



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

TESIS

**MOTIVACIÓN DOCENTE Y RESPONSABILIDAD
ACADÉMICA LABORAL DE LOS PROFESORES DE
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE MOQUEGUA 2023**

PRESENTADO POR:

BACH. EDDY AGUILAR SONCO

ASESOR:

DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Descripción de la realidad de la problemática.....	11
1.2. Definición del problema.....	20
1.3. Objetivo de la investigación.....	20
1.4. Justificación y limitaciones.....	21
1.5. Variables y operacionalización.....	28
1.6. Hipótesis de la investigación.....	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	30
2.1. Antecedentes de la investigación.....	30
2.2. Bases teóricas.....	48
2.3. Marco conceptual.....	69
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	73
3.1. Tipo de investigación.....	73
3.2. Diseño de investigación.....	74
3.3. Población y muestra.....	75
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	76
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	80
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	82
4.1. Presentación de resultados por variables.....	82
4.2. Contrastación de hipótesis.....	104
4.3. Discusión de resultados.....	109
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	116
5.1. Conclusiones.....	116
5.2. Recomendaciones.....	117
Referencias Bibliográficas.....	120
Anexo 4: Validez del instrumento.....	132

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas

Tabla 1.....	28
Tabla 2.....	77
Tabla 3.....	78
Tabla 4.....	79
Tabla 5.....	79
Tabla 6.....	105
Tabla 7.....	106
Tabla 8.....	107
Tabla 9.....	108
Tabla 10.....	109

Índice de figuras

Figura 1	82
Figura 2	83
Figura 3	84
Figura 4	84
Figura 5	85
Figura 6	86
Figura 7	86
Figura 8	87
Figura 9	88
Figura 10	88
Figura 11	89

Figura 12	90
Figura 13	90
Figura 14	91
Figura 15	92
Figura 16	92
Figura 17	93
Figura 18	93
Figura 19	94
Figura 20	95
Figura 21	96
Figura 22	96
Figura 23	97
Figura 24	98
Figura 25	98
Figura 26	99
Figura 27	100
Figura 28	100
Figura 29	101
Figura 30	102
Figura 31	102
Figura 32	103
Figura 33	104

RESUMEN

Probar que se genera conexión positiva y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Es una pesquisa básica, de correspondencia directa, no experiencial, se ha utilizado dos cuestionarios validados, y 123 discentes universitarios, se utilizó la rho de Pearson. Entre los resultados se observó que hay conexión directa y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores con una rho de 84,1%, Al respecto la significancia de este dato es de 0.00 que es menor que 0.05 con lo cual señalamos que el 84,1% es contundente que hay conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral. La rho es del 72.1% conexión positiva y alta entre valores del profesor y Responsabilidad académica laboral, de acuerdo a lo observado en la presentación de resultados se tiene un coeficiente de correlación del 78.2%. Conexión positiva y alta entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores hay una relación del 83,4% con una significación unilateral del 0.00. Se concluyó que hay relación directa y alta entre las variables de trabajo.

Palabras clave: motivación docente, Responsabilidad académica laboral, valores.

ABSTRACT

To prove that a positive and moderate connection is generated between teaching motivation and academic job responsibility of the professors of a public University of Moquegua 2023.

It is a basic research, of direct correspondence, non-experiential, two validated questionnaires were used, with a sample of 123 university students, Pearson's rho was used. Among the results it was observed that there is a direct and moderate connection between teaching motivation and academic labor responsibility of the teachers with a rho of 84.1%. The significance of this data is 0.00, which is less than 0.05, which means that 84.1% is conclusive. that there is a positive and moderate connection between methodological and didactic mastery and academic labor responsibility. The rho is 72.1%. positive and high connection between teacher's values and academic responsibility at work, according to what was observed in the presentation of results, there is a correlation coefficient of 78.2%. There is a positive and high correlation between teacher motivation and academic work responsibility of the teachers, there is a relationship of 83.4% with a unilateral significance of 0.00.

It was concluded that there is a direct and high relationship between the work variables.

Key words: teacher motivation, academic job responsibility, values.

INTRODUCCIÓN

Primero, en la tesis se examina la naturaleza humana en la que las personas están generalmente predispuestas a aprender y auto motivarse. Se enfatiza que, en el ámbito educativo, los docentes que se sienten altamente capaces en sus funciones, que gozan de un cierto grado de independencia en sus tareas y que mantienen relaciones laborales saludables, tienen más probabilidades de estar motivados. Esta motivación intrínseca es crucial, ya que a menudo se traduce en un compromiso más profundo y una responsabilidad aumentada hacia la institución educativa a la que pertenecen.

En segundo lugar, se introduce la idea de que la interacción entre los miembros de la organización se fundamenta en una especie de "economía del intercambio" de recursos. Estos recursos pueden ser tanto materiales, como un salario, como inmateriales, como el reconocimiento y el apoyo emocional. Para los educadores, sentir que son valorados y respaldados por su organización puede fortalecer su voluntad de ser colaborativos y responsables en su rol profesional.

Tercero, se aborda el concepto de que la motivación se ve impulsada por las expectativas de recompensa. Es decir, cuando los docentes creen que sus esfuerzos serán recompensados con algo que valoran, ya sea reconocimiento, ascensos u oportunidades para el desarrollo profesional, están más dispuestos a esforzarse y, en última instancia, a asumir responsabilidades organizacionales.

Entonces es el Compromiso Organizacional, que categoriza el compromiso en tres tipos: afectivo, normativo y de continuidad. Se sugiere que la motivación en el trabajo entre los docentes puede estar directamente ligada a estos tipos de

compromiso. Un educador motivado es más susceptible de desarrollar un vínculo emocional fuerte con su organización (compromiso afectivo), de sentir una obligación ética de continuar con la institución (compromiso normativo) y de experimentar un sentido de continuidad y pertenencia dentro de la entidad (compromiso de continuidad).

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad de la problemática

Internacional

La motivación laboral y la responsabilidad académica de los docentes universitarios es un problema que se presenta de diversas formas en todo el mundo. Este es un desafío crucial ya que los docentes son la base de las organizaciones educativas y su desempeño tiene efectos directos en los niveles de aprendizaje de los discentes.

La Falta de motivación laboral, puede ser el extremo de causas, incluyendo la falta de reconocimiento profesional y social, bajos salarios, condiciones de trabajo difíciles, sobrecarga de trabajo, falta de oportunidades de desarrollo profesional, y presión para publicar investigaciones, entre otros.

Y cuando se habla de responsabilidad académica se refiere a la capacidad y voluntad de los docentes para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Las metas no pueden cumplirse en tanto sea escaso el apoyo institucional, el escaso involucramiento de una dirección efectiva en el campus universitario, el escaso

fomento a la investigación y la innovación, y la presión por producir resultados académicos rápidos en lugar de enfocarse en una enseñanza de calidad.

En todo el mundo, estos problemas se manifiestan de diferentes formas. Por ejemplo:

En países con recursos limitados, las bajas remuneraciones y las condiciones poco adecuadas de trabajo pueden desmotivar a los docentes, y la falta de infraestructura y recursos puede limitar su capacidad para desempeñarse de manera efectiva.

En países más desarrollados, la presión para publicar y la competitividad por los recursos y las posiciones pueden llevar a una falta de colaboración y a un enfoque en la producción académica a expensas de la enseñanza de calidad.

Para abordar estos problemas, es importante mejorar las condiciones laborales de los docentes, proporcionarles oportunidades de desarrollo profesional, reconocer y recompensar su trabajo de manera adecuada, y crear un entorno de trabajo que promueva la colaboración y el enfoque en la calidad de la enseñanza. Además, es fundamental fomentar la participación de los docentes en la dirección de las instituciones y proporcionarles el apoyo necesario para llevar a cabo sus responsabilidades académicas.

El estudio (Alemán Marichal, 2018), publicado en el *International Journal of Education* en 2011, exploró la relación entre la motivación del maestro y las

características de liderazgo transformacional de los directores de las escuelas. El texto sugiere que la investigación se centró en las percepciones de los maestros sobre la motivación y el liderazgo en las escuelas primarias.

Un informe de la UNESCO de 2019 en el portal de aprendizaje de IIEP explica que la motivación del maestro está influenciada tanto por factores intrínsecos como extrínsecos. Las tendencias globales indican que la motivación del maestro ha estado disminuyendo en los últimos años, lo que ha llevado a una escasez de maestros. Los líderes escolares pueden desempeñar un papel vital en la inspiración de los maestros, ofreciendo apoyo, estándares consistentes y estructuras efectivas de evaluación y responsabilidad. Estas medidas pueden mejorar la profesionalidad de los docentes y reducir las tasas de ausentismo docente.

Los factores que contribuyen a la disminución de la motivación del docente incluyen la falta de apoyo del liderazgo, la mala rendición de cuentas, las condiciones de vida inadecuadas o la violencia en las escuelas. Estos problemas pueden llevar a un aumento del absentismo y la deserción de los docentes.

Los sistemas de gestión de docentes débiles en muchos países también pueden llevar a una pérdida de confianza y a una disminución de la motivación de los docentes. Los líderes escolares que carecen de la formación o experiencia adecuadas pueden no proporcionar el apoyo o supervisión adecuados a los docentes

En América Latina.

La motivación laboral docente y la responsabilidad académica laboral de los docentes universitarios enfrentan una serie de desafíos específicos.

Muchos docentes universitarios en América Latina pueden sentirse desmotivados debido a salarios bajos, condiciones de trabajo difíciles y limitado reconocimiento social y profesional. A menudo, los docentes deben equilibrar múltiples roles, incluyendo la enseñanza, la investigación y tareas administrativas, lo que puede resultar en una sobrecarga de trabajo y estrés.

Responsabilidad académica: A menudo, los docentes en América Latina enfrentan un ambiente con pocos recursos, que puede dificultar su capacidad para proporcionar una educación de alta calidad. Esto se ve agravado por una presión cada vez mayor para publicar investigaciones y obtener financiamiento, a menudo a expensas de su función docente.

Estos problemas se manifiestan de varias maneras en la región:

Muchas universidades latinoamericanas tienen presupuestos limitados, lo que puede resultar en falta de recursos educativos, instalaciones insuficientes y bajos salarios para los docentes. Esto puede resultar en una baja moral y un alto nivel de estrés entre los docentes.

En algunos casos, los docentes pueden tener contratos temporales o a tiempo parcial, sin seguridad laboral o beneficios, lo que puede afectar su motivación y compromiso.

Los docentes pueden verse obligados a asumir una gran cantidad de responsabilidades, incluyendo la enseñanza, la investigación, las tareas administrativas y la supervisión de estudiantes. Esto puede llevar a la fatiga y al agotamiento, y afectar la calidad de su enseñanza (Rodriguez et al., 2018).

La presión para publicar investigación y obtener financiamiento puede ser intensa, y puede resultar en menos tiempo y energía dedicados a la enseñanza.

Para abordar estos problemas, es necesario invertir más en educación, mejorar las condiciones laborales de los docentes, ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y garantizar que sean valorados y reconocidos por su trabajo. También es importante proporcionar un entorno de trabajo que fomente la colaboración y la innovación, y que permita a los docentes centrarse en proporcionar una educación de alta calidad.

En Perú

La motivación laboral docente y la responsabilidad académica de los docentes universitarios tienen sus limitaciones por una serie de causas específicas.

En términos de motivación, los docentes universitarios pueden sentirse insatisfechos o desmotivados debido a una serie de factores. Estos pueden incluir bajos salarios, pocos recursos disponibles para la enseñanza y la investigación, y una carga de trabajo elevada que a menudo incluye múltiples roles y responsabilidades. Es lo mismo que en otros países de América Latina, muchos profesores pueden sentir que su trabajo no es valorado ni reconocido adecuadamente.

Responsabilidad académica: A nivel de responsabilidad académica, los docentes pueden enfrentar desafíos debido a la presión para publicar, la falta de tiempo para la investigación debido a la carga de enseñanza y la escasa economía en el deber de impulsar investigaciones de alta calidad. Esto puede ser particularmente desafiante en instituciones que carecen de suficientes fondos y estructuras de apoyo.

Estos problemas se manifiestan en Perú de varias formas:

Condiciones laborales desfavorables, así los docentes universitarios pueden enfrentar un entorno de trabajo desafiante, con salarios bajos, contratos inseguros y una alta carga de trabajo.

Falta de oportunidades de desarrollo profesional, es sin lugar a dudas el problema central, es posible que falten oportunidades para la una mejor capacitación permanente, lo que puede limitar la capacidad de los docentes para mejorar sus habilidades y conocimientos.

Similar a otros países, los docentes universitarios en Perú pueden enfrentar una intensa presión para publicar investigación, lo que puede llevar a un enfoque reducido en la enseñanza.

Para abordar estos problemas, se necesita un enfoque multifacético. Esto puede incluir estructuras de apoyo que ayuden a los docentes a equilibrar sus responsabilidades de enseñanza e investigación. También es importante trabajar para aumentar el reconocimiento y la valoración del trabajo de los docentes en la sociedad en general.

Las estructuras de carrera de las docentes basadas en una única escala salarial, donde los docentes obtienen promociones basadas únicamente en las calificaciones académicas o los años de experiencia, pueden sofocar la agencia del docente y reducir la motivación. Las estructuras de carrera que ofrecen más opciones y elecciones pueden mejorar la motivación de los docentes.

La correspondencia de la motivación laboral de los docentes y su responsabilidad organizacional es un tema de amplia discusión a nivel internacional. Varios factores influyen en la motivación de los profesores y, por ende, en su responsabilidad y compromiso con la organización educativa.

Un estudio examinó la relación entre la motivación del docente y las características de liderazgo transformacional de los directores de escuela. Esta pesquisa ubico que

hay correspondencia entre estas dos variables, aunque no proporciona detalles específicos sobre la naturaleza de esta relación¹.

La motivación de los docentes logra un efecto alto en el rendimiento de los discentes. Las tendencias globales indican que la motivación de los docentes ha disminuido en los últimos años, lo que ha llevado a una escasez de docentes. Por tanto, revertir esta tendencia es esencial para sostener la calidad de los saberes y, por lo tanto, para impactar positivamente en las mejoras de los saberes de los discentes. Motivar a los docentes con los incentivos adecuados es la punta del iceberg para lograr metas en las actividades de la Educación 2030.

Varios factores contribuyen a la disminución de la motivación de los docentes, incluyendo la falta de apoyo del liderazgo, la mala rendición de cuentas, las condiciones de vida inadecuadas o la violencia en las escuelas. Estos problemas pueden llevar a un aumento del ausentismo y la deserción docente, lo que significa que los estudiantes reciben menos horas de instrucción.

En Moquegua

Las condiciones de trabajo deficientes, como la escasez de recursos para la infraestructura escolar o los materiales de enseñanza, también afectan la motivación de los docentes. Además, en muchos países, la enseñanza se considera una profesión de último recurso y no goza del mismo prestigio que otras ocupaciones que requieren niveles de educación similares, lo que hace que sea especialmente difícil reclutar y retener a candidatos de calidad.

Muchos países tienen sistemas débiles de gestión de docentes. Los rectores de las universidades a menudo no tienen la formación o la experiencia adecuada para proporcionar a los docentes el apoyo o la supervisión adecuada. Esto puede llevar a que los docentes pierdan la confianza en su liderazgo y en el sistema establecido, lo que disminuye las expectativas y la motivación.

Finalmente, las estructuras de carrera basadas en una única escala salarial, donde los docentes obtienen promociones basadas únicamente en las cualificaciones académicas o los años de experiencia, pueden sofocar la agencia del docente y reducir la motivación. Las estructuras de carrera que ofrecen más opciones y elecciones pueden mejorar la motivación de los docentes, pero tales estructuras son complicadas de implementar y suelen llevar a trastornos en los sistemas establecidos.

la relación entre la motivación laboral docente y la responsabilidad organizacional puede variar significativamente en diferentes contextos internacionales y culturales. Para obtener una imagen completa y detallada de la relación entre estas variables, sería para obtener una imagen completa y detallada de la relación entre la motivación laboral docente y la responsabilidad organizacional. También sería beneficioso considerar las diversas variables que pueden influir en la motivación de los docentes, como las condiciones de trabajo, el apoyo del liderazgo, las estructuras de carrera y otros factores relacionados.

1.2. Definición del problema

1.1.1 Problema general.

¿Cómo es la conexión entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023?

1.1.2 Problema específico

¿De qué manera se genera conexión entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023?

¿Cuál es la conexión que se ha generado entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023?

¿Cómo es la conexión entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023?

1.3. Objetivo de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Probar que se genera conexión positiva y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Objetivo Específicos

1.2.2 Objetivos específicos

Demostrar que se genera conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Verificar que se genera conexión positiva y moderada entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Determinar que se genera conexión positiva y moderada entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

1.4. Justificación y limitaciones

1.2.3 Justificación.

Teórica

Desde una perspectiva teórica, existen diversas teorías y conceptos que pueden proporcionar una base sólida para justificar la relación entre la "motivación laboral docente" y su "responsabilidad organizacional". Para ello tenemos

Teoría de la Autodeterminación (Vargas Téllez, 2014): Esta teoría, propuesta por Deci y Ryan (Stover et al., 2017), sostiene que las personas están naturalmente

inclinadas a aprender y a auto-motivarse. Sin embargo, para que esto ocurra, deben satisfacerse tres necesidades básicas: competencia, autonomía y relación. En el contexto de la educación, los docentes que se sienten competentes en sus habilidades, que tienen autonomía en su trabajo y que mantienen buenas relaciones con sus colegas y superiores, es más probable que estén motivados. Esta disposición, a su vez, puede llevar a un mayor compromiso y responsabilidad con la organización.

Teoría del Intercambio Social: Esta teoría sugiere que la correspondencia entre los individuos se basa en un intercambio de recursos, que pueden ser tangibles (como el salario) o intangibles (como el reconocimiento y el apoyo). En el entorno educativo, cuando los docentes perciben que están recibiendo un trato justo y apoyo de su organización, están más dispuestos a colaborar y cumplir con sus responsabilidades organizacionales.

Teoría de la Expectativa que es la Propuesta por Vroom, esta teoría sugiere que la motivación está influenciada por la expectativa de que ciertos esfuerzos conducirán a un rendimiento deseado, y este rendimiento a su vez conducirá a una recompensa deseada. Si los docentes esperan que su esfuerzo y compromiso resulten en recompensas significativas (como el reconocimiento, la promoción o el desarrollo profesional), es más probable que estén motivados y se sientan responsables de cumplir con las metas de la organización.

Teoría del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen: Esta teoría identifica tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, normativo y de continuidad. La motivación laboral puede estar directamente relacionada con estos componentes, ya que los docentes que están motivados pueden desarrollar un fuerte compromiso afectivo (un fuerte vínculo emocional con la organización), normativo (una sensación de obligación de permanecer en la organización) y de continuidad en la entidad.

Estas teorías, entre otras, pueden proporcionar una base teórica sólida para justificar la relación entre la motivación laboral docente y su responsabilidad organizacional. La motivación es un componente clave para fomentar un alto nivel de compromiso y responsabilidad en cualquier ámbito laboral, incluido el campo de la educación.

Metodológica.

Desde una perspectiva metodológica, la correspondencia entre las variables de trabajo se puede justificar a través de una serie de pasos y técnicas de investigación. Aquí hay algunos enfoques que podrías considerar:

Un diseño de investigación sólido es esencial para explorar la relación entre estas dos variables. Podrías utilizar un enfoque cuantitativo, cualitativo o mixto, dependiendo de tus objetivos de investigación. Por ejemplo, un estudio cuantitativo podría implicar el uso de cuestionarios para medir la motivación y la responsabilidad organizacional, mientras que un estudio cualitativo podría implicar entrevistas o grupos focales para explorar estas variables en más profundidad.

