados por un grupo pequeño de empleados que constituye así una participación representativa, logrando así una redistribución del poder dentro de la organización de tal forma que los trabajadores estén en igualdad con los intereses de la dirección y los accionistas. Se puede lograr mediante Consejos Laborales que son un grupo de empleados nominados o electos a los que la administración debe consultar cuando toma decisiones que atañen al personal; y

mediante Consejos de Representantes en donde algunos empleados tienen un lugar en el Consejo Directivo y representan los intereses de los trabajadores.

### 3. Círculos de Calidad

Están integrados por un grupo de empleados y supervisores que comparten una responsabilidad, que se reúnen regularmente para analizar problemas de calidad e investigar las causas, así como recomendar soluciones y emprender acciones correctivas.

- Programa de Pago variable

Los planes a destajo, incentivos salariales, participación de utilidades, bonos y utilidades comparativas son formas de Programas de Compensación Flexible, como también se les llama. Se caracterizan porque no se considera el tiempo o la antigüedad para que se realice el pago, es decir, una parte del sueldo se realiza en base a una medida individual u organizacional del desempeño; no es una renta ni una garantía de que año con año se realice el mismo pago, éste puede variar en base al desempeño individual o grupal. Los cuatro programas de pagos variables más utilizados son (Robbins, 2004):

#### 1. Planes de Pago a Destajos:

Son una forma de pago de una suma fija por cada unidad de producción terminada.

#### 2. Planes de Participación de Utilidades:

Son programas de toda la organización que distribuyen las compensaciones de acuerdo con una fórmula establecida que gira en torno a las ganancias de la compañía.

### 3. Ganancias Compartidas:

Se considera el programa de pago variable más utilizado y es un plan de incentivos en el que las mejoras en la productividad del grupo determinan la cantidad total de dinero que será asignada.

En la actualidad se considera que el pago por desempeño tiene aproximadamente unos 15 años a la práctica, motivo por el cual se ha iniciado un rediseño de los sistemas de compensaciones para motivar a los empleados, ésta corriente también abarca a las Instituciones Educativas donde los docentes reciben incentivos por el desempeño que presentan sus grupos, así como también por su propio desempeño, donde los directivos tratan de forjar una sólida ética de grupo, al vincular las recompensas con el desempeño de equipo, despertando así el interés en realizar bien su trabajo y brindar a sus alumnos un mejor servicio.

## **2.4. Motivación Laboral**

Se sabe que la gente trabaja por diversas razones; lo que es importante para uno, quizás no tenga importancia para otro. La motivación es algo personal, es así que se debe conocer a los empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego o algo aún más profundo.

Los factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás.

Se podría decir entonces, que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional.

### **2.4.1. Elementos que influyen en la Motivación Laboral:**

- Ambiente Laboral:

Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los rodea, éste debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que



no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad.

- Comunicación:

Las personas no viven aisladas ni son autosuficientes, pues se relacionan con otras personas, con sus ambientes mediante la comunicación (Chiavenato, 2001). La comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes.

Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto la comunicación, es determinante en la dirección y el futuro de la organización (Koontz, et Al., 1996).

La comunicación cumple cuatro funciones importantes en una organización como (Robbins, 2004):

La comunicación sirve para *controlar* de varias maneras la conducta de los miembros, ya que, la organización cuenta con jerarquías de autoridad y lineamientos formales que se requiere que los empleados sigan.

La comunicación fomenta la *motivación* al aclarar a los empleados lo que hay que hacer, qué tan bien lo están haciendo y, qué puede hacerse para mejorar el desempeño, si no es el óptimo.

La comunicación como un medio de *expresión emocional*, para muchos empleados, su grupo de trabajo constituye su fuente principal de trato social, ya que, la comunicación que se tiene dentro del grupo es el medio por el cual manifiestan sus frustraciones y sentimientos de satisfacción de sus necesidades sociales.

Por último la comunicación de *información*, es la que facilita la toma de decisiones, ya que ofrece a los individuos y grupos información necesaria para la toma de decisiones al transmitir datos para identificar y evaluar opciones alternativas.

Con respecto a los canales o medios utilizados para informar, debe señalarse la existencia de una gama extensa. Pueden ser un medio directo, cuando se produce el contacto interpersonal. Sin embargo, aún dentro de este contexto puede señalarse variantes como el teléfono, intercomunicadores, monitores, televisión y otros adelantos tecnológicos. Los documentos escritos son, naturalmente, importantes en este proceso.

- Cultura Organizacional:

La Cultura Organizacional representa, un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores y conductas compartidas por los integrantes de una organización (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1998).

Es así que se considera un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras, es un conjunto de características básicas que valora la organización como son (Robbins, 2004):

*Innovación y correr riesgos.* Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.

*Minuciosidad.* Grado que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.

*Orientación a los resultados.* Grado en el que los directivos se centran en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos.

*Orientación a las personas.* Grado en que las decisiones de los directivos toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización.

*Orientación a los equipos.* Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente.

*Agresividad.* Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas.

*Estabilidad.* Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer.

Todas estas características constituyen la base de los sentimientos de comprensión comparativa que tienen los miembros en cuanto a la organización, de cómo se hacen las cosas y, de cómo se supone que deben comportarse, es decir, la manera en la cual los empleados perciben sus características.

- Incentivos:

La interacción entre las personas y la organización pueden explicarse mediante el intercambio de incentivos, debido a que, la organización es un sistema cooperativo racional y, los individuos cooperan siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos.

Así los incentivos (alicientes), recompensas o estímulos, son “pagos” hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.) A cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro: lo que es útil para uno puede ser inútil para otro (Chiavenato, 2001).

Los incentivos son utilizados, para demostrar que el personal es tomado en cuenta, ya que es más productivo para la organización retribuir al empleado porque de

esta manera rinde mucho más, es importante señalar que la aplicación adecuada de un programa de incentivos se refleja en el equilibrio de la organización, debido a que las personas y las organizaciones se buscan y se seleccionan de manera recíproca; así, las personas encuentran las organizaciones más adecuadas a sus necesidades y a sus objetivos, y las organizaciones encuentran a las personas más adecuadas a sus expectativas. Se busca también, el acomodamiento y ajuste recíproco entre los individuos y la organización; así como también al desarrollo de sus carreras dentro de la organización, utilizándose de forma recíproca para alcanzar sus objetivos personales y organizacionales (Chiavenato, 2001).

- La Satisfacción en el Trabajo:

Se puede decir que, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, una actitud no una conducta, ya que, así también, es la expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Es por esto, que la eliminación de fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones laborales.

En la satisfacción del trabajo de las personas es importante considerar cuatro factores (Robbins, 2004):

*Trabajo mentalmente estimulante.* Las personas prefieren trabajos en los que se les de la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, promoviendo un estímulo intelectual.

*Remuneraciones equitativas.* Las personas quieren esquemas de pagos y ascenso que les parezcan justos, claros y que respondan a sus expectativas, ya que, cuando se percibe que el salario es equitativo y que se basa en la exigencias del trabajo, las capacidades del individuo, así como también en los criterios salariales de la

localidad, se sienten satisfechos, de igual forma se requiere de un sistema de ascensos equitativos, que provoque oportunidades de ascenso y crecimiento personal, lo que lleva a mayores responsabilidades y, una mejor posición.

*Condiciones laborales de apoyo.* Los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por la comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo.

*Compañeros que los respalden.* Las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o realizaciones materiales, ya que también satisface la necesidad de contacto social.

#### **2.4.2. Motivación de Profesionistas**

Actualmente la gran mayoría de los empleados de cualquier empresa, son profesionistas, personas capaces en muchos ámbitos laborales, que cuentan con títulos universitarios. Estos profesionistas obtienen mucha satisfacción intrínseca de su trabajo y, por lo general, están bien remunerados, considerando también que cada profesionista cuenta con sus propios intereses y a largo plazo, con sus especialidades, lo cual los hace diferentes (Robbins, 2004).

Para lograr la motivación de éste sector, las empresas, han optado por asignarles continuamente proyectos de trabajos, donde gocen de autonomía para seguir sus propios intereses, para desarrollar su intelecto y que les parezcan redituables, llevándolos así a, enfrentar problemas y proponer soluciones viables. Así también se debe considerar las recompensas oportunas de educación: capacitación, conferencias, talleres, con las que se actualicen en sus áreas profesionales. Tomando en cuenta que, uno de los principales estímulos de éstos empleados se basa en el trabajo en sí, como un interés fundamental en su vida, aunado al reconocimiento de su equipo de trabajo y al de sus superiores.

## **2.5. Productividad**

Todas las organizaciones buscan la obtención de importantes resultados. Una de las metas principales de muchas de ellas es ser las más productivas. Es así que la Productividad se define como el índice que se deriva de la comparación de unidades de producción y unidades de insumos o generar la misma cantidad de productos con menos insumos. La idea de productividad no implica necesariamente producir más, sino una medida del grado de eficiencia de los procesos. Es así que la productividad suele medirse en términos insumos y productos económicos, pero también los productos e insumos humanos y sociales son importantes. El aumento de la satisfacción laboral (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1998).

En términos generales la **Productividad** se considera la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados, es decir resultados entre los recursos empleados (Arias, 1989).

La **Productividad** puede emplearse como una medida del desempeño para ejecutivos y, en aquellos puestos en los cuales los resultados dependen del aprovechamiento idóneo de los recursos, ya que no es una forma de que los trabajadores trabajen más, sino a laborar juntos y ser más eficientes

“**Productividad** es la cualidad o condición de ser productivos. Es un concepto que guía la administración de un sistema de producción y mide su éxito. Es la cualidad que nos indica que tan bien se está utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía” (Riggs, 2002; p. 608).

Es así que una organización es productiva si consigue sus metas y, al hacerlo, transforma sus insumos en productos. De esta manera, la productividad abarca una preocupación por la eficacia y la eficiencia.

## **2.6. Evaluación del Desempeño**

En las organizaciones, la evaluación del desempeño, cumple varios fines. Es así que, la administración evalúa para tomar decisiones generales de recursos humanos, que ayuden en los ascensos, transferencias y despidos. Para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalando las habilidades y facultades de los empleados que son inadecuadas pero que, pueden modificarse aplicando programas adecuados (Robbins, 2004).

La Evaluación del Desempeño sirve también como un criterio de validación en programas de selección y desarrollo, identificando los empleados recién contratados que pudieran presentar un mal desempeño. Determinando así de forma conjunta la eficacia de los programas de capacitación (Robbins, 2004).

La Evaluación del Desempeño cumple el propósito de retroalimentar a los empleados su función ante la propia empresa. Así como también en la mayoría de los casos es el soporte para la distribución de recompensas para los empleados (Robbins, 2004).

### **2.6.1. Evaluación del Desempeño Docente:**

Evaluación al Desempeño Docente se considera un proceso sistemático y permanente que permite captar información sobre el desempeño de los docentes, para contrastarlo con los parámetros establecidos y, a partir de esta contrastación, emitir juicios de valor y proponer alternativas para mejorar su desempeño y, por tanto, incidir en la calidad del proceso educativo (Cosnet, 2005).

Uno de los actores principales en el proceso educativo es sin lugar a dudas el profesor, que conjuntamente con el estudiante concretan este proceso, por esta razón el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (CoSNET) en coordinación con la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT), la Dirección General de

Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), la Dirección General de Ciencia y Tecnología del Mar (DGE CyTM), el Centro de Enseñanza Técnica Industrial de Guadalajara (CETI) y la Dirección General de Institutos Tecnológicos Descentralizados (DITD) construyen los instrumentos adecuados para realizar la evaluación del desempeño de los profesores, que tiene como propósito proporcionar a las diferentes instancias del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET), información y juicios de valor, que permitan tomar las decisiones para un mejor ejercicio de los profesores (SEP/COSNET, 2005) .

Dicha evaluación se realiza considerando la Ley General de Educación mediante el artículo 29, el cual plantea que la evaluación deberá ser “sistemática y permanente”. Sus resultados serán tomados como base para que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, adopten las medidas procedentes.” Con la finalidad de fomentar la superación académica constante de los profesores y el reforzamiento de las capacidades de generación, aplicación y transmisión del conocimiento

El papel del profesor, dentro del proceso de aprendizaje de los estudiantes, es de gran relevancia, ya que al cambiar su papel de mero expositor e informador de conocimientos a promotor de situaciones en las que el estudiante se enfrente con problemas de su entorno social, ayudará a estos últimos a desarrollar sus capacidades cognitivas.

Por medio de la evaluación de los profesores, se puede determinar su calidad, detectar las áreas de oportunidad de mejora en su desempeño docente o sus aciertos y, proporcionar elementos para planear acciones que contribuyan a la excelencia de la actividad y desempeño de los mismos. De esta forma, la evaluación de los profesores debe ser objetiva, oportuna y transparente para facilitar respuestas ágiles al sistema educativo y así asegurar que los propósitos y fines de la educación correspondan a las necesidades que plantea el desarrollo del país.



## **2.6.2 Funciones de los Docentes**

De acuerdo al Manual de Funciones del I.T.S.TA (2005), los docentes deben contar con título de Licenciatura preferentemente, así también, con grado de maestría en algunos de los programas de estudio que lo requieran; tener un año de labor docente y dos años de experiencia profesional en su especialidad; contar con conocimientos previos de didáctica, manejo de la tecnología acorde con la especialidad del departamento, conocimientos de psicología educativa, sociología de la educación y metodología del conocimiento.

Los Docentes deben de identificarse con aspectos personales como su iniciativa, dinamismo, madurez de criterio, capacidad para dirigir y controlar grupos, sentido de responsabilidad, espíritu de apoyo y colaboración. Considerando lo anterior el propósito de un Docente es, impartir las materias que se le asignen afines a su formación, cumpliendo con los programas de estudio establecidos para cada una de las asignaturas a su cargo.

Las Funciones Específicas de los Docentes son principalmente (Manual de Funciones del I.T.S.TA., 2005):

- Impartir clases en aulas o laboratorios.
- Diseñar programas de estudio, apuntes, resultados de prácticas de laboratorio, materiales y prototipos didácticos, instrumentos, aparatos o equipos de laboratorio.
- Revisar programas de estudio, apuntes, resultados de prácticas de laboratorio, trabajos de estudiantes, exámenes, tesis.
- Elaborar ensayos, artículos, apuntes, exámenes.
- Elaborar temas de tesis.

- Proponer proyectos de residencias profesionales.
- Dirigir y asesorar prácticas de laboratorio, proyectos escolares de alumnos, visitas a empresas, proyectos especiales, proyectos de residencias profesionales y tesis profesional.
- Participar en conferencias, simposiums, congresos y seminarios.
- Diseñar e impartir cursos extracurriculares.
- Diseñar e impartir cursos especiales de titulación.
- Participar en proyectos de docencia, investigación y vinculación.
- Evaluar a los alumnos y al sector productivo en proyectos industriales.
- Participar en exámenes profesionales.
- Participar en las reuniones de academia.
- Participar en los programas de formación docente y actualización profesional.
- Participar en programas de estadías técnicas.
- Elaborar y entregar documento oficiales a su jefe inmediato.
- Proponer estrategias que ayuden a fortalecer el progreso de enseñanza-aprendizaje.
- Cumplir con la normatividad interna del Instituto.

- Realizar actividades que la autoridad superior indique y aquellas inherentes al puesto.

En la actualidad la percepción de la evaluación ha cambiado, no solo en el ámbito industrial sino también en el ámbito de la Educación, ya que ahora constituye el medio mediante el cual se puede medir la eficacia del trabajo que se realiza, lo cual se vincula directamente con a los ascensos, aumentos de sueldo, así como también a la propia continuidad del propio empleo. Debido a esto los docentes deben conocer perfectamente sus funciones para realizarlas e involucrarse en actividades que contribuyan tanto a su crecimiento personal como profesional, considerando la evaluación como el punto decisivo que brinda la oportunidad de crecer.

## **2.7. Educación Tecnológica Superior**

La Educación Superior Tecnológica tiene como finalidad, “formar los cuadros de profesionales que demanda el país para sostener su planta productiva, así como para impulsar y desarrollar los modelos de aplicación relativos a las ingenierías y tecnologías en las áreas agropecuaria, industrial y de servicios” (S.E.I.T., 2001, p. 18).

La Dirección General de Institutos Tecnológicos, busca que sus alumnos sean “recursos humanos de alta calificación para el sector productivo, así como profesionales que contribuyan al desarrollo integral educativo, a la investigación y al avance tecnológico del país” (S.E.I.T., 2001, p. 83).

Por su parte, la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria tiene como objetivo, “formar recursos humanos que requiere el país en el sector de la producción de alimentos, tanto en las actividades extractivas (primarias), como en las de transformación (secundarias)” (S.E.I.T., 2001, p. 71).

En lo que respecta a la Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar, se busca “formar personal de los niveles medio superior, superior y posgrado, que el desarrollo del país requiere en el sector marítimo y pesquero” (S.E.I.T., 2001, p. 61).

El Centro de Enseñanza Técnica Industrial de Guadalajara, tiene como objetivos fundamentales, “crear cuadros altamente calificados en el tipo medio superior y superior, así como el de realizar investigación básica y aplicada de carácter técnico, científico y tecnológico, generar servicios de extensión institucional hacia la comunidad y proporcionar servicios de apoyo al sector productivo” (S.E.I.T., 2001, p. 55).

Y, por último, la Dirección de Institutos Tecnológicos Descentralizados busca “formar profesionales, profesores e investigadores aptos para aplicar y generar conocimientos, solucionar creativamente los problemas con un sentido innovador en la

incorporación de los avances científicos y tecnológicos, de los requerimientos del desarrollo económico y social de sus respectivas regiones, sus estados y el país.” (S.E.I.T., 2001, p. 100).

Es así que la Educación Tecnológica en el País busca crear profesionales capaces de impulsar y desarrollar tanto el sector productivo, así como también el desarrollo integral educativo, fomentando la investigación y al avance tecnológico, motivo por el cual debe contar con el personal apto para lograr dicho objetivo, capaz de ser agentes motivacionales que ayuden a los alumnos a desarrollar sus capacidades y obtener un mejor beneficio.

## **2.8 Capacitación**

Día a día las empresas verifican que, los recursos humanos son el activo más importante y la base cierta de la ventaja competitiva en un plan de desarrollo estratégico, lo que significa que, existe mayor inversión en la capacitación.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización debido a que, auxilia a todos los miembros a desempeñar su trabajo actual, y así, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral auxiliando en el desarrollo de las persona para cumplir futuras responsabilidades, donde las empresa exigen un compromiso especial de su recurso humano, siendo ésta la identificación del ser humano con la empresa la única base que hará posible el cambio permanente para evitar el avance de la competencia.

### **2.8.1. Concepto y Objetivo**

La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo, en tanto que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. La educación profesional, institucionalizada o no, busca preparar y, formar para el ejercicio de una profesión en un determinado mercado de trabajo.

Los objetivos son amplios y mediatos, es decir, a largo plazo, buscando cualificar al hombre para una futura profesión. Puede darse en las escuelas y, también, dentro de las propias empresas.

Los principales objetivos de la capacitación son (Robbins, 2004):

- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.

- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada.
- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambios de comportamiento (Robbins, 2004).

- **Transmisión de informaciones:** El elemento esencial en muchos programas de capacitación es el contenido: distribuir informaciones entre los entrenados como un cuerpo de conocimientos. A menudo, las informaciones son genéricas, referentes al trabajo: informaciones acerca de la empresa, sus productos, sus servicios, su organización, su política, sus reglamentos, etc. puede cobijar también la transmisión de nuevos conocimientos.
- **Desarrollo de Habilidades:** Son aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras: se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.
- **Desarrollo o Modificación de Actitudes:** por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los trabajadores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas. También puede involucrar e implicar la adquisición de nuevos hábitos y

actitudes, ante todo, relacionados con los clientes o usuarios (como es el caso del entrenamiento de los vendedores, de los promotores, etc.) o técnicas de ventas.

- **Desarrollo de Conceptos:** la capacitación puede estar conducida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios

Es así que la importancia de la capacitación radica en presentar un modelo que capte la atención de los involucrados, que sea un agente de motivación, un modelo de enseñanza para lograr la asimilación de lo aprendido con la finalidad de aplicarlo después, desarrollando nuevas conductas para lograr recompensas de los logros obtenidos, para de ésta manera ser más competitivo en su área laboral, brindando nuevas oportunidades a los empleados.



## **2.9. Clima Organizacional**

Hablar de Clima Organizacional, es, hablar de todas las propiedades motivacionales que influyen en las personas y que constituyen el ambiente organizacional. Se considera un clima organizacional alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; es bajo y desfavorable en situaciones que provocan la frustración de las necesidades. Es así, que el clima organizacional influye en el estado de motivación de las personas y es influenciado por éste; presentándose una retroalimentación recíproca entre el estado de motivación de las personas y el clima organizacional (Chiavenato, 2001).

### **2.9.1. Concepto**

El concepto de Clima organizacional refleja la influencia ambiental en la motivación de las personas, debido a esto, puede describirse como, la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento.

Del concepto *motivación* –en el nivel individual- surge el concepto –clima organizacional- en el nivel de la organización. Las personas se encuentran en un proceso continuo de adaptación a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. Tal adaptación comprende tanto las necesidades primarias como las secundarias descritas por Maslow; en las necesidades secundarias encontramos las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización, éstas dependen mucho de otras personas, en especial de las que ocupan posiciones de autoridad. Es importante comprender la facilidad de adaptación de las personas que puede variar de una persona a otra y, de un momento a otro, incluso cuando se trate de la misma persona para el cumplimiento de sus necesidades (Chiavenato, 2001).

### **2.9.2. Características**

El Clima Organizacional está estrechamente ligado con la motivación de todos los miembros de la organización. Si la motivación de éstos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes. Por otro lado cuando la motivación de los miembros es baja, se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión que puede llegar hasta en una inconformidad, agresividad e insubordinación; dichos estados pueden ser por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a ser bajo (Chiavenato, 2001).

El Clima Organizacional es un factor de gran importancia que influye en el Desempeño de los empleados, aunado a la motivación individual que se tenga, ya que permite establecer relaciones satisfactorias tanto con los compañeros y sus superiores, lo cual evita estados de depresión, desinterés, apatía y descontento. Siendo así, que un Clima Organizacional adecuado promueve la satisfacción de necesidades personales y la elevación de la moral de los involucrados. Debido a lo anterior se considera que un factor importante en esta investigación es el Clima Organizacional dentro del I.T.S.TA y la forma en la cual influye en el desempeño de los docentes y en el ámbito personal y profesional.

## **2.10. Calidad de Vida en el Trabajo**

“Es el grado en que las personas valúan las relaciones y muestran sensibilidad e interés por el bienestar propio y, de los demás” (Robbins, 2004, p. 68).

Es así, que este término, se refiere a la favorabilidad o desfavorabilidad que los individuos tienen en torno a la totalidad de su trabajo (Davis, Keith; Newstrom, John W., 2000).

Muchas organizaciones aplican programas con el fin de desarrollar actividades laborales y condiciones de trabajo de excelencia tanto para los individuos como para la solidez económica de la propia organización. En la actualidad se diseñan programas que ofrezcan a los trabajadores mayores retos, tareas más complejas, más oportunidades reutilizar sus ideas, persiguiendo así, el empleo de sus mejores habilidades, creando un entorno laboral que los motive a perfeccionarlas, logrando un entorno laboral más humanitario; considerando siempre que, el recurso humano se debe desarrollar, no simplemente utilizarlo, con el fin de que los trabajadores satisfagan tanto sus necesidades de mayor orden como las básicas (Davis, Keith; Newstrom, John W., 2000).

Es así que, las empresas deben proporcionar a sus empleados condiciones de infraestructura adecuadas para la realización de sus actividades, tomando en cuenta que, sus empleados no deben estar sometidos a excesiva tensión, ni mucho menos degradar o dañar su sentido humano. Las actividades diseñadas para cada trabajador no deben amenazar ni poner en riesgo la integridad física y moral de sus empleados, así también, los trabajadores deben desempeñar aunado a sus actividades laborales todos los roles personales que deseen, pues el trabajo debe contribuir al avance tanto individual como el de la sociedad en general.

**CAPÍTULO 3**  
**TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS**

- 3.1 Marco Contextual
- 3.2 Tipo de Investigación
- 3.3 Población y Muestra
- 3.4 Hipótesis y Variables
- 3.5 Instrumento de Medición
- 3.6 Técnica de Recolección de Datos
- 3.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos

### **3.1 Marco Contextual**

El Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca inicia operaciones el 23 de Octubre de 1995, en la ciudad de la cual lleva su nombre, ofertando dos carreras: Ingeniería en Agronomía e Ingeniería Electrónica, con una población de 145 alumnos egresados de instituciones educativas de nivel medio superior de la zona de influencia. Iniciando actividades en las instalaciones del CBTIS No. 71 así como también, en la Escuela Secundaria Técnica No. 65, contando en ese momento con una plantilla de 8 docentes y 5 administrativos. El 11 de Diciembre de 1997, el Gobierno del Estado y la Secretaría de Educación Pública, firman el convenio de coordinación para la creación, operación y apoyo financiero. En Enero de 1998 es terminado un edificio Tipo III, iniciando con la creación de las instalaciones que alberga a la comunidad estudiantil tecnológica y se inicia la Carrera de Ingeniería Industrial (I.T.S.TA, 2005).