La recopilación de datos puede implicar el uso de encuestas, entrevistas, observaciones, registros de rendimiento, etc. Las encuestas y cuestionarios pueden ser útiles para medir la motivación y la responsabilidad organizacional en un gran número de docentes. Las entrevistas y los grupos focales pueden proporcionar una visión más detallada y personalizada de cómo se relacionan estas dos variables.

El Análisis de Datos pueden variar dependiendo de la naturaleza de los datos recopilados. Los datos cuantitativos pueden analizarse mediante técnicas estadísticas, como la regresión, para determinar correspondencia entre las variables. Los datos cualitativos pueden analizarse mediante el análisis temático o de contenido para identificar patrones y temas recurrentes.

Es importante la validación de los Efectos para garantizar que la correspondencia identificada entre la incitación y la responsabilidad organizacional es confiable y válida. Esto puede implicar el uso de técnicas de validación como la triangulación de datos, la repetición del estudio o la revisión por pares.

Cualquier investigación en el ámbito educativo debe tener en cuenta las consideraciones éticas. Esto puede incluir la obtención del permiso de los participantes, garantizar la confidencialidad y el anonimato, y considerar las implicaciones de la investigación para los docentes y la organización.

De esta manera, la metodología de investigación puede proporcionar una justificación sólida para explorar la correspondencia entre las variables de trabajo.

Practica

Desde una perspectiva práctica, la justificación de la correspondencia entre las variables de trabajo, se basa en el impacto directo que estas variables tienen en el desempeño educativo y los resultados de los estudiantes. Aquí hay algunos puntos de justificación:

Mejoramiento de la Enseñanza de parte de los profesores motivados suelen ser más eficaces en su enseñanza, lo que se traduce en un mejor aprendizaje para los estudiantes. Esto es especialmente relevante dado que la calidad de la enseñanza es uno de los factores más importantes que afectan el rendimiento de los estudiantes. La motivación laboral tiene un impacto significativo en la retención de los docentes. Los docentes que están motivados y satisfechos con su trabajo son más propensos a permanecer en la profesión, lo que beneficia a los estudiantes y a la institución en general.

La idea es el cambio de la Cultura Organizacional puesto que con un alto nivel de responsabilidad organizacional puede contribuir a una cultura escolar positiva. Los docentes que se sienten responsables y comprometidos con su institución suelen tener un mayor rendimiento y son más propensos a contribuir a una cultura escolar positiva.

Hay que fijarse en el desempeño Organizacional debido a que los docentes que están motivados y tienen un alto sentido de responsabilidad organizacional pueden contribuir al rendimiento general de la institución. Esto puede traducirse en mejores

resultados para los estudiantes, un mayor compromiso de los padres y una mayor satisfacción entre el personal.

Todos los docentes quieren su desarrollo Profesional y esa es una de las formas de motivación y que puede ser un factor importante. Los docentes que están motivados son más propensos a buscar oportunidades de desarrollo profesional y a mejorar continuamente sus habilidades de enseñanza.

Entonces, la correspondencia entre las variables de trabajo, tiene implicaciones prácticas significativas para los profesores, los discentes, las instituciones educativas y la comunidad en general. Estudiar esta relación puede proporcionar información valiosa para los responsables de las políticas educativas, los administradores escolares y otros interesados en mejorar la calidad de la educación.

Importancia

Investigar las relaciones entre la motivación laboral docente y su responsabilidad organizacional puede ser de vital importancia por varias razones:

Porque mejora de la productividad y es cuando los docentes que están motivados suelen ser más productivos. Entender cómo la motivación laboral se vincula con la responsabilidad organizacional puede ayudar a las instituciones a desarrollar políticas y prácticas para fomentar una mayor motivación y, por lo tanto, una mayor productividad.

Cuando adquieren un compromiso con la organización, allí la responsabilidad organizacional puede verse como un indicador del compromiso de un docente con su institución. Un docente altamente motivado puede estar más dispuesto a asumir responsabilidades adicionales, lo que puede fortalecer su compromiso con la organización.

Retención del personal docente, de todas maneras, las investigaciones han demostrado que la motivación y el compromiso son factores clave en la retención del personal. Comprender la correspondencia entre las variables de trabajo puede ayudar a las instituciones a diseñar estrategias efectivas para la retención del personal docente.

Desarrollo profesional que cuando un docente motivado puede estar más inclinado a buscar oportunidades de desarrollo profesional, lo que puede aumentar su responsabilidad organizacional. Al entender esta relación, las instituciones pueden fomentar el desarrollo profesional en formas que beneficien tanto al docente como a la organización.

Calidad de la educación es la pretensión y que quizás sea lo más importante, un docente motivado y comprometido es probable que proporcione una educación de mayor calidad. Al investigar la relación entre la motivación laboral y la responsabilidad organizacional, las instituciones pueden implementar estrategias para mejorar la calidad de la educación que proporcionan.

Estas son algunas de las razones por las que puede ser importante investigar la correspondencia entre las variables de trabajo. Sin embargo, cada contexto

educativo es único, y los resultados de tal investigación pueden variar en diferentes entornos.

1.5. Variables y operacionalización

Variable 1: motivación laboral docente

Variable 2: Responsabilidad académica laboral

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Ítems
Motivación docente	"(Fred Luthans, 2011) El comienzo del proceso motivacional se halla en una carencia, ya sea de índole fisiológica o psicológica, o en una necesidad que provoca un comportamiento o estímulo direccionado hacia una meta o recompensa. La esencia para entender el proceso motivacional yace en la interpretación y la conexión entre las necesidades, los estímulos y las recompensas."	Dominio metodológico y didáctico	1-8
		Valores del profesor.	9-15
		Dimensión 3: Motivación del profesor	16-20
Responsabilidad académica (Laboral).	(Fred Luthans,2011) "Es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso continuo a través del cual los participantes de la organización expresan su preocupación por la organización y su éxito y bienestar continuos". (p. 147)	Salud, higiene y seguridad	1, 4
		Responsabilidad social y medioambiental	5-10
		Avances científicos y tecnológicos	11-15

1.6. Hipótesis de la investigación

1.2.6 Hipótesis general

Se genera conexión positiva entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

1.2.7 Hipótesis específicas

Se genera conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral de los docentes de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Se genera conexión positiva y moderada entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los docentes de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Se genera conexión positiva y moderada entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los docentes de una Universidad pública de Moquegua 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

(Chóez & Vélez-Mendoza, 2021) realizaron una investigación titulada “Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción” con el objetivo de analizar la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en Ecuador, para ello la investigación fue explicativa, descriptiva, transversal, de diseño no experimental, como instrumento se utilizó una encuesta aplicada a los 17 trabajadores de la escuela de conducción Sportmancar. Los resultados mostraron que la motivación laboral si tiene un impacto positivo en el compromiso organizacional.

(Balderas et al., 2020) en su investigación titulada “Estudio de motivación laboral y compromiso organizacional en empleados de una mina de villa de La Paz, S.L.P”;

con el objetivo de determinar la motivación laboral y el tipo de compromiso laboral de los empleados de mantenimiento del Taller central de una mina ubicada en el municipio de Villa de la Paz, San Luis de Potosí, realizó un estudio descriptivo , correlacional de diseño trasversal y cuantitativo, aplicando una encuesta a 78 empleados, obteniéndose como resultado que sí existe una relación positiva

moderada entre algunas de las dimensiones de los constructos en cuestión, siendo las principales motivaciones la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.

(García et al., 2020) en su Investigación titulada “Los Factores Motivacionales y el Compromiso Organizacional en Millenials, cuyo objetivo fue realizar un análisis para conocer la incidencia de los factores de motivación en el compromiso organizacional que presentan los millenials, empleados directos de la industria maquiladora en la ciudad de Ensenada, México, utilizaron un modelo cuantitativo observacional, correlacional y transeccional, se utilizó como instrumento una encuesta aplicada a 146 personas. Se obtuvo como resultado que los factores motivacionales si inciden significativamente en el compromiso organizacional.

(Pereyra & Melgar, 2020) en su investigación titulada “La Motivación y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de mandos medios: caso de tres empresas de la industria maquiladora de ciudad de Juárez” cuyo objetivo principal fue el de identificar si la motivación está relacionada con el compromiso organizacional de los trabajadores, por lo que el estudio fue descriptivo, no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo, para lo cual se aplicó una encuesta a 70 trabajadores, obteniéndose como resultado que el 55% está satisfecho con su remuneración , el 68 % considera que su empleo le brinda oportunidades de desarrollo y el 90% señaló que le gusta su trabajo, asimismo, el 92% se siente comprometido con los logros organizacionales, el 93% está orgulloso de formar parte de la organización y el 81% se siente parte de la organización.

(Bytyqi, 2020) llevó a cabo una investigación titulada “El impacto de la motivación en el compromiso organizacional: Un estudio empírico en empleados de Kosovar” con el objetivo de investigar la relación entre dichas variables, para ello se utilizó un análisis de regresión, aplicando una encuesta a 207 participantes a lo largo de Kosovo. Los resultados mostraron que la motivación laboral explica el 36% del cambio en el compromiso organizacional, mientras que el coeficiente de apremio laboral muestra que el apremio laboral tiene un positivo y fuerte efecto sobre el compromiso organizacional.

Nacionales

(Manchego, 2022) realizó una investigación vinculada a las variables de trabajo en el personal administrativo en Universidad Nacional Agraria de la Selva 2022, con el objetivo de determinar de qué manera se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional en la Universidad Agraria de la Selva, para lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo, de modalidad transversal y un diseño no experimental, aplicándose una encuesta a un total de 53 empleados. Los resultados mostraron que la motivación laboral en la universidad mencionada no se corresponde significativamente con el compromiso organizacional, siendo esta muy baja.

(Romani & Llanco, 2022) llevaron a cabo una tesis titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del centro de salud de Pilcomayo – Huancayo, 2022” con el objetivo de determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en dicho centro de salud, para lo cual utilizó un esbozo descriptivo, no experiencial, de investigación

básica, correlacional de un solo recojo, donde se utilizó como instrumento el cuestionario, aplicándose una encuesta a 34 trabajadores. Los resultados mostraron que siete de cada diez colaboradores perciben un nivel medio de motivación y los tres restantes presentan un nivel alto, mientras que, referente al compromiso organizacional, seis de diez presentan un compromiso organizacional medio y solo cuatro presentan un nivel alto.

(Contreras, 2021) La tesis denominada "Motivación laboral y su influencia en el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Para Mi Bebé Vinces 2020" tuvo como principal propósito establecer la relación existente entre la motivación en el trabajo y el nivel de compromiso que los trabajadores muestran hacia la organización en la empresa mencionada.

Para llegar a esta conclusión, se implementó un diseño de investigación no experimental, transversal, aplicada y correlacional. En términos más simples, esto implica que se observó y analizó la situación tal como se presentaba, sin intervención directa de los investigadores, y se buscaba identificar y entender la relación entre dos variables - en este caso, la motivación laboral y el compromiso organizacional.

El método de recolección de datos fue a través de una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa. Esta técnica de recolección de datos es útil para obtener información de un gran número de participantes y permite el análisis de los datos recogidos de una manera cuantitativa.

Los resultados del estudio fueron reveladores y significativos. Se encontró que la motivación laboral tiene una influencia directa y potente en varios aspectos del compromiso de los trabajadores con la empresa. Específicamente, los resultados mostraron que la motivación laboral impacta el compromiso afectivo (el grado en que los empleados se sienten emocionalmente ligados a la empresa), el compromiso de continuidad (la disposición a permanecer en la empresa a largo plazo), el compromiso normativo (la sensación de obligación moral para quedarse en la empresa), y en general, en el compromiso organizacional con un alto porcentaje de precisión (99.4%).

Estos resultados subrayan la importancia de mantener a los empleados motivados, ya que esto puede traducirse en un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa, lo que puede resultar en mejores resultados organizacionales.

(Espinoza, 2022) llevó a cabo una tesis llamada "Motivación Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel, 2021". El propósito de este estudio era establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel.

Para realizar este estudio, se usó un diseño de investigación no experimental y cuantitativo, con un enfoque descriptivo. Esto significa que la investigación fue realizada observando y describiendo los hechos tal y como se presentaron, sin manipular o alterar variables, y centrando su atención en medir y cuantificar las variables de estudio.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, la cual se aplicó a un total de 145 trabajadores que formaron la muestra de estudio. Este método es efectivo para obtener información directa de un gran número de participantes, lo que permite recoger y analizar datos de manera cuantitativa.

Los resultados del estudio fueron bastante claros. Se encontró que el 59.3% de los trabajadores encuestados presentaron niveles bajos de motivación laboral, el 40.7% mostró niveles medios, y solo el 0.7% presentó niveles altos de motivación laboral. A pesar de estos niveles generalmente bajos de motivación, el estudio concluyó que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Red de Salud San Miguel.

Estos hallazgos implican que, a pesar de los bajos niveles de motivación laboral, los trabajadores aún muestran un compromiso con la organización. Sin embargo, los bajos niveles de motivación laboral podrían ser un área de mejora para la Red de Salud San Miguel, ya que mayores niveles de motivación podrían conducir a un mayor compromiso y, por lo tanto, a una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

(Leguía & Valeriano, 2022) llevaron a cabo un estudio titulado "Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú". El propósito principal de esta investigación fue identificar la correspondencia existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental-transeccional. Esto implica que el objetivo fue describir, medir y analizar las relaciones entre las variables de interés, en este caso, la motivación laboral y el compromiso organizacional, en un punto específico en el tiempo, sin intervenir o alterar las condiciones naturales.

Para obtener los datos necesarios, se aplicó una encuesta a 88 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Las encuestas son un método de recolección de datos comúnmente utilizado que permite obtener una gran cantidad de información de una gran cantidad de participantes de manera eficiente.

Los resultados de la investigación mostraron que existe una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. En otras palabras, a medida que aumenta la motivación laboral, también lo hace el compromiso organizacional, pero a un ritmo moderado. Este hallazgo implica que a medida que los trabajadores se sienten más motivados, también muestran un mayor compromiso con la organización.

Estos resultados son importantes ya que subrayan la necesidad de las organizaciones de fomentar la motivación laboral para mejorar el compromiso organizacional. Los empleados motivados no solo trabajan de manera más eficiente y efectiva, sino que también muestran un mayor compromiso con la organización, lo que puede llevar a mayores niveles de satisfacción en el trabajo, lealtad y retención de personal.

Locales

(Tejada, 2020) realizó una tesis titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020”, con el objetivo de determinar si existe relación entre ambas variables en colaboradores de una municipalidad, se utilizó un enfoque cuantitativo con alcance correlacional y de corte transversal con método de lo general que va al detalle, se usó la encuesta, con un cuestionario basado en la escala de motivación en el trabajo de R-MAWS (2012), la cual se aplicó a una muestra conformada por 65 personas con edades entre 21 a 60 años. Los resultados muestran que existe una correlación positiva, moderada pero altamente significativa.

Aguayo & Veramendi, 2019) llevaron a cabo una tesis titulada “Relación de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Joya”. El objetivo principal de esta investigación fue identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Joya, en **Arequipa.**

El estadígrafo a utilizar fue correlacional, no experiencial y de un solo recojo de datos con un enfoque cuantitativo. Este diseño implicó que los investigadores observaron y midieron las variables en un momento específico, sin intervenir o alterar las condiciones naturales, y se enfocaron en cuantificar y analizar la relación entre las variables de estudio.

El instrumento de recolección de datos utilizado fue la encuesta a través de un cuestionario, que se aplicó a 62 personas, entre personal de servicio y administrativos de la Municipalidad Distrital de la Joya. Este método de recogida de datos permite obtener una gran cantidad de información en un período de tiempo relativamente corto.

Los resultados del estudio mostraron que los trabajadores tienen un bajo nivel de motivación laboral y también bajos niveles de compromiso organizacional. Sin embargo, a pesar de estos bajos niveles, los resultados mostraron una relación significativa y positiva de nivel moderado entre las dos variables. En otras palabras, aunque los niveles de motivación y compromiso son bajos, cuando la motivación laboral aumenta, también lo hace el compromiso organizacional, y viceversa.

Este hallazgo tiene implicaciones importantes para la gestión de la organización. Sugiere que, si la Municipalidad Distrital de la Joya puede encontrar formas de aumentar la motivación laboral entre sus trabajadores, también podría ver un aumento en el compromiso organizacional, lo que puede llevar a mejores resultados y mayor satisfacción laboral.

1

En el entorno actual,(Bohórquez et al., 2020) señala que es crucial para las organizaciones mantener a su talento humano motivado, ya que este es el recurso más valioso en términos de contribución al desarrollo y la productividad.

Este estudio tuvo como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. Se utilizó una metodología de estudio probabilístico con un enfoque mixto y un alcance descriptivo de investigación para recopilar información relevante. Los resultados principales revelaron que el 25% de los trabajadores manifestaron insatisfacción en relación a sus necesidades fisiológicas, mientras que el 35% mostró insatisfacción en lo que respecta a la necesidad de poder y equidad organizacional. Como conclusión, se establecieron recomendaciones de motivación con el objetivo de mejorar el desempeño laboral y promover tanto el desarrollo personal como el organizacional en el GAD Municipal del cantón Salinas.

Nacional1

2

El objetivo de este estudio de (Marín Samanez & Placencia Medina, 2017) El objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú, así como evaluar el nivel de motivación y satisfacción laboral utilizando diversos modelos teóricos. Para lograrlo, se realizó un estudio descriptivo, observacional y transversal que involucró a una muestra de 136 trabajadores. Estos empleados completaron una encuesta durante el periodo comprendido entre febrero y junio de 2016.

Los resultados mostraron que el nivel de motivación laboral fue considerado como "medianamente motivado" con un 49.3%. Al analizar los factores higiénicos, los trabajadores también se encontraron medianamente motivados (46.3%),

destacándose las "Relaciones con el jefe" y las "Relaciones con los compañeros de trabajo" como los factores con mayores promedios globales, mientras que el "Prestigio o status" y las "Políticas y directrices de la organización" obtuvieron los promedios más bajos. En cuanto a los factores motivacionales, los trabajadores también se encontraron medianamente motivados (57.4%), destacándose "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y la "Responsabilidad" como los factores con mayores promedios, mientras que el "Desarrollo profesional" obtuvo el promedio más bajo.

3

En términos de satisfacción laboral, se encontró que el nivel fue considerado como "medianamente satisfecho" con un porcentaje del 56.6%. Dentro de los diferentes componentes evaluados, aquel con el promedio más alto fue "correspondencia personal", lo cual indica que los empleados se sienten satisfechos en términos de cómo su trabajo se alinea con sus propios valores y metas. Por otro lado, los componentes con los promedios más bajos fueron "Presión en el trabajo", "Variedad de la tarea" y "Distensión en el trabajo", lo que sugiere que estos aspectos no satisfacen completamente a los empleados.

En cuanto a la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.336. Esta correlación es baja y positiva, lo que significa que existe cierta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, pero su relación no es muy fuerte.

En resumen, los empleados de Socios en Salud Sucursal Perú presentaron un nivel de satisfacción laboral considerado como "medianamente satisfecho". La correspondencia personal fue el componente con el promedio más alto, mientras que la presión laboral, la variedad de tareas y la distensión en el trabajo fueron los componentes con los promedios más bajos. Además, se encontró una baja correlación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en esta población.

En conclusión, se encontró una correspondencia de baja correlación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Y fue considerado como "medianamente motivado" y "medianamente satisfecho", respectivamente.

4

El objetivo del texto(Cao & Blutman, 2023) es el resumen consiste en presentar los avances y resultados de una investigación llevada a cabo en el marco del Programa INAP Futuro, cuyo objetivo es crear escenarios prospectivos para el Estado y la Administración Pública. El estudio se basó en la revisión de bibliografía y la consulta a expertos y funcionarios, a través de más de 70 entrevistas, 25 presentaciones en eventos y 9 actividades interactivas como conversatorios, grupos de enfoque y Delphi. Los escenarios se desarrollaron en tres áreas de investigación: el empleo público, las tecnologías digitales en la Administración Pública y la estructura estatal. Sin embargo, en este resumen se enfocarán únicamente en las dos primeras áreas debido a la extensión del texto.