El decreto de creación es publicado en la Gaceta Oficial el 21 de agosto de 1999, en donde se establece que el Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, se crea como un Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. El 8 de Febrero de 2001, se instaura la Honorable Junta Directiva como máximo órgano de gobierno. En el año 2002, se inicia una nueva carrera, *Ingeniería en Sistemas Computacionales* y es terminado un Centro de Cómputo y; en Febrero de 2004 es entregada la obra de un Laboratorio de Electrónica de dos niveles en su primera etapa (I.T.S.TA, 2005).

En la actualidad se oferta un total de 4 carreras en la modalidad de escolarizadas. Con la finalidad de ampliar la cobertura de las carreras del I.T.S.TA en la zona de influencia, para el periodo agosto del 2005- enero 2006 se implementó el sistema semiescolarizado, impartiendo clases los sábados, dicha modalidad está destinada a todas aquellas personas que trabajan y que desean superarse. Es así que se cuenta con una matrícula total de 1265 alumnos. En este Instituto se han formado 7 generaciones de Ingenieros en Agronomía y Electrónica, 4 generaciones de Ingenieros Industriales, 2 generaciones de Ingenieros en Sistemas Computacionales, que han puesto en práctica los conocimientos adquiridos en el Instituto coadyuvando al desarrollo del entorno en el cual participan (I.T.S.TA, 2005).

A la fecha se considera que el I.T.S.TA se encuentra en un proceso continuo de mejoramiento académico, además, se ha obtenido de manera oficial la certificación bajo la norma ISO 9001:2000 con el objetivo de que nuestros egresados sean considerados profesionista de calidad con la preparación necesaria para enfrentar el mundo laboral (I.T.S.TA, 2005).

- Filosofía Institucional:

En congruencia con la convicción de que el conocimiento se construye colectivamente, de que la interacción con los demás favorece la perspectiva de desarrollo, la eficacia educativa, la formación en los alumnos, la comunidad y, la organización; el Instituto promueve el desarrollo de toda la comunidad tecnológica, propiciando su relación con los demás y, con su entorno (I.T.S.TA, 2005).

La filosofía de nuestro Instituto está fincada en los valores de compromiso con la formación integral de la persona, desarrollando conocimientos, cultura y sus capacidades físicas. El desarrollo de métodos de aprendizaje significativo, enfocados a

la solución de problemas en el aula, talleres y laboratorios dentro del ámbito escolar, así como dentro del entorno productivo y de servicios (I.T.S.TA, 2005).

La responsabilidad en el trabajo como fuente de la dignidad y el crecimiento humano. El trabajo en equipo como la única manera de potenciar la capacidad creativa. El desarrollo de la conciencia social, expresada en la tarea de la participación democrática para la solución de los problemas de la comunidad. Subrayar el carácter de la cultura como elemento sustancial de la Soberanía Nacional, fincada en el respeto a la diversidad cultural y étnica. La persona como ser social libre, comprometida a la elevación de la calidad de la vida humana y el respeto por los ecosistemas que nos circundan (I.T.S.TA, 2005).

- **Misión:**

Brindar un servicio educativo con calidad y equidad a todos los sectores sociales; formando profesionales capaces de desarrollar investigación científica y tecnológica, que se traduzca en aportaciones concretas para el mejoramiento y, la eficacia del sector productivo y de servicios, aplicando planes, programas de estudio pertinentes a las necesidades del entorno, con una vinculación continua promoviendo así, la cultura regional y nacional, a través, de un recurso humano altamente calificado (I.T.S.TA, 2005).

- **Visión:**

Ser la mejor oferta educativa de nivel superior en la Huasteca, con actitud innovadora, vanguardista y generadora de tecnología, apoyada en un recurso humano institucionalista, comprometido con una cultura de mejora continua. Proyectándose a nivel nacional e internacional como una institución líder en la formación integral, profesional y humana, con valores de honestidad, lealtad y equidad, con mística de trabajo, productividad y creatividad, capaces de responder a los retos inmersos en el proceso de globalización (I.T.S.TA, 2005).



### **3.2. Tipo de Investigación**

La investigación es a través de un Diseño No Experimental debido a que, se realiza sin manipular deliberadamente las variables como la motivación laboral y el desempeño docente, en el cual, se observan dichos fenómenos, de forma tal como suceden en su contexto real, para después analizarlos.

El tipo de investigación se apega a un estudio correlacional causal asociando dos variables mediante un diseño transversa, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento, ya que se pretende determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad medidas una sola vez, a través el desempeño docente y su influencia en los alumnos de primer semestre del ITSTA. Así como también se considera un valor explicativo, que ayuda a la comprensión de la influencia que presentan los estudiantes de 1er. semestre del período agosto 2005 a enero 2006, del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca a través de éstas variables.

El tipo de correlación es de forma positiva pues se pretende obtener una relación directamente proporcional de las variables que se analizarán.

### **3.3. Población y Muestra**

El objeto de estudio se centra en los docentes de la Academia de Ciencias Básicas perteneciente a la Subdirección Académica del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.

La Academia de Ciencias Básicas está conformada en base a las siguientes materias:

- Química: 2 docentes
- Física: 2 docentes
- Matemáticas: 3 docentes

Siendo así un total de 7 docentes incluyendo al jefe del Departamento, debido a que la población es pequeña se analizó al total de los docentes mediante la técnica de Censo y así, tener la mayor confiabilidad en los resultados.

En el Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca la carrera de mayor preferencia en la comunidad estudiantil proveniente del nivel medio superior que ingresa a dicho Instituto es la de Ingeniería Industrial, siendo así también la carrera en la cual el total de los docentes de Ciencias Básicas imparten clases, debido a la cantidad de alumnos que en ella se encuentran, motivo por el cual se decidió obtener información con respecto a los docentes de Ciencias Básicas con la colaboración de los alumnos de primer semestre de ésta carrera del periodo agosto 2005 a enero 2006, por tener interacción directa con los docentes pertenecientes a la Academia de Ciencias Básicas, debido a que dichas materias se imparten en los primeros semestres.

Los alumnos de primer semestre de la carrera de Ingeniería Industrial del periodo agosto 2005 a enero 2006, cuenta con una población de 54 alumnos, para la determinación de la muestra en dicha población se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Nivel de Confianza tomado de la Distribución Normal (1.96)

p = Variabilidad positiva (probabilidad de éxito) (0.95)

q = Variabilidad negativa (1-p) (0.05)

N = Tamaño de la Población (54 alumnos)

e = Error (0.02)

Sustituyendo se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)(0.95)(0.05)(54)}{(0.02)^2 (54-1) + (1.96)^2 (0.95)(0.05)} = 48.37$$

Obteniéndose un resultado de 48 alumnos, que representa la muestra que se utilizará en ésta investigación.

### **3.4. Hipótesis Y Variables**

#### **Hipótesis de Investigación (Hi):**

El alto grado de motivación laboral en los docentes del área de Ciencias Básicas del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, genera un incremento en su desempeño docente.

#### **Hipótesis Nula (Ho):**

Un alto grado de motivación laboral de los docentes del área de Ciencias Básicas Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, no incrementa su desempeño académico.

#### **Variables:**

La Evaluación de los Profesores de la Educación Superior Tecnológica, busca la planeación de acciones que fortalezcan la formación docente, la constante actualización profesional y la promoción de apoyos económicos y materiales que se vean reflejados en la calidad de la educación que imparten.

Los parámetros de calidad que se considerarán en la evaluación de los docentes y, a través de los cuales se conforma la calidad del desempeño del profesor de Educación Superior Tecnológica para brindar una educación de calidad son de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$y = x + z$$

#### **Donde:**

- y:** Motivación laboral.
- x:** Motivación docente.
- Z:** Desempeño docente.

La variable “y” mide la motivación laboral; que a su vez se encuentra en función de la motivación docente de los miembros de la academia de ciencias básicas, siendo ésta la variable “x” y del desempeño de los docentes (variable “z”).

Entendiéndose como:

- *Motivación Laboral:* La cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea, donde se goce de autonomía para alcanzar intereses propios y de la organización, desarrollando su intelecto de tal forma que les sea redituable. (Cosnet, 2005). Es así que la Motivación Laboral se refiere a todos aquellos esfuerzos que la persona realice para cumplir una actividad con el fin de obtener una remuneración logrando así una satisfacción personal y laboral.
- *Motivación Docente:* Actividades encaminadas a fomentar la superación académica constante de los profesores y el reforzamiento de sus capacidades para provocar la generación, aplicación y transmisión del conocimiento. (Cosnet, 2005). Se puede considerar como el conjunto de actividades en las cuales el docente participa de forma activa que, contribuyan a la superación profesional y académica que fortalezca su actividad laboral y su posición dentro de la institución en la cual se labora.
- *Desempeño Docente:* Conjunto de actividades dentro de un proceso sistemático en el cual se analiza a los docentes desde su impacto frente a los alumnos, dentro de la institución, en la región, así como también en el país. (Cosnet, 2005). Se considera el Desempeño Docente como la evaluación de todas aquellas actividades realizadas por el docente tanto dentro como fuera del aula, por parte de los directivos de la institución.

La fuente de información de cada variable está regida por los siguientes indicadores, en donde se hace una breve descripción que se utilizó para la

estructuración de las preguntas, así como la fuente de la cual se van a obtener, las cuales se encuentran abreviadas de la siguiente forma: **E**, para Estudiantes; **AC**, Área Académica y **P**, para Profesores.

Para el Desempeño Docente se consideraron los siguientes indicadores:

<b>INDICADORES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FUENTE DE INFORMACIÓN</b>
1.Planeación del proceso de aprendizaje	* Entender los objetivos de la materia, su relación con otras y su aportación al perfil de egreso.	<b>E</b>
	* Diagnosticar los conocimientos previos o experiencias de los estudiantes.	<b>E</b>
	* Planear el desarrollo del curso.	<b>E</b>
2. Comunicación oral y escrita	* Incrementar el manejo adecuado del lenguaje oral y escrito, que permita expresar ideas con un lenguaje claro.	<b>E</b>
	* Utilizar el contexto para deducir significados.	<b>E y AC</b>
	* Identificar y establecer relaciones entre conceptos y temas.	<b>E</b>
3. Análisis y pensamiento crítico	* Interpretar adecuadamente una información.	<b>E</b>
	* Obtener conclusiones válidas a partir de proposiciones conocidas.	<b>E</b>
	* Verificar propiedades para representar o sintetizar conceptos.	<b>E</b>
	* Descubrir relaciones entre lo real y lo posible para realizar un pronóstico.	<b>E</b>

INDICADORES	DESCRIPCIÓN	FUENTE DE INFORMACIÓN
	* Establecer comparaciones entre situaciones.	
	* Analizar un fenómeno sin que sea observado directamente.	E
	* Deducir y verificar propiedades para concluir que existe o no una relación.	E
	* Establecer correspondencias entre aspectos de tal forma que se forme una compensación entre ellas.	E
4. Motivación a los estudiantes	* Fomentar el interés en los temas y conceptos desarrollados.	E, AC y P
	* Propiciar un ambiente de comunicación y confianza.	E, AC y P
5. Trabajo en equipo	* Proponer a los estudiantes actividades que contribuyan a desarrollar el trabajo en equipo.	E
	* Establecer un ambiente de responsabilidad compartida, en las tareas asignadas al equipo de trabajo.	E y AC
	* Promover trabajo en equipo, orientado al intercambio de experiencias que incremente el aprendizaje de sus integrantes.	E Y AC
6. Orientación y apoyo a los estudiantes	* Proporcionar fuentes de información para reforzar o complementar los temas o conceptos desarrollados.	E, AC y P
	* Desarrollar y utilizar medios y materiales didácticos que faciliten el	E, AC y P

INDICADORES	DESCRIPCIÓN	FUENTE DE INFORMACIÓN
	aprendizaje de los temas o conceptos desarrollados.	
	* Fomentar en el estudiante el uso de medios y materiales didácticos que faciliten el aprendizaje de los temas o conceptos desarrollados.	E, AC y P
	* Emplear ejemplos del campo profesional para la aplicación de los temas o conceptos desarrollados.	E, AC y P
	* Utilizar las tecnologías de información y comunicación como herramientas de aprendizaje.	E
	* Propiciar en el estudiante el uso de tecnologías de información y comunicación como herramientas de aprendizaje.	E, AC y P
	* Promover valores y actitudes.	E
	* Promover el respeto, a la diversidad en el grupo	E
	* Promover el respeto de los recursos naturales.	E
7. Capacidad de elucidar y resolver problemas	* Aplicar los conocimientos adquiridos, en la solución de problemas o suceso de la vida diaria.	E
	* Aplicar el aprendizaje significativo, en la toma de decisiones personales.	E
	* Demostrar la aptitud desarrollada en la solución de problemas educativos.	E



<b>INDICADORES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FUENTE DE INFORMACIÓN</b>
8. Evaluación del aprendizaje	* Definir criterios de evaluación.	<b>E</b>
	* Definir el proceso de evaluación del aprendizaje.	
9. Formación académica	* Último nivel académico cursado.	<b>P</b>
	* Obtención del grado académico (titulación).	<b>P</b>
	* Realización de estudios profesionales o de posgrado.	<b>P</b>
	* Compatibilidad de los estudios realizados con las asignaturas impartidas.	<b>P y AC</b>
10. Formación del profesor	* Recepción de documentos sobre el Modelo Educativo.	<b>P y AC</b>
	* Conocimiento del Modelo Educativo.	<b>P y AC</b>
	* Participación en cursos institucionales sobre aspectos y desarrollo de la Modelo Educativo y otros documentos normativos.	<b>CP y CAC</b>
	* Capacitación sobre aspectos teóricos y metodológicos de las estrategias didácticas.	<b>P y AC</b>
	* Capacitación para desarrollar funciones de asesoría y tutoría.	<b>P y AC</b>
	* Autocapacitación sobre los aspectos y desarrollo del Modelo Educativo.	<b>P y AC</b>
	* Desempeño académico del profesor.	<b>P</b>

INDICADORES	DESCRIPCIÓN	FUENTE DE INFORMACIÓN
	* Aplicación de la capacitación recibida o adquirida.	<b>P y AC</b>
	* Habilidad de comunicación con los estudiantes, profesores y directivos.	<b>P y AC</b>
	* Lograr el desarrollo de habilidades de aprendizaje.	<b>P y AC</b>
	* Conducir las actividades académicas en el grupo.	<b>P y AC</b>
	* Experiencia profesional y como profesor.	<b>P</b>
	* Lograr que las estrategias centradas en el aprendizaje mejoren el aprovechamiento de los estudiantes.	<b>P</b>
	* Participar en cursos talleres y seminarios.	<b>P</b>
11. Compromiso y reconocimiento	* Cumplir los objetivos y metas establecidas.	<b>P y AC</b>
	* Obtener el reconocimiento al desempeño académico por la comunidad escolar.	<b>P y AC</b>
12. Generación, apropiación y aplicación del conocimiento	* Conocer las teorías y los procesos de generación y apropiación del conocimiento.	<b>P y AC</b>
	* Aplicar los procesos de apropiación del conocimiento.	<b>P y AC</b>
13. Trabajo en equipo interdisciplinario	* Lograr la construcción del aprendizaje mediante equipos de trabajo.	<b>P y AC</b>

<b>INDICADORES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FUENTE DE INFORMACIÓN</b>
	* Participar en trabajos con grupos interdisciplinarios.	<b>P</b>

En la Motivación Laboral se consideran los siguientes indicadores:

<b>INDICADORES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>Fuente de información</b>
1. Necesidades Básicas	* Diagnosticar si el docente satisface con su sueldo sus necesidades básicas.	<b>P</b>
2. Seguridad	* Identificar si el ambiente laboral le inspira confianza.	<b>P</b>
	* Diagnosticar si las prestaciones son acordes con su trabajo.	<b>P</b>
3. Pertenencia	* Identificar si el trabajo que realiza es acorde con los intereses de la institución.	<b>P</b>
	* Determinar el grado de pertenencia que presenta el trabajador con la institución.	<b>P</b>
	* Identificar si el tiempo de trabajo es el correcto.	<b>P</b>
4. Estima/Autoestima	* Determinar si el trabajo que desempeña cumple con las expectativas personales.	<b>P</b>
	* Identificar si siente la capacidad de realizar otras actividades.	<b>P</b>
	* Ubicar si la actividad que realiza es acorde con la	<b>P</b>

INDICADORES	DESCRIPCIÓN	Fuente de información
5. Autorrealización	preparación profesional.	
	* Identificar si la ausencia del material didáctico influye en la motivación.	P
	* Determinar la necesidad de reconocimiento por parte de los jefes superiores.	P
	* Identificar el interés por su superación profesional.	P
	* Determinar si la actividad cumple las aspiraciones personales y profesionales.	P

Así que, la Motivación laboral se determinará en base a los resultados que se obtengan de ésta evaluación.

### **3.5. Instrumento de Medición**

Considerando que los cuestionarios pueden ser la única forma posible de relacionarse con un gran número de personas para conocer varios aspectos de un sistema. En éste estudio se optó por la aplicación de cuestionarios cerrados, los cuales limitan las respuestas posibles del interrogado, mediante un cuidadoso estilo de la pregunta, se puede controlar el marco de referencia. Este formato es un método para obtener información sobre los hechos; Así también, fuerza a los individuos para que tomen una posición y formen su opinión sobre los aspectos.

Se estima que la fuente de información que presenta un mayor grado de confiabilidad, es el estudiante, pues es él, quien interactúa de manera cotidiana con el profesor y por lo tanto, puede percibir su desempeño motivación ya que, conoce el contenido de la materia o asignatura que se les imparte, las estrategias de aprendizaje y, los métodos de evaluación utilizados por el profesor, lo que es un indicador, en buena medida, de la calidad de la educación.

Para valorar el desempeño del profesor en el desarrollo del proceso educativo en relación con los aspectos requeridos por el modelo educativo, se considerarán no sólo los datos obtenidos con el cuestionario para estudiantes, sino también, el de las áreas académicas, en donde se consideran: el perfil, la formación como profesor y profesional, su compromiso, motivación, la relación profesor-institución, entre otros. En estos cuestionarios se presentan preguntas con opciones de respuesta de diferente valor cada una.

Considerando a la productividad como una medida a partir del desempeño de los docentes, utilizando así 2 tipos de cuestionarios enfocados a: los estudiantes, el profesor y el Área Académica. Dichos cuestionarios están constituidos de la siguiente manera:

- Desempeño Docente:
  - El cuestionario para estudiantes consta de 26 preguntas (Apéndice IA).
  - El cuestionario para el área académica, está integrado por 20 preguntas aplicado por el Jefe de Departamento (Apéndice IIA)
  
- Motivación Laboral:
  - El cuestionario aplicado a los docentes de la Academia de Ciencias Básicas, integrado por 16 preguntas (Apéndice IIIA).

Una vez estructurados los instrumentos de medición considerando las variables se realizó un piloteo, el cuestionario de los estudiantes se aplicó a 48 alumnos de la carrera en Ingeniería en Sistemas mientras que, el instrumento de motivación designado a los docentes se aplicó a 7 docentes de la Academia de Agronomía y, finalmente el instrumento diseñado al Jefe de Departamento se aplicó al jefe del Departamento de Ingeniería en Electrónica.

El resultado de éste piloteo solo arrojó cambios mínimos en la estructura de las preguntas, motivo por el cual se aplicaron los instrumentos tanto a docentes como alumnos de la Carrera en Ingeniería Industrial y, tanto al jefe como a los docentes de la Academia de Ciencias Básicas.

### **3.6 Técnica de Recolección de Datos**

Se solicitó a la Subdirección Académica, al Departamento de Ciencias Básicas, a los docentes pertenecientes a éste Departamento, al Departamento de Ingeniería Industrial e incluso a los alumnos de primer semestre de dicha carrera la autorización y colaboración para la aplicación de una encuesta en la que deberían contestar un cuestionario, explicándoles la forma en la cual se realizaría dicho ejercicio, así como también la importancia de su participación para la obtención de datos confiables que contribuirán al mejoramiento del Desempeño de los Docentes.

El cuestionario de los Docentes, se aprovecho el espacio establecido para la reunión semanal de la Academia de Ciencias Básicas, en donde participaron en el ejercicio todos los docentes. La aplicación se realizó en un ambiente de total cordialidad y respeto ante a información arrojada.

El cuestionario de los alumnos se aplicó de forma simultánea en los dos grupos, donde se les dio a conocer el motivo del ejercicio y la importancia de su colaboración, en este caso se evaluó a los docentes de forma general es decir, por materias y no de forma individual ya que los dos grupos presentan maestros diferentes en las materias de Física, Química y Matemáticas, se consideró que éstos alumnos ya conocen a la totalidad de docentes (7) debido a que asistieron al curso propedéutico y están cursando la carrera de Ingeniería Industrial.

El cuestionario destinado al área académica se le aplicó al Jefe de Departamento de Ciencias Básicas, con el fin de que evaluara a cada uno de los docentes a su cargo, haciendo hincapié de la confidencialidad de la información y de la importancia de su participación para realización de ésta investigación.

Fue así como se logró obtener diferentes perspectivas que ayudaran a determinar el comportamiento e interacción de las variables para lograr los objetivos de ésta investigación.

### **3.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Una vez obtenida el tamaño de la muestra de los alumnos de la Carrera en Ingeniería en Industrial pertenecientes a los 2 grupos, de forma aleatoria mediante el uso del Excell de Windos 98.

La información que se obtuvo de los cuestionarios aplicados tanto a docentes como a los alumnos se agrupó de la siguiente forma:

- Química: 2 docentes
- Física: 2 docentes
- Matemáticas: 3 docentes

Los datos obtenidos de los cuestionarios se agruparon de la siguiente forma:

- Tabla 1: Agrupa los datos de la Motivación de los docentes.
- Tabla 2: Agrupa los datos del Desempeño Docente aplicado al Jefe del Departamento de Ciencias Básicas.
- Tabla 3: Agrupa los datos del Desempeño Docente aplicado a los alumnos de primer semestre de la Carrera de Ingeniería Industrial.

Se graficó cada una de las preguntas con la finalidad de observar su comportamiento con respecto a cada uno de los docentes de las materias de Física, Química y Matemáticas. Posteriormente se graficó cada una de las variables con sus respectivas preguntas, considerando los indicadores que nos revelaran el comportamiento de cada una de las variables (desempeño laboral y docente) y así poder identificar si éstas, influyen en la Motivación Laboral de los Docentes.



**CAPITULO 4**  
**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

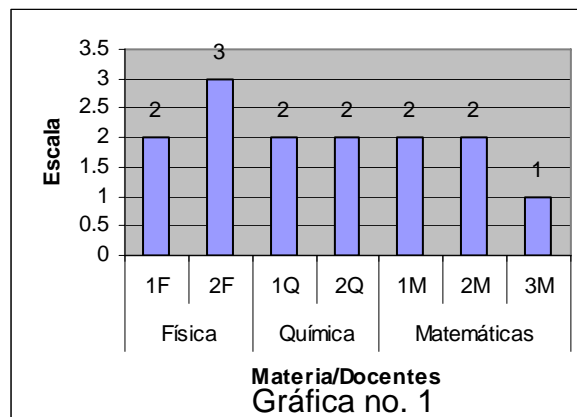
- 4.1 Resultados de la Motivación de los Docentes
- 4.2 Resultados del Desempeño de los Docentes de acuerdo al Jefe de Departamento
- 4.3 Resultados del Desempeño de los Docentes de acuerdo a los Alumnos
- 4.4 Tablas de Agrupación de Datos
  - Tabla 1
  - Tabla 2
  - Tabla 3

#### **4.1 Resultados de la Motivación de los Docentes**

Todos los datos utilizados para la realización de las gráficas de los resultados se encuentran en las páginas 119, 120, 121, 122 respectivamente que corresponden a los obtenidos en los diferentes cuestionarios que se aplicaron.

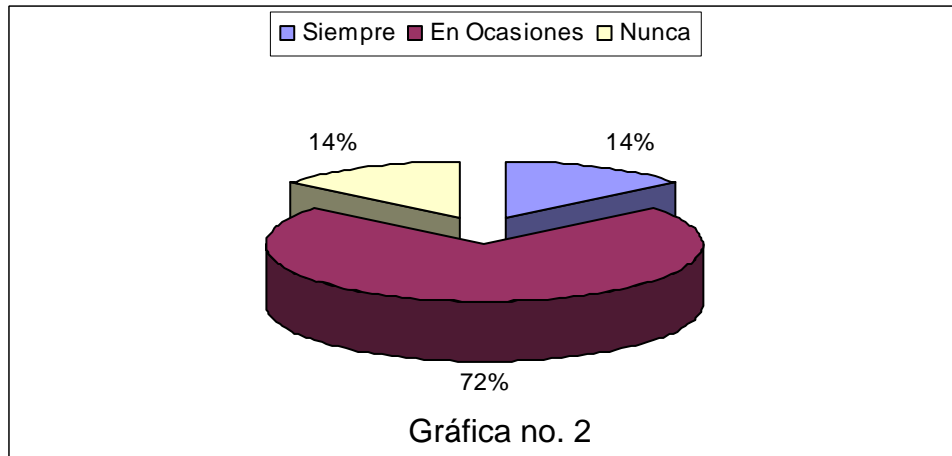
##### **Necesidades Básicas**

¿El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades de alimentación vivienda y vestido?



En la Gráfica no. 1 muestra el comportamiento de los docentes de las diferentes materias con respecto a la satisfacción de sus Necesidades Básicas, en donde el 72% concuerda que en ocasiones el sueldo que percibe le es suficiente para la satisfacción de las mismas (Gráfica no. 2), el 28 % restante se distribuye de en un 14% uno de los docentes de Física señala que nunca le es posible satisfacer sus necesidades básicas con el sueldo que percibe, mientras el otro 14% corresponde a un docente de

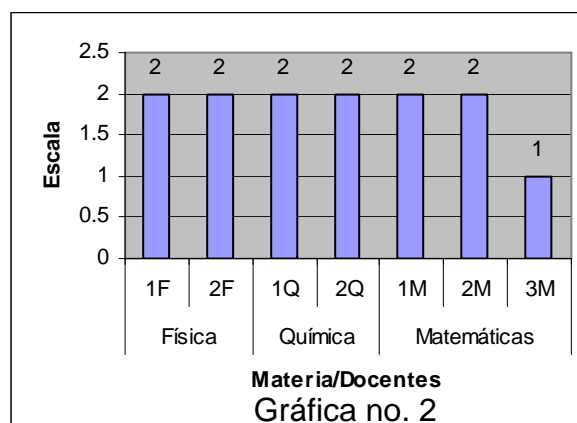
Matemáticas que indica que siempre le es suficiente con lo su salario para la satisfacción de sus necesidades.



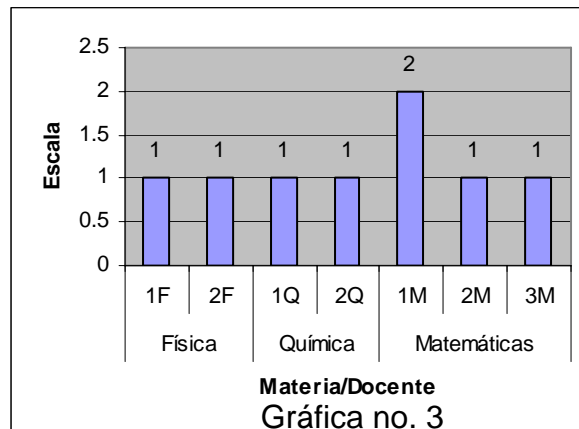
### Seguridad

Para determinar la seguridad en los docentes se formularon tres preguntas que, se representan en las gráficas 2,3 y 4. Observándose el comportamiento individual de los docentes con respecto a la seguridad que perciben en su trabajo y que pueda influir éste factor en su motivación.

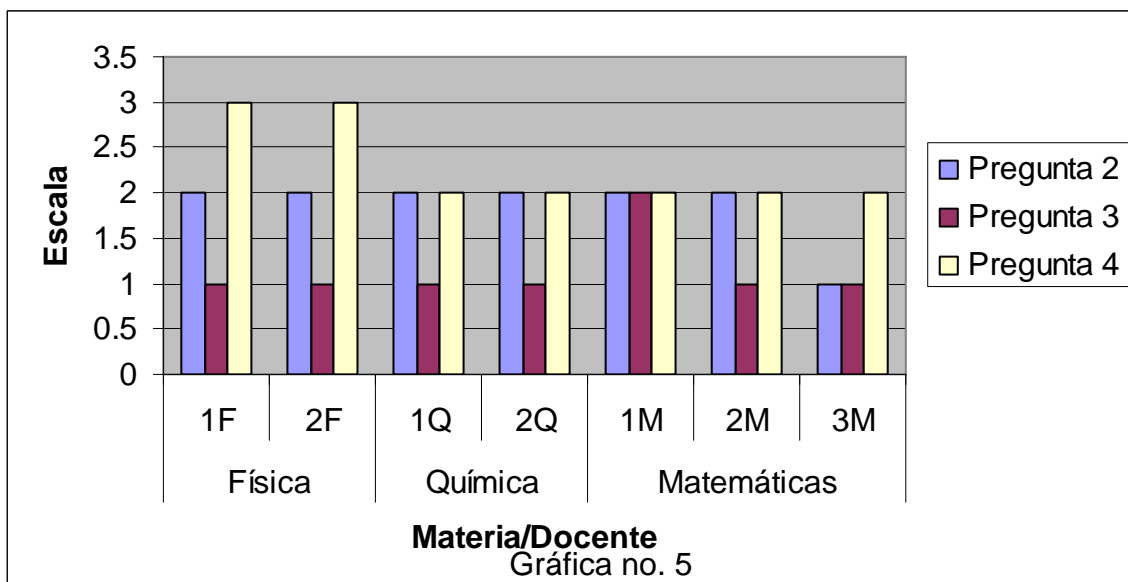
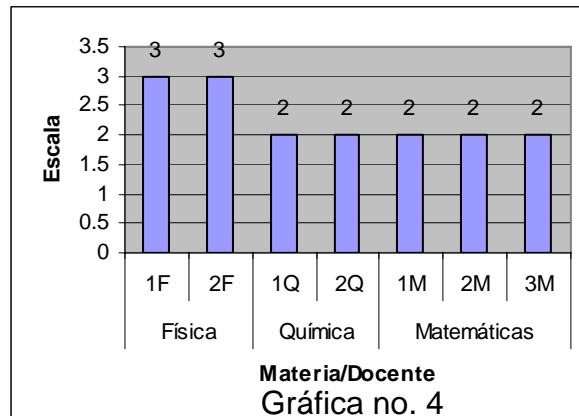
¿El ambiente que percibe en su medio laboral es cordial?



¿Tienen confianza de que seguirá laborando en la empresa?



¿Considera que las prestaciones que ofrece la empresa contribuyen a cumplir los objetivos institucionales?



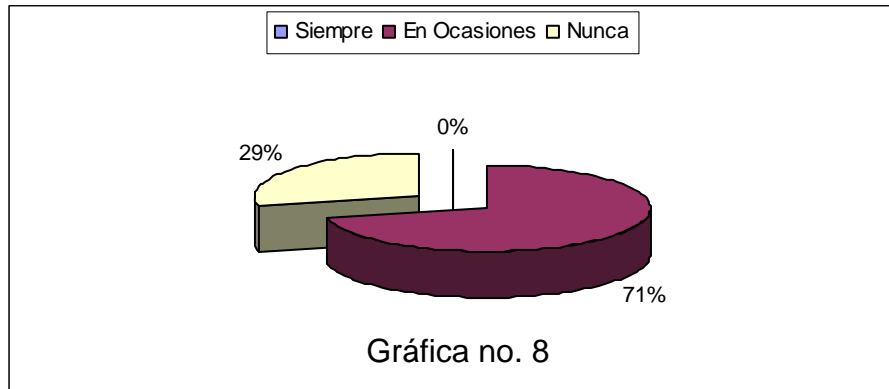
En la gráfica no. 5 señala el comportamiento general de las preguntas que midieron la seguridad. Se observa que, 6 de los 7 docentes que representa el 86% de los Docentes de Ciencias Básicas consideran que, en ocasiones perciben un ambiente cordial en su ambiente laboral, el 14% restante corresponde a un docente de matemáticas que considera que para él el ambiente siempre es cordial (Gráfica 6).



Así también, el 86% de los docentes de C. Básicas sienten seguridad en su trabajo, mientras que el 14% de los docentes lo constituye un docente de matemáticas, el cual considera que no siempre sienten una seguridad en su trabajo. (Gráfica 7)



La Gráfica no. 8 muestra que el 71% de los docentes consideran que las prestaciones que les ofrecen en ocasiones contribuyen a los objetivos institucionales, mientras el 29% representado por los docentes de Física consideran que nunca las prestaciones que da la empresa son acordes.

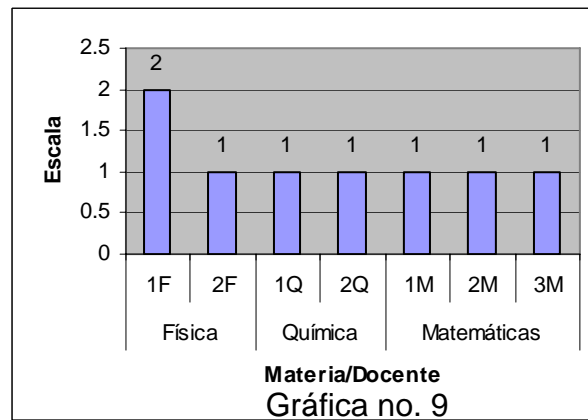


Es así que cuando los trabajadores perciben una estabilidad en el trabajo, contribuye al aumento de su interés en lo que sucede en su empresa, lo que contribuye a que se sientan parte de ella, es decir, que los trabajadores se motiven e identifiquen con su sistema organizacional, en éste caso los docentes en ocasiones sienten seguridad en su trabajo lo cual es un factor que influye en su motivación laboral.

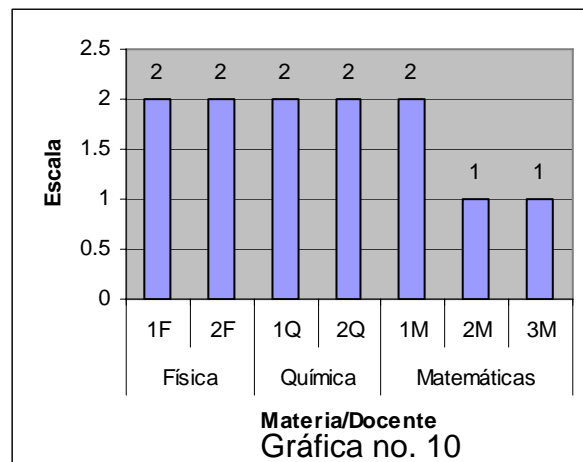
### **Pertenencia**

Para la evaluación de éste parámetro se consideraron tres preguntas representadas en las gráficas 9,10 y 11 respectivamente. Observándose el comportamiento individual de los docentes con respecto a la pertenencia que perciben en su trabajo y que pueda influir éste factor en su motivación.

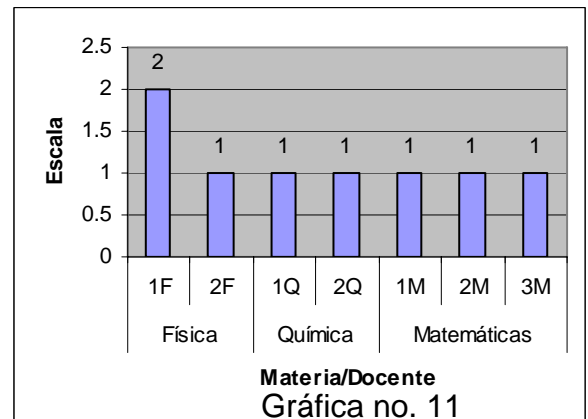
¿Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales?



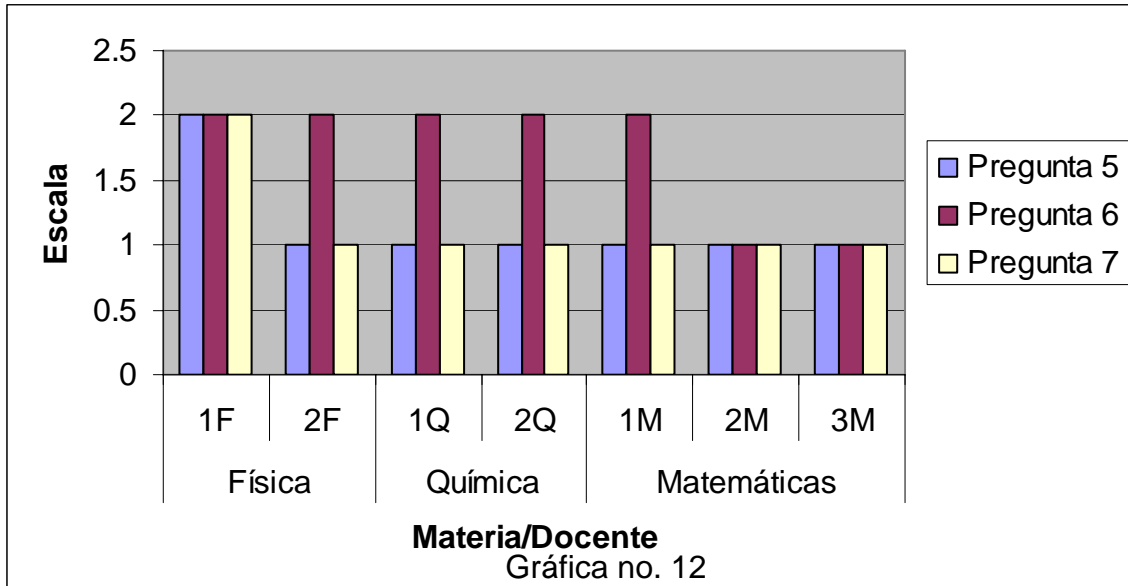
¿Considera que por su trabajo debe estar siempre disponible a la institución?



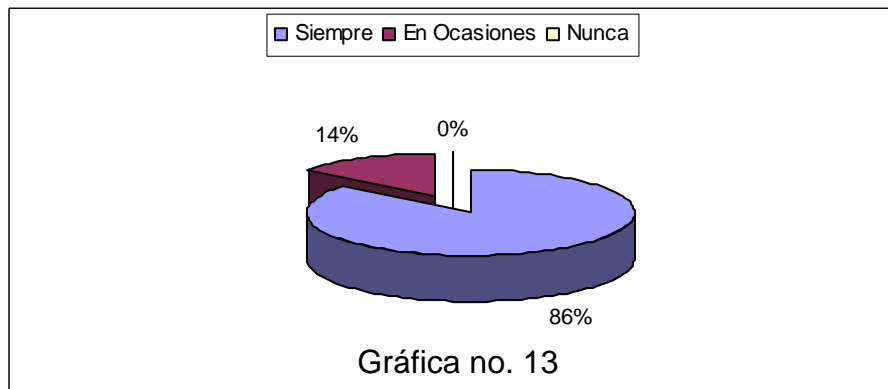
¿Participa entusiastamente en las actividades académicas de la institución?



La Gráfica no. 12 muestra el comportamiento general que presentan los docentes de las diferentes áreas a la Pertenencia que tienen, la cual es un factor importante de las Necesidades Secundarias que conforman la Motivación.

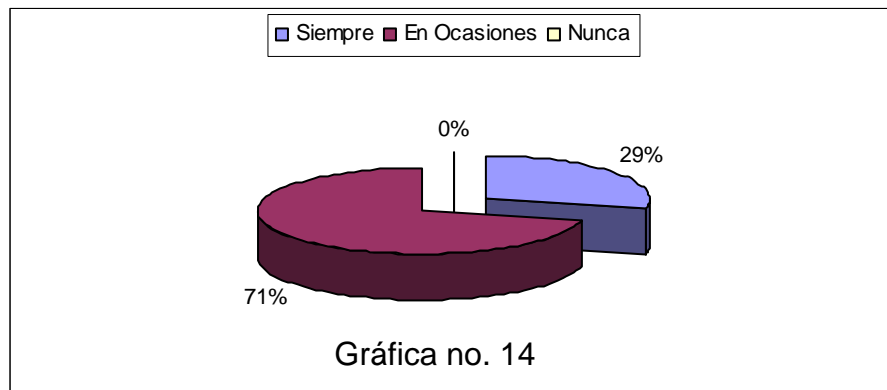


Es así que el 84% (Gráfica no. 13) de los docentes considera que su trabajo contribuye a los objetivos institucionales, mientras que sólo el 14% representado por un docente de Física considera que en ocasiones su trabajo contribuye a sentirse parte de un equipo de trabajo.

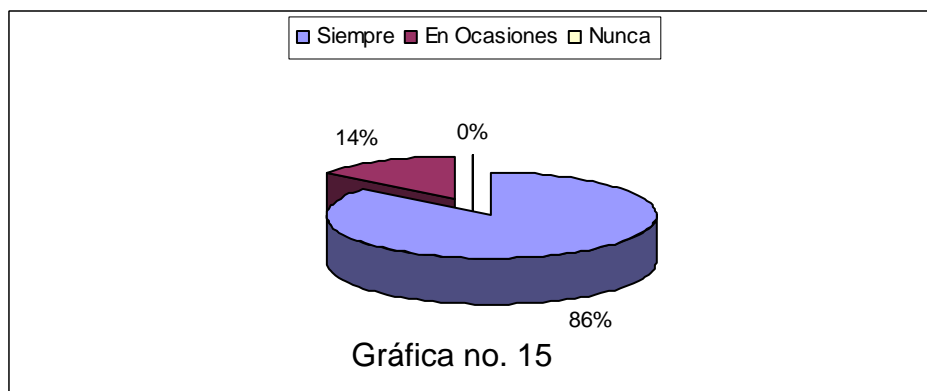




La Gráfica no. 14, nos señala que el 71% de los docentes considera que su disponibilidad de tiempo hacia la institución debe ser en ocasiones al 100%, mientras que el 29% que corresponde a dos docentes de Matemáticas señala que siempre deben estar disponibles a las indicaciones de la institución.



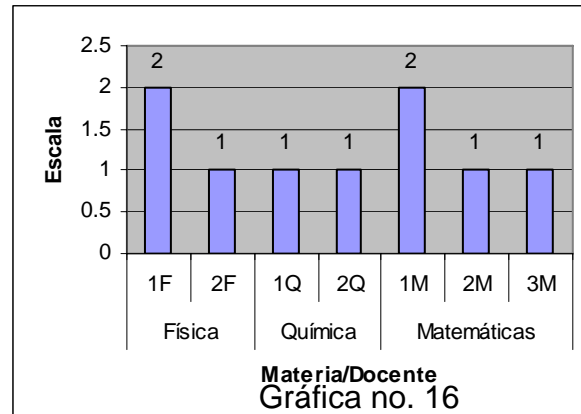
La gráfica no. 15, señala que el 86% de los docentes participa de forma entusiasta en las actividades académicas de la institución, lo cual contribuye a la necesidad de Pertenencia dentro de la Institución, mientras que, el 14% restante solo en ocasiones participa en las actividades propuestas por la Institución.



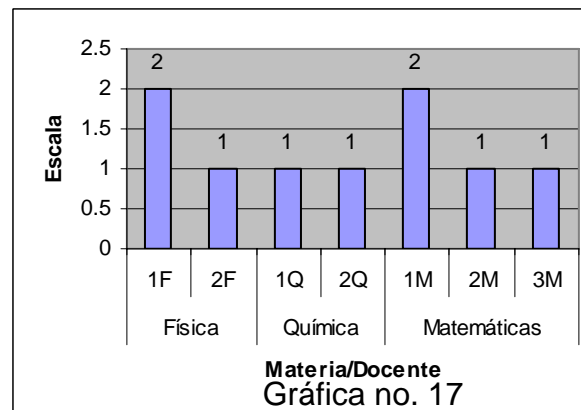
## Autoestima/Estima

Para determinar Autoestima/Estima se consideraron seis preguntas representadas en las gráficas 16, 17, 18,19, 20 y 21 respectivamente. Observándose el comportamiento individual de los docentes con respecto a ésta variable y así determinar su influencia en la motivación.

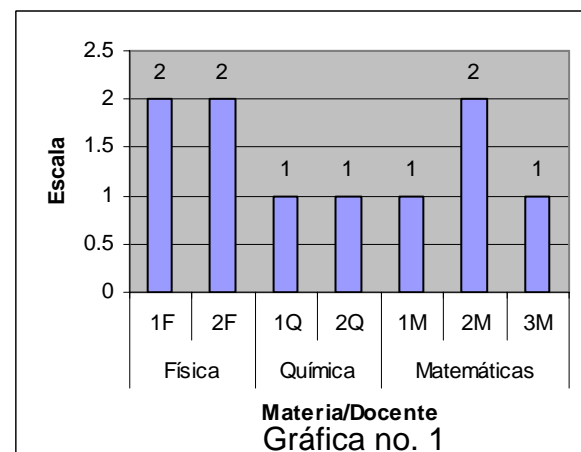
¿Le gusta el trabajo que realiza?



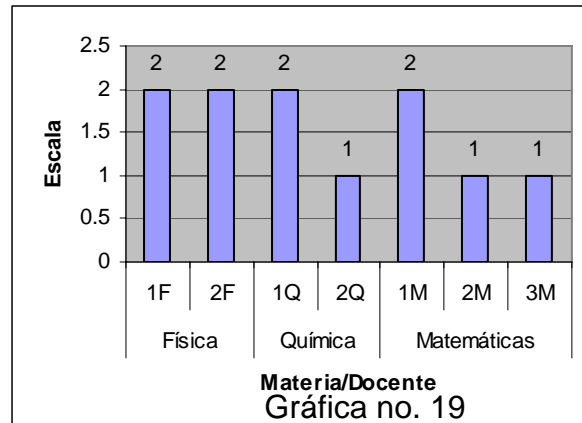
¿Siente que el trabajo que realiza es acorde a su preparación?



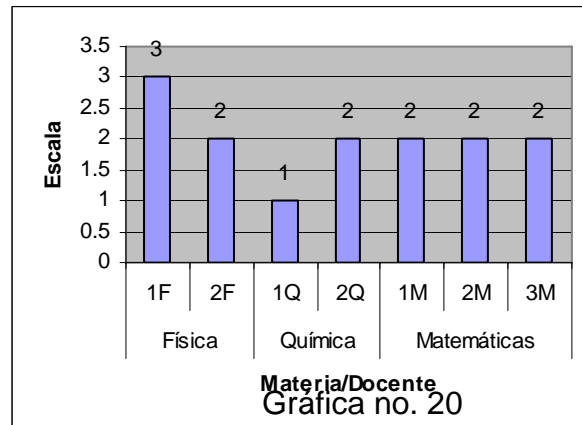
¿Piensa que puede realizar otras actividades extras a las ya asignadas?



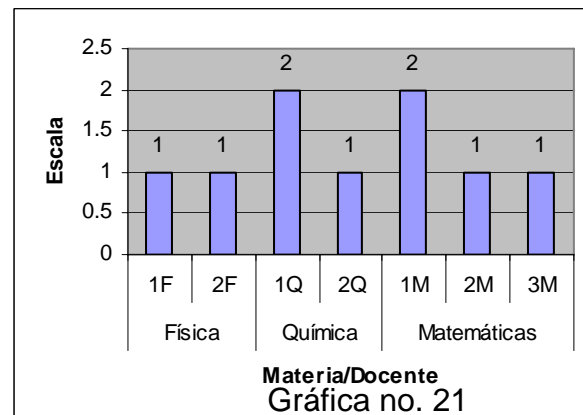
¿Considera que su trabajo cumple con sus expectativas personales?



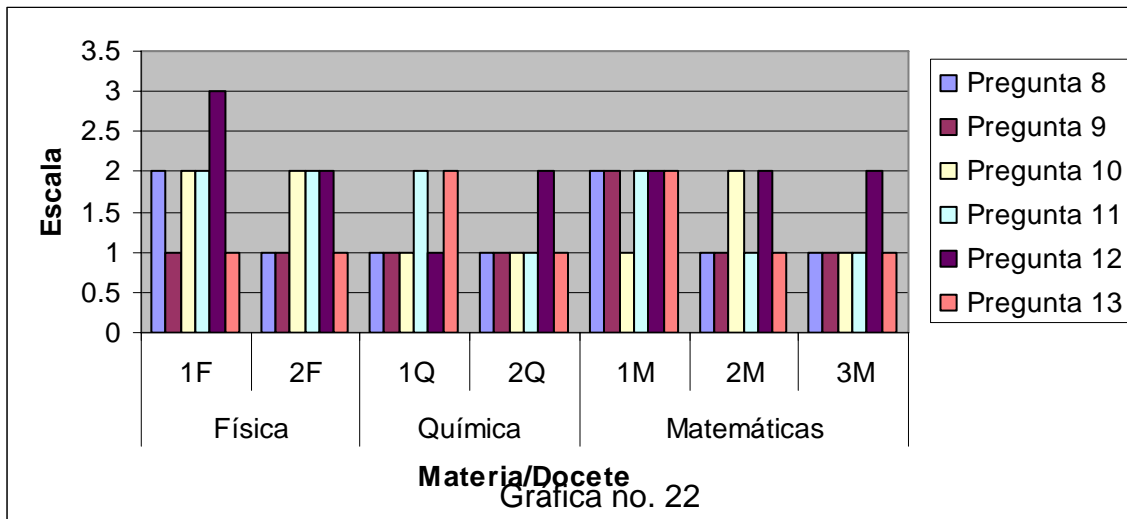
¿Cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores?