5

El presente trabajo de (Solórzano Cedeño, 2023) quien en su investigación se enfoca en la falta de planificación motivacional en el desempeño laboral y su impacto en el capital humano de las empresas. El objetivo principal fue proponer un plan motivacional para fortalecer el desempeño laboral en la Distribuidora Piedra durante el año 2022. Se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera un plan motivacional fortalece el desempeño laboral en la Distribuidora Piedra? La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo y un diseño no experimental. Se utilizaron métodos y técnicas de investigación para diagnosticar la situación actual y se recopiló información a través de encuestas aplicadas a los colaboradores operativos de la empresa, así como entrevistas con la administradora y gerente general. Se utilizaron métodos inductivos, deductivos, analíticos y bibliográficos. Los resultados mostraron que la motivación actual de los colaboradores de la Distribuidora Piedra es baja, y se concluyó que la implementación de un plan con estrategias y actividades motivacionales ayudaría a fortalecer el desempeño del personal de manera exitosa. Las palabras clave del estudio son: plan motivacional, desempeño laboral, modelos de motivación y situación actual.

6

El objetivo principal de este estudio de fue describir las características del compromiso organizacional como estrategia para mejorar la lealtad de los trabajadores en la microempresa Negocios y Servicios Maranatha EIRL en el distrito de Marcavelica-Sullana durante el año 2022. Se llevó a cabo un estudio

básico, descriptivo, transversal y cuantitativo con una muestra de 21 colaboradores.

Los resultados mostraron lo siguiente:

Características del compromiso afectivo: El 57.1% de los colaboradores siempre se siente orgulloso de trabajar en la empresa.

Características del compromiso normativo: El 33.3% a veces se muestra leal con la empresa, el 38.1% siempre se siente moralmente obligado en la empresa y el 57.2% a veces abandonaría la empresa por un mejor trabajo remunerado.

Características del compromiso de continuidad: El 47.6% siempre continúa en la empresa debido a la necesidad de empleo.

Características de sensibilización de los trabajadores: El 47.6% siempre se identifica con confianza y un sentido de oportunidad en la empresa.

Características de valoración del colaborador: El 57.2% a veces se siente valorado en la empresa donde trabaja y el 57.2% a veces ha recibido alguna recompensa por sus logros en la empresa.

Características de la jefatura de oportunidad: El 33.3% a veces considera que trabaja con desempeño y el 28.6% a veces siente que su jefe lo trata amablemente.

Como propuesta de mejora, se sugiere brindar capacitación sobre compromiso organizacional en áreas como la fidelización de los colaboradores, la obligación moral, las recompensas otorgadas y el desempeño laboral. En conclusión, se observa una falta de compromiso y lealtad por parte de los trabajadores hacia su lugar de trabajo en la empresa.

7

El objetivo de (Jiménez Palomino, 2016) esta investigación fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Juan Bautista en Ica durante el año 2020, con el propósito de mejorar la administración pública. Se realizó un estudio básico cuantitativo con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. Se encuestó a 55 personas que formaban parte de la institución objeto de estudio. Para medir las variables se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario conocido como el Cuestionario de Litwin y Stringer para evaluar el clima laboral, que fue respondido por los trabajadores, y un formato de evaluación del desempeño laboral que fue aplicado a los jefes de área u oficinas. Este último instrumento fue validado por tres investigadores y se obtuvo un índice de fiabilidad mayor a 0.7 en el análisis de confiabilidad. Al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r=0.656$, y se encontró un valor de significancia estadística de $p=0.000$, lo que indica que el clima laboral influye considerablemente en el desempeño de los trabajadores, siendo este resultado inferior al límite permitido de error de 0.05.

8

El objetivo de este trabajo (Dolores Ruiz et al., 2023) fue determinar si existe una correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud durante la época pospandemia. Se reconoce que, aunque las organizaciones se preocupan por diversos recursos, el factor humano es prioritario ya que es responsable de desarrollar actividades y gestionar otros recursos para el bienestar común. El estado anímico puede influir en el desempeño en el puesto, lo que puede llevar a pérdidas y al incumplimiento de metas. Para

obtener los resultados, se utilizó un modelo de regresión lineal simple y un análisis ANOVA. Se encontró una correlación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral, demostrando que la motivación laboral sí afecta el desempeño de los trabajadores en el sector salud.

9

El estudio llevado a cabo en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes por (Moscoso Ordinola, 2019) buscó identificar el efecto de la motivación laboral en la calidad del servicio prestado a los usuarios externos. El enfoque de la investigación fue aplicado, transversal, no experimental, cuantitativo y correlacional. La población del estudio incluyó a los 59 empleados de la Municipalidad y a los 24,006 residentes de la zona. Se escogió una muestra útil de 59 trabajadores y 96 residentes a través de un muestreo aleatorio.

Los hallazgos del estudio demostraron una relación entre la motivación laboral y la calidad del servicio, con un nivel medio del 64.4% y un coeficiente de correlación de Spearman ($\alpha=0.887$) con una significación bilateral de 0.000. En cuanto al primer objetivo específico, se descubrió una asociación positiva con respuestas de nivel medio del 57.6% y un coeficiente de correlación de Spearman ($\alpha=0.819$). Para el segundo objetivo específico, se detectó una correspondencia positiva y significativa entre la dimensión de seguridad y la calidad del servicio, con un 50.8% de respuestas de nivel alto y un coeficiente de correlación de Spearman ($\alpha=0.900$). Respecto al tercer objetivo específico, se encontraron respuestas de nivel medio del 57.6% y un coeficiente de correlación de Spearman ($\alpha=0.819$), lo que demuestra

una correspondencia significativa y positiva entre la dimensión de estima y la calidad del servicio.

En conclusión, se determinó que la motivación laboral afecta la calidad del servicio proporcionado a los usuarios externos de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes. Los resultados refuerzan la relevancia de promover la motivación laboral para optimizar la calidad del servicio en esta organización.

10

El propósito de esta investigación (Cruz Villanueva, 2022) fue analizar el impacto de las relaciones interpersonales en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho durante el 2021. Para conseguir este propósito, se usó una metodología de tipo básico con orientación cuantitativa y un diseño correlacional no experimental. El grupo de estudio estuvo compuesto por 165 enfermeros, de los que se escogieron 116 para la muestra. Se utilizó una encuesta como método de recolección de datos.

Los hallazgos indicaron que, respecto a las relaciones interpersonales, un número importante de los encuestados consideró que el hospital no cumplía con sus expectativas, no facilitaba sus tareas con sus colegas y no valoraba ni respetaba la diversidad de formaciones en su equipo. En relación a la motivación, muchos participantes manifestaron descontento con los horarios que debían cumplir en el hospital, señalaron que el clima laboral no estaba exento de tensiones y expresaron inconformidad con su remuneración en comparación con lo que podrían ganar en otros lugares.

La pesquisa concluyó que las relaciones interpersonales ejercen una influencia notable en la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho. Se utilizó la Prueba de Rho de Spearman para determinar la correlación, obteniendo un valor de 0.921, lo que señala una relación positiva fuerte y un nivel de significancia de $p=0.00$.

En resumen, se demostró que potenciar las relaciones interpersonales en el entorno laboral y abordar aspectos asociados a la motivación, como los horarios, el clima de trabajo y el salario, son elementos esenciales para impulsar la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho.

11

El estudio realizado por Lazo, Rivera y Valencia (2015), titulado "Causas y efectos de la rotación del personal directivo y el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal del Ministerio de Economía y Finanzas en los tres niveles de gobierno de Lima Metropolitana periodo 2011-2015", analizó los factores que generaban la rotación de personal en posiciones directivas dentro de los tres niveles de gobierno y las repercusiones de esta inestabilidad laboral.

Fue evidente que había una alta rotación de personal en estas posiciones, lo cual generaba una serie de problemas. La inestabilidad en el personal directivo causaba dificultades en la ejecución de los planes de trabajo, interrumpía la continuidad de las políticas implementadas y afectaba el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal.

El cambio constante de personal directivo conllevaba a una falta de familiaridad con los proyectos en marcha. Esto resultaba en que el personal recién contratado

necesitaba un tiempo de adaptación e información que se traducía en un retraso en la realización de las tareas planificadas. Esta situación impedía el avance de las metas establecidas, lo que a su vez influía negativamente en la posibilidad de obtener un incremento en el presupuesto para el siguiente año fiscal debido a la no cumplimentación de las metas.

Debido a las dificultades identificadas, los autores propusieron la implementación de políticas dirigidas a mantener al personal con el objetivo de mejorar la eficacia y eficiencia en la gestión municipal. La conservación de personal directivo a largo plazo podría permitir un mejor conocimiento y manejo de los proyectos, facilitar la implementación de políticas y programas, y contribuir a la consecución de las metas, con la consecuente posibilidad de obtener un mayor presupuesto en el futuro. Por tanto, resaltar la importancia de la estabilidad laboral es crucial para el correcto funcionamiento y desarrollo de los programas gubernamentales.

2.2. Bases teóricas

Motivación laboral docente

Son distintos métodos de evaluar (Werther y Davis, 1995):

La motivación docente puede definirse como el grupo de elementos internos y externos que impulsan a un educador a dedicar su energía y compromiso hacia la enseñanza y el aprendizaje. Estos factores pueden variar considerablemente de un docente a otro e incluir una variedad de elementos, como el deseo de contribuir a la sociedad, el interés en un campo académico particular, el compromiso con el saber y el éxito de los discentes, o la satisfacción personal que proviene de la enseñanza.

La motivación docente es un componente crítico del sistema educativo porque puede afectar directamente la calidad de la enseñanza y, en última instancia, la asimilación de saberes de los discentes. Un docente motivado es más probable que se dedique a la enseñanza, que se mantenga actualizado en su campo, que desarrolle nuevas estrategias y enfoques pedagógicos, y que tenga una actitud positiva hacia sus estudiantes.

Existen diversas formas de fomentar la motivación docente, incluyendo el reconocimiento y valoración del trabajo de los educadores, proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional y la colaboración entre colegas, así como la implementación de condiciones laborales adecuadas y justas.

2.2.1. Teorías de la variable "motivación docente"

Existen diversas teorías que pueden ser relevantes para entender y analizar la motivación docente.

Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (Stover et al., 2017): Este marco teórico sugiere que las personas están más motivadas cuando se sienten autónomas, competentes y relacionadas con los demás. En el contexto de la enseñanza, esto puede traducirse en permitir a los docentes tener cierta autonomía en su enseñanza, reconocer y desarrollar su competencia profesional y fomentar relaciones positivas dentro de la comunidad escolar.

Teoría del Reforzamiento de B.F. Skinner (Alvarez, 2021): Según esta teoría, los comportamientos pueden ser reforzados o disuadidos a través de recompensas o castigos. En el caso de la motivación docente, las recompensas pueden incluir el

reconocimiento de los logros, un salario justo, y oportunidades para el crecimiento profesional.

Teoría de la Expectativa-Valor (Sánchez-Rosas et al., 2019): Esta teoría sostiene que la motivación se basa en cuánto una persona valora una tarea y cuánto espera tener éxito en ella. Para los docentes, esto puede estar relacionado con cómo valoran su impacto en los estudiantes y qué tan capaces se sienten de lograr sus objetivos de enseñanza.

Teoría de la Auto realización de Abraham Maslow (Castelo Branco & De Brito Silva, 2017): Según esta teoría, los individuos logran impulsos que consiguen éxitos en la búsqueda de la autorrealización. En el caso de los docentes, esto podría incluir la necesidad de un salario adecuado y un entorno de trabajo seguro, así como la necesidad de lograr su potencial como educadores.

Estas teorías pueden ayudar a los administradores escolares, los responsables de políticas y otros interesados a entender y mejorar la motivación docente. Sin embargo, es importante recordar que cada docente es único y puede ser motivado por una combinación de factores que varían en función de sus propias experiencias, intereses y objetivos.

Los principios

El análisis y promoción de la motivación docente se basa en varios principios fundamentales que se derivan tanto de la investigación empírica como de las teorías educativas y psicológicas:

El impacto de la motivación docente en el aprendizaje de los estudiantes: Existe una amplia evidencia que indica que la motivación de un docente podría lograr impactos

reales en los niveles de enseñanza y, en última instancia, en el aprendizaje y éxito de los estudiantes.

El rol del reconocimiento y valoración: Los docentes, como todos los profesionales, necesitan sentirse valorados y reconocidos por su trabajo. Este reconocimiento puede tomar varias formas, incluyendo elogios, premios, promociones o simplemente un agradecimiento sincero.

El valor de la autonomía: Los docentes necesitan tener cierto grado de control y autonomía en su trabajo para sentirse comprometidos y motivados. Esto no significa que no deba haber expectativas o estándares, pero los docentes deberían tener la capacidad de tomar decisiones sobre cómo alcanzar esos objetivos en su aula.

La importancia del desarrollo profesional: Para mantener su motivación, los docentes necesitan tener oportunidades de aprender y crecer profesionalmente. Esto puede implicar la formación continua, la asistencia a conferencias o seminarios, o la participación en redes de docentes.

El papel de las condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo, incluyendo el salario, el tamaño de las clases, el apoyo administrativo y el entorno de trabajo, pueden tener un impacto significativo en la motivación docente.

Estos principios subrayan la importancia de tratar a los docentes como profesionales valiosos y de proporcionar un entorno de trabajo que apoye y fomente su motivación.

Responsabilidad académica

La responsabilidad académica es un concepto multifacético que implica varios niveles de compromiso y obligación dentro del contexto educativo. Aquí se detallan algunos elementos clave de la responsabilidad académica:

Responsabilidad Personal: Los estudiantes tienen la responsabilidad de su propio aprendizaje. Esto incluye la asistencia a clases, la realización de tareas y la preparación para exámenes. También implica el esfuerzo por entender y aplicar lo que se ha aprendido, así como la búsqueda de ayuda cuando se necesita.

Responsabilidad Docente: Esto incluye la preparación y presentación de material didáctico, la evaluación justa y precisa del trabajo de los estudiantes, y el fomento de un entorno de aprendizaje seguro y estimulante. También se espera que los docentes estén disponibles para ayudar a los estudiantes fuera del horario de clase y que continúen desarrollando sus habilidades y conocimientos profesionales.

Responsabilidad Institucional: es obligación del estado proporcionar los recursos necesarios para el aprendizaje y la enseñanza. Esto incluye la creación de un entorno de aprendizaje físico y social adecuado, la contratación y retención de docentes cualificados, y el mantenimiento de altos estándares académicos. Las instituciones también tienen la responsabilidad de rendir cuentas a los estudiantes, los padres, los organismos reguladores y la comunidad en general sobre su rendimiento y su eficacia(Martí Noguera et al., 2018).

Un aspecto crítico de la responsabilidad académica es la integridad académica(Andrés & Castillo, 2022). Esto significa evitar el plagio, la falsificación de datos y otras formas de fraude académico. La integridad académica es esencial

para el mantenimiento de los estándares académicos y la confianza en el sistema educativo.

LA RESPONSABILIDAD ACADÉMICA DOCENTE

La responsabilidad académica docente se puede definir como el compromiso y obligación que tiene un educador para con sus estudiantes, la institución a la que pertenece y la sociedad en general. Abarca una serie de aspectos clave, incluyendo:

Enseñanza Efectiva y Evaluación Justa: Los docentes tienen la responsabilidad de evaluar el trabajo de los estudiantes de manera justa y precisa. Esto incluye proporcionar retroalimentación constructiva y oportuna, y asegurar que las calificaciones reflejen adecuadamente el rendimiento de los estudiantes (Martínez-Garrido & Murillo, 2016).

Desarrollo Profesional: Los docentes tienen la responsabilidad de mantener y mejorar su competencia profesional. Esto puede implicar la participación en formación continua, la búsqueda de nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, y la actualización de sus conocimientos en su campo.

Bienestar de los Estudiantes: Los docentes tienen la responsabilidad de fomentar un entorno de aprendizaje seguro y respetuoso. Esto puede incluir abordar problemas de comportamiento, apoyar a los estudiantes que están lidiando con dificultades y asegurarse de que todos los estudiantes sean tratados con respeto.

Entonces, la responsabilidad académica docente se refiere a la obligación de los educadores de desempeñar su papel de manera ética y efectiva para apoyar el aprendizaje y el éxito de sus estudiantes.

2.2.2. Teorías de la variable “responsabilidad académica docente”

Existen varias teorías y modelos educativos que sustentan la importancia de la "responsabilidad académica docente". Aquí algunas de las más relevantes:

Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura (Bandura, 1986): donde los individuos aprenden a través de la observación de los demás. Los docentes, en este caso, juegan un papel crucial al modelar comportamientos y actitudes positivas hacia el aprendizaje, incluyendo la integridad académica.

Teoría del Desarrollo Moral de Lawrence Kohlberg (Díaz-Serrano, 2015): Según esta teoría, los individuos pasan por etapas de desarrollo moral. Los docentes tienen la responsabilidad de promover el desarrollo moral de los estudiantes, lo que incluye el fomento de la responsabilidad y la integridad académica.

Pedagogía Crítica de Paulo Freire (Jardilino & Soto Arango, 2020): Los docentes tienen la responsabilidad de fomentar este tipo de aprendizaje, lo que implica cuestionar y desafiar las suposiciones y las injusticias.

Modelo de Profesionalismo Docente (Sisto, 2011): Este modelo destaca la importancia de la competencia profesional, el compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, y la ética y la responsabilidad como componentes clave del profesionalismo docente.

Teoría de las Expectativas de Victor Vroom (Marulanda Valencia et al., 2014): donde las acciones de los individuos se basan en sus expectativas de los resultados de esas acciones. En el caso de los docentes, su responsabilidad académica puede

estar influenciada por sus expectativas sobre el impacto que tendrán sus esfuerzos en el aprendizaje y éxito de los estudiantes.

Estas teorías y modelos pueden proporcionar un marco útil para entender y promover la responsabilidad académica docente. Sin embargo, también es importante recordar que la responsabilidad académica puede ser influenciada por una serie de factores contextuales, como las políticas de la institución educativa, las expectativas culturales y las características individuales de los docentes.

Tres dimensiones, indicadores, subindicadores de la variable "responsabilidad académica docente"

1. Dimensión: Enseñanza Efectiva

Indicador: Planificación de la enseñanza

Subindicador: Elaboración de un plan de enseñanza detallado.

Subindicador: Adecuación de los planes a los objetivos de aprendizaje.

Subindicador: Flexibilidad para adaptar los planes a las necesidades emergentes de los estudiantes.

Indicador: Presentación del material didáctico

Subindicador: Claridad en la exposición de los conceptos.

Subindicador: Uso de diversos recursos y medios para facilitar el aprendizaje.

Subindicador: Actualización continua del material didáctico.

Indicador: Fomento de un ambiente de aprendizaje positivo

Subindicador: Promoción de un ambiente respetuoso y seguro.

Subindicador: Estimulación de la participación y el compromiso de los estudiantes.

Subindicador: Gestión eficaz del comportamiento en el aula.

2. Dimensión: Evaluación Justa

Indicador: Diseño de evaluaciones

Subindicador: Alineación de las evaluaciones con los objetivos de aprendizaje.

Subindicador: Uso de diversos métodos de evaluación.

Subindicador: Claridad en las instrucciones de las evaluaciones.

Indicador: Retroalimentación constructiva

Subindicador: Oportunidad en la entrega de la retroalimentación.

Subindicador: Claridad y utilidad de la retroalimentación.

Subindicador: Fomento de la reflexión y la mejora continua a través de la retroalimentación.

Indicador: Justicia en la evaluación

Subindicador: Consistencia en la aplicación de criterios de evaluación.

Subindicador: Imparcialidad en la calificación.

Subindicador: Disponibilidad para discutir y revisar las evaluaciones.