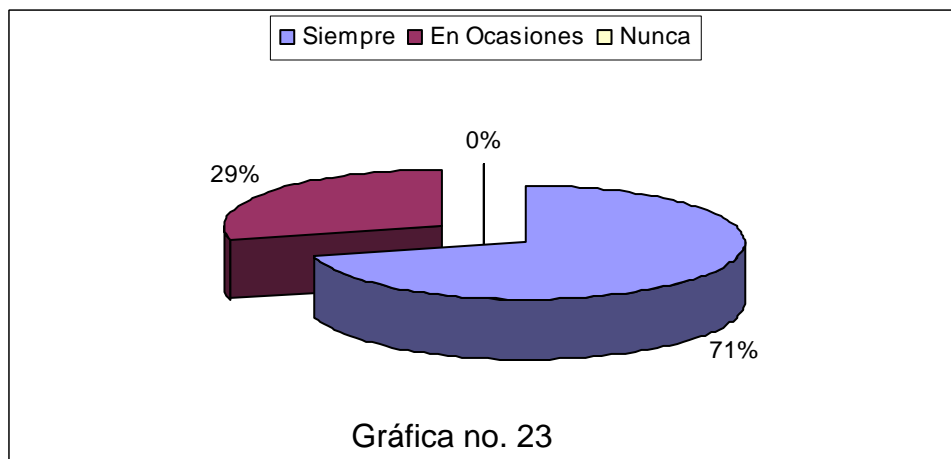
¿Si no cuenta con los materiales necesarios para la realización de sus actividades en el instituto las efectúa como quiera?



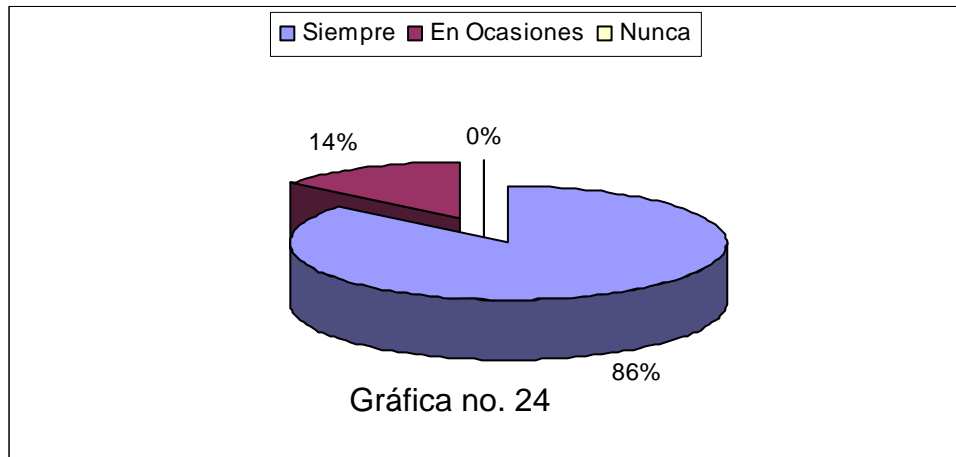
La Gráfica no. 22 muestra el comportamiento general que presentan los docentes de las diferentes áreas a la Autoestima/Estima que tienen, observándose así que hay 2 docentes (Química y Matemáticas) que manifiestan un comportamiento diferente con el resto en lo referente a éste aspecto, lo cual es un factor importante en la Motivación que presentan.



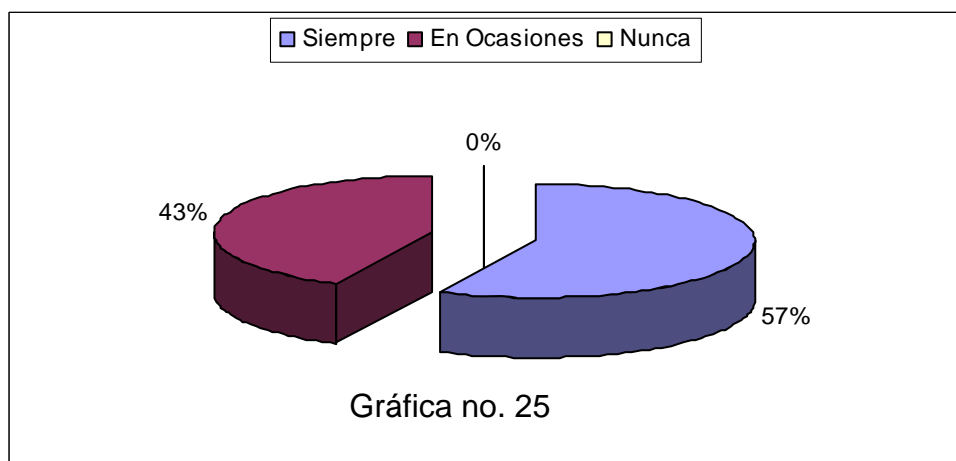
Es así que, el 71% de los docentes considera que el trabajo que realiza siempre le gusta mientras que el 29% considera que en ocasiones (Gráfica 23), dicho porcentaje está representado por un docente de Física y otro de Matemáticas.



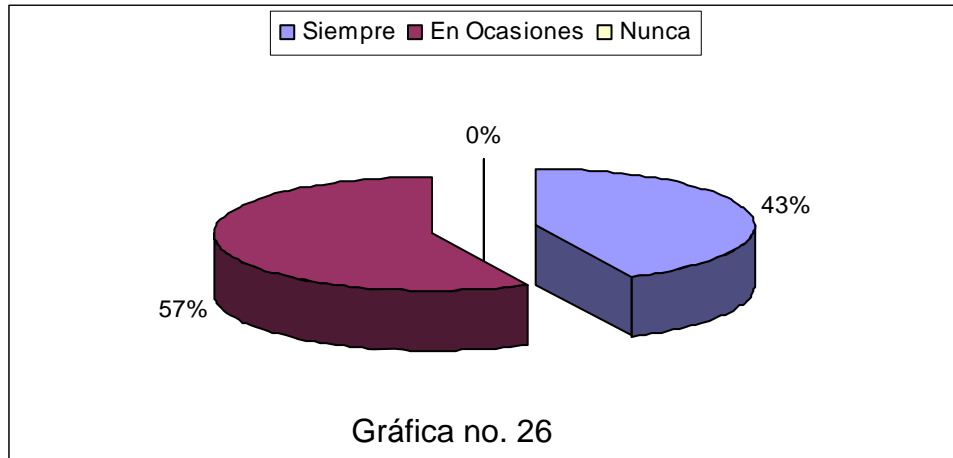
Al determinar si siente que el trabajo que realizan es acorde a la preparación de cada uno, el 86% si lo considera así, mientras que el 14% piensa que solo en ocasiones, centrándose este porcentaje en un docente de Matemáticas (Gráfica no. 24)



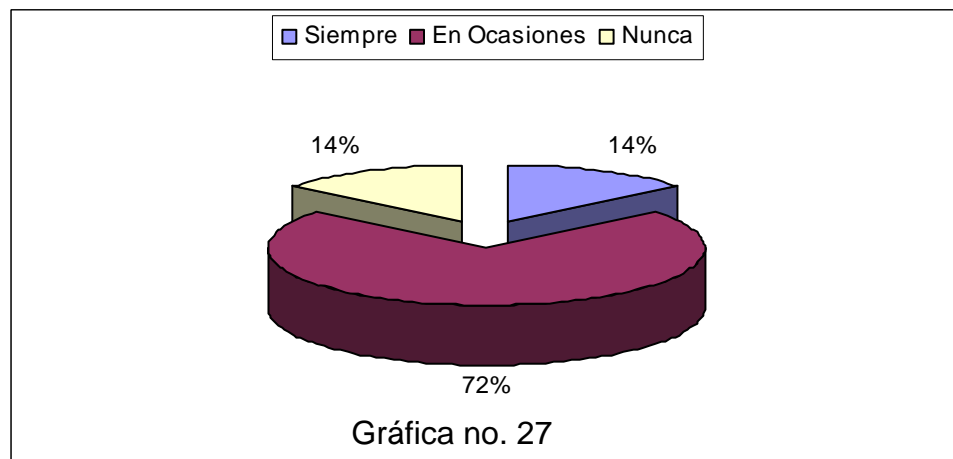
Al preguntar si piensan que puede realizar otras actividades extras a las ya asignadas, el 57% considera que si lo pueden hacer, mientras que el 43% de los docentes formado por los dos de Física y uno de Matemáticas consideran que en ocasiones (Gráfica no. 25).



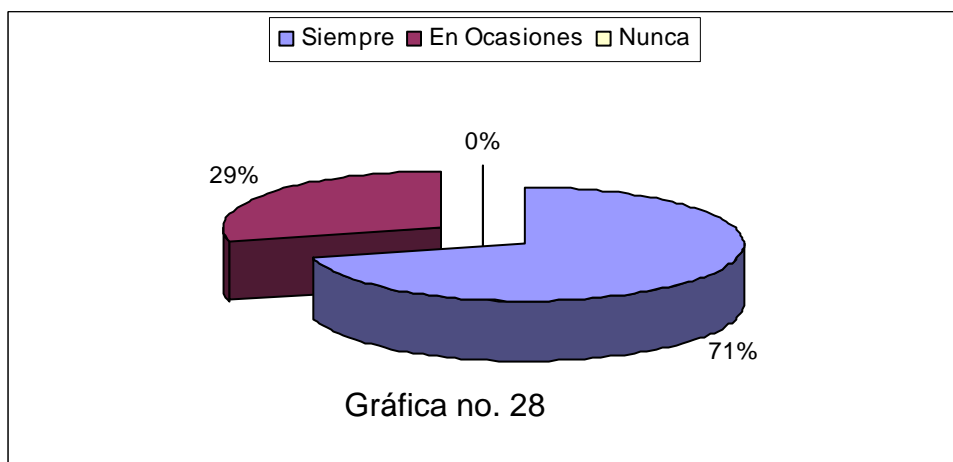
El realizar una actividad siempre debe cumplir una necesidad personal es por eso que, se preguntó si consideran que su trabajo cumple con sus expectativas personales, donde el 57% considera que en ocasiones, es así que, los docentes de Física, uno de Química y otro de Matemáticas lo perciben, mientras que, el 43% considera que su trabajo si cumple con sus expectativas personales (Gráfica no. 26).



A lo largo de nuestra vida y en las actividades que realizamos necesitamos el reconocimiento ya sea propio o externo al esfuerzo que empleamos por lograr un objetivo, debido a esto se consideró preguntar si cuándo realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores, observándose que el 72% considera que en ocasiones, mientras que un docente de Física no lo requiere y un docente de Química considera que si es importante el reconocimiento de sus superiores, (Gráfica no. 27).



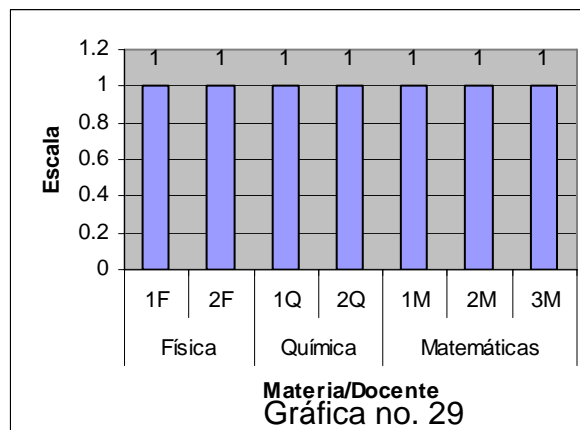
El 71% de los docentes realiza sus actividades aun cuando no cuenta con todos los materiales para su ejecución, mientras que el 29% representado por un docente de Química y otro de Física consideran que en ocasiones no concluyen sus actividades si no cuentan con todos los materiales para las mismas (Gráfica 28).



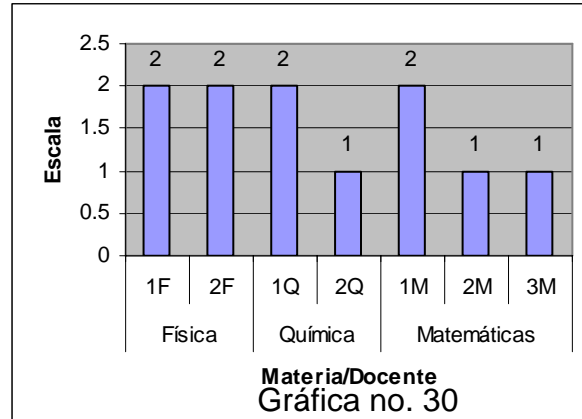
### Autorrealización

En éste parámetro se analizaron tres preguntas presentadas en las Gráficas no. 29, 30 y 31.

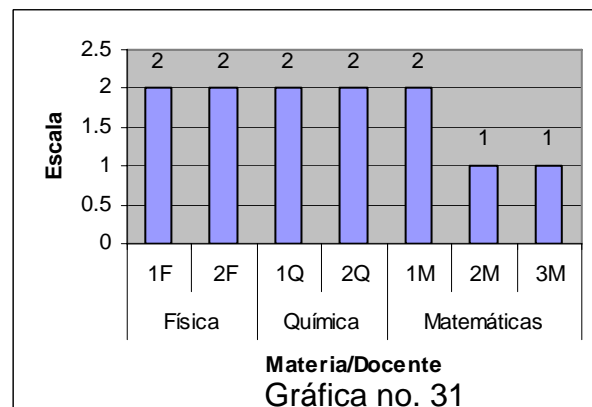
¿Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional?



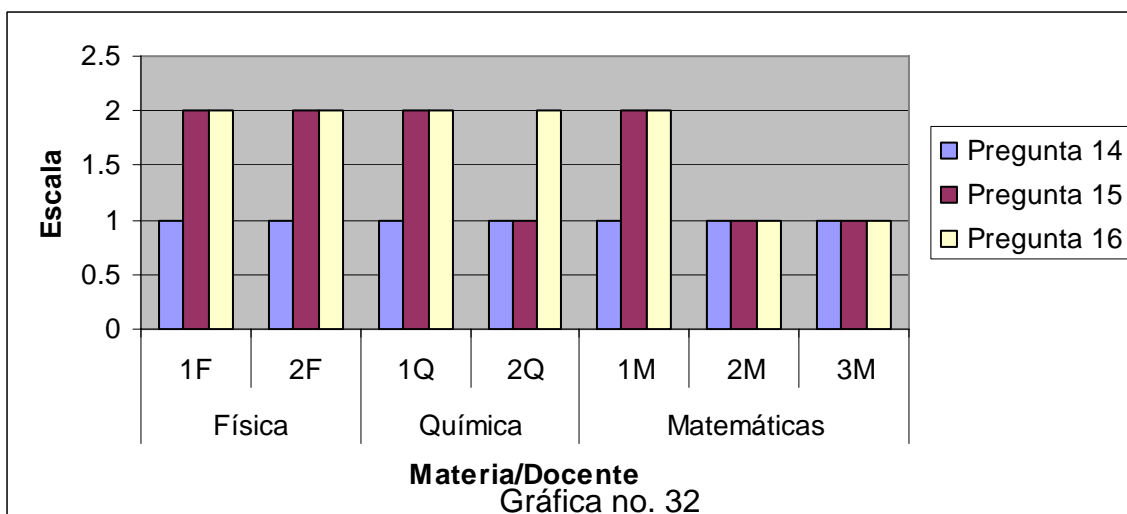
¿Siente que su trabajo cumple sus expectativas laborales?



¿Aparte de la remuneración económica considera que existen otros factores por los cuales realiza su trabajo?



La Gráfica no. 32, muestra el comportamiento general de la Autorrealización mediante tres preguntas en cada uno de los docentes del ITSTA para su análisis.

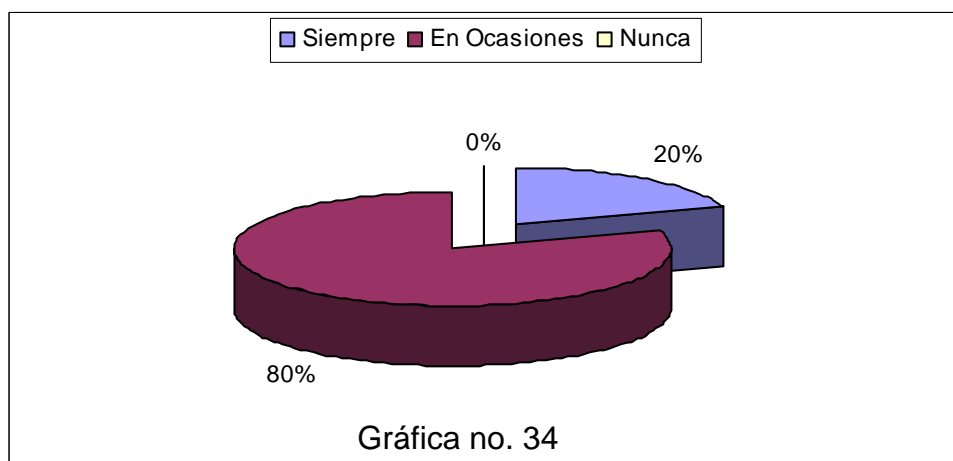




Es así que el 100% de los docentes considera que si desean seguir superándose en el ámbito profesional (Gráfica no. 33), lo cual es un factor muy importante en la motivación que ellos puedan presentar.

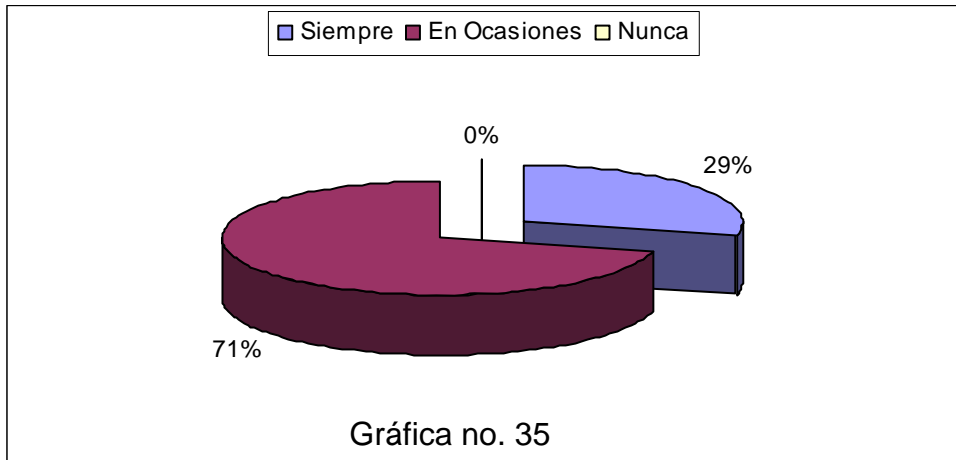


Así también, el 80% de los docentes consideran que su trabajo en ocasiones cumple sus expectativas laborales, lo cual es reflejo de los docentes de Física, uno de Química y otro de Matemáticas, mientras que, el 20% restante considera que siempre se cumplen, (Gráfica no. 34).



Aparte de la remuneración económica considera que existen otros factores por los cuales realiza su trabajo, el comportamiento de la población ante esta pregunta se

representó con un 70% que considera que en ocasiones no siempre es el dinero el único estímulo por el cual realiza esa actividad. Mientras el 29% estima que el recurso económico es el detonante principal para la ejecución de sus actividades, (Gráfica no. 35).

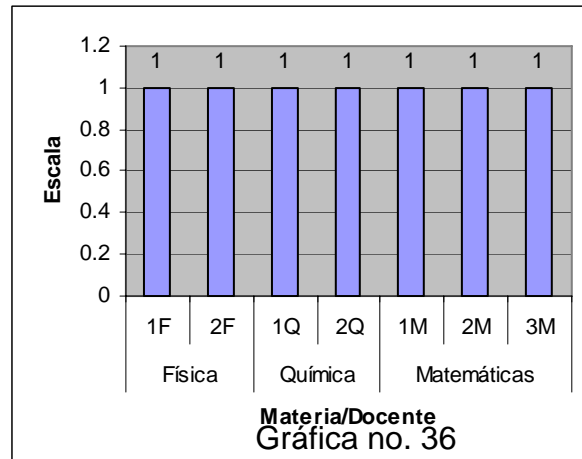


## 4.2 Desempeño de los Docentes de acuerdo al Jefe de Departamento

### Planeación del Proceso de Aprendizaje

Dicho parámetro se valoró mediante tres cuestionamientos (Gráfica no. 36, 37, 38, 39).

¿El profesor asistió puntualmente a sus clases?

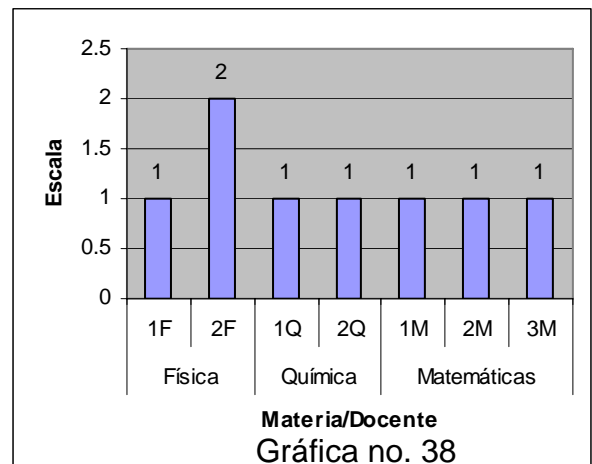


La Gráfica no. 36, nos indica el desempeño del docente en cuanto a la programación de sus clases, debido a que, al asistir puntualmente a sus clases revela que no faltó y que probablemente cumplió con los objetivos planteados del curso.

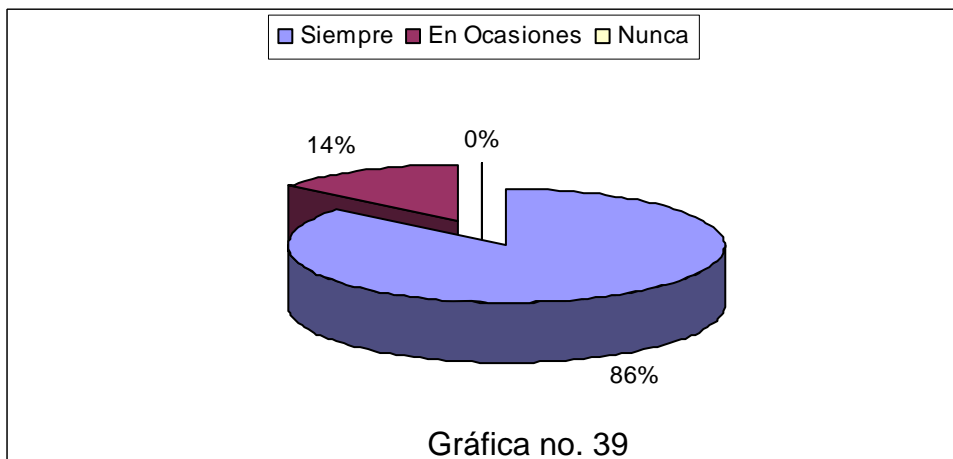


Es así, como el total de los docentes asistió puntualmente a impartir sus clases (Gráfica no. 37).

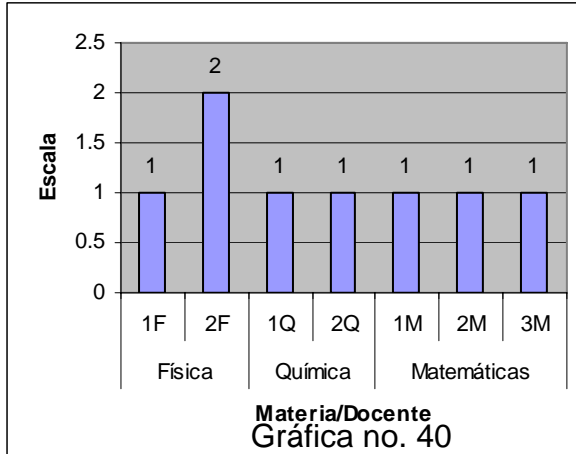
¿El profesor entregó oportunamente el avance programático de sus clases?



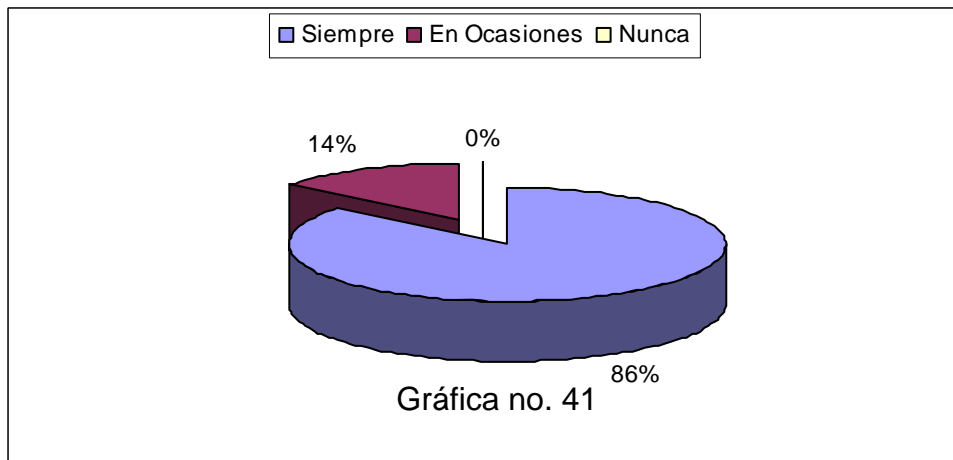
La evaluación de parámetros de calidad del I.T.S.TA como la entrega en tiempo y forma del Formato **F-JC-08** que corresponde al Avance Programado de las Materias (Anexo IV A), ayuda tanto al Jefe de Departamento como a los docentes para realizar todas las actividades en tiempo y forma de acuerdo a lo planeado y acorde con los objetivos que establece la materia, lo anterior se observa en la Gráfica no. 38, en donde el 86% cumplió con la entrega de con éste requisito (Gráfica no.39).



¿El profesor entregó oportunamente la documentación utilizando los formatos de calidad?

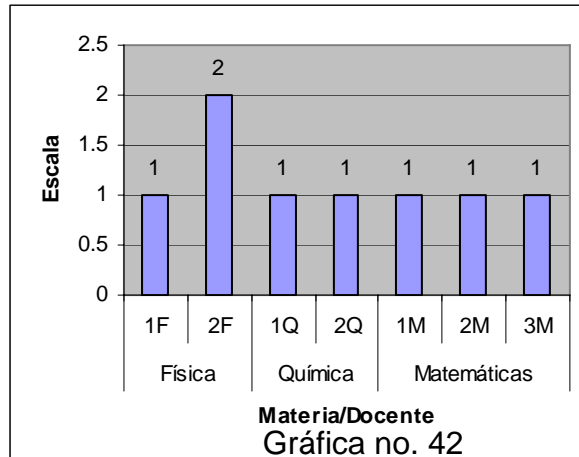


Otro de los parámetros que reflejan la Planeación del Proceso de Aprendizaje de los docentes con respecto a sus alumnos es la entrega en tiempo y forma de los formatos de calidad (Anexo 5A) al jefe de departamento. En la Gráfica no.40 se muestra el cumplimiento de los docentes en términos generales de éste punto, mediante el cual el Jefe de Departamento en todo momento puede monitorear el desempeño de sus docentes.

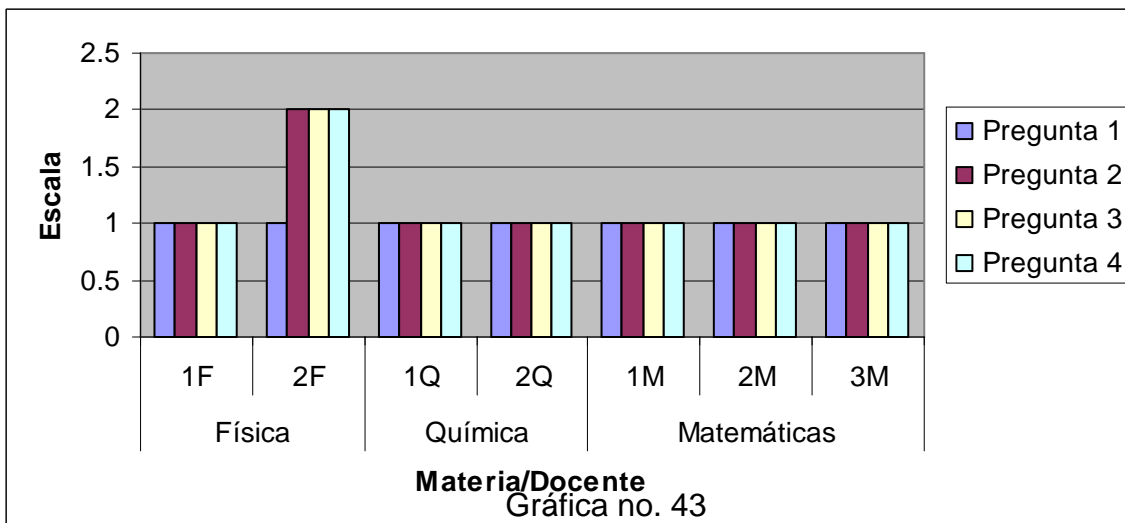


Es así que el 86% de los docentes entregaron en tiempo y forma los formatos de calidad establecidos por el I.T.S.TA, donde el 14% corresponde a un docente de Física, que si entregó la documentación pero no en los tiempos establecidos. (Gráfica no. 41).

¿El profesor entregó oportunamente las calificaciones de sus alumnos?



Dentro de los compromisos que los Docentes adquieren con los alumnos es, la entrega periódica de las calificaciones, con la finalidad de que conozcan su rendimiento académico en cada materia, así como también, mantener informado al Jefe de departamento de dicha condición, lo cual se muestra en la Gráfica no. 42, observándose que la mayoría de los docentes cumplió con dicho punto.

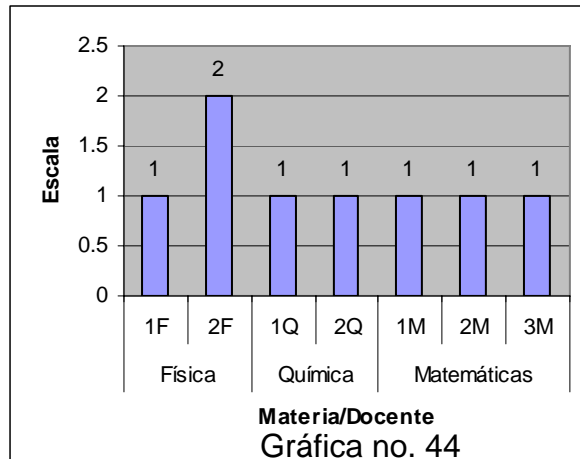


En términos generales se muestra que de acuerdo a la evaluación que efectuó el Jefe de Departamento con respecto a la Planeación del Proceso de Aprendizaje, la mayoría de los docentes cumplió con los requerimientos en tiempo y forma. (Gráfica no. 43).

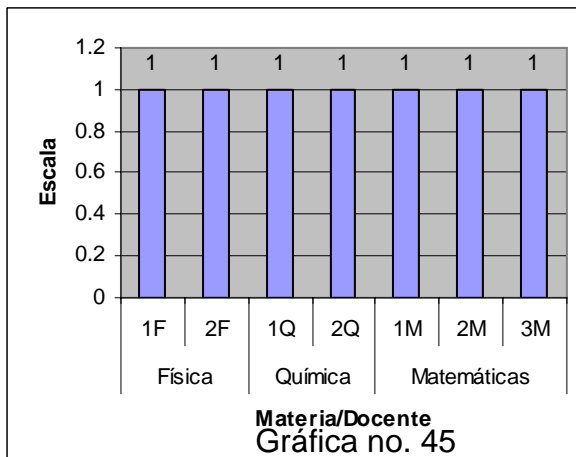
## Comunicación Oral y Escrita

Dentro del proceso de enseñanza, es importante mantener la información de los alumnos en orden y de forma actualizada con respecto a las evaluaciones y criterios aplicados en la asignación de las calificaciones.

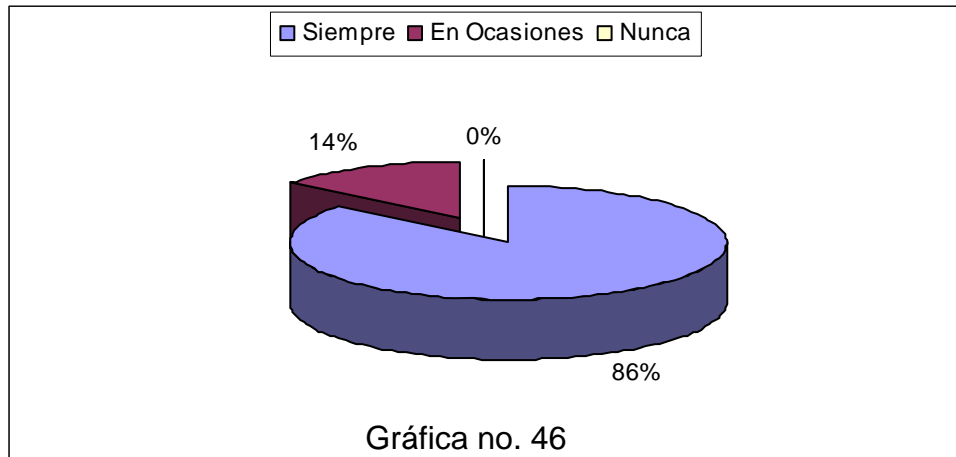
¿El profesor informó por escrito el reporte de haber concluido al 100% el programa establecido de la materia?



¿El docente comunicó las observaciones de los alumnos de bajo rendimiento y mala conducta en sus grupos?



Dicha información forma parte del monitoreo constante por parte de los Jefes tanto de alumnos como de docentes a su cargo.



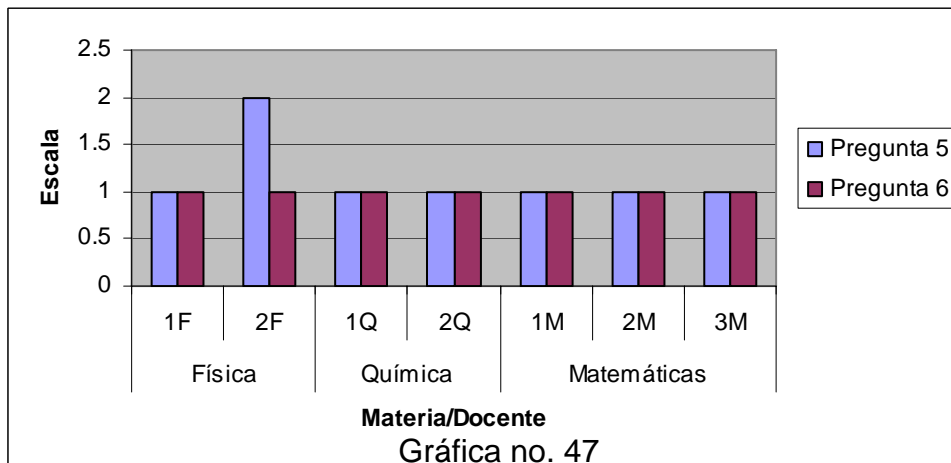
Es así como el 86% de los Docentes informó en el tiempo establecido al Jefe de Departamento de haber concluido su programa de acuerdo a lo establecido al iniciar el semestre. El 14% restante si entregó dicha información solo que no en el tiempo establecido. (Gráfica 46).

En lo que respecta a la información que se debió entregar referente a la conducta de los alumnos, el 100% de los Docentes la entregó en las fechas establecidas, lo cual permitió al Jefe de Carrera junto a los docentes, tomar las acciones pertinentes para mejorar el rendimiento de los alumnos. (Gráfica no. 46).



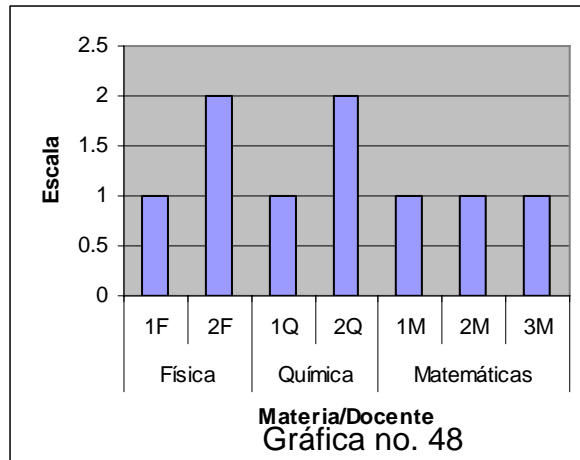


Es así, que en términos generales la Comunicación presente entre los Docentes y el Jefe de Departamento fue la adecuada para tener toda la información en los tiempos establecidos.

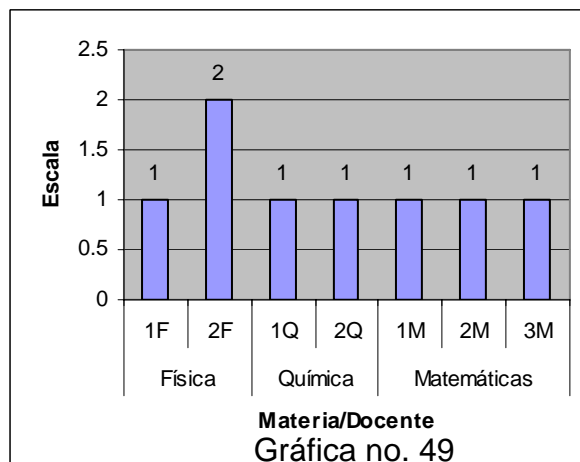


## Motivación a los Estudiantes

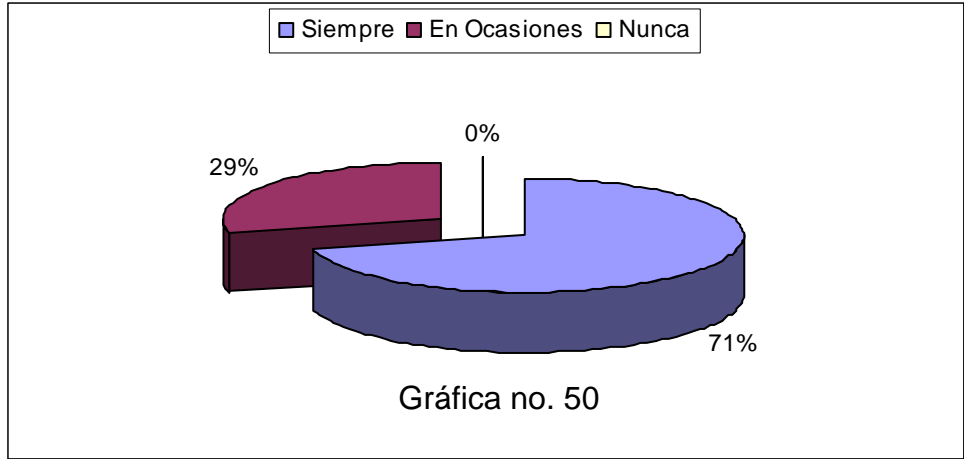
¿La actitud del docente se caracterizó por se entusiasta y alegre?



¿El profesor colaboró con la institución en las actividades que se le solicitaron?



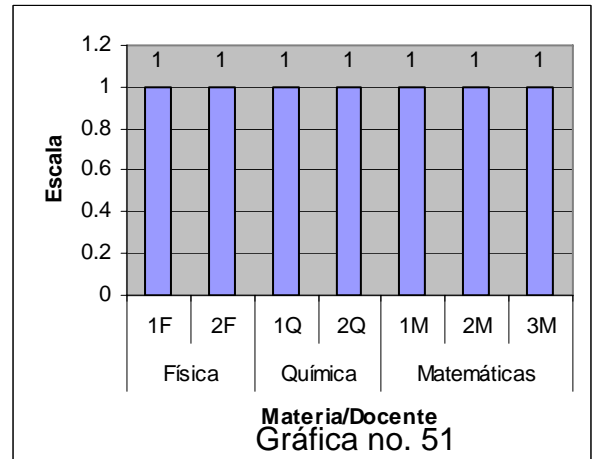
Siendo la motivación, uno de los puntos esenciales en el comportamiento de los seres humanos se analizó 2 preguntas, donde la Gráfica no. 48 analiza si la actitud del docente se caracterizó por se entusiasta y alegre, de acuerdo a la percepción de sus alumnos, siendo así que, el 71% de los docentes corresponden a este comportamiento mientras que el 29% restantes sólo en ocasiones se perciben entusiastas y alegres (Gráfica no. 50).



**Trabajo en Equipo**

El trabajo en equipo dentro de cualquier institución es fundamental para el logro de los objetivos en éste caso académicos e institucionales del I.T.S.TA

¿El profesor se integró a los equipos de trabajo que el plantel le asignó?



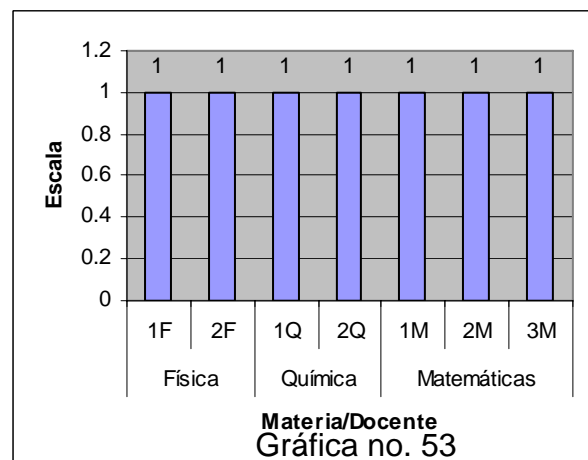
La Gráfica no. 52, nos muestra que el 100% de los docentes se involucra en las actividades grupales dentro de la Institución.



### Orientación y Apoyo a Estudiantes:

Como se muestra en la Gráfica no. 53 los docentes sin importar la materia que imparten tienen claro este punto.

¿El profesor apoyó académicamente a sus alumnos en asesorías y/o tutorías que le hayan asignado?

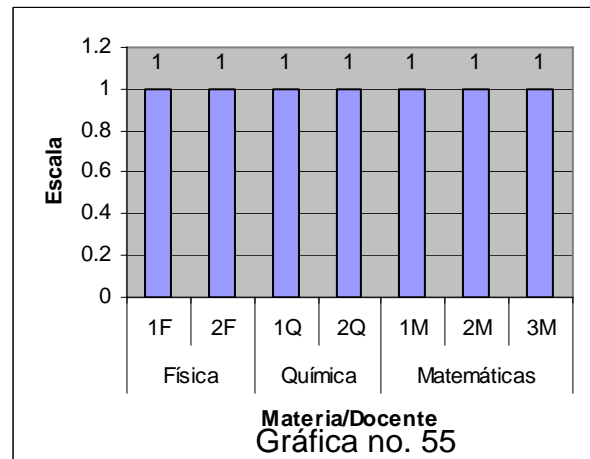


La Gráfica no. 54, nos muestra que el 100% de los docentes conoce sus funciones dentro de la Institución.



### Capacidad de Elucidar y Resolver Problemas

¿El profesor presentó una disposición favorable a la atención y solución de problemas de los aspectos relacionados con su función docente?



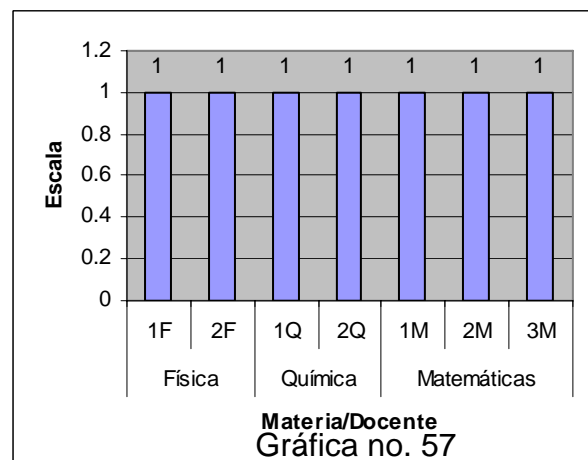
La Gráfica no. 56, nos muestra que el 100% se muestra interesado por sus funciones docentes, así como por los factores que pudieran afectarlas.



### Evaluación del Aprendizaje

La Gráfica no. 57, muestra como los docentes cumplen con ésta disposición.

¿Los exámenes son acordes con el avance real del docente?

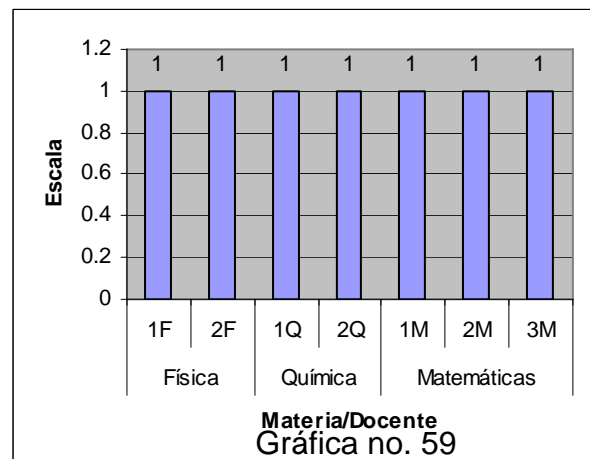


La Gráfica no. 58, nos muestra que el 100% de los docentes evalúa con forma a lo establecido en los objetivos de cada unidad.

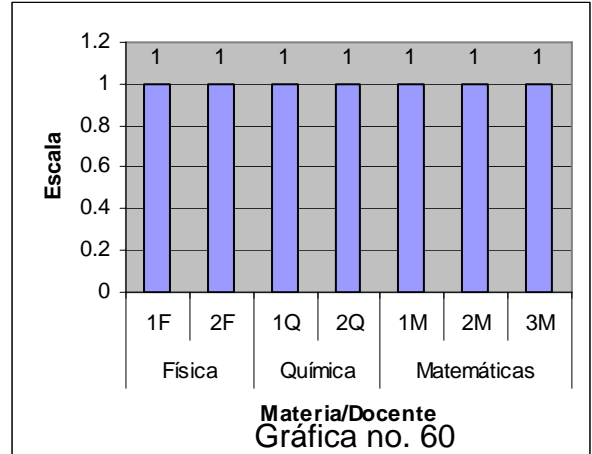


### Formación Académica

¿Las materias que imparte son acordes con su perfil profesional?



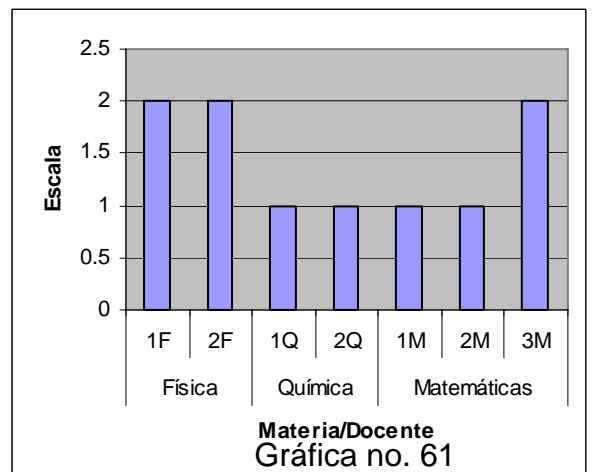
¿Cumple con las funciones de docente establecidas en el Manual de Funciones del ITSTA?



La Gráficas no. 59 y 60 muestran claramente el compromiso y responsabilidad que cada docente manifiesta al trabajar en el ITSTA ya que son profesionistas comprometidos con su trabajo y su profesión.

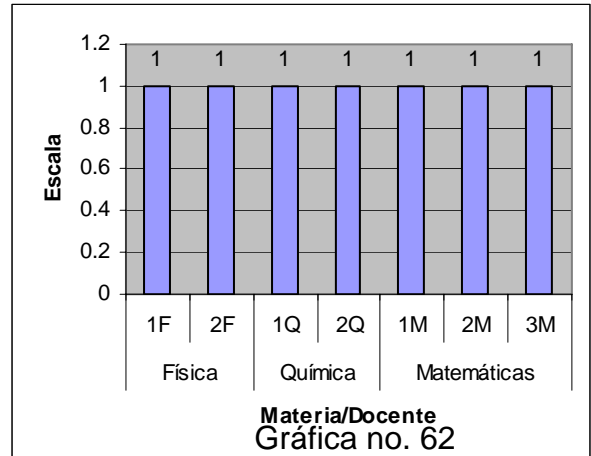
**Formación del Profesor:**

¿El docente sigue actualizándose profesionalmente?





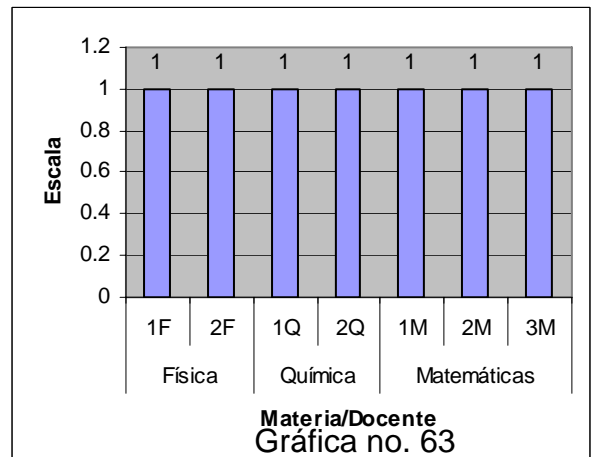
¿El docente sigue actualizándose académicamente?



Es así que, en la Gráfica no.61 y 62 se muestra el interés que tienen los docentes por estar en constante actualización.

### Compromiso y Reconocimiento:

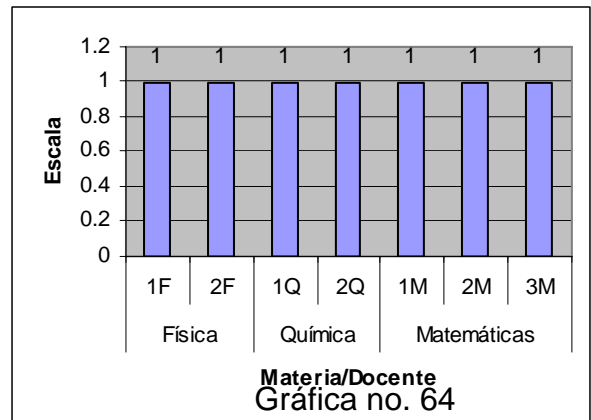
¿Considera que por el desempeño el docente merezca algún estímulo?



La gráfica no. 63 muestra como los docentes se esfuerzan y consideran que sí son merecedores a un estímulo ya sea económico o por la simple satisfacción de ser reconocidos en su ámbito laboral ante sus compañeros y superiores.