3. Dimensión: Desarrollo Profesional

Indicador: Formación continua

Subindicador: Participación en actividades de formación.

Subindicador: Aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos.

Subindicador: Reflexión y evaluación personal del propio aprendizaje.

Indicador: Actualización en el campo de conocimiento

Subindicador: Seguimiento de las últimas investigaciones y tendencias.

Subindicador: Incorporación de nuevos conocimientos en la enseñanza.

Subindicador: Contribución al campo a través de la investigación o la práctica.

Indicador: Colaboración y trabajo en equipo

Subindicador: Colaboración con otros docentes o personal escolar.

Subindicador: Participación en equipos o comités escolares.

Subindicador: Contribución al desarrollo de la comunidad escolar.

Estas dimensiones, indicadores y subindicadores son solo ejemplos y pueden variar en función del contexto educativo y las expectativas específicas para los docentes en una determinada institución o sistema educativo.

Éxito social

La motivación monetaria en el sector laboral

La motivación monetaria en el sector laboral se refiere al uso de incentivos financieros y recompensas económicas para motivar a los empleados y mejorar su desempeño. Estos incentivos monetarios están diseñados para proporcionar un estímulo adicional más allá del salario base y pueden adoptar diferentes formas, como bonificaciones por desempeño, comisiones, participación en las ganancias de la empresa y aumentos salariales basados en el rendimiento.

La motivación monetaria se basa en la teoría de que ofrecer incentivos financieros tangibles puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados al proporcionarles una recompensa económica por su rendimiento. Algunos de los mecanismos clave mediante los cuales la motivación monetaria influye en el sector laboral son:

Establecimiento de metas claras: Los incentivos monetarios se pueden utilizar para establecer metas específicas que los empleados deben alcanzar para recibir una recompensa económica. Estas metas proporcionan una orientación clara y un enfoque para el trabajo de los empleados, lo que puede aumentar su motivación y esfuerzo.

Reconocimiento del desempeño: Los incentivos monetarios permiten reconocer y recompensar directamente el desempeño sobresaliente de los empleados. Al vincular los resultados económicos a los logros individuales, se crea un sentido de logro y valoración que puede aumentar la satisfacción laboral y la motivación.

Competitividad y esfuerzo adicional: Los incentivos monetarios pueden generar un ambiente competitivo entre los empleados al ofrecer recompensas económicas a aquellos que superan a sus colegas. Esta competencia puede motivar a los empleados a esforzarse más, mejorar su rendimiento y buscar la excelencia.

Retención y atracción de talento: La motivación monetaria también puede desempeñar un papel importante en la retención y atracción de empleados talentosos. Las recompensas financieras pueden actuar como un incentivo para que

los empleados se queden en la empresa y como un atractivo para atraer a nuevos candidatos que busquen oportunidades de crecimiento y reconocimiento económico.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la motivación monetaria no es el único factor que influye en la motivación laboral. Otros aspectos, como el reconocimiento, el desarrollo profesional, la autonomía y un entorno de trabajo positivo, también desempeñan un papel crucial en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Por lo tanto, es recomendable combinar incentivos monetarios con otros tipos de incentivos para crear un ambiente laboral motivador y satisfactorio.

Teorías sobre la motivación monetaria en el sector laboral

Existen varias teorías y enfoques que abordan la motivación monetaria en el sector laboral. Aquí hay algunas de las teorías más conocidas:

Teoría de la motivación-higiene (Teoría de los factores duales de Herzberg): Según esta teoría, propuesta por Frederick Herzberg, los factores relacionados con el salario y las recompensas financieras se consideran factores de higiene, es decir, no generan satisfacción intrínseca, pero su ausencia o insuficiencia puede generar insatisfacción. La teoría sugiere que los incentivos monetarios, como aumentos salariales y bonificaciones, pueden eliminar la insatisfacción relacionada con las necesidades económicas básicas, pero no necesariamente aumentan la satisfacción y la motivación en el trabajo a largo plazo. Otros factores, como el reconocimiento,

el crecimiento profesional y la responsabilidad, son considerados factores motivacionales más poderosos.

Teoría de la expectativa de Vroom donde esta teoría, propuesta por Víctor Vroom, se basa en la premisa de que las personas toman decisiones racionales al elegir entre diferentes acciones en función de sus expectativas sobre los resultados. En el contexto de la motivación monetaria, los empleados consideran la relación entre el esfuerzo invertido, el desempeño esperado y las recompensas económicas asociadas. Según la teoría de la expectativa, los empleados estarán motivados por incentivos monetarios si creen que sus esfuerzos conducirán a un mejor desempeño y, a su vez, a recompensas financieras significativas.

Teoría de la equidad: Esta teoría, propuesta por J. Stacy Adams, sostiene que los empleados comparan la relación entre su aporte en el trabajo y las recompensas que reciben con la relación entre el aporte y las recompensas de otros empleados. Si perciben una falta de equidad o injusticia en la distribución de las recompensas monetarias, puede generar desmotivación. Según esta teoría, los incentivos monetarios deben ser percibidos como justos y equitativos para mantener y aumentar la motivación de los empleados.

Teoría del refuerzo: La teoría del refuerzo, desarrollada por B.F. Skinner (Alvarez, 2021), se centra en cómo las recompensas y los castigos afectan el comportamiento de los individuos. Según esta teoría, los incentivos monetarios positivos, como bonificaciones o aumentos salariales, pueden fortalecer y reforzar el

comportamiento deseado de los empleados, lo que lleva a una mayor motivación y rendimiento. Por otro lado, la falta de incentivos monetarios o las sanciones económicas pueden desalentar los comportamientos no deseados.

Teoría del incentivo: La teoría del incentivo se basa en la premisa de que los individuos están motivados por la búsqueda de recompensas y evitan los castigos. Según esta teoría, los incentivos monetarios, como bonificaciones o comisiones, actúan como recompensas que impulsan y motivan a los empleados a alcanzar metas específicas. Los incentivos monetarios se consideran factores motivacionales al proporcionar una recompensa tangible y deseable que aumenta la motivación y el esfuerzo laboral.

Teoría del intercambio social: La teoría del intercambio social se basa en la premisa de que las relaciones laborales se basan en un intercambio de recursos entre los empleados y la organización. Según esta teoría, los empleados evalúan los costos y beneficios de su relación laboral, incluidos los incentivos monetarios. Si perciben que los incentivos monetarios son justos y proporcionales a su aporte, estarán más motivados para contribuir y comprometerse con la organización. Además, la teoría del intercambio social también enfatiza la importancia de la reciprocidad y el sentido de justicia en la relación empleado-organización en relación con los incentivos monetarios.

Estas teorías brindan diferentes perspectivas sobre cómo los incentivos monetarios pueden influir en la motivación laboral y el comportamiento de los empleados. Sin

embargo, es importante recordar que la motivación es un fenómeno complejo y multifacético, y que otros factores no monetarios también pueden influir en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Teoría de la motivación de logro: Esta teoría, desarrollada por David McClelland, sostiene que las personas están motivadas por la necesidad de alcanzar metas desafiantes y lograr un sentido de competencia y maestría. En el contexto laboral, la motivación no monetaria se promueve al establecer metas claras y desafiantes para los empleados, proporcionar retroalimentación y reconocimiento por sus logros, y fomentar un ambiente de trabajo que valore y promueva el crecimiento y desarrollo personal.

Los incentivos en el desempeño

Los incentivos en el aspecto laboral son elementos que se usan para incentivar a los empleados y estimular su desempeño en el trabajo. Estos incentivos pueden ser tanto monetarios como no monetarios, y su objetivo es recompensar el rendimiento sobresaliente, fomentar la productividad, promover la lealtad y retener a los empleados talentosos.

Los incentivos monetarios son aquellos que implican una compensación económica adicional más allá del salario base. Algunos ejemplos comunes incluyen bonificaciones por desempeño, comisiones, participación en las ganancias de la empresa y aumentos salariales basados en el rendimiento. Estos incentivos son tangibles y suelen estar vinculados a metas o resultados específicos.

Por otro lado, los incentivos no monetarios se refieren a recompensas que no implican dinero directamente, pero que aun así tienen un valor para los empleados. Estos pueden incluir reconocimientos, oportunidades de crecimiento profesional, flexibilidad en el horario de trabajo, capacitación adicional, asignación de proyectos interesantes o desarrollo de habilidades específicas. Los incentivos no monetarios buscan satisfacer necesidades psicológicas y emocionales de los empleados, como el reconocimiento, la autonomía y el sentido de logro.

Es importante tener en cuenta que los incentivos en el aspecto laboral pueden variar según la cultura organizacional, el tipo de trabajo y las preferencias de los empleados. Al diseñar programas de incentivos, las empresas suelen considerar una combinación de incentivos monetarios y no monetarios para maximizar su impacto en la estimulación y la responsabilidad de los colaboradores.

¿Cuáles son las dimensiones de los incentivos en el aspecto laboral?

En el aspecto laboral, las dimensiones de los incentivos se refieren a los diferentes aspectos que se consideran al diseñar y aplicar programas de incentivos. A continuación, se presentan algunas dimensiones comunes:

Monetario vs. no monetario: Esta dimensión distingue entre los incentivos que implican una compensación económica adicional, como bonificaciones o aumentos salariales, y aquellos que no están relacionados con el dinero, como reconocimientos u oportunidades de desarrollo profesional.

Individual vs. grupal: Esta dimensión se refiere a si los incentivos se otorgan de manera individual a cada empleado o si se basan en el desempeño del grupo o equipo en su conjunto. Los incentivos individuales se centran en recompensar los logros y el rendimiento de cada empleado, mientras que los incentivos grupales se enfocan en los resultados colectivos.

Financiero vs. no financiero: Esta dimensión considera si los incentivos tienen un costo financiero directo para la empresa o si se basan en beneficios no económicos. Los incentivos financieros, como bonificaciones o comisiones, implican una inversión monetaria por parte de la empresa. En contraste, los incentivos no financieros, como reconocimientos u oportunidades de desarrollo, pueden ser menos costosos económicamente.

Tangible vs. intangible: Esta dimensión se refiere a si los incentivos son físicos o palpables, o si son recompensas más abstractas. Los incentivos tangibles pueden incluir premios materiales, como regalos o viajes, mientras que los incentivos intangibles se centran en aspectos más emocionales o psicológicos, como el reconocimiento público o el sentido de logro.

Corto plazo vs. largo plazo: Esta dimensión considera la duración de los incentivos y su impacto temporal. Los incentivos a corto plazo se otorgan rápidamente, generalmente en respuesta a un logro específico, y tienen un efecto inmediato en la motivación. En contraste, los incentivos a largo plazo pueden ser programas más

estructurados, como planes de incentivos a largo plazo basados en acciones de la empresa, que buscan mantener la motivación a lo largo del tiempo.

Estas dimensiones son útiles para comprender las diferentes formas en que los incentivos pueden ser diseñados y aplicados en el aspecto laboral. Es importante que las organizaciones consideren estas dimensiones y adapten sus programas de incentivos a sus necesidades y objetivos específicos.

La dimensión "incentivos monetarios"

Indicador 1: Bonificaciones por desempeño

Subindicadores:

1.1. Cumplimiento de objetivos individuales: Medición del grado en que los empleados alcanzan o superan sus metas individuales establecidas.

1.2. Bonificaciones basadas en resultados: Vinculación directa entre el desempeño individual y la cantidad de bonificación otorgada.

1.3. Transparencia en los criterios de bonificación: Claridad y comunicación abierta sobre los criterios utilizados para determinar las bonificaciones.

Indicador 2: Participación en las ganancias

Subindicadores:

2.1. Porcentaje de participación en las ganancias: Proporción del beneficio neto de la empresa que se distribuye entre los empleados participantes.

2.2. Criterios de elegibilidad claros: Establecimiento de requisitos transparentes que definen quiénes son elegibles para ser parte en el programa de consecución de las ganancias.

2.3. Comunicación sobre resultados financieros: Información regular y transparente proporcionada a los empleados sobre los resultados financieros de la empresa y cómo impactan en la participación en las ganancias.

Indicador 3: Aumentos salariales basados en el rendimiento

Subindicadores:

3.1. Evaluación del desempeño: Evaluación sistemática y justa del desempeño de los empleados en función de criterios claros.

3.2. Diferenciación salarial: Aumentos salariales proporcionales al rendimiento individual, con la posibilidad de recibir aumentos más altos para un desempeño excepcional.

3.3. Planificación y revisión salarial periódica: Realización regular de revisiones salariales para garantizar que los salarios se ajusten al desempeño y al mercado laboral.

Estos indicadores y subindicadores representan aspectos clave de los incentivos monetarios en el entorno laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los programas de incentivos monetarios pueden variar según la estructura y las políticas de compensación de cada organización. Es fundamental adaptarlos y personalizarlos para satisfacer las necesidades y los objetivos específicos de la empresa y sus empleados.

Dimensión "incentivos no monetarios"

Indicador 1: Reconocimiento y aprecio

Subindicadores:

1.1. Programa de reconocimiento: Existencia de un programa formal de reconocimiento que premia y valora el desempeño sobresaliente de los empleados.

1.2. Retroalimentación positiva: Frecuencia y calidad de la retroalimentación positiva proporcionada a los empleados sobre su trabajo y contribuciones.

1.3. Celebraciones y eventos especiales: Organización de eventos y celebraciones para reconocer los logros individuales y de equipo.

Indicador 2: Desarrollo y crecimiento profesional

Subindicadores:

2.1. Oportunidades de capacitación: Disponibilidad de programas para mejorar las habilidades y competencias de los colaboradores.

2.2. Asignación de proyectos desafiantes: Asignación de proyectos interesantes y desafiantes que permitan a los empleados ampliar sus conocimientos y experiencia.

2.3. Planes de carrera claros: Existencia de planes de carrera que brinden a los empleados un camino claro para el crecimiento y la progresión profesional.

Estos indicadores y subindicadores representan aspectos clave de los incentivos no monetarios relacionados con el reconocimiento y aprecio, así como el desarrollo y crecimiento profesional de los empleados. Sin embargo, es importante adaptarlos a las necesidades y contextos específicos de cada organización, ya que los incentivos pueden variar en función de la cultura empresarial y las preferencias de los empleados.

La Motivación no monetaria en el sector laboral

La motivación no monetaria en el sector laboral se refiere a los factores que impulsan y estimulan a los empleados en el trabajo, pero que no están directamente

relacionados con incentivos financieros. Estos factores no monetarios están centrados en aspectos psicológicos, emocionales y sociales, y buscan satisfacer necesidades más allá de la compensación económica. Algunas características de la motivación no monetaria en el sector laboral incluyen:

Reconocimiento y aprecio: El reconocimiento y la valoración de los logros y contribuciones de los empleados son elementos esenciales de la motivación no monetaria. Esto puede incluir el reconocimiento público, el elogio personalizado, los premios simbólicos o los programas formales de reconocimiento que destacan los logros individuales o de equipo.

Desarrollo y crecimiento profesional: La oportunidad de crecimiento, desarrollo y avance profesional es un fuerte motivador no monetario en el sector laboral. Esto puede incluir programas de capacitación y desarrollo, asignación de proyectos desafiantes, oportunidades de mentoría, retroalimentación constructiva y planes de carrera claros.

Autonomía y empoderamiento: Brindar a los empleados un mayor grado de autonomía, permitiéndoles tomar decisiones y ejercer control sobre su trabajo, puede ser una poderosa fuente de motivación. El sentimiento de empoderamiento y la capacidad de tener un impacto en el trabajo pueden aumentar la motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

Ambiente de trabajo positivo: Un entorno laboral positivo y saludable es un factor importante en la motivación no monetaria. Esto puede incluir relaciones de trabajo sólidas y colaborativas, comunicación abierta y efectiva, liderazgo inspirador, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados.

Significado y propósito: La conexión entre el trabajo realizado y un propósito más amplio puede ser un motivador poderoso. Los empleados pueden sentirse más motivados cuando perciben que su trabajo tiene un impacto significativo en la organización, en sus clientes o en la sociedad en general.

La motivación no monetaria en el sector laboral reconoce que los incentivos económicos no son los únicos impulsores de la motivación y el compromiso de los empleados. Al abordar los aspectos psicológicos, emocionales y sociales del trabajo, las organizaciones pueden fomentar un ambiente motivador y satisfactorio para sus empleados.

2.3. Marco conceptual

Motivación Laboral

Son las aptitudes, habilidades y competencias que tienen los colaboradores para generar mayor productividad y generar riqueza para la empresa.

. (Mejía-giraldo et al., 2013).

Responsabilidad académica

Se refiere a la capacidad y voluntad de los docentes para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Las metas no pueden cumplirse en tanto sea escaso el apoyo institucional, el escaso involucramiento de una dirección efectiva en el campus universitario, el escaso fomento a la investigación y la innovación, y la presión por producir resultados académicos rápidos en lugar de enfocarse en una enseñanza de calidad (Karchmer, 2022).

En todo el mundo, estos problemas se manifiestan de diferentes formas. Por ejemplo:

En países con recursos limitados, las bajas remuneraciones y las condiciones poco adecuadas de trabajo pueden desmotivar a los docentes, y la falta de infraestructura y recursos puede limitar su capacidad para desempeñarse de manera efectiva.

Recursos humanos:

Son las individualidades que se muestran activos en una corporación y que de hecho incrementan los niveles de producción o servicios. Cada uno de ellos de acuerdo a sus competencias y experiencia se ubican en la estructura orgánica (Vela Panduro, 2018).

Funcionario:

Esta función es llevada a cabo por un individuo que ha sido capacitado profesionalmente para desempeñarla. Se le identifica frecuentemente como un eslabón de la burocracia, ya que representa uno de los roles dentro del conjunto de servidores públicos. Estos servidores son esenciales para el funcionamiento adecuado de las instituciones gubernamentales y ofrecen servicios esenciales a la comunidad basándose en su preparación y expertise (Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española., 2014).

Gobierno Central:

El presidente es la figura que simboliza y da rostro a la nación, sirviendo como su máximo representante. Alrededor de esta figura, existe un conglomerado de instituciones que operan bajo regulaciones presupuestarias comunes. Estas mismas regulaciones también rigen a entidades clave de la administración central, como el Ministerio Público. Además, otras instituciones fundamentales como el Congreso

de la República, el Poder Judicial y la Contraloría General de la República también están sujetas a estas normas presupuestarias, lo que demuestra la coherencia y uniformidad en la gestión de los recursos y responsabilidades del estado(Orellana & Marshall, 2017).

Ministerios:

Estos organismos, considerados de alto rango, brindan un soporte crucial al presidente de la República en la gestión y dirección de las distintas carteras ministeriales. Además, colaboran activamente en la supervisión y coordinación de las diversas instituciones que están bajo el paraguas de estos ministerios. Su papel es fundamental para asegurar la eficiencia y efectividad en la ejecución de políticas públicas y en el manejo de asuntos estatales específicos (Pérez, 2009).

Servicios Públicos:

Las organizaciones, ya sean públicas o privadas, que brindan servicios esenciales se distinguen por su compromiso de servir al bienestar colectivo. Estos servicios incluyen áreas vitales como la alimentación, salud, educación, y servicios básicos, entre otros. El objetivo primordial de proporcionar estos servicios no es meramente comercial o de cumplimiento burocrático, sino que radica en la intención genuina de elevar el estándar de vida y garantizar el bienestar integral de los ciudadanos. Estas instituciones juegan un papel trascendental en la construcción de sociedades más justas y equitativas(Cabrera, Zavaleta, 2023).