## Generación, Apropiación y Aplicación del Conocimiento

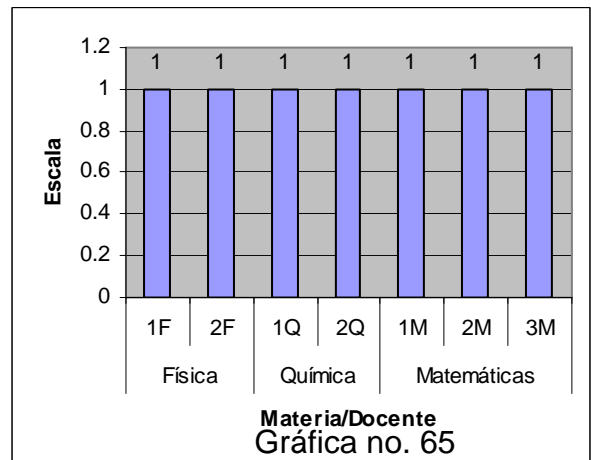
¿Participa activamente como asesor en los concursos de conocimiento organizados en el ITSTA?



La Gráfica no. 64 muestra que todos los docentes están concientes de la importancia de su contribución en éste parámetro lo cual se refleja con su participación en los diferentes concursos tanto en la fase local, regional e incluso la nacional.

## Trabajo en Equipo e Interdisciplinario

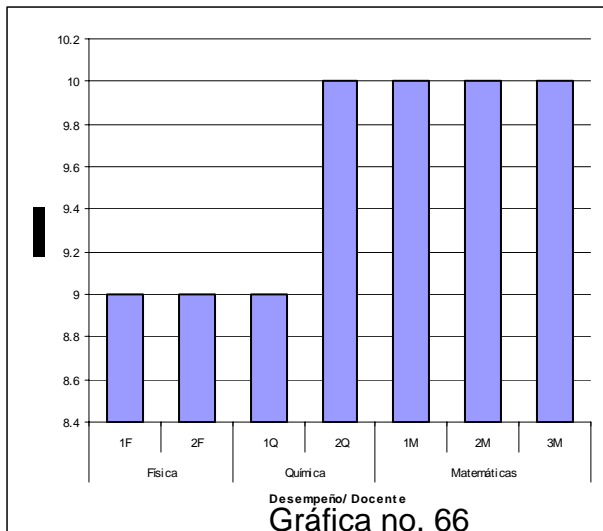
¿La relación con sus compañeros es respetuosa, amable y servicial?



La Gráfica no. 65 muestra como los docentes de las diferentes materias del área de Ciencias Básicas conviven en un ambiente de servicio, cooperación y respeto entre sí y con sus superiores, así lo demuestra el Jefe de Departamento.

## Desempeño:

En general, ¿cómo definiría el trabajo del profesor?



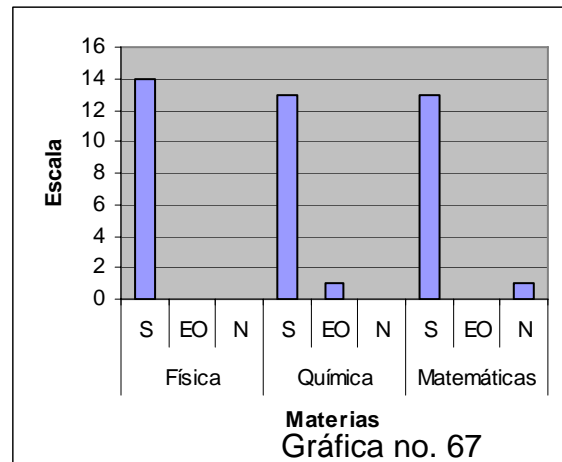
La Gráfica no. 66 muestra el desempeño de los docentes desde la apreciación de su jefe superior en donde la mayoría se aprecia que tienen un Muy Bien desempeño, lo cual puede mejorarse como sucede con los docentes de Matemáticas y uno de Química, en términos generales se puede considerar que los Docentes que participaron en la investigación están concientes de sus funciones y se esfuerzan por superarse y cumplir con sus metas personales y profesionales lo cual se refleja en sus actividades y en el empeño que pone por realizarlas; así también están concientes de su función dentro del Instituto y su contribución en el cumplimiento de las metas institucionales.

### 4.3 Desempeño de los Docentes de acuerdo a los Alumnos

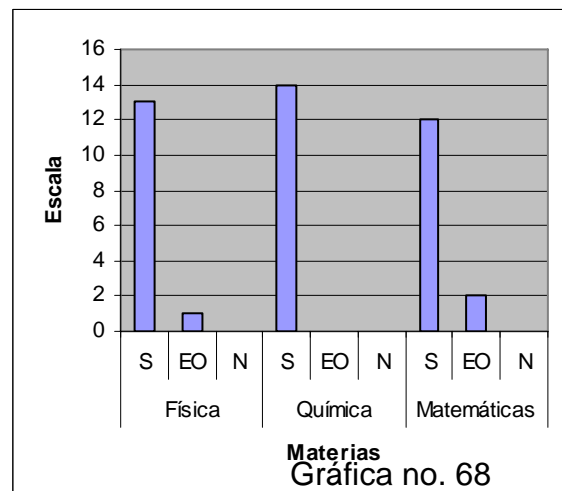
#### Planeación del Proceso de Aprendizaje

De acuerdo a las Gráficas No. 67, 68, 69, se observa que los docentes de las diferentes materias cumplen con éste parámetro, siendo los docentes de las materias de Física y Química.

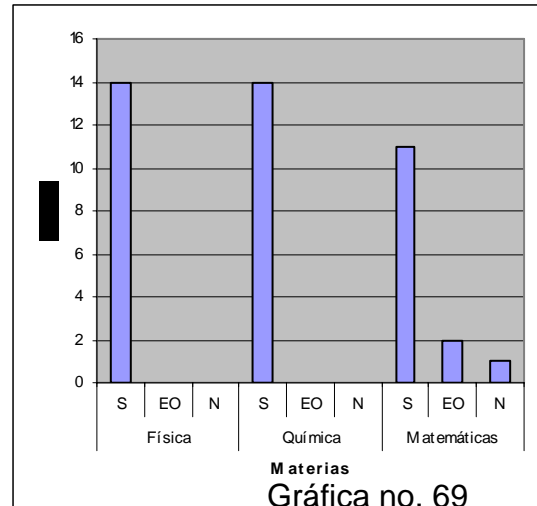
¿Entregó el programa de estudios de la materia desde el inicio del curso?



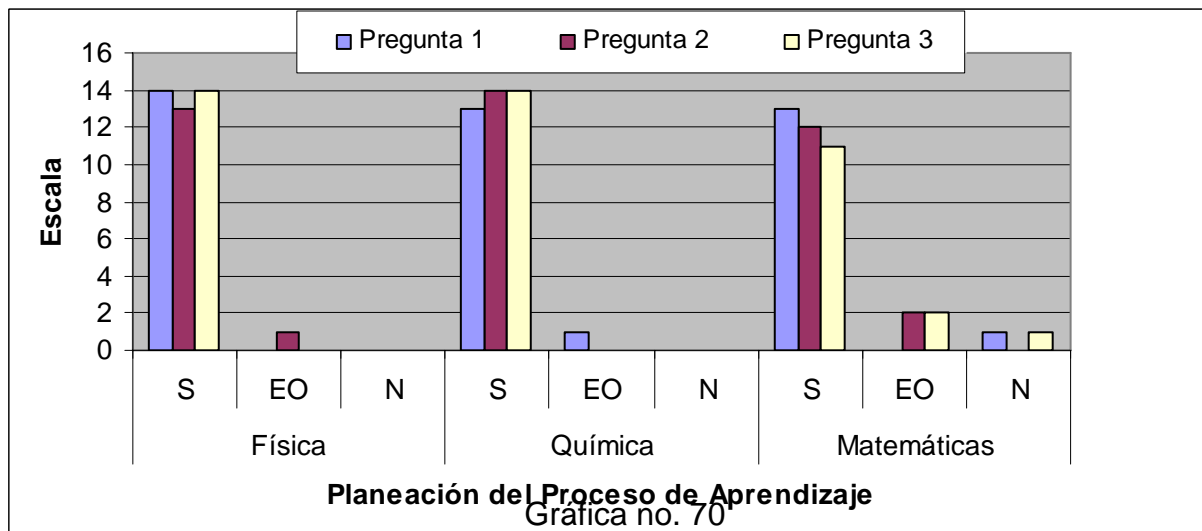
¿Explico al grupo los objetivos del programa?



¿Explicó al inicio del curso el plan de trabajo (número de unidades, estrategias de trabajo, actividades y trabajos a realizar, exposiciones, etc)?



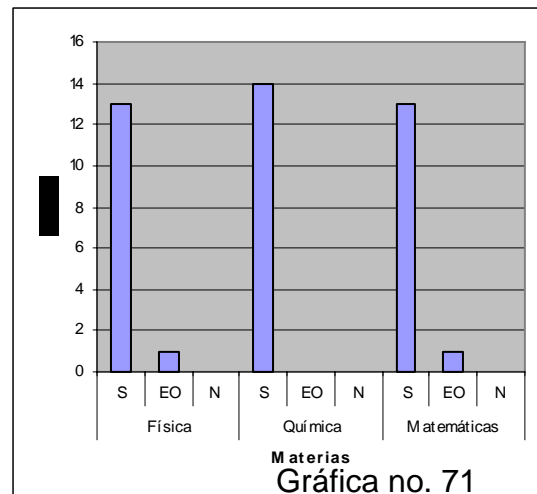
Se puede considerar que los docentes presenta una Planeación del Proceso de Aprendizaje siempre, sólo cual se muestra en la Gráfica no. 70; el área de Matemáticas ésta planeación no se le da a conocer de forma constante a los alumnos, lo cual puede deberse a que son docentes con más de 10 años de antigüedad y conocen el temario de su materia.



## Comunicación Oral y Escrita

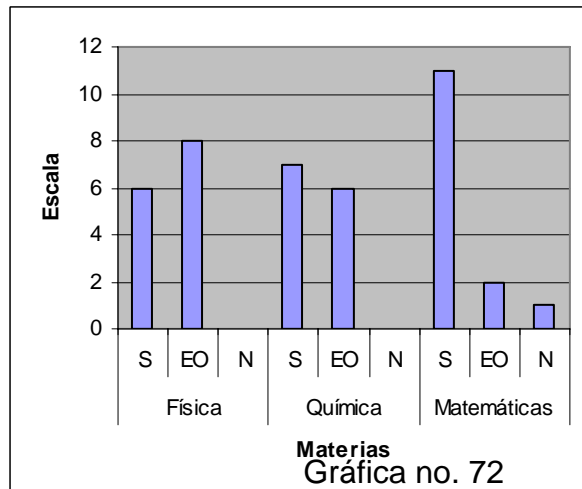
En la Gráfica no. 71 se muestra que los maestros de la materia de Química cumplieron al 100% con éste parámetro, mientras que las otras 2 muestran un porcentaje bajo.

¿Explicó los criterios (puntualidad, asistencia, participación, tareas, etc.) e instrumentos (cuestionarios, exámenes, trabajos de investigación, etc.) que se utilizarían para la evaluación?



## Análisis y Pensamiento Crítico:

¿Explicó la relación de la materia impartida con otras materias del Plan de Estudios?

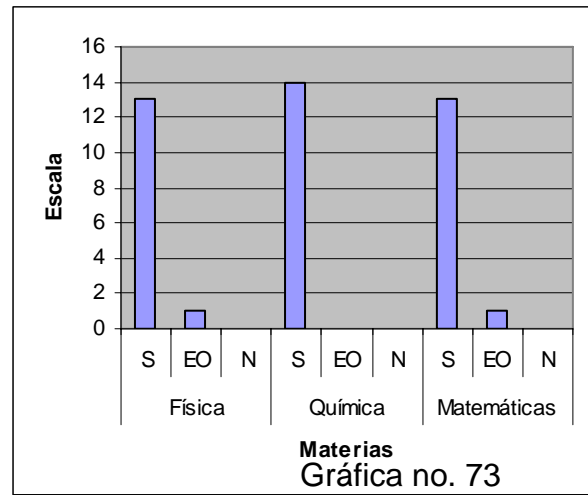


La Gráfica no. 72 muestra un indicador de oportunidad que deben considerar los docentes mejorar ya que no siempre se logra que los alumnos hagan suyo el conocimiento y lo puedan aplicar, simplemente lo aceptan pero se les dificulta aplicarlo

ya que como lo mencionaron los docentes no siempre realizan la vinculación que existe de su materia dentro del plan de estudios que cursan lo cual le resta importancia a la aportación que se haga en la materia.

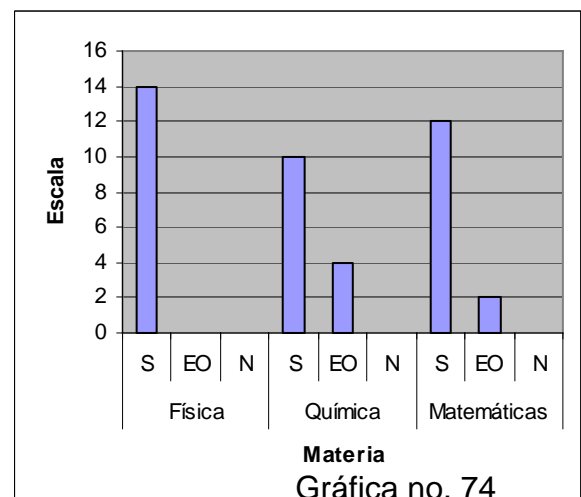
### Motivación a los Estudiantes

¿Explicó cómo contribuye el contenido de la materia en tu formación profesional?

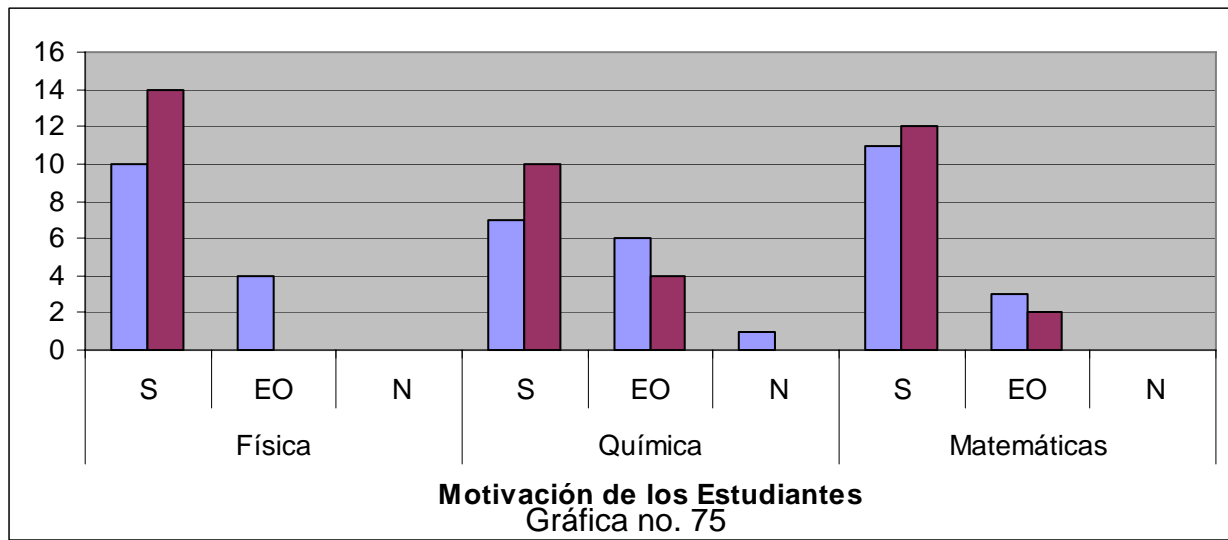


La gráfica no. 73 muestra como la mayoría de los docentes, está consiente de la importancia de su materia y de la contribución que hacen para la formación de futuros profesionistas, lo cual es percibido por los alumnos.

¿Desarrolló los contenidos de la materia (teorías, métodos, procedimientos y técnicas) explicando la forma de aplicación?



La gran mayoría de los alumnos señala que los docentes muestran interés por los temas y los conceptos que desarrollan, lo cual se realiza en un ambiente de comunicación y confianza constante, la Gráfica no. 74 muestra que son los docentes que imparten las materias de Química los que deben abordar y aplicar más éste indicador para así obtener mejores resultados.

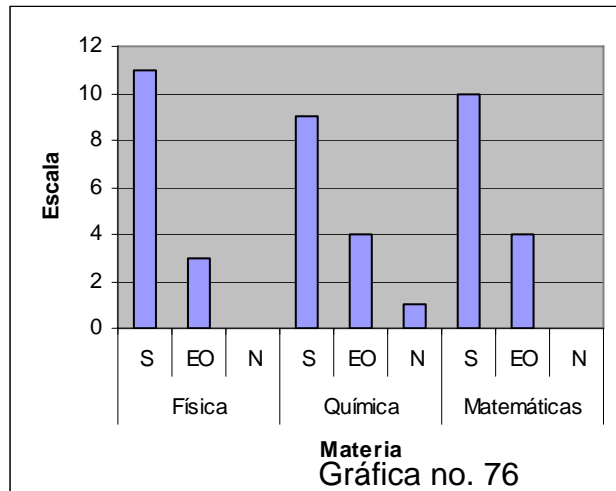


Sabiendo que la motivación se compone de factores extrínsecos e intrínsecos que afectan al individuo, y, de acuerdo a la motivación que presentan los alumnos al tomar materias de ciencias básicas la Gráfica no. 75 muestra que se debe reforzar, lo cual, debe ser un trabajo conjunto que involucre a la institución, a los docentes siendo éstos los encargados de reforzarla, ya que se encuentran en contacto directo con los alumnos, los cuales deben poner de su parte y estar convencidos de los beneficios que pueden obtener.



## Trabajo en Equipo

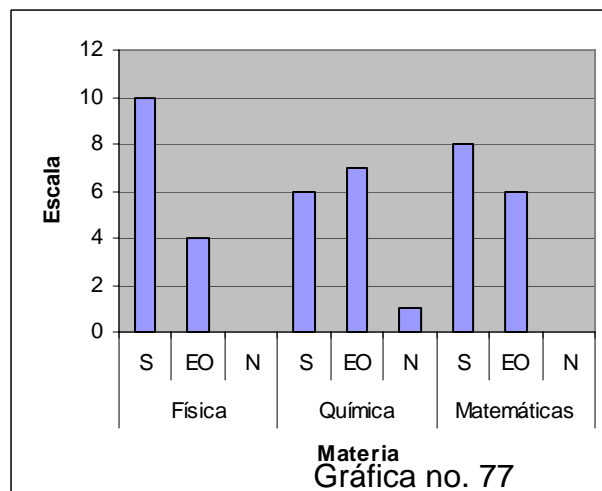
¿Explicó la forma de aplicación de los contenidos de la materia?



La Gráfica no. 76 muestra que es en el área de Química donde los docentes deben reforzar éste indicador para mejorar su desempeño docente de acuerdo a lo manifestado por los alumnos que impacta en el interés de ellos en la adquisición de conocimientos.

## Orientación y Apoyo a Estudiantes:

¿Impartió los contenidos de la materia, utilizando ejemplos reales relacionados con el campo profesional de la carrera?

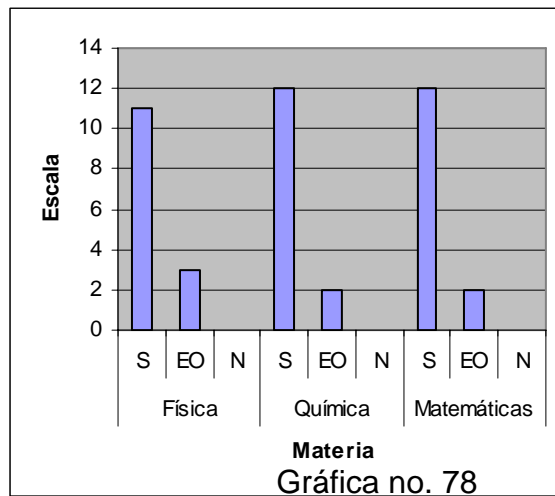


La Gráfica no. 77, muestra que alguno de los docentes de Química no está cumpliendo con el enfoque de éste indicador, en donde se observa que una gran parte de los alumnos considera que sólo en ocasiones los docentes proporcionan el apoyo y orientación adecuada.

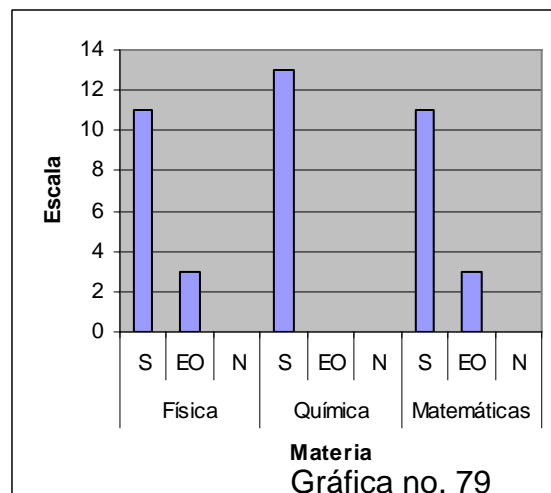
### Capacidad de Elucidar y Resolver Problemas

Para evaluar éste indicador se realizaron 4 preguntas que están representadas por las Gráficas no. 78, 79, 80 y 81.

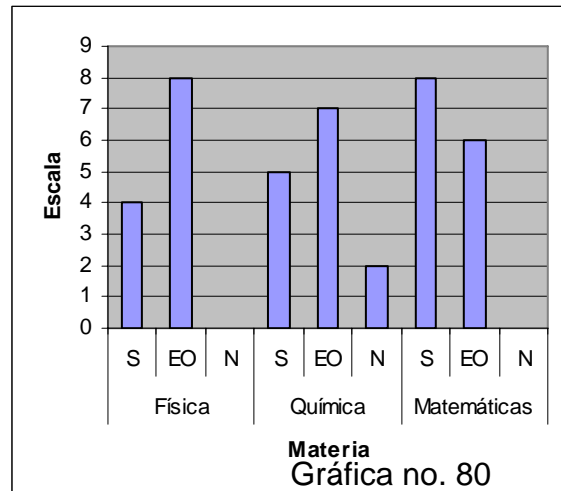
Durante el desarrollo del curso, ¿resolvió las dudas que se le plantearon?



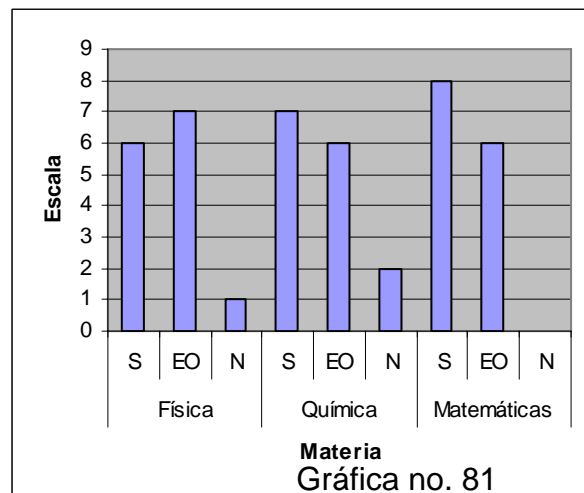
¿El docente dominó los contenidos de la materia?



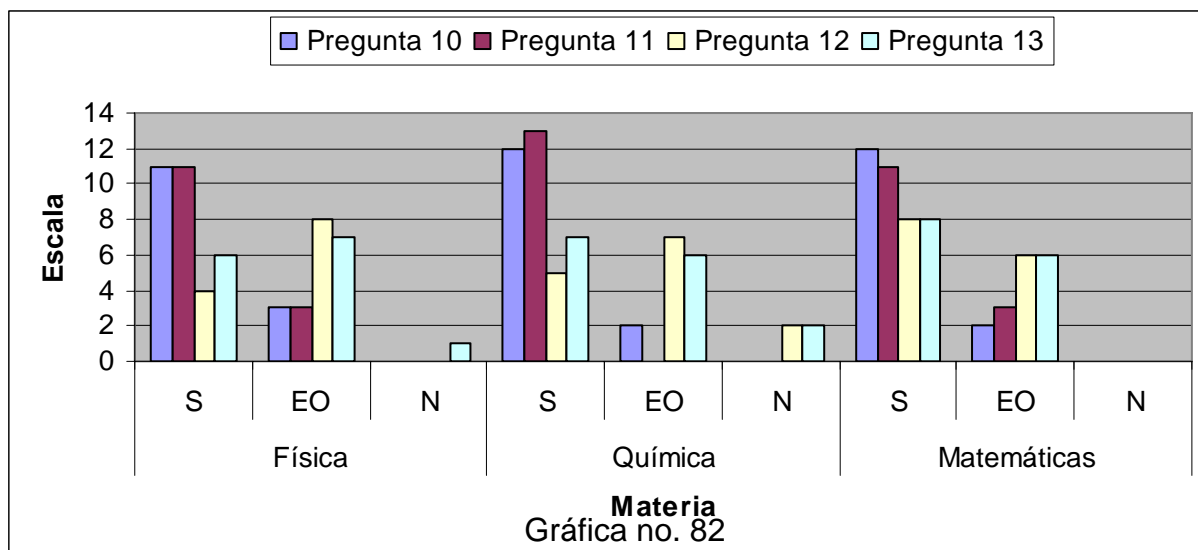
¿Organizó actividades orientadas a la solución de problemas reales y del campo profesional (diseño de un sistema de captura de datos, realizar un inventario, calcular el área de un terreno irregular, etc.) acordes a las materias impartidas?