Burocracia:

La referencia es hacia una organización y su particular estructura y ordenamiento. Esta se distingue por tener un enfoque centralizado en la toma de decisiones, y es meticulosa en asegurar el cumplimiento estricto de todos los procedimientos y

plazos predeterminados. Sin embargo, una de las críticas comunes hacia esta estructura es que tiende a prolongar los tiempos de respuesta y exige un excesivo trámite documental. Esto, en muchas ocasiones, obstaculiza la agilidad en la toma de decisiones, generando procesos que no son prácticos y que pueden ser percibidos como ineficientes por quienes interactúan con dicha organización (Calderón Pimentel, 2013).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es teórica y la relación de la variable invita la correspondencia. Es una cuestión compleja que podría abordarse a través de diversos métodos de investigación. La elección del tipo de investigación dependerá de la naturaleza de las preguntas que estés intentando responder y de los recursos disponibles.

Investigación cuantitativa cuando se deseas medir el nivel de correspondencia entre las variables. Podrías realizar un estudio de correlación utilizando cuestionarios para medir ambos conceptos y luego analizar estadísticamente los resultados para ver si existe una relación significativa.

Investigación cualitativa en tanto estás más interesado en entender por qué y cómo la motivación laboral podría afectar la responsabilidad académica, la investigación cualitativa puede ser más apropiada. Podrías realizar entrevistas en profundidad o grupos focales para explorar estas relaciones.

Investigación mixta cuando es una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos también podría ser valiosa. Por ejemplo, podrías empezar con una fase cuantitativa para identificar si existe una relación, seguida de una fase cualitativa para entender más a fondo esa relación.

En cualquier caso, la elección del diseño de la investigación debe basarse en una revisión cuidadosa de la literatura existente, las preguntas de investigación específicas que estás tratando de responder, y los recursos prácticos y éticos disponibles.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, El diseño de la investigación dependerá en gran medida de las preguntas de investigación que deseas responder, así como de los recursos y el tiempo que tengas disponibles. A continuación, se presentan varios diseños de investigación que podrían ser apropiados para estudiar la correspondencia entre las variables.

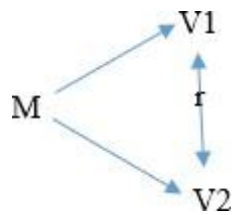
Diseño correlacional: Este diseño sería útil si lo que buscas es determinar si existe una correspondencia de variables. Se podría recolectar datos en un solo punto en el tiempo y luego analizar si las variables están relacionadas. Sin embargo, este tipo de diseño no puede establecer una relación causal.

Diseño transversal: Similar al diseño correlacional, pero aquí podrías recolectar datos de diferentes grupos de participantes (por ejemplo, diferentes edades, niveles de educación, etc.) al mismo tiempo y compararlos. Este diseño puede ayudarte a comprender si hay diferencias significativas entre los grupos en relación con las dos variables de interés.

Diseño longitudinal: Este tipo de diseño te permitiría recopilar datos en varios puntos en el tiempo para ver cómo cambian la motivación laboral y la responsabilidad académica y cómo se relacionan entre sí a lo largo del tiempo. Este tipo de diseño puede ayudar a sugerir relaciones causales, pero no puede probarlas definitivamente.

Estudios de caso o investigación cualitativa: Si estás interesado en profundizar en la comprensión de cómo y por qué la motivación laboral puede influir en la responsabilidad académica, podrías optar por un diseño de estudio de caso o una investigación cualitativa en la que recolectes datos a través de entrevistas o grupos de discusión.

La representación del diseño es la siguiente:



Donde:

M: Muestra

V1: motivación laboral docente

V2: Responsabilidad académica laboral

R: Relación entre las variables

3.3. Población y muestra

3.1.1 Población

De acuerdo con lo expuesto por (Bernal, 2010), la población se define como un agrupamiento de entidades o elementos que poseen datos relevantes para el investigador. A partir de esta población, el investigador extrae y analiza dichos datos a través de técnicas de inferencia para obtener conclusiones o insights. En el contexto de la investigación mencionada, se centró específicamente en un grupo de 123 estudiantes de la UNAM como su población de estudio.

3.1.2 Muestra

Para la investigación, se utilizó el método de muestreo aleatorio simple. Según (Pardinas, 2020), estos muestreos se categorizan como probabilísticos, lo que significa que cada elemento o unidad de la población tiene idéntica oportunidad de ser escogido para la muestra. Después de aplicar la fórmula correspondiente, se determinó que la muestra estaría compuesta por 110 estudiantes. Este método es consistente con lo planteado por expertos como Fischer. Alternativamente, también se podría emplear la fórmula propuesta por Chávez Aliso, la cual permite obtener una muestra con un margen de error del 1%

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 xp(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 xp(1-p)}{e^2 N}}$$

Donde:

N = tamaño de la población (120) e = margen de error (7%) z = puntuación de 1,96 ya que el nivel de confianza fue de 95%

n= 123

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar información sobre las dos variables en cuestión, se recurrió a la técnica de la encuesta. El instrumento escogido para esta tarea fue un cuestionario basado en la escala Likert, el cual constó de 35 ítems de respuesta única. De este total, 18 preguntas estaban diseñadas para explorar la variable de motivación docente, mientras que los 17 restantes se centraban en la responsabilidad académica laboral. Al diseñar el cuestionario, se hizo un esfuerzo meticuloso por representar

adecuadamente cada una de las dimensiones inherentes a las variables estudiadas. Dado que la escala Likert es ordinal, se garantizó la confiabilidad del instrumento a través de un análisis ejecutado con la herramienta estadística SPSS en su versión 27.

3.1.3 Fiabilidad y validez de los instrumentos

3.1.3.1 Fiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado, se recurrió al estadístico Alfa de Cronbach. Esta métrica es ampliamente reconocida en el ámbito de la investigación porque facilita la medición de la fiabilidad y la coherencia interna de un instrumento diseñado para recoger datos. Los resultados que arroja el Alfa de Cronbach varían entre cero y uno: un valor de cero indica una total ausencia de fiabilidad, mientras que un valor de uno señala una fiabilidad óptima del instrumento y, por ende, de la información recabada. Adicionalmente, es importante mencionar que según la tabla de Kuder Richardson, cada valor específico dentro de este rango tiene un significado particular en términos de confiabilidad

Tabla 2

Fiabilidad según Kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,77	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Nota: (Bachman, 1990)

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad variable competencias del personal en gerencia de estado

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,876	19

Nota: Resultados del software estadístico

Interpretación

En lo que respecta a la confiabilidad del instrumento que evalúa la variable relacionada con las competencias del personal jerárquico, el valor arrojado fue de 0,906. Este resultado se encuentra enmarcado dentro del intervalo que va de 0,72 a 0,99. Dicha cifra, al situarse en este rango, es indicativa de una alta fiabilidad, lo que sugiere que el instrumento de investigación es sumamente confiable y preciso en su objetivo de evaluar dicha variable.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad variable motivación laboral.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,856	16

Nota: Resultados software estadístico

Interpretación

En cuanto a la confiabilidad del instrumento destinado a evaluar la variable asociada a los factores de éxito del personal, se determinó un valor de 0,816. Este resultado se sitúa dentro del espectro que va desde 0,72 hasta 0,99. Al estar dentro de este rango y acercándose a la cota superior, sugiere que el instrumento de investigación posee una notable fiabilidad, garantizando así la precisión y la calidad de los datos recolectados respecto a dicha variable

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de todos los instrumentos

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,919	35

Nota: Resultados software estadístico

Interpretación

En lo que concierne a la confiabilidad global de todos los instrumentos utilizados en la investigación, se registró un valor de 0,819. Este dato se sitúa claramente dentro del intervalo que abarca desde 0,72 hasta 0,99. Estar en este segmento, especialmente acercándose a la cota superior, es indicativo de que el conjunto completo de instrumentos de investigación cuenta con una confiabilidad

sobresaliente, lo que respalda la solidez y precisión de los datos obtenidos a través de ellos

3.1.4 Validez

La validación del instrumento se llevó a cabo a través del criterio de profesionales destacados en el ámbito. Estos expertos, especializados en el campo de la administración y gestión y con títulos académicos de magíster y doctorado, contribuyeron evaluando minuciosamente el instrumento. Tras su revisión, lo consideraron apropiado y pertinente para su aplicación. Para obtener un desglose detallado de esta evaluación y comprender más a fondo las valoraciones de estos expertos, se puede consultar las fichas adjuntas en los anexos.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez recopilada la información a través de un formulario diseñado en Google Forms, se llevó a cabo una meticulosa estructuración y organización de los datos en una hoja de Excel. Posteriormente, esta base de datos se transfirió al software SPSS en su versión 27. Este programa facilitó la ejecución del análisis de confiabilidad, así como los análisis descriptivo e inferencial. Con la ayuda de estos análisis, fue posible tomar decisiones sobre la veracidad de las hipótesis generales y específicas propuestas en la investigación. El proceso se puede desglosar en los siguientes pasos fundamentales:

Procedimientos de procesamiento de datos, que aseguran la precisión y coherencia de la información.

Segmentación y clasificación detallada de la información para su mejor manejo.

Tabulación de datos, transformando la información cruda en formatos más manejables y comprensibles.

En cuanto a la técnica de análisis de datos, se empleó la estadística para interpretar y extraer conclusiones de la información recolectada.

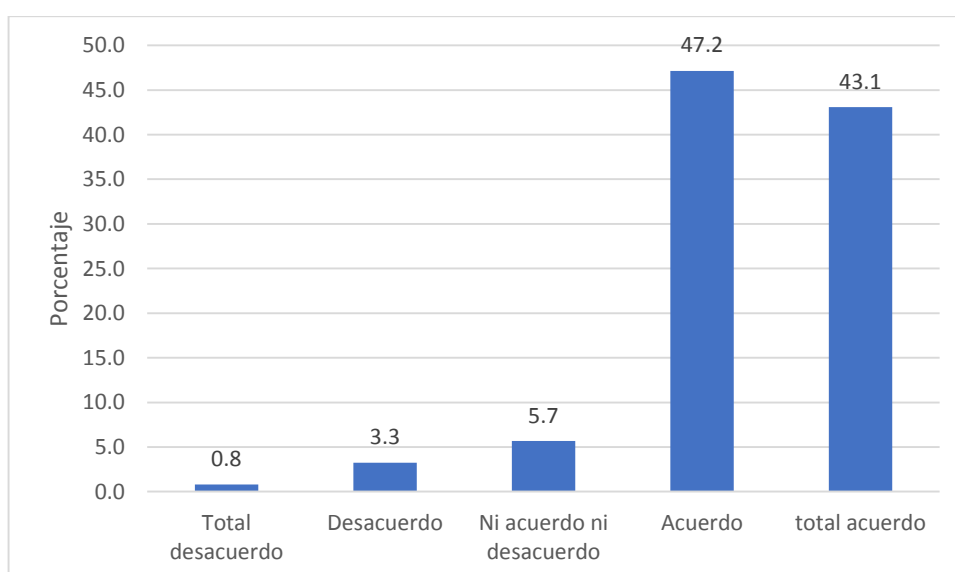
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

En la figura número uno se puede observar por ejemplo que el total desacuerdo está en el 0.8%, desacuerdo 3.3%, ni acuerdo ni desacuerdo 5.7%. Entonces acuerdo 47.2% y total acuerdo 43.1%. Esto cuando se emplean los instrumentos didácticos para exponer en clase el ppt, el prezi o el video, aunque hay que recordar que el 90% señalan que efectivamente el docente ocupa estos instrumentos didácticos para su exposición en el aula.

Figura 1

[1 Emplea los instrumentos didácticos para exponer en clase (PPT, Prezi, Videos)]

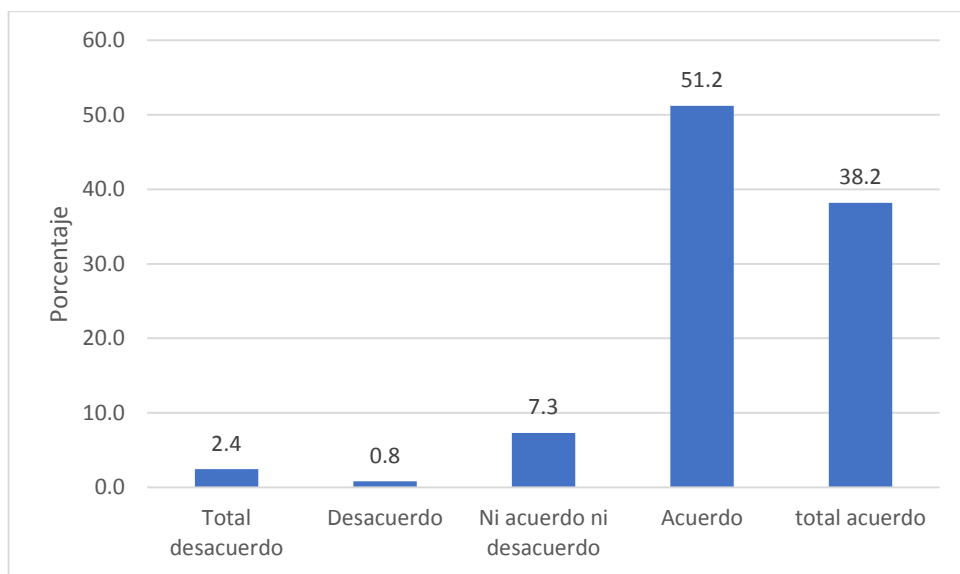


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 2 se puede observar, por ejemplo, que el docente sí ejecuta los contenidos del curso en los plazos establecidos así por ejemplo el 89% los docentes están de acuerdo y total acuerdo, Aunque un acuerdo ni desacuerdo es un 7,3% pero el total desacuerdo es 2,4%

Figura 2

[2 ejecuta los contenidos del curso en los plazos establecidos]

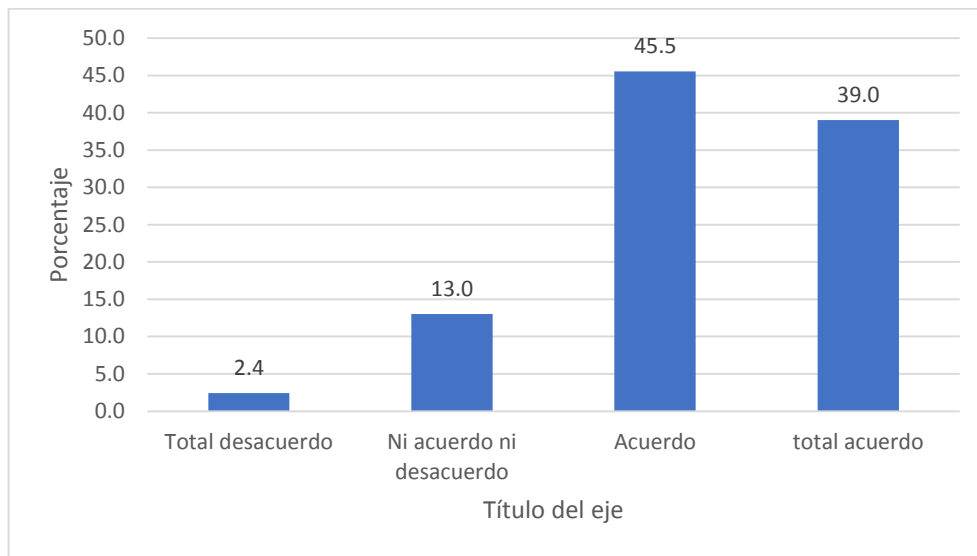


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

Cuando se pregunta la figura número 3 si es claro y solvente en la exposición de los diferentes temas que hacen docente aquí por ejemplo los estudiantes señalan que efectivamente un 85% están de acuerdo y total acuerdo. Ni acuerdo ni desacuerdo 13% y total desacuerdo 2,4%. Aquí evidentemente la solvencia del docente se deja notar.

Figura 3

[3 Es muy claro y solvente en la exposición de los temas]

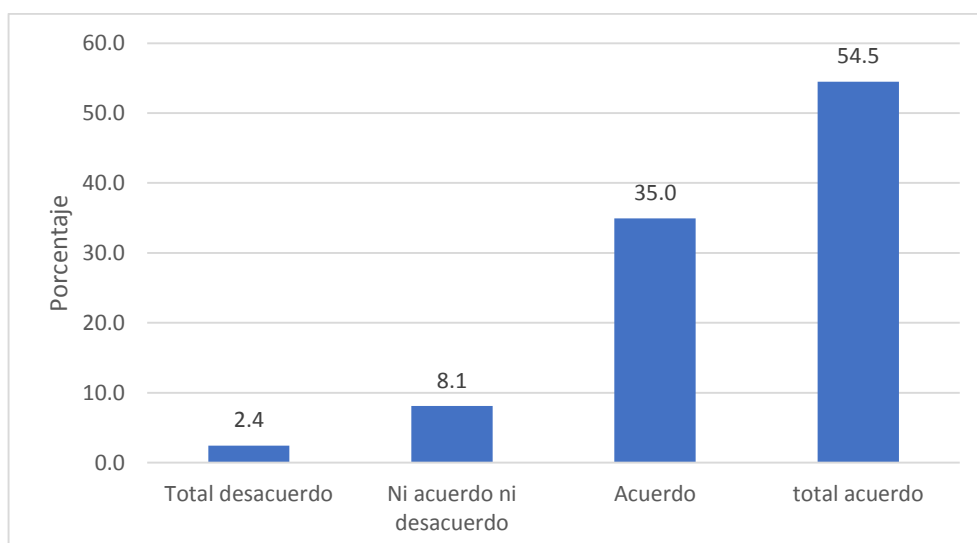


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 4 se denota que el docente tiene dominio del curso, es la apreciación del estudiante en un 89.5% señalan ellos que están de acuerdo y total acuerdo y un 10.5% en total desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, Pero queda establecido que existe el dominio del curso por parte del docente.

Figura 4

[4 Se nota, tiene dominio del curso.]

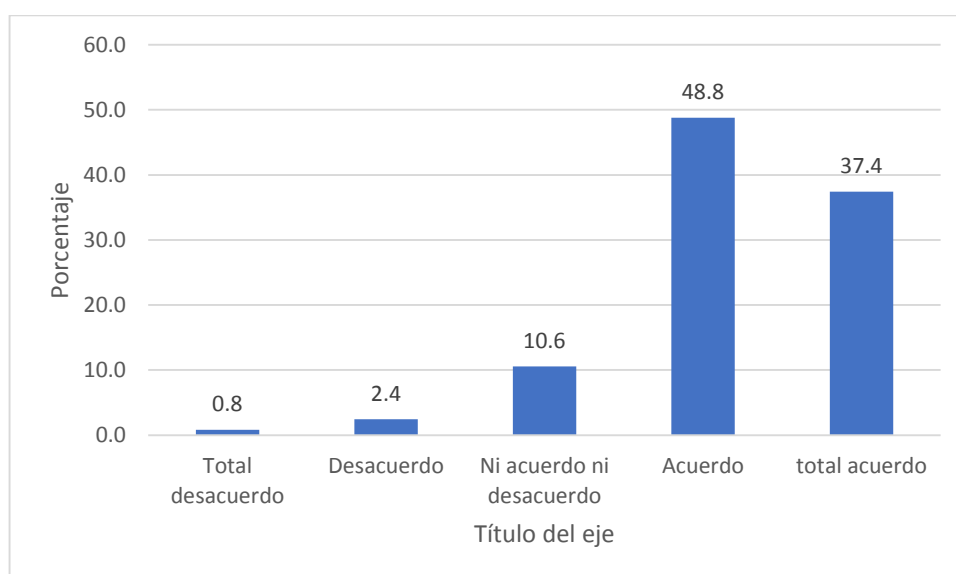


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número cinco se declara que se usa la evaluación de forma adecuada y consistente aquí, por ejemplo, el 86% de estudiantes están totalmente de acuerdo y de acuerdo, pero hay un ni acuerdo ni en desacuerdo de 10,6% y están en desacuerdo y el total desacuerdo prácticamente el 3.2%.

Figura 5

[5 usa forma de evaluación adecuada y consistente]

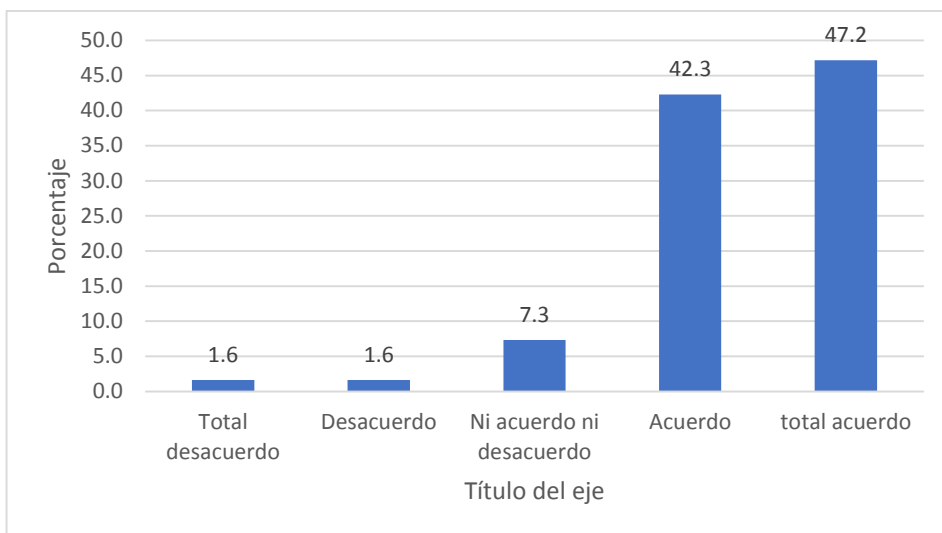


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 6 trata si el docente responde las inquietudes, las inquisiciones o las preguntas de los estudiantes, se puede decir que el 89% dice que sí. que están de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Hay un 7,3% que señala que no está ni acuerdo ni en desacuerdo, pero hay un 3,2% que señala que está en total desacuerdo y desacuerdo. Pero se debe decir que la apreciación final es que el docente sí responde a todas las inquietudes que le plantean los alumnos.

Figura 6

[6 el docente responde las inquietudes y preguntas de los alumnos]

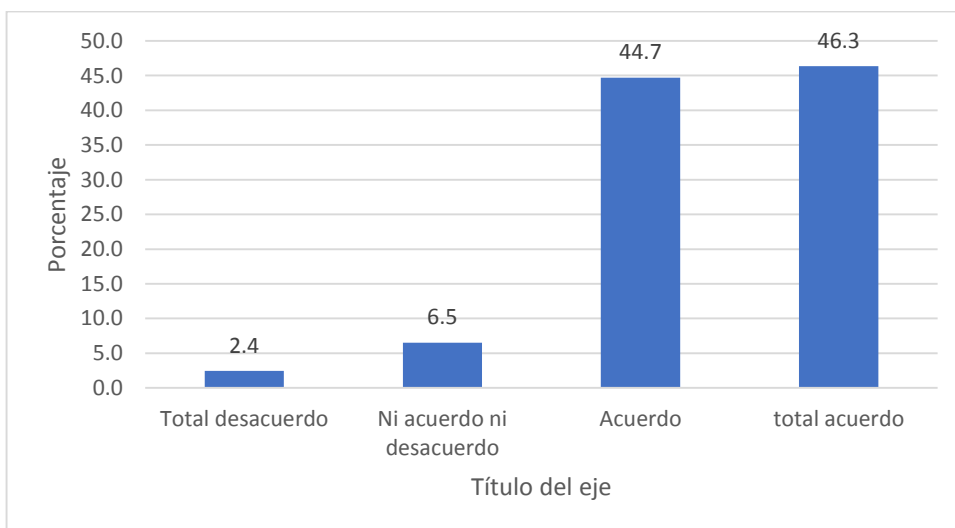


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número siete el 91% señala que el profesor hace que el alumno también explique, participe de los temas asignados para un mejor conocimiento y una mayor profundización del mismo, pero hay un ni acuerdo ni en desacuerdo de 6,5%.

Figura 7

[7 Hace que el alumno explique y exponga los temas asignados para un mejor conocimiento]

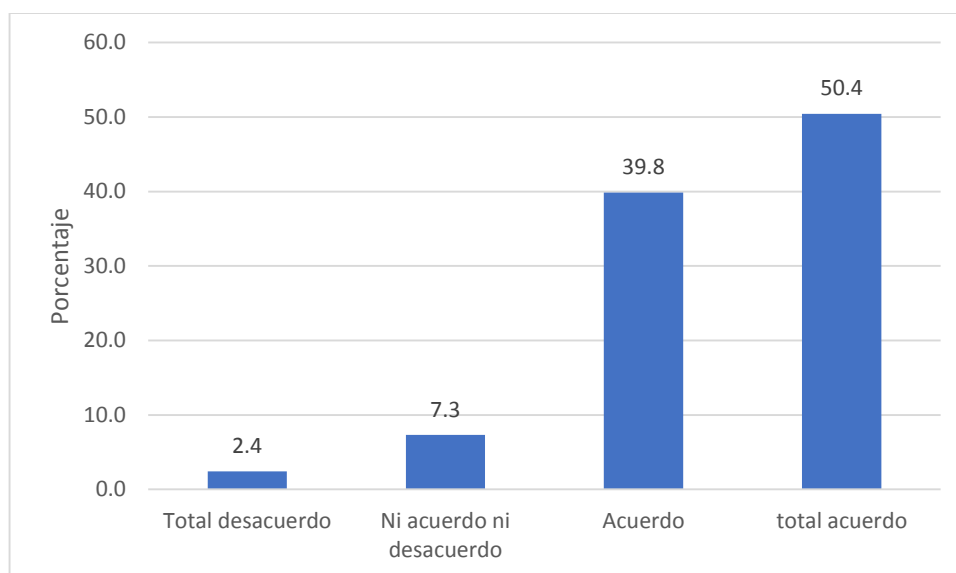


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 8 se observa que entre docentes y estudiantes hay cordialidad en el trabajo, respeto mutuo, de tal manera que el 90% de ellos dicen que están de acuerdo con esta apreciación, que sí hay respeto mutuo y están en total acuerdo el 50,4% y el 39.8% están de acuerdo. Aunque hay un ni acuerdo ni en desacuerdo de 7.3% y el 2.4% rechazan esta posibilidad.

Figura 8

[8 mantienen relaciones de respeto y cordialidad con los discentes]

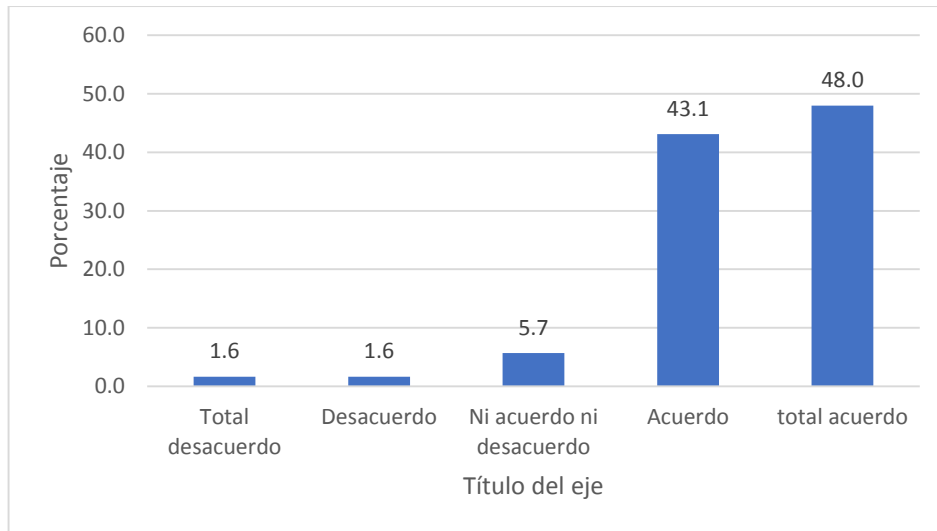


Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número nueve se inquiera si se respetan las ideas, valores y sentimientos de los discentes. Aquí, por ejemplo, el 91% señala que el docente si respeta la propuesta de los estudiantes, los valores de los estudiantes, Aunque hay sin acuerdo ni en desacuerdo 5,7% y un 3,2% que está en desacuerdo y en total desacuerdo.

Figura 9

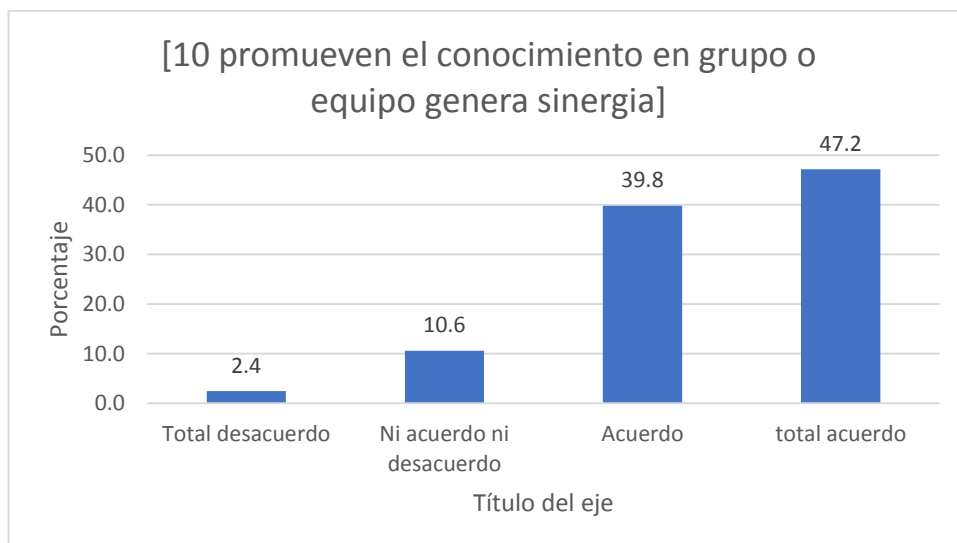
[9 respetan ideas valores y sentimientos de los estudiantes]



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura 10 se puede leer, Por ejemplo, si el docente promueve trabajos en equipo genera grupos para que pueda generarse sinergia. Aquí el 87% de los estudiantes señala que efectivamente están de acuerdo y total de acuerdo. Ni acuerdo ni en desacuerdo 10,6%, entonces efectivamente el docente cumple su tarea de formar grupos y formar equipos entre los estudiantes.

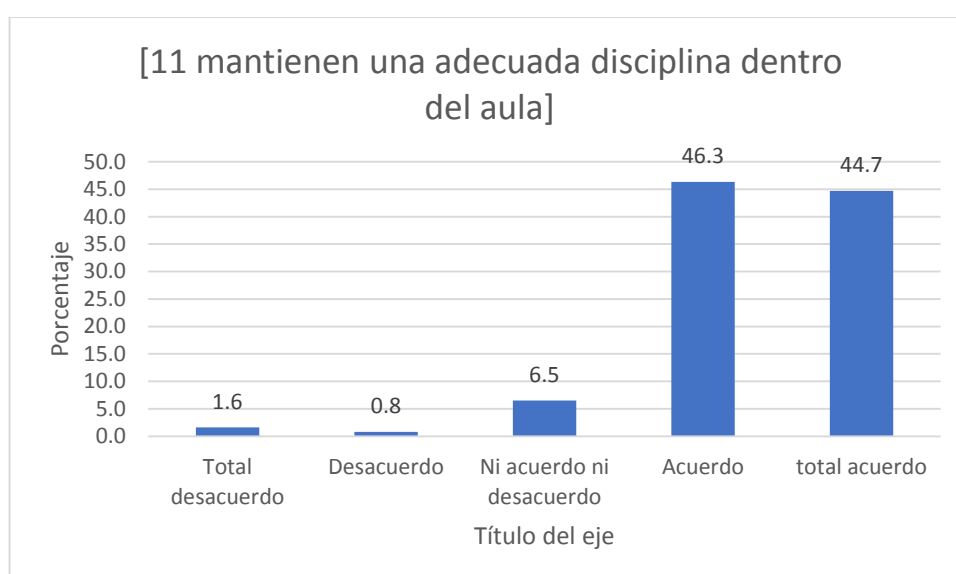
Figura 10



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 11 se pregunta, si hay una adecuada disciplina dentro del aula el 90% de los estudiantes señalan que están de acuerdo y total de acuerdo con este requerimiento. Aunque hay un 6,5% que no está de acuerdo ni en desacuerdo y hay también un 2,4% que está en total desacuerdo y desacuerdo. Lo cierto es que es muy importante para el desarrollo de una clase magistral generar el ambiente adecuado, todo indica que el docente lo realiza y este es apreciado por el estudiante

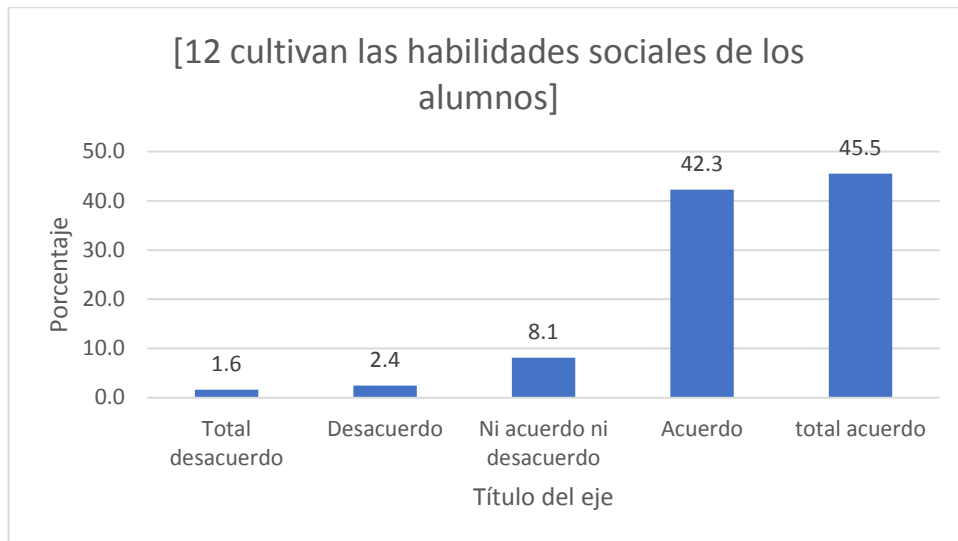
Figura 11



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 12 se puede notar por ejemplo que un 87,8% está en total acuerdo y acuerdo en que el docente sí cultiva habilidades sociales en los alumnos, permite interrelación entre ellos además de un trabajo conjunto. Así un total desacuerdo y desacuerdo está es un 4% que es bastante mínimo, ni acuerdo ni en desacuerdo el 8,1%. Pero se puede afirmar que el docente está contribuyendo a que se desarrollen relaciones interpersonales entre los alumnos.

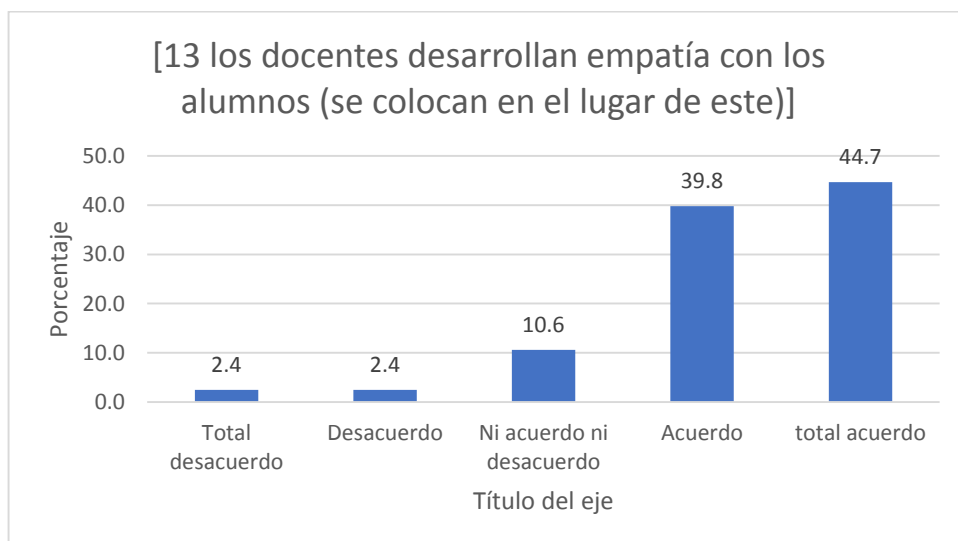
Figura 12



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 13 da a conocer si los docentes desarrollan empatía en los alumnos que ocurre cuando él se coloca en el lugar de este. La propuesta sugiere que un 85% está de acuerdo con que el docente efectivamente tiene empatía, genera empatía y posibilita empatía. Un 15% señala que está ni acuerdo ni en desacuerdo y también hay un 4.8% de total desacuerdo y desacuerdo. Pero este total desacuerdo y desacuerdo solo representa el 4,8% bastante mínimo respecto a lo que se plantea.

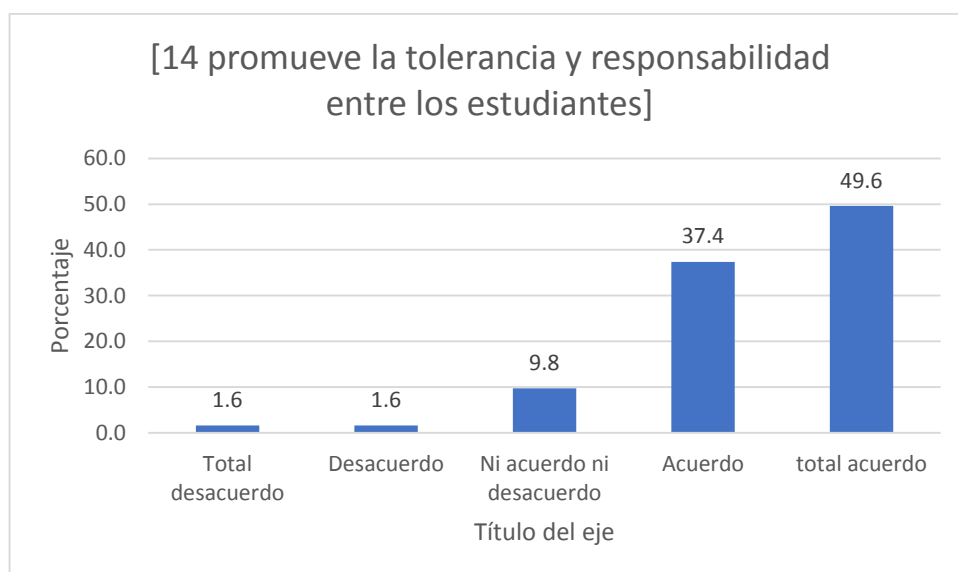
Figura 13



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 14 se inquiriere si el docente promueve la tolerancia y la responsabilidad en los dicentes, al respecto el 87% dice que efectivamente. Así es. Porque acuerdo y total acuerdo es el 99.8% y total desacuerdo y desacuerdo un 3.2%. O sea, la tolerancia es parte del aprendizaje y la responsabilidad en los estudiantes también es parte del proceso y aquí hay un 87% contundente.