¿Solicitó la elaboración de trabajos de investigación para dar respuesta a la solución de problemas reales?

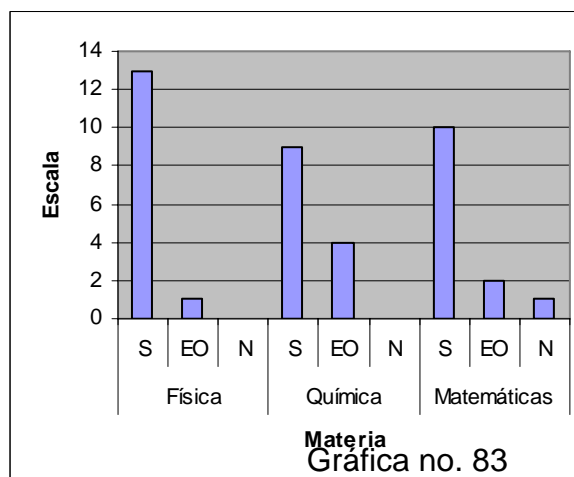


El docente debe fomentar en sus alumnos la aplicación de los conocimientos, para lograrlo debe tener la disposición, el pleno conocimiento de los planes de las materias que imparte. La Gráfica no. 82 muestra que es en la materia de Química donde los alumnos no observan éstas características en sus maestros, lo cual afecta su aprovechamiento y desenvolvimiento en el proceso de enseñanza.



### Evaluación del Aprendizaje

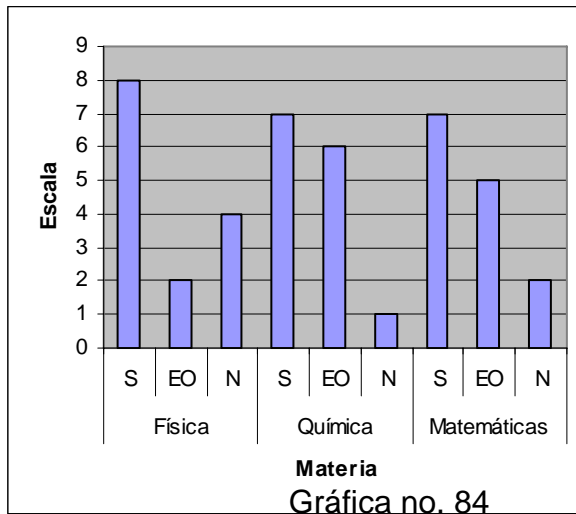
Para el curso ¿Proporcionó la bibliografía adecuada?



Para que el alumno cuente con las herramientas necesarias en la apropiación del conocimiento debe contar con la suficiente bibliografía con el fin de crear en él un interés de búsqueda e interpretación de los temas de las materias conociendo así, varios enfoques de acuerdo a los autores y no limitarse sólo a lo que los docentes les proporcionen. La Gráfica no. 83 muestra que son los docentes de Matemáticas y Química los que necesitan complementar sus clases con bibliografía con el fin de que los alumnos la utilicen y se puedan cuestionar con respecto a sus materias.

### Formación Académica

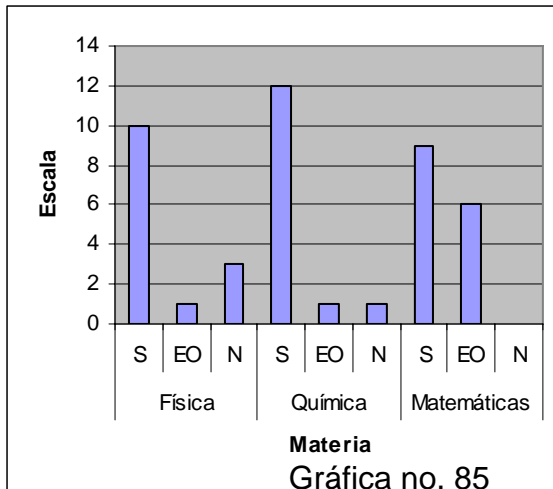
¿Utilizó materiales didácticos (resúmenes, mapas conceptuales, artículos, ejercicios, acetatos, guías, folletos, presentaciones en power point, etc.) que facilitaron el aprendizaje de los temas del curso?



La Gráfica no. 84 muestra la utilización de herramientas didácticas por parte de los docentes para la impartición de sus clases, siendo en las materias de Física donde se debe reforzar éste parámetro para facilitar el proceso de enseñanza

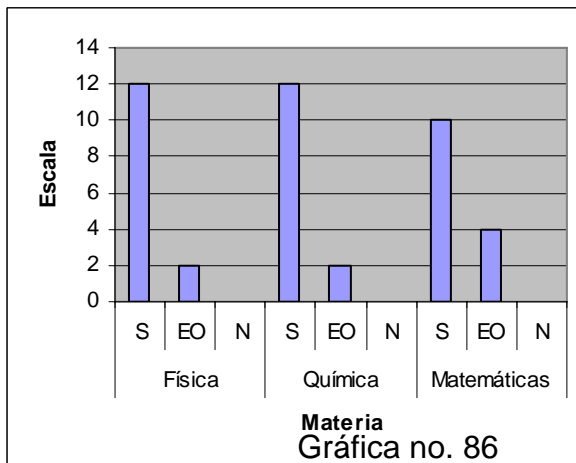
### Formación del Profesor:

¿Durante el curso, ¿propuso actividades tales como lecturas complementarias, asesorías, búsqueda de información en internet, elaboración de mapas conceptuales, resúmenes, cuestionarios, etc., que contribuyeran al desarrollo de hábitos de estudio?



### Compromiso y Reconocimiento:

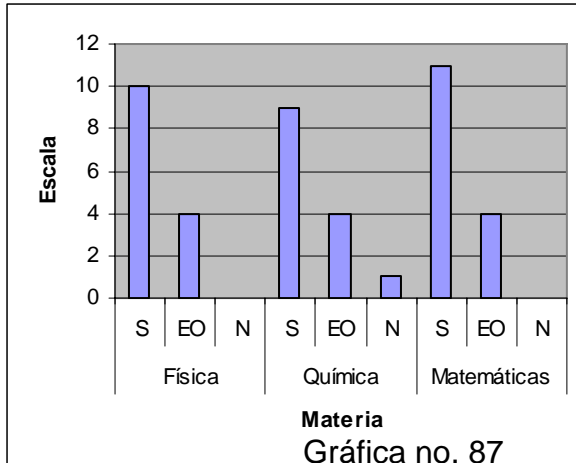
¿Estableció un ambiente de comunicación y confianza, que permitiera la expresión de ideas y el intercambio de éstas con el profesor y otros alumnos?



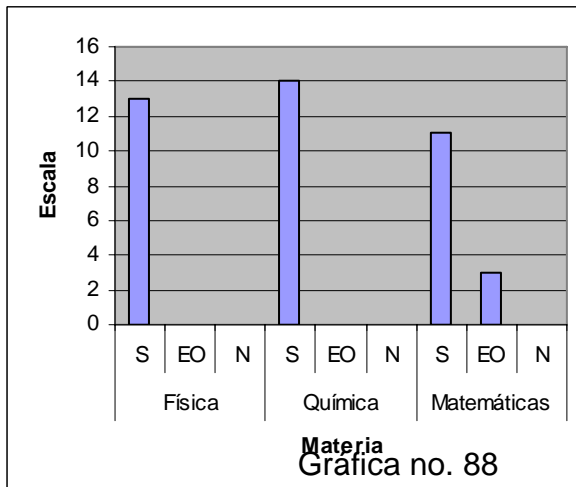
La Gráfica no. 86 muestra que es en la materia de Matemáticas se debe de reforzar éste parámetro ya que los alumnos no sienten la suficiente confianza de expresar no sólo sus ideas sino también sus dudas durante la clase. Así como también

el docente debe de interesarse en sus inquietudes y no sólo centrarse en el contenido de la clase tal como lo muestra la Gráfica no. 87.

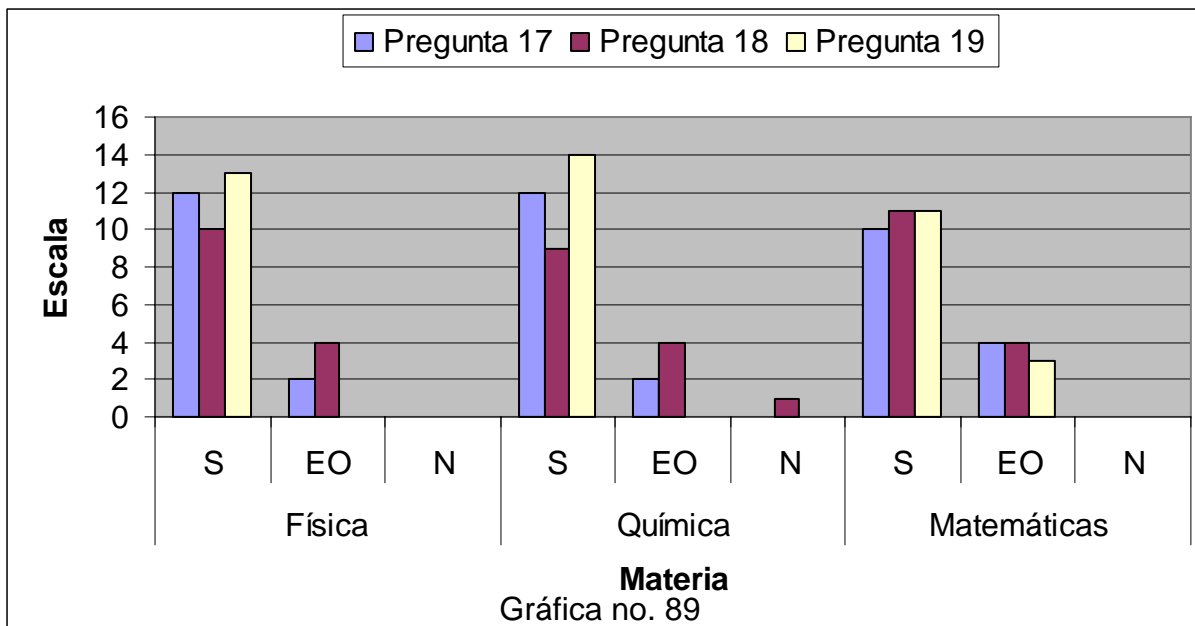
¿Durante el curso, antes de abordar un tema exploró los conocimientos previos de los alumnos?



¿Durante el curso, ¿Le informó de los resultados de tus evaluaciones?



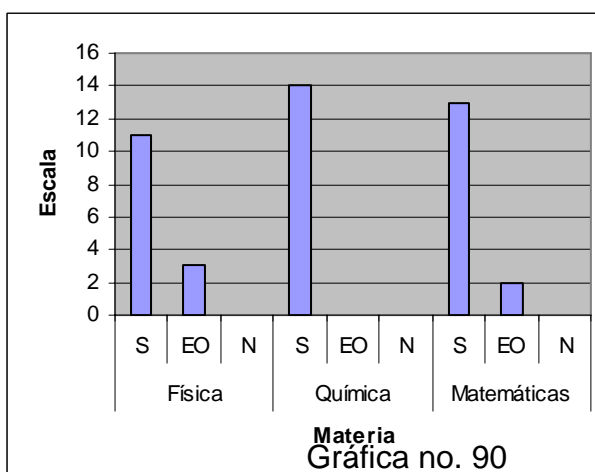
La Gráfica no. 89 muestra que el Compromiso y Reconocimiento que manifiestan los docentes en sus alumnos es el adecuado, sólo en la materia de Química se debe hacer énfasis en los docentes de la importancia de éste parámetro en la manifestación de interés que muestren os alumnos en su clase.



### Generación, Apropiación y Aplicación del Conocimiento

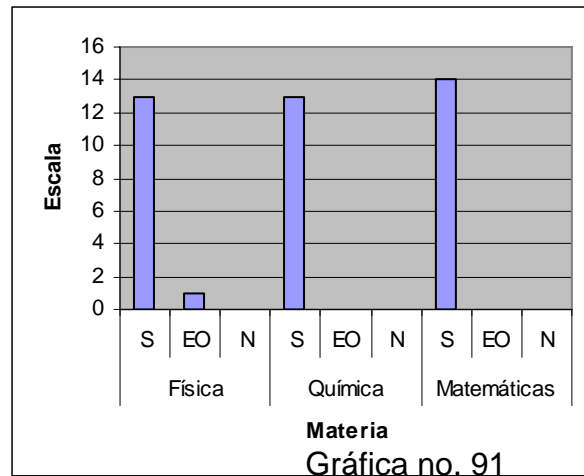
Este indicador se evaluó con tres preguntas que se representan con las Gráficas no. 90, 91 y 92.

¿Para la evaluación de las unidades del programa de estudios ¿utilizó los criterios (puntualidad, asistencia, participación, tareas, etc.), e instrumentos (cuestionarios, exámenes, trabajos de investigación, etc.), que propuso por el curso?

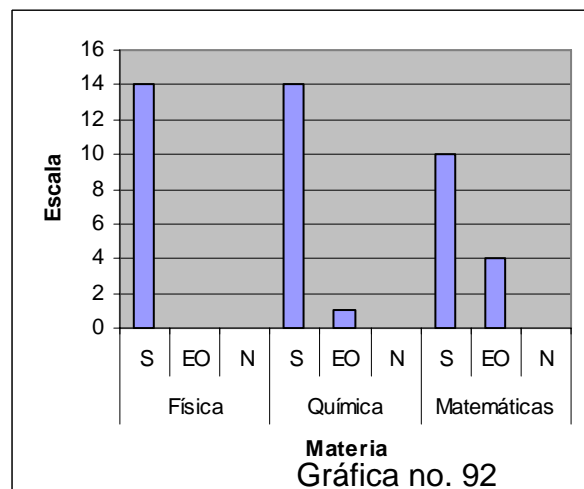




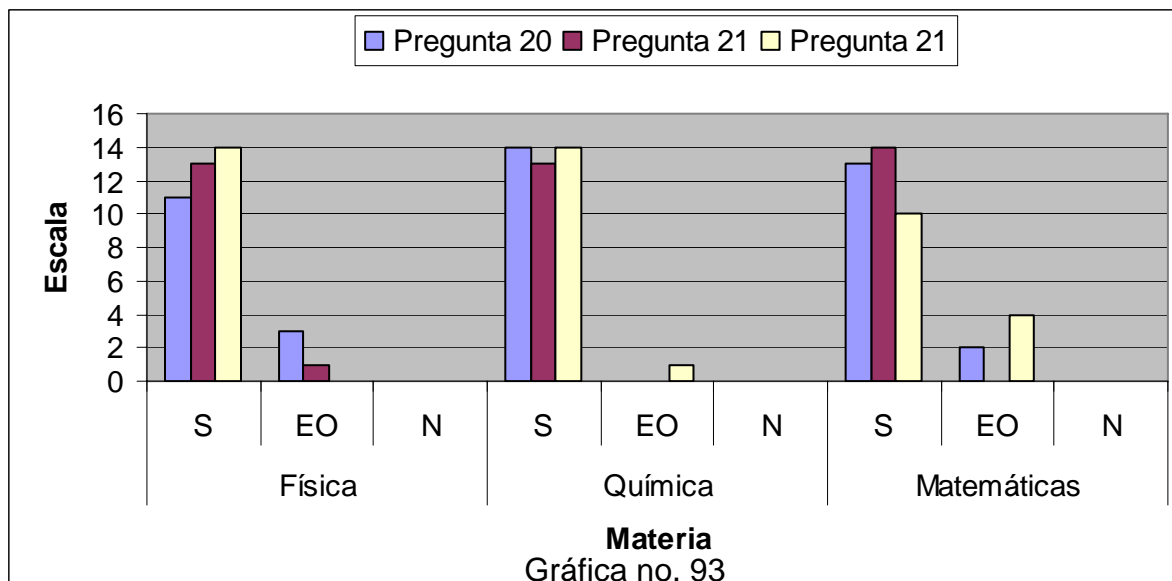
¿Los temas evaluados correspondieron a los desarrollados durante el curso?



¿Durante las clases se dirigió a los alumnos con respeto, cordialidad y atención?



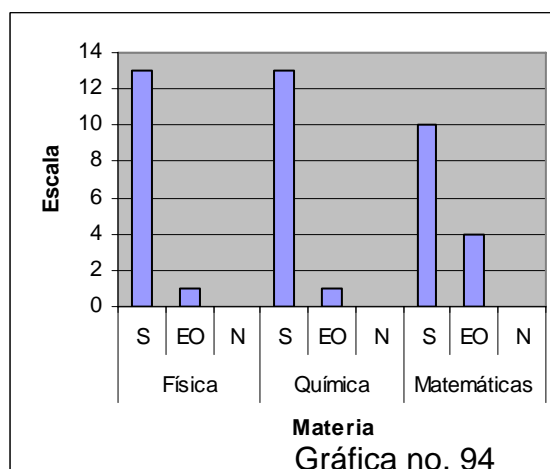
Haciendo un comparativo de los tres cuestionamientos es en la materia de Química donde los docentes cumplieron en éste indicador.



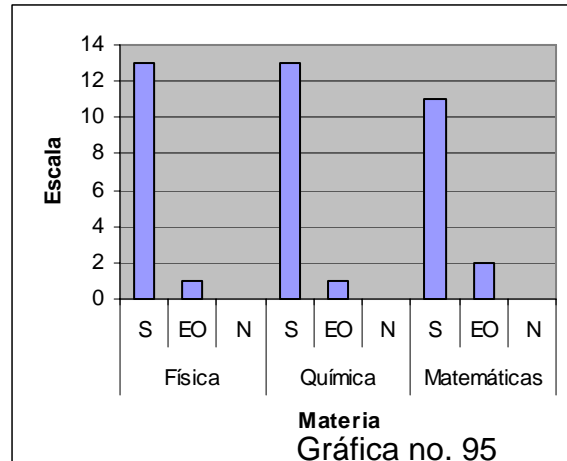
### Trabajo en Equipo e Interdisciplinario

Se debe de fomentar en los alumnos la construcción del aprendizaje, con la ayuda de equipos de trabajo dentro del aula de trabajo, así como también con alumnos de las diferentes carreras, lo cual se evaluó mediante tres cuestionamientos que se representan en las Gráficas no. 94, 95 y 96.

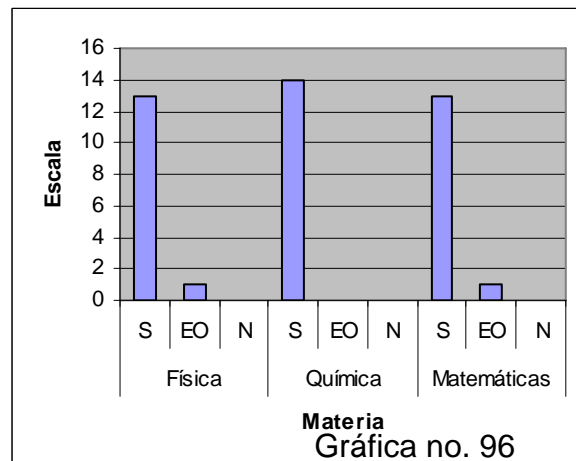
¿La imagen que proyectó el profesor fue un ejemplo que ayudó a desarrollar o reafirmar valores, tales como la disciplina, responsabilidad, honestidad, respeto, puntualidad, amistad y solidaridad?



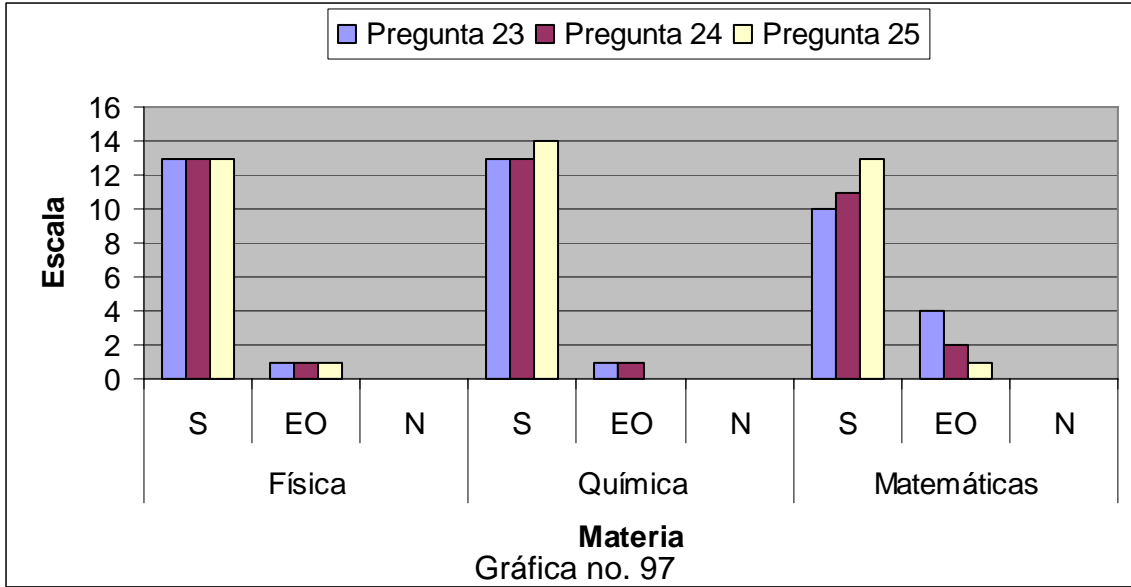
¿Asiste puntualmente a impartir su materia?



¿Proporcionó elementos para mejorar el aprendizaje, tales como: anotaciones y sugerencias en trabajos de clase, ejercicios, investigaciones, tareas, etc?

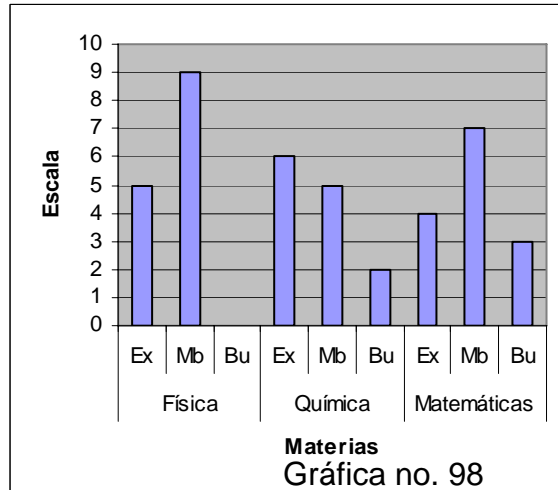


Al hacer un comparativo de los 3 cuestionamientos se puede observar que es en las materias de Física y Química donde se fortaleció este indicador. El cual es sumamente importante para la integración de los alumnos en el área laboral en la cual se desempeñarán.



**Desempeño:**

En términos generales, ¿cómo consideras que fue el desempeño de tu profesor?



#### **4.4 Tablas de Agrupación de Datos**









Motivación Docente								
Materia		Física		Química		Matemáticas		
Factor	Pregunta	1F	2F	1Q	2Q	1M	2M	3M
Necesidades Básicas	1	2	3	2	2	2	2	1
Seguridad	2	2	2	2	2	2	2	1
	3	1	1	1	1	2	1	1
	4	3	3	2	2	2	2	2
Pertenencia	5	2	1	1	1	1	1	1
	6	2	2	2	2	2	1	1
	7	2	1	1	1	1	1	1
Autoestima/Estima	8	2	1	1	1	2	1	1
	9	1	1	1	1	2	1	1
	10	2	2	1	1	1	2	1
	11	2	2	2	1	2	1	1
	12	3	2	1	2	2	2	2
	13	1	1	2	1	2	1	1
Autorrealización	14	1	1	1	1	1	1	1
	15	2	2	2	1	2	1	1
	16	2	2	2	2	2	1	1

**Escala**

- 1** Siempre
- 2** En ocasiones
- 3** Nunca

- 1F** Profesor de Física
- 2F** Profesor de Física
- 1Q** Profesor de Química
- 2Q** Profesor de Química
- 1M** Profesor de Matemáticas
- 2M** Profesor de Matemáticas
- 3M** Profesor de Matemáticas

**Tabla 1**

Datos agrupados que representan la Motivación de los Docente que imparten las Materias de Física, Química y Matemáticas en el ITSTA.

Desempeño Docente (Jefe de Departamento)								
Materia		Física		Química		Matemáticas		
Factor	Pregunta	1F	2F	1Q	2Q	1M	2M	3M
Planeación del Proceso de Aprendizaje	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	1	2	1	1	1	1	1
	3	1	2	1	1	1	1	1
	4	1	2	1	1	1	1	1
Comunicación Oral y Escrita	5	1	2	1	1	1	1	1
	6	1	1	1	1	1	1	1
Motivación a los Estudiantes	7	1	2	1	2	1	1	1
	8	1	2	1	1	1	1	1
Trabajo en Equipo	9	1	1	1	1	1	1	1
Orientación y Apoyo a los Estudiantes	10	1	1	1	1	1	1	1
Capacidad de Elucidar y Resolver Problemas	11	1	1	1	1	1	1	1
Evaluación del Aprendizaje	12	1	1	1	1	1	1	1
Formación Académica	13	1	1	1	1	1	1	1
	14	1	1	1	1	1	1	1
Formación del Profesor	15	2	2	1	1	1	1	2
	16	1	1	1	1	1	1	1
Compromiso y Reconocimiento	17	1	1	1	1	1	1	1
Generación, Apropiación y Aplicación del Conocimiento	18	1	1	1	1	1	1	1
Trabajo en Equipo e Interdisciplinario	19	1	1	1	1	1	1	1
Desempeño	20	Mb	Mb	Mb	Ex	Ex	Ex	Ex

Criterios	
1	Siempre
2	En ocasiones
3	Nunca
Ex	Excelente
Mb	Muy Bueno
Bu	Bueno
Ac	Aceptable
De	Deficiente

Codificación	
1F	Profesor de Física
2F	Profesor de Física
1Q	Profesor de Química
2Q	Profesor de Química
1M	Profesor de Matemáticas
2M	Profesor de Matemáticas
3M	Profesor de Matemáticas

**Tabla 2**

Datos agrupados que representan el Desempeño de los Docente que imparten las Materias de Física, Química y Matemáticas.

Desempeño Docente (Alumnos)										
Materia		Física			Química			Matemáticas		
Factor	Pregunta	S	EO	N	S	EO	N	S	EO	N
Planeación del Proceso de Aprendizaje	1	14			13	1		13		1
	2	13	1		14			12	2	
	3	14			14			11	2	1
Comunicación Oral y Escrita	4	13	1		14			13	1	
Análisis y Pensamiento Crítico	5	6	8		7	6		11	2	1
Motivación a los Estudiantes	6	10	4		7	6	1	11	3	
	7	14			10	4		12	2	
Trabajo en Equipo	8	11	3		9	4	1	10	4	
Orientación y Apoyo a los Estudiantes	9	10	4		6	7	1	8	6	
Capacidad de Elucidar y Resolver Problemas	10	11	3		12	2		12	2	
	11	11	3		13			11	3	
	12	4	8		5	7	2	8	6	
	13	6	7	1	7	6	2	8	6	
Evaluación del Aprendizaje	14	13	1		9	4		10	2	1
Formación Académica	15	8	2	4	7	6	1	7	5	2
Formación del Profesor	16	10	1	3	12	1	1	9	6	
Compromiso y Reconocimiento	17	12	2		12	2		10	4	
	18	10	4		9	4	1	11	4	
	19	13			14			11	3	
Generación, Apropiación y Aplicación del Conocimiento	20	11	3		14			13	2	
	21	13	1		13			14		
	22	14			14	1		10	4	
Trabajo en Equipo e Interdisciplinario	23	13	1		13	1		10	4	
	24	13	1		13	1		11	2	
	25	13	1		14			13	1	
Desempeño	26	Ex	Mb	Bu	Ex	Mb	Bu	Ex	Mb	Bu
		5	9		6	5	2	4	7	3

### Crterios

<b>S</b>	Siempre
<b>EO</b>	En ocasiones
<b>N</b>	Nunca
<b>Ex</b>	Excelente
<b>Mb</b>	Muy Bueno
<b>Bu</b>	Bueno
<b>Ac</b>	Aceptable
<b>De</b>	Deficiente

**Tabla 3**

Datos agrupados en 5 variables que representan la Motivación de los Docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, que imparten las Materias de Física, Química y Matemáticas.

**CAPÍTULO 5**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- 5.1 Conclusiones
- 5.2 Recomendaciones

## **5.1 Conclusiones**

De acuerdo a los objetivos plantados en ésta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Para la determinación de la Motivación Laboral actual en el ITSTA, mediante un cuestionario que refleje dicho factor utilizando la escala de necesidades propuesta por Maslow, lo cual es de gran importancia no sólo para los docentes del Departamento de Ciencias Básicas sino para cualquier área, debido a que se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo.

Para alcanzar dicho objetivo se empleo la teoría de Maslow, la cual plantea que, las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potentes que las necesidades superiores de la jerarquía; es así que, un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor ó habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer. Solo cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo-, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas.

Con el estudio realizado, considerando que el objeto de análisis son los Docentes del I.T.S.TA, se pudo determinar que la población satisface en la mayoría de

los casos las Necesidades Primarias, constituidas por Necesidades Fisiológicas y de Seguridad.

De acuerdo a Maslow, las necesidades inferiores, como seguridad y la influencia del salario, para la satisfacción de las necesidades fisiológica, deben ser cubiertas para que los individuos puedan fomentar destrezas, habilidades y potencialidades que le permitan alcanzar sus aspiraciones, debido a que si las personas no cumplen con ésta satisfacción, imposibilita a que las personas puedan desarrollar los elementos que componen un nivel superior.

Considerando lo anterior y observando los resultados obtenidos en los Docentes del I.T.S.TA la satisfacción de las Necesidades Secundarias, integradas por la necesidad de Pertenencia, Autoestima y Autorrealizaciones, la población se enfoca principalmente en la satisfacción de éstas necesidades, considerando que todos cuentan con una preparación formativa mínima de Licenciatura en diferentes ramas. La mayoría de los docentes sienten la necesidad de ser aceptados como miembro de un grupo organizado, así como también, de participar de forma activa en los grupos de trabajo a los cuales pertenecen y, en donde comparten objetivos en común con otros miembros dentro de una misma organización.

Al analizar las necesidades de Autoestima, generalmente son desarrolladas por las personas que poseen una situación económica cómoda, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores. Asociadas al respeto de sí mismos y de la sociedad en la cual se desenvuelven. En esta investigación la mayoría de los Docentes se observa que tienen un respeto por sí mismos alimentada por una influencia positiva del medio en el cual se desenvuelven.

Las Necesidades de autorrealización son únicas y cambiantes, dependiendo del individuo, están ligadas a la necesidad de satisfacer la naturaleza individual y al cumplimiento del potencial de crecimiento. Para lograrlo se debe realizar la actividad laboral o vocacional que uno desea y, hacerlo del modo deseado. Teniendo la libertad

de hacer lo que uno quiera hacer. Dejar de lado las restricciones propias y, las puestas por el medio. Es así que los Docentes de Ciencias Básicas del I.T.S.TA satisfacen en ocasiones esta necesidad, pero cuentan con la inspiración de lograrla en la mayoría de los casos.

Para incrementar la Motivación de los Docentes del Área de Ciencias Básicas del I.T.S.TA existen factores tanto intrínsecos como extrínsecos, considerando que la motivación comienza en cada individuo, que el mantener motivado a otros es un proceso no una tarea, los docentes deben estar convencido que la actividad que realizan es la que satisface sus necesidades personales, que las metas de la Institución son acordes a las propias y a las de sus colaboradores. Debido a lo anterior se puede concluir que si existe Motivación en los Docentes del ITSA.

Esta motivación la pueden percibir tanto los alumnos como los Jefes inmediatos de los docentes que son en realidad las personas con las cuales conviven y que pudieran detectar si existe Motivación Laboral o no docente, considerando lo anterior se realizaron 2 cuestionarios para la evaluación considerando varios indicadores como son: Planeación del Proceso de Aprendizaje, Comunicación Oral y Escrita, Motivación de los Estudiantes, Trabajo en Equipo, Orientación y Apoyo a los Estudiantes, Capacidad de Elucidación y Resolver Problemas Evaluación del Aprendizaje, Formación Académica, Formación del Profesor, Compromiso y Reconocimiento, Generación, Apropiación y Aplicación del Conocimiento, Trabajo en Equipo e Interdisciplinario, Desempeño.

Evaluando éstos factores de acuerdo a los alumnos son los Docentes de las materias de Física y Matemáticas los que presentan un mejor Desempeño Docente. Debido a esto se busca que los Docentes se identifiquen con aspectos personales como su iniciativa, dinamismo, madurez de criterio, capacidad para dirigir y controlar grupos, sentido de responsabilidad, espíritu de apoyo y colaboración. Considerando lo anterior el propósito de un Docente es, impartir las materias que se le asignen afines a

su formación, cumpliendo con los programas de estudio establecidos para cada una de las asignaturas a su cargo.

Es por esto que en los docentes de Química su motivación se está viendo afectada ya que el Desempeño de acuerdo a los alumnos se ve afectado en varios indicadores, y corroborado por el Jefe de Departamento el cual identifico que es el docente 1Q el que sus resultados no corresponden con los demás docentes. Es por esto que se debe considerar la utilización de recompensas oportunas de educación como son: capacitación, participación en conferencias, talleres, como un medio de actualización en su área profesional, ya que, uno de los principales estímulos de los docentes se basa en el trabajo en sí, como un interés fundamental en su vida, unido al reconocimiento de su equipo de trabajo y al de sus superiores.



## **5.2 Recomendaciones**

En base a los resultados obtenidos en ésta investigación se pueden hacer las siguientes recomendaciones las cuales se simplifican en el Cronograma de Recomendaciones (p. 138), con la intención de mejorar el rendimiento de los Docentes de la Academia de Ciencias Básicas, para que así, su colaboración en el proceso de enseñanza aprendizaje sea de mejor calidad y, que esté acorde con la satisfacción de sus necesidades tanto personales como profesionales, contribuyendo así a los objetivos de la propia institución. Para lograrlo se debe considerar las siguientes etapas:

- Identificación de la Motivación de los Docentes:

Como se mencionó anteriormente uno de los Docentes que imparte la materia de Química sus resultados no fueron satisfactorios.

- Informar:

Los resultados se darán a conocer de forma conjunta tanto al Jefe de Departamento y al Subdirector Académico dichos, para lo cual se sugiere que se haga en una reunión donde se den a conocer dichos resultados. Así como también, hacer una reunión con los docentes que integran la Academia de Ciencias Básicas, con la finalidad de mostrarles un Plan de Mejoramiento en el cual ellos puedan participar de forma voluntaria haciendo hincapié que el beneficio obtenido será tanto personal como profesional, dándoles así mayor oportunidad de participar de forma efectiva en el Programa de Estímulo al Desempeño Docente con el que cuenta el I.T.S.TA.

- Plan de Mejoramiento.:

Considerando que la Institución cuenta con un Programa de Estímulo al Desempeño Docente en el cual al final de cada año fiscal se hace un recuento de la

participación de los Docentes, motivo por el cual se fomentará la participación de los Docentes de Ciencias Básicas en la realización de actividades como:

- Elaboración y Publicación de Manuales de Ejercicios para las materias que se requieran, así como también manuales de prácticas, fomentando la publicación de éstos.
- Promoverla estructuración de Cursos Propedéuticos y de Nivelación en las materias de Ciencias Básicas.
- Estructurar e impartir cursos externos a profesores de nivel medio superior de la región.
- Promover la participación de alumnos en los concursos de Creatividad en el área de Ciencias Básicas, en donde el docente actúe como asesor.

Es así, que en muchas de las actividades planteadas se obtendrá un beneficio económico inmediato, pero también, se tendrá la oportunidad de competir con los docentes de las otras academias en el Programa de Estímulo al Desempeño Docente. Para lograr esto, se debe considerar dichas actividades para la selección y programación de la capacitación por parte del Jefe del Departamento de Ciencias Básicas en acuerdo con los miembros de la Academia, la cual debe incluir cursos de capacitación profesional y académica, como son cursos que incluyan Diplomados presenciales y en línea, Maestrías, Estadías Técnicas, considerándolos en el Plan de Mejoramiento.

- **Reforzamiento:**

Implica estimular de manera positiva una conducta con la finalidad de aumentar la probabilidad de ocurrencia. El reforzamiento también debe ser intermitente, pues tanto la saciedad como el no reforzamiento extinguen una conducta y con ello anulan la posibilidad de que ocurra. Es así que, el reforzamiento además debe ser

diferenciado en función del desempeño. Se trata de recompensas diferenciadamente que, incluyan los siguientes aspectos:

- Responsabilidad:

Haciendo hincapié en la importancia del compromiso de tomar una capacitación y llevarla a la práctica para la obtención de un beneficio, ya que es uno de los motivadores de mayor efectividad, pues se trata de generar sentimientos de utilidad y sentido de pertenencia, lo cual es necesario para la participación de los docentes en dicha capacitación.

- Crear Retos y Desafíos:

Lo cual se logra en la selección de actividades a realizar por los miembros de la Academia y está dirigido a la creación de sentimientos de logro y de capacitación en el desempeño. Ya que constituye un fuerte reforzador de la autoestima, por ello no debe ser ni muy difícil que parezcan inalcanzables, ni muy fáciles que no impliquen esfuerzo alguno por parte de los participantes.

- Reconocimiento Social:

Para cualquier persona resulta un motivador de la conducta el recibir el reconocimiento de su colectivo. Cuando esto ocurre la Personalidad se implica como un todo en la tarea por el compromiso social y la imagen pública que trata de mantenerse a la altura de lo socialmente establecido, por ello se trata de reforzar en todo momento los logros de los subordinados por pequeños que sean y propiciar continuamente retroalimentación sobre su desempeño. Ya sea mediante la organización de reuniones sociales que incluyan a sus familias, diplomas por parte del Jefe de Departamento o del Subdirector Académico o de la propia Institución de acuerdo a la trascendencia del logro, que ponga de manifiesto el reconocimiento de la ejecución y terminación de las actividades establecidas.

- Enriquecimiento del Puesto Laboral:

Aquí se ubican toda una serie de motivadores destinados a enriquecer el trabajo a través de propiciar sentimientos de responsabilidad individual e implicación personal. Lo cual puede lograrse a través de:

- La variedad de actividades.
- Promover la participación de los Docentes en diferentes actividades propias de la Academia.
- Fomentar mayor libertad para la toma de decisiones en sus criterios de evaluación e impartición de clases y actividades dentro del contexto de las materias que se imparten.

- Dinero:

Constituye sin duda un motivador de la conducta, en el se ubica la estimulación alternativa, los pagos por sobre cumplimiento, los puntajes acumulativos y otros que actúan como recompensas de tipo material. Debido a esto se promueve la participación de los docentes en las diferentes actividades propuestas en el plan de mejoramiento, para que puedan lograr además de un reconocimiento social por su labor una retribución económica extra a su sueldo de forma inmediata al concluir dicha actividad así como también, la oportunidad de participar en el programa al Desempeño al Estímulo Docente.











## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arias, Fernando G. (1989). "Administración de Recursos Humanos". 4ª Edición. México: Editorial Trillas.

Arias, Fernando L. Galicia; Heredia, Víctor Espinosa. (2004). "Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño". 3ª. Edición. México: Editorial Trillas.

Chiavenato, Adalberto. (2001) "Administración de Recursos Humanos". 5ª Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.

Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (Cosnet). (2005). "Manual para Desarrollar la Evaluación en los Planteles".

Davis, Keith; Newstrom, John W. (2000). "Comportamiento Humano en el Trabajo". 10ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.

DiCaprio, Nicholas S. (1989). "Teorías de la personalidad". México D.F.: Editorial McGraw-Hill.

Hellriegel, Don; Slocum, John W. Jr.; Woodman, Richard W. (1998). "Comportamiento Organizacional". 8ª Edición. México: Editorial International Thomson Editores.

Hernández, Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. (1996). "Metodología de la Investigación". México: Editorial McGraw Hill.

Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca (I.T.S.TA). (2005). "Manual de Calidad (M-CCA-01)". México: I.T.S.T.A.

Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca (I.T.S.TA). (2005). "Manual de Funciones". México: I.T.S.T.A.

Kanawaty, George. (1998). "Introducción al Estudio del Trabajo". Edición Español. México: Editorial McGraw Hill.

Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. (1998). "Administración, Una Perspectiva Global". 11ª Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. México.

Riggs, James L. (2002). "Sistemas de Producción Planeación, Análisis y Control". 3ª Edición. México: Editorial Limusa Wiley.

Robbins, Stephen P. (2004). "Comportamiento Organizacioal". 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Schein, H. Edgar. (2004). "Psicología de la Organización". 3ª Edición. México: Editorial Prentice Hall.

Schultz, D.P. (1991). "Psicología Industrial". 3ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.

Secretaria de Educación de Institutos Tecnológicos (S.E.I.T.). (2001). "Catálogo de Escuelas y Carreras 2001-2002". México: S.E.I.T.

Solana, Ricardo F. (1993). "Administración de Organizaciones". Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.

Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R. (1996). "Administración". 6ª Edición. México: Editorial Pearson.

Referencias Electrónicas:

<http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

**(Cortés, Fiscal Andrea, s/f)**

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm>

(Zornoza, Luis, s/f).

<http://www.monografias.com/trabajos12/recoldat/recoldat.shtml#cuest> (Avilez, M. José

A., s/f).

## IA

El propósito del presente cuestionario, es recabar información respecto al desempeño de los docentes de la Academia de Ciencias Básicas del ITSTA dentro y fuera del aula, con el fin de generar acciones que contribuyan a mejorar su trabajo. Este proyecto forma parte de la Tesis de Maestría en Ciencias con Especialidad en Relaciones Industriales que imparte la Universidad Valle del Bravo Campus Tampico.

Es importante señalar, que la información que proporcionas en este cuestionario deberá ser veraz y objetiva por lo que agradecemos tu honestidad al responder

Pregunta		Siempre	Algunas veces	Nunca
1	¿Entregó el programa de estudios de la materia desde el inicio del curso?			
2	¿Explico al grupo los objetivos del programa?			
3	¿Explicó al inicio del curso el plan de trabajo (número de unidades, estrategias de trabajo, actividades y trabajos a realizar, exposiciones, etc.)?			
4	¿Explicó los criterios (puntualidad, asistencia, participación, tareas, etc.) e instrumentos (cuestionarios, exámenes, trabajos de investigación, etc.) que se utilizarían para la evaluación?			
5	¿Explicó la relación de la materia impartida con otras materias del Plan de Estudios?			
6	¿Explicó cómo contribuye el contenido de la materia en tu formación profesional?			
7	¿Desarrolló los contenidos de la materia (teorías, métodos, procedimientos y técnicas) explicando la forma de aplicación?			
8	¿Explicó la forma de aplicación de los contenidos de la materia?			
9	¿Impartió los contenidos de la materia, utilizando ejemplos reales relacionados con el campo profesional de la carrera?			
10	Durante el desarrollo del curso, ¿resolvió las dudas que se le plantearon?			
11	El docente dominio los contenidos de la materia			
12	¿Organizó actividades orientadas a la solución de problemas reales y del campo profesional (diseño de un sistema de captura de datos, realizar un inventario, calcular el área de un terreno irregular, etc.) acordes a las materias impartidas?			
13	¿Solicitó la elaboración de trabajos de investigación para dar respuesta a la solución de problemas reales?			
14	Para el curso, ¿Proporcionó la bibliografía adecuada?			
15	¿Utilizó materiales didácticos (resúmenes, mapas conceptuales, artículos, ejercicios, acetatos, guías, folletos, presentaciones en power point, etc.) que facilitaron el aprendizaje de los temas del curso?			
16	Durante el curso, ¿propuso actividades tales como lecturas complementarias, asesorías, búsqueda de información en internet, elaboración de mapas conceptuales, resúmenes, cuestionarios, etc., que contribuyeran al desarrollo de hábitos de estudio?			
17	¿Estableció un ambiente de comunicación y confianza, que permitiera la expresión de ideas y el intercambio de éstas con el profesor y otros alumnos?			
18	Durante el curso, antes de abordar un tema exploró los conocimientos previos de los alumnos			

19	Durante el curso, ¿Le informó de los resultados de tus evaluaciones?			
20	Para la evaluación de las unidades del programa de estudios ¿utilizó los criterios (puntualidad, asistencia, participación, tareas, etc.), e instrumentos (cuestionarios, exámenes, trabajos de investigación, etc.), que propuso por el curso?			
21	¿Los temas evaluados correspondieron a los desarrollados durante el curso?			
22	¿Durante las clases se dirigió a los alumnos con respeto, cordialidad y atención?			
23	¿Asiste puntualmente a impartir su materia?			
24	¿La imagen que proyectó el profesor fue un ejemplo que ayudó a desarrollar o reafirmar valores, tales como la disciplina, responsabilidad, honestidad, respeto, puntualidad, amistad y solidaridad?			
25	¿Asiste puntualmente a impartir su materia?			
26	¿Proporcionó elementos para mejorar el aprendizaje, tales como: anotaciones y sugerencias en trabajos de clase, ejercicios, investigaciones, tareas, etc?			
27	En términos generales, ¿cómo consideras que fue el desempeño de tu profesor? <b>Ex</b> Excelente <b>Mb</b> Muy bueno <b>Bu</b> Bueno <b>Ac</b> Aceptable <b>De</b> Deficiente			

¡¡Gracias por tu honestidad y participación!!

## IIA

El propósito del presente cuestionario es recabar información respecto al desempeño de los docentes del ITSTA, con el fin de generar acciones que contribuyan a mejorar su trabajo, lo cual forma parte del proyecto de **Tesis de Maestría en Ciencias con Especialidad en Relaciones Industriales** que imparte la Universidad Valle del Bravo Campus Tampico. Es importante señalar, que la información que proporciones en este cuestionario deberá ser veraz y objetiva. Señala con una "X" la opción que consideres pertinente de acuerdo a la pregunta.

Pregunta		Siempre	Algunas veces	Nunca
1	¿El profesor asistió puntualmente a sus clases?			
2	¿El profesor entregó oportunamente el avance programático de sus clases?			
3	¿El profesor entregó oportunamente la documentación utilizando los formatos de calidad?			
4	¿El profesor entregó oportunamente las calificaciones de sus alumnos?			
5	El profesor informó por escrito el reporte por haber concluido al 100% el programa establecido de la materia			
6	El docente comunicó las observaciones de los alumnos de bajo rendimiento y mala conducta en sus grupos			
7	La actitud del docente se caracterizó por ser entusiasta y alegre			
8	¿El profesor colaboró con la institución en las actividades que se le solicitaron?			
9	¿El profesor se integró a los equipos de trabajo que el plantel le asignó?			
10	¿El profesor apoyó académicamente a sus alumnos en asesorías y/o tutorías que le hayan asignado?			
11	¿El profesor presentó una disposición favorable a la atención y solución de problemas de los aspectos relacionados con su función docente?			
12	Los exámenes son acordes con el avance real del docente			
13	Las materias que imparte son acordes con su perfil profesional			
14	Cumple con las funciones de docente establecidas en el Manual de Funciones del ITSTA			
15	El docente sigue actualizándose profesionalmente			
16	El docente sigue actualizándose académicamente			
17	Considera que por el desempeño el docente merezca algún estímulo			
18	Participa activamente como asesor en los concursos de conocimiento organizados en el ITSTA			
19	La relación con sus compañeros es respetuosa, amable y servicial			
20	En general, ¿cómo definiría el trabajo del profesor?	<b>Ex</b> <b>Mb</b> <b>Bu</b>	Excelente Muy bueno Bueno	<b>Ac</b> <b>De</b> Aceptable Deficiente

¡¡Gracias por tu honestidad y participación!!

### **III A**

El propósito del presente cuestionario, es recabar información respecto al desempeño de los docentes dentro y fuera del aula, con el fin de generar acciones que contribuyan a mejorar el trabajo de los profesores.

Es importante señalar, que la información que proporciones en este cuestionario deberá ser veraz y objetiva por lo que agradecemos tu honestidad al responder

<b>No.</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>En ocasiones</b>	<b>Nunca</b>
1	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades de alimentación, vivienda y vestido.			
2	El ambiente que percibe en su medio laboral es cordial.			
3	Tiene confianza en que continuará laborando en la empresa.			
4	Considera que las prestaciones que ofrece la empresa son satisfactorias según la actividad que realiza.			
5	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales.			
6	Considera que por su trabajo debe estar siempre disponible a la institución.			
7	Participa entusiastamente en las actividades académicas de la institución.			
8	Le gusta el trabajo que realiza.			
9	Siente que el trabajo que realiza es acorde con su preparación.			
10	Piensa que puede desempeñar otras actividades extra a las ya asignadas.			
11	Considera que su trabajo cumple con sus expectativas personales.			
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.			
13	Si no cuenta con los materiales necesarios para la realización sus actividades en el instituto las efectúa como se pueda.			
14	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional.			
15	Siente que su trabajo cumple sus expectativas laborales.			
16	Siente que su trabajo cumple sus expectativas personales.			

¡¡Gracias por tu honestidad y participación!!













**Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca**  
*Subdirección Académica*  
Departamento de Ingeniería en \_\_\_\_\_  
**Prácticas por Materia**



**Materia:** \_\_\_\_\_ **No. Práctica:** \_\_\_\_\_

Nombre de la Práctica:	Objetivo:

**Equipo a utilizar:** \_\_\_\_\_

**Metodología:** \_\_\_\_\_

**Cuestionario a resolver por el alumno:**

(Con un mínimo de 10 preguntas, relacionadas a la práctica, que fomente en el alumno la investigación documental y/o de campo, para que haga un análisis e interpretación de resultados)



**Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca**  
*Subdirección Académica*  
**Banco de reactivos por Materia**



**Carrera:** \_\_\_\_\_

**Materia:** \_\_\_\_\_

**Nombre y número de la Unidad:** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Reactivos:**