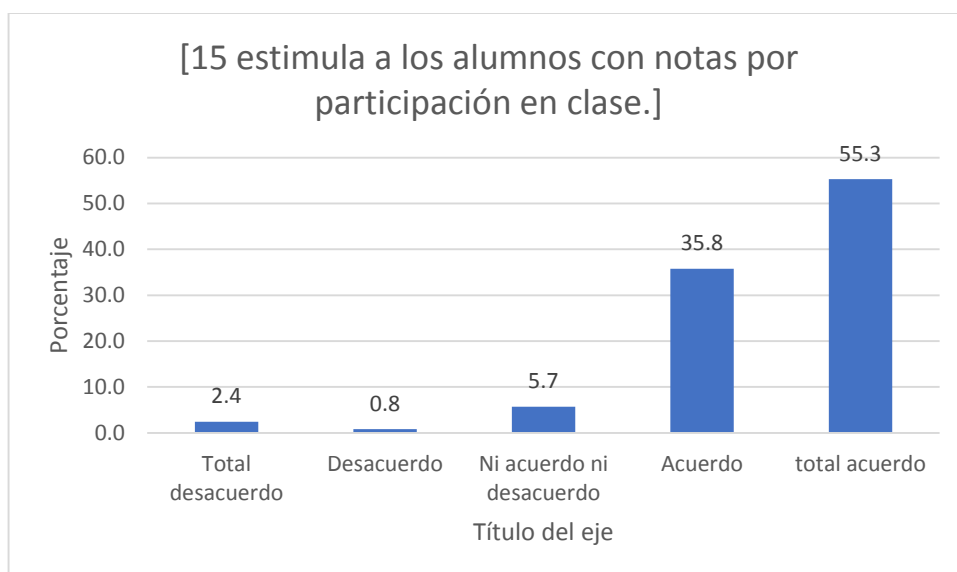
Figura 14



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 15 se inquieta si se está estimulando con notas la participación en clase, la valoración de la participación. Así el 91% dice que sí se valora la participación en clase por parte del docente, hay un 5,7% que no está ni acuerdo ni en desacuerdo y un 3.2% señala que está en total desacuerdo y desacuerdo, que el docente no estaría valorando o colocando notas por la participación en clase. Pero hay un 91% que señala que efectivamente se realiza este tipo de agendas.

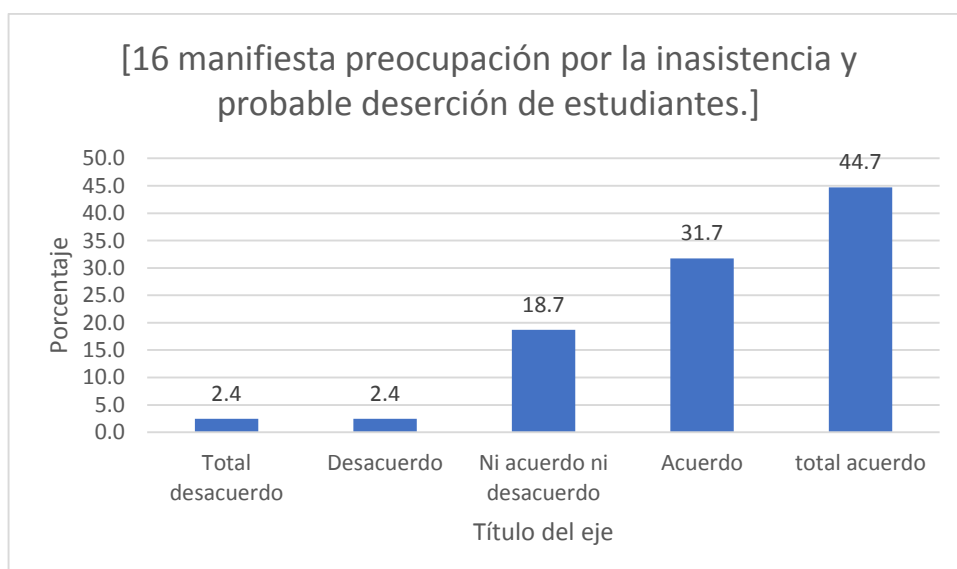
Figura 15



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 16 si el docente manifiesta preocupación por la probable inasistencia y deserción del estudiante, el 76% señala que está de acuerdo y total acuerdo con esta propuesta, que el docente sí se preocupa por aquel estudiante que no participa, que no viene, que no asiste al aula. Un 18,7% no sabe, y en desacuerdo y en total desacuerdo suma el 4,8%.

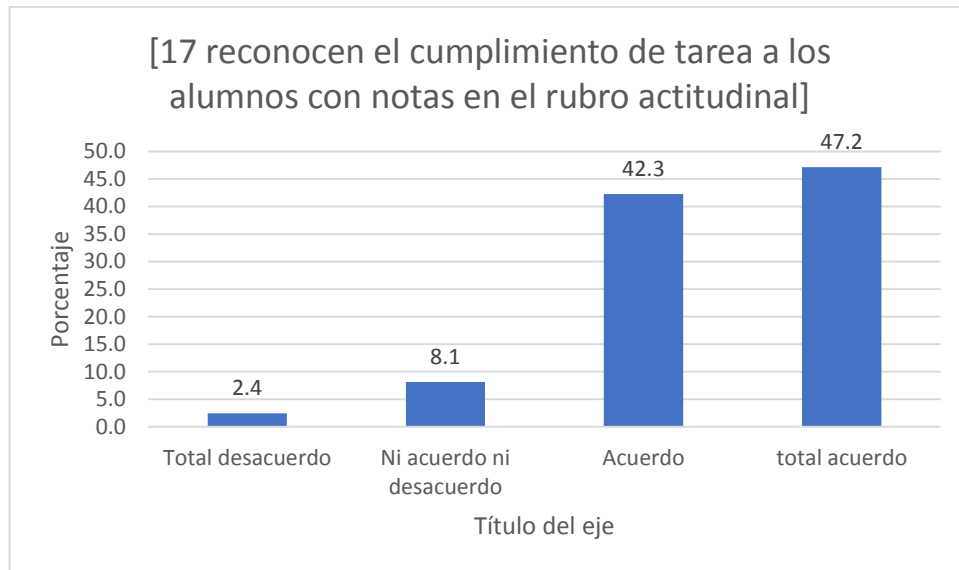
Figura 16



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 17 se reconoce el cumplimiento de las tareas de los alumnos con notas en el rubro actitudinal. El 89% señala que así es, que el docente sí reconoce y aprecia el hecho de que los dirigentes cumplan por sus tareas. Ni acuerdo ni en desacuerdo el 8,1% y total desacuerdo 2,4%

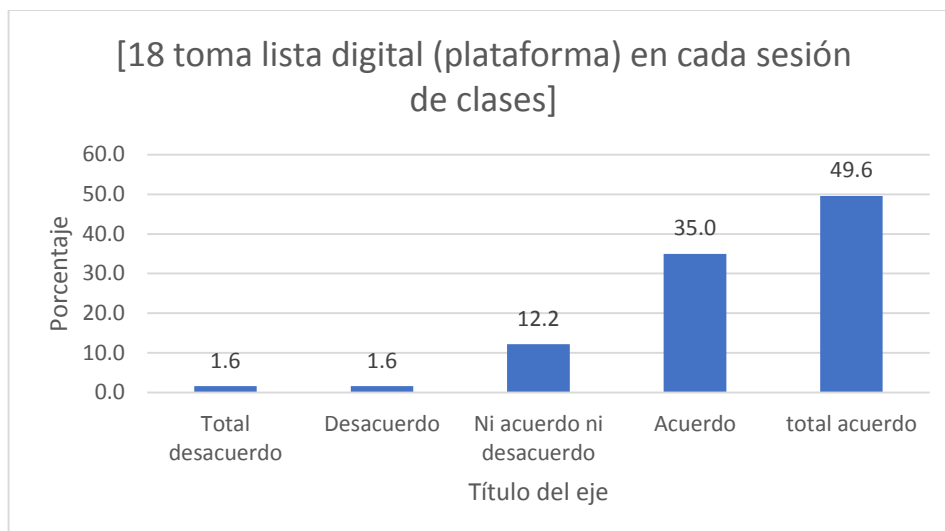
Figura 17



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura 18 si el docente toma lista en digital cuando se dan las sesiones y las clases, efectivamente el 85% dice que hace ello, un ni acuerdo ni en desacuerdo el 12,12% y un 3,2% total desacuerdo y desacuerdo. Aquí se podría afirmar que para el docente es importante la asistencia de los alumnos de si este cumple o no con los discentes.

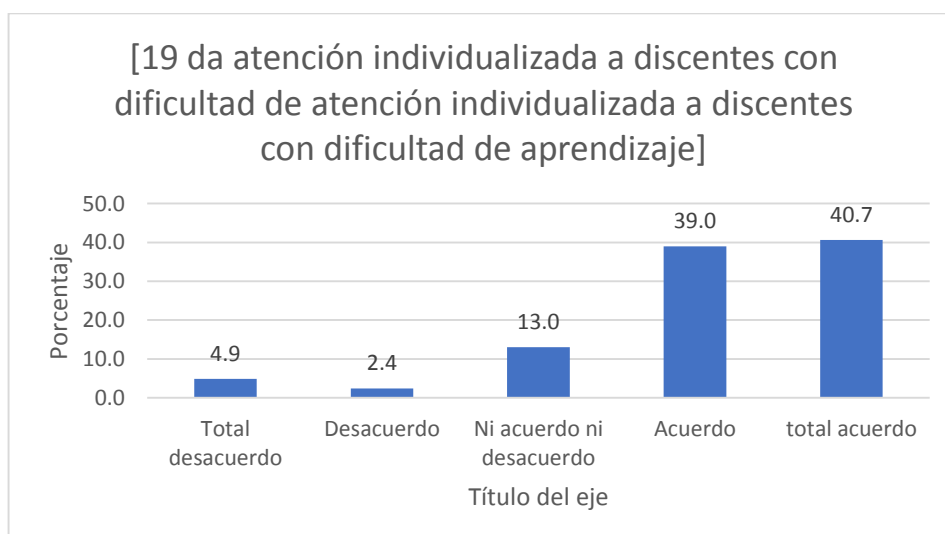
Figura 18



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 19 se inquiriere si hay una atención personalizada individualizada con dificultad de atención que presta algún discente. El 80% dice que el docente sí se preocupa por ellos. Un 13% no están de acuerdo ni en desacuerdo y una 7,3% señala que están en total desacuerdo y desacuerdo con la posibilidad que el docente esté preocupándose de manera individual con los problemas de algún estudiante

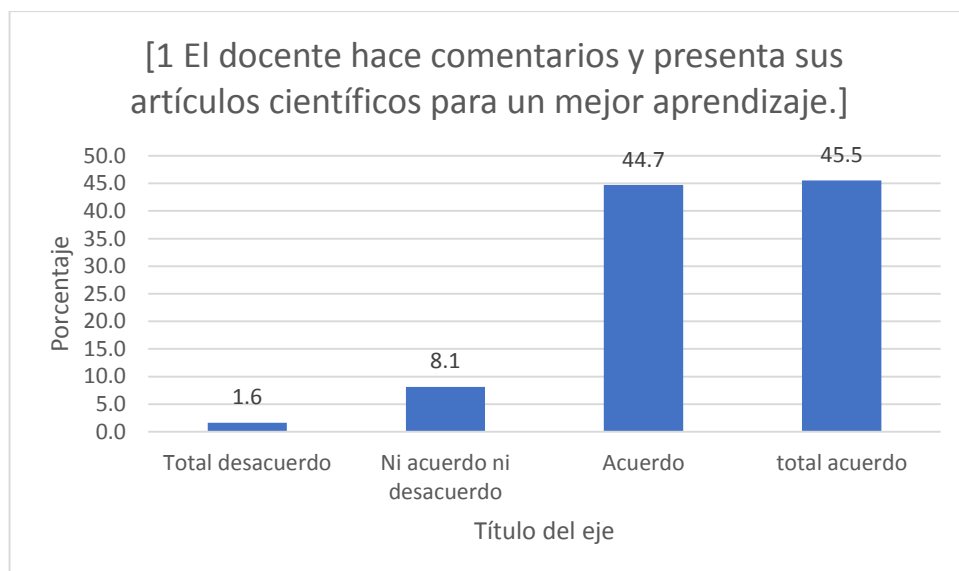
Figura 19



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 20 inquires si el docente hace comentarios y presenta sus artículos científicos para un mejor aprendizaje. El 90% dice que efectivamente así lo hace. También se observa que hay un 8,1% que no sabe y un 1,6% que está en total desacuerdo. Aquí se tiene que destacar que el docente al presentar sus artículos científicos da conocer su producción científica y obviamente es algo que conoce, es algo que ha trabajado, es algo que ha tratado y por eso se permite esta posibilidad creo que es un asunto bastante relevante para el proceso de aprendizaje.

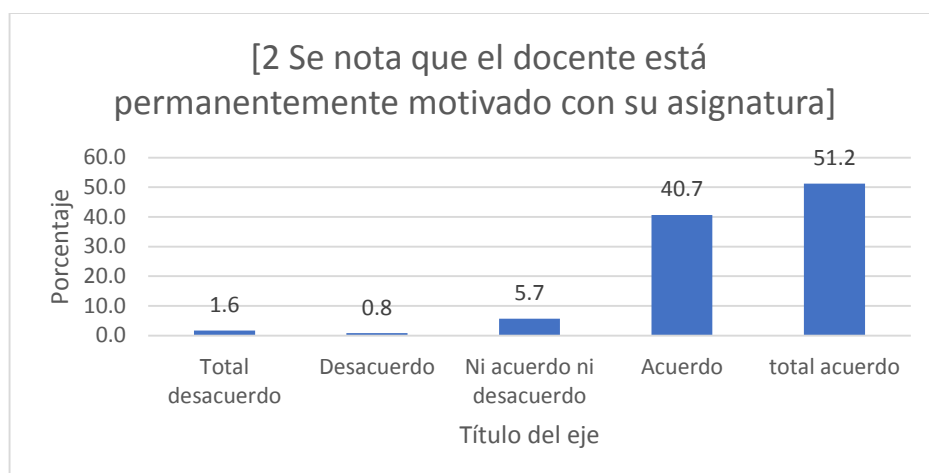
Figura 20



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 21 se nota que el docente está motivado por su asignatura aquí el docente observa que el docente en un 92% está motivado por su asignatura un 5,7% dice ni acuerdo ni en desacuerdo y un 2,4% señala que está en desacuerdo y total desacuerdo aquí por ejemplo es importantísimo que el docente esté motivado esté recreado, esté posibilitando una mejor enseñanza porque le gusta su asignatura.

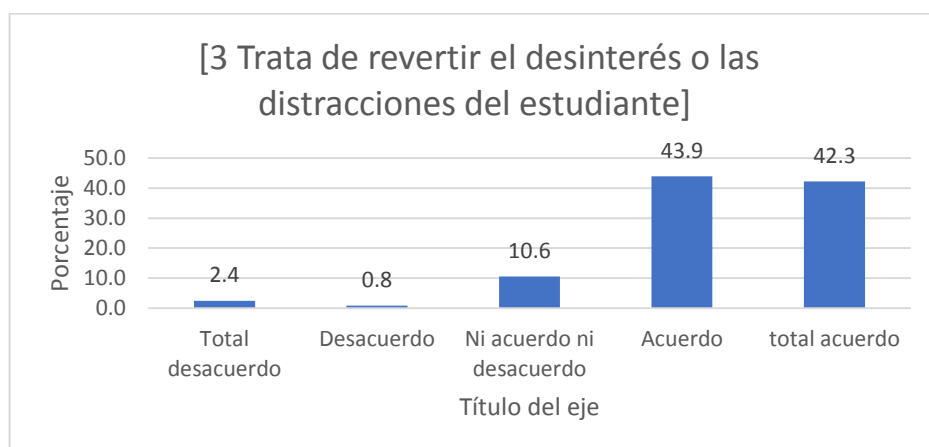
Figura 21



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 22 Se observa, por ejemplo, que él docente trata de revertir siempre el desinterés y las distracciones del estudiante para que esté concentrado en el aula y en la enseñanza que está recibiendo. Con esa forma de actuar el discente lo valora de manera positiva en un 86%, los estudiantes señalan que sí que están de acuerdo y total de acuerdo con esta frase. Un 10,6% manifiesta que está ni acuerdo ni en desacuerdo y uno 3,4% señala que está en total desacuerdo y en desacuerdo. Es importante en la voluntad del docente porque el estudiante esté concentrado en el aula.

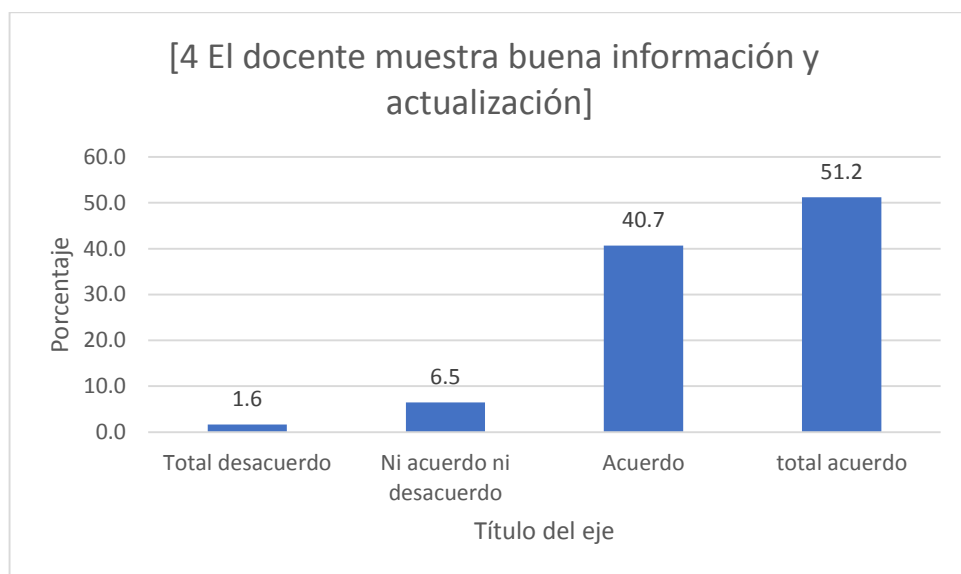
Figura 22



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 23 si el docente muestra información actualizada y buena información es una apreciación que lo dan los estudiantes en un 81 un 92% porque uno 6,5% dice que no está ni acuerdo en desacuerdo con esa apreciación y un 1,6% que está en total desacuerdo, Pero hay un contundente 92% que dice que los docentes sí tienen buena información y tiene información actualizada

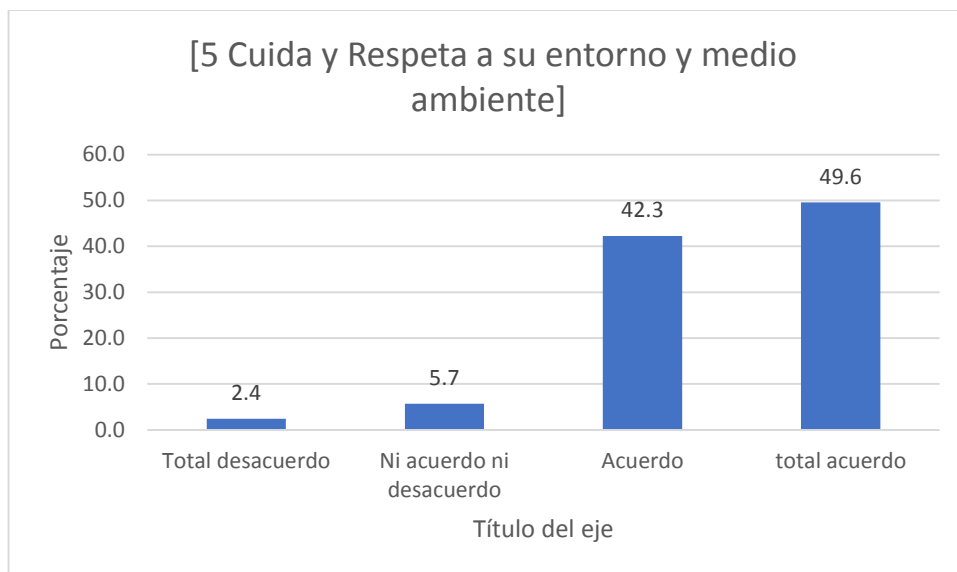
Figura 23



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

La figura número 24 se preguntó si el docente cuida y respeta sus entorno y medio ambiente los discentes dijeron en un 92% que así era. Señalan que el docente tiene esa inclinación, esa tendencia, por el cuidado del medio ambiente. Aunque un 5,7% dice ni acuerdo ni en desacuerdo con esa propuesta y un total de 2.4% está en total desacuerdo.

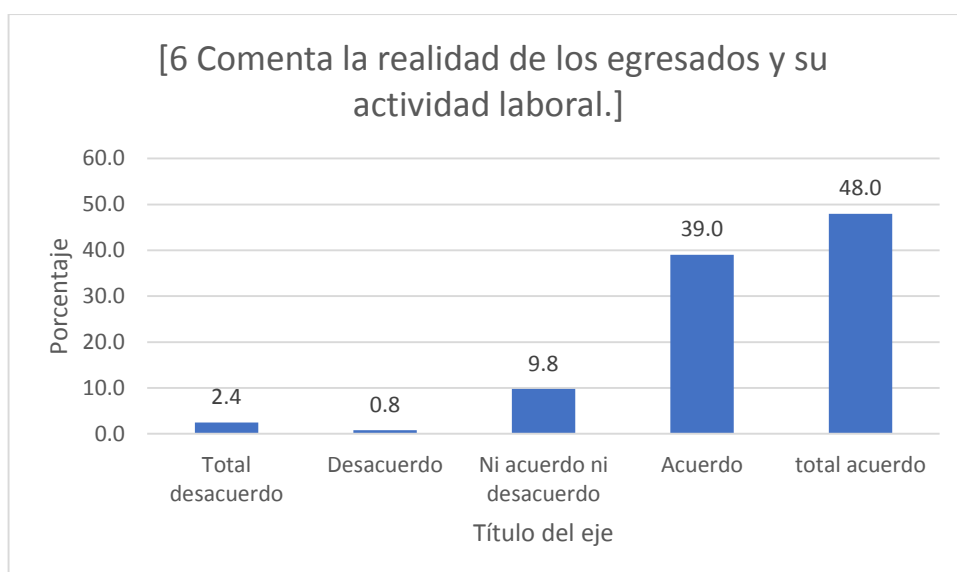
Figura 24



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 25 cuando se le pregunta sobre si comenta la realidad de los egresados y su actividad laboral, el 87% dice que sí se refiere a ellos un 9,8% de los discentes dicen que ni acuerdo ni en desacuerdo y total desacuerdo y desacuerdo un 3,4%.

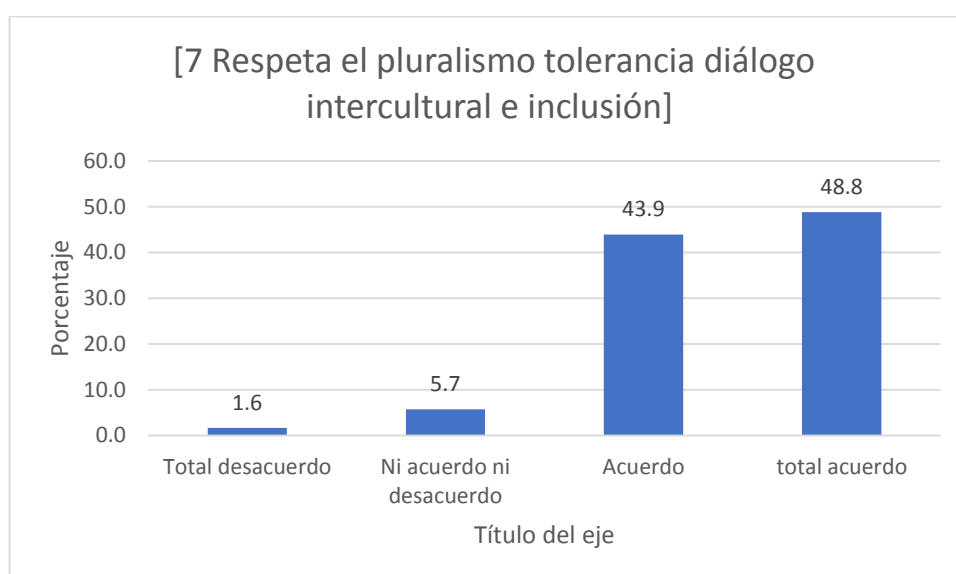
Figura 25



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

Luego en la figura número 26 si se respeta la el pluralismo y la tolerancia en el diálogo intercultural e inclusión, los discentes dicen así es en un 93%. Que el docente sí practica el diálogo intercultural y la inclusión, pero hay un 5,7% que dice que están ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 6% señala que está en total desacuerdo.

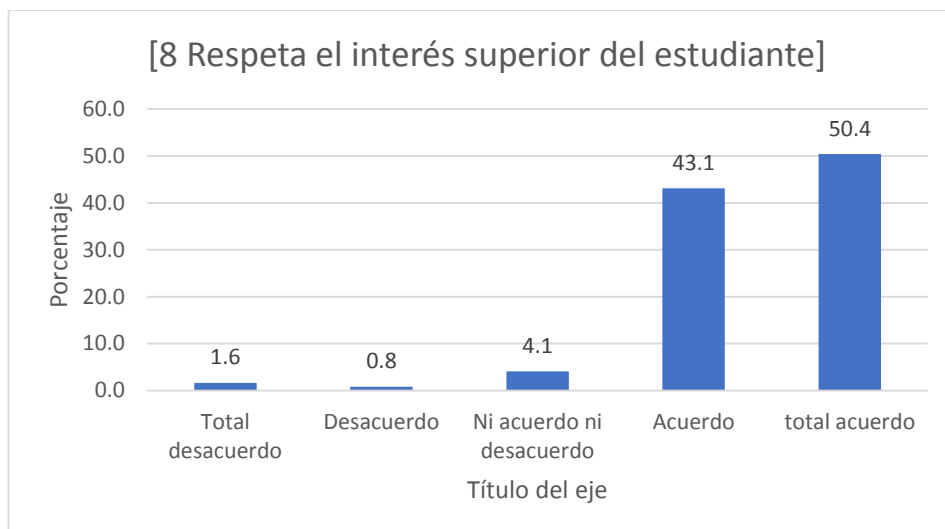
Figura 26



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 27 se inquiera si se respeta el interés superior del estudiante, un 93%, contundente, señala que está totalmente de acuerdo y de acuerdo con esta frase, que el docente sí respeta los intereses de los estudiantes. Aunque hay un 4,1% que está ni acuerdo ni en desacuerdo y un 2,4% que está en total desacuerdo y desacuerdo. Entonces el 93% muestra interés por favorecer al estudiante, por impulsarlo hacia el bien hacer.

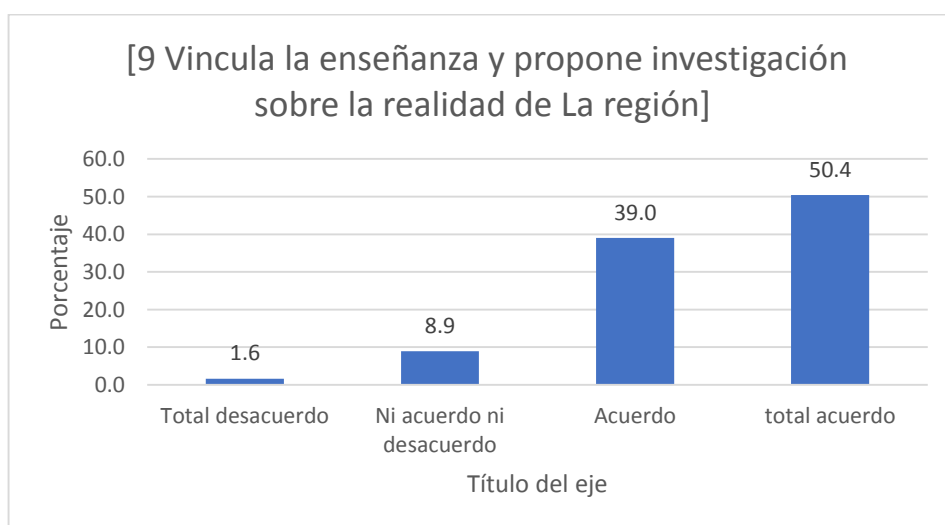
Figura 27



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

Figura 28

En la figura 28 se destaca si el docente vincula la enseñanza y propone investigación sobre la realidad de la región, al respecto el 89% dice que está de acuerdo y total de acuerdo con esta frase, un 8,9% dice a veces y en total desacuerdo esta el 1,6%. Ocurre que existe vinculación pragmática que mandata la ley Universitaria cuando señala por ejemplo que las tareas de docente universitario son formación, investigación y proyección social.



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 29 se pregunta si el docente respeta y hace respetar la ética pública y profesional, al respecto el 92% señala que sí está de acuerdo y en total acuerdo. También hay discentes en un 6.5% que señalan que están ni acuerdo ni en desacuerdo. Y en total desacuerdo el 1.6%. Entonces existe un contundente 92% de discentes que señalan que el docente siempre intenta hacer respetar la ética pública y profesional.

Figura 29



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 30 se inquiere si el profesor induce a un proceso de discusión los puntos de vista divergentes y convergentes y así sostener una franca posibilidad de diálogo alturado. Efectivamente 95% los estudiantes dicen que el profesor conduce de mejor manera esta propuesta, de dialogar, conversar, criticar, pero de manera constructiva. Un 3,3% dice ni acuerdo ni en desacuerdo y el 1,6% señala que está el total desacuerdo.

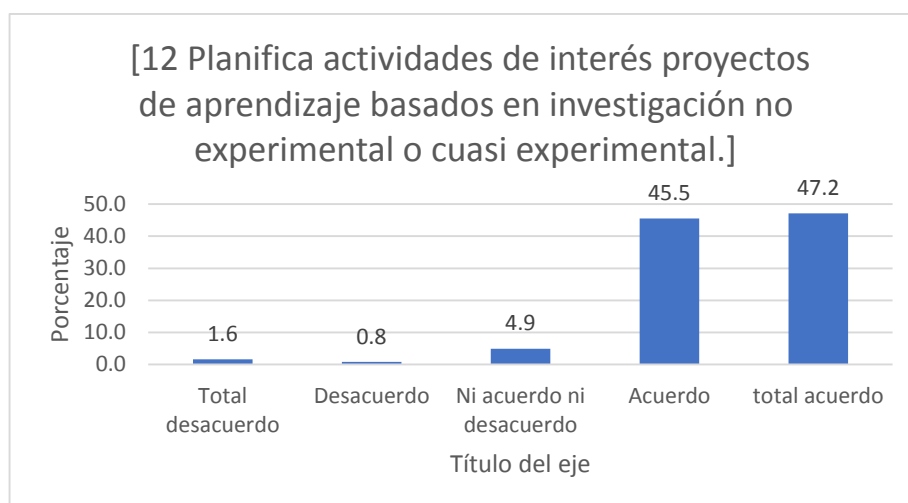
Figura 30



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura 31 se inquiriere si el docente planifica las actividades de interés y proyectos de aprendizaje basados en investigación experimental, el 93% señala que efectivamente es así. Están en total acuerdo y acuerdo respecto a este interés que muestra el docente. Hay un 4,9% que señala ni acuerdo ni en desacuerdo y un 2,4% que está en total desacuerdo y desacuerdo. Con esta frase lo que se puede observar es de que hay una inclinación de la docencia por la investigación lo cual es muy importante para que el estudiante en su reflexión permanente.

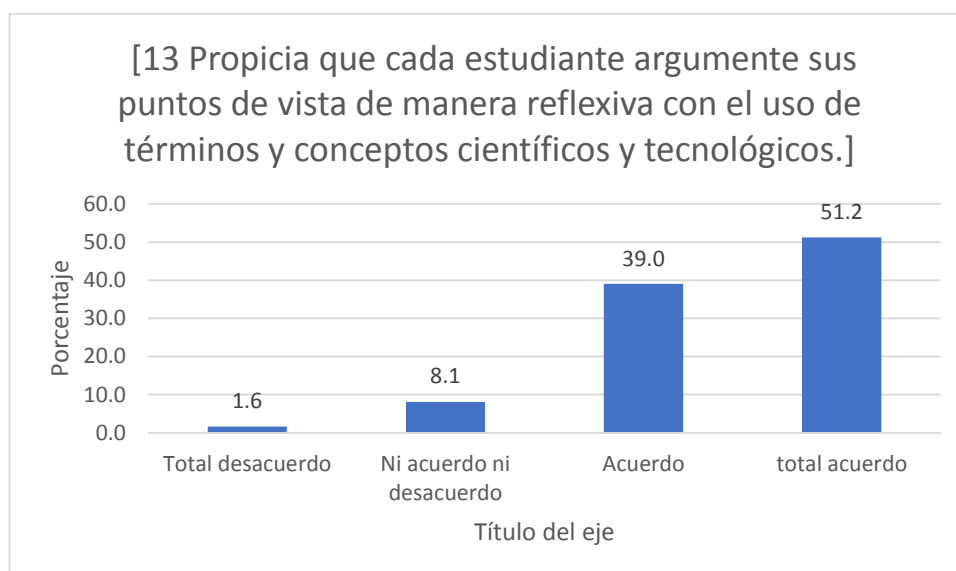
Figura 31



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

En la figura número 32 se inquirió si se propicia que cada estudiante argumente sus puntos de vista de manera reflexiva como el uso de términos adecuados, el 90% dice que sí, que efectivamente el docente permite que el estudiante pueda argumentar sus puntos de vista. Aunque hay un 8,1% que dice ni acuerdo ni en desacuerdo y un total desacuerdo 1,6%. Todo indica que el 90% si está de acuerdo con lo que hace el docente. Es contundente porque se busca que el estudiante aprenda argumentar.

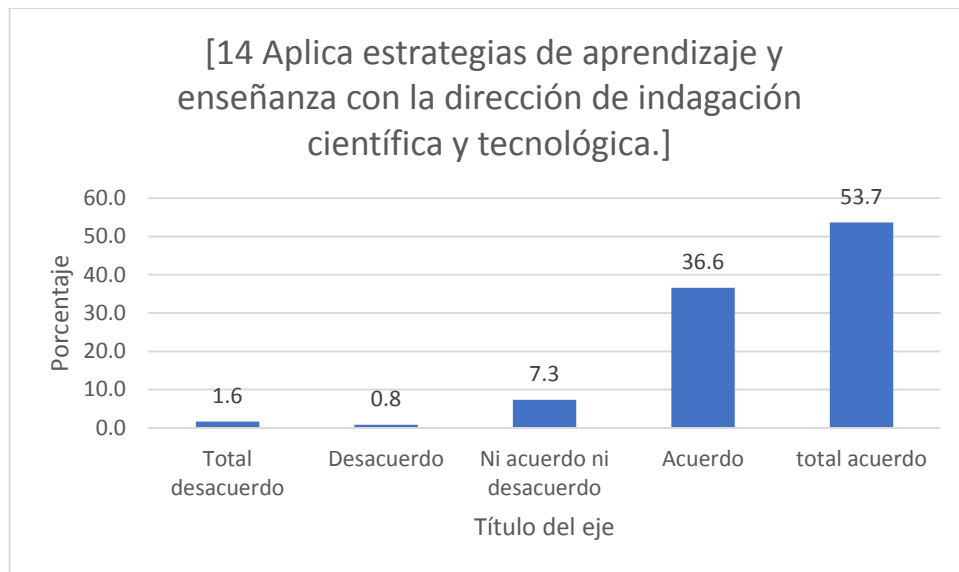
Figura 32



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

en la figura número 33 se puede observar que se aplican estrategias de aprendizaje y enseñanza con la relación a la indagación científica y tecnológica. Al respecto el 90% de los estudiantes señalan que así es. Ellos dicen que están de acuerdo y total acuerdo, pero también hay un 7,3% de estudiantes que dicen ni acuerdo ni en desacuerdo y hay también 1.6% de estudiantes que señalan que están en total desacuerdo. Al respecto se debe decir que hay un 90% que señala que efectivamente el docente aplica estrategias en la dirección de hacer indagación científica y tecnológica.

Figura 33



Nota. Según base de datos de la pesquisa.

4.2. Contrastación de hipótesis.

En la prueba de normalidad se observa que tanto las variables como las dimensiones no tienen una distribución normal de datos, de tal manera que el sig. es menor a 0.05, con lo cual queda demostrado que para la presente tesis debe emplearse el Rho de Spearman.

Cuando se comentan las pruebas de normalidad lo que se pretende fundamentalmente es saber si van a aplicar estadísticos paramétricos o estadísticos no paramétricos y en ese sentido cuando hemos observado las variables, motivación docente y responsabilidad académico laboral además de las dimensiones en 123 discentes encuestados de las universidades. Esto ha dado como resultado una significancia para todos los casos, para los tres dimensiones y dos variables una significancia de 0.00 esto quiere decir que aquí se va aplicar en la prueba de

hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman porque es un estadístico no paramétrico y permite resultados adecuados.

Tabla 6

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación docente	0.260	123	0.000
Responsabilidad académica (Laboral).	0.290	123	0.000
Dimensión 1: Dominio metodológico y didáctico	0.287	123	0.000
Dimensión 2: Valores del profesor	0.268	123	0.000
Dimensión 3: Motivación del profesor	0.262	123	0.000

Nota. Según base de datos de la pesquisa.

1

Hi: Se genera conexión directa y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Ho: No se genera conexión directa y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Reflexión

Y en el contraste respecto de la motivación docente y la responsabilidad académica laboral se ha ubicado el coeficiente de correlación de 84,1%, esto significa que hay una altísima relación entre una buena motivación docente con una excelente responsabilidad académica laboral sobre todo observado y vinculado por los estudiantes respecto a la responsabilidad social de lograr una buena formación y sobre todo con el criterio de perfeccionar la investigación formativa, la investigación acción o la investigación no experimental y experimental. Al respecto

la significancia de este dato es de 0.00 que es menor que 0.05 con lo cual señalamos que el 84,1% es contundente.

Tabla 7

Correlaciones				
			Motivación docente	Responsabilidad académica (Laboral).
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	1.000	,841**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	123	123
	Responsabilidad académica (Laboral).	Coeficiente de correlación	,841**	1.000
Sig. (unilateral)		0.000		
N		123	123	

Nota. Según base de datos de la pesquisa.

2

Hi: Se genera conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Hi: Se genera conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Reflexión

En el segundo contraste se observa que efectivamente existe relación directa y alta entre la dimensión dominio metodológico y didáctico del profesor con el desempeño laboral. De acuerdo a lo observado en la presentación de resultados se tiene un coeficiente de correlación del 72.1%. Un valor intenso, quiere decir que el

dominio de estrategias de enseñanza del profesor se relaciona con desempeño laboral, y esa particularidad es la que habría que magnificar.

Tabla 8

Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión 1: Dominio metodológico y didáctico	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	Dimensión 1: Dominio metodológico y didáctico	Responsabilidad académica (Laboral).
			1.000	,721**
	Responsabilidad académica (Laboral).	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)		
		N	123	123
			,721**	1.000
			0.000	
		N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

3

Hi: Se genera conexión positiva y moderada entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Ho: No Se genera conexión positiva y moderada entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Reflexión

En el tercer contraste observamos por ejemplo que efectivamente entre la dimensión valores del profesor y el desempeño laboral de acuerdo a lo observado en la presentación de resultados se tiene un coeficiente de correlación del 78.2%. Un valor bastante alto, quiere decir que los valores del profesor en la perfección se den

relacionados con el desempeño laboral, y esa particularidad es la que habría que resaltar.

Tabla 9

Correlaciones

		Dimensión 2: Responsabilidad académica (Laboral).	
		Valores del profesor	N
Rho de Spearman	Dimensión 2: Valores del profesor	1.000	123
	Responsabilidad académica (Laboral).	,782**	123
		Sig. (bilateral)	0.000
		Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	123

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

4

Hi: Se genera conexión positiva y moderada entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Ho: No Se genera conexión positiva y moderada entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.

Reflexión

En el contraste número cuatro se puede observar, por ejemplo, que entre motivación docente y la motivación del profesor como dimensión hay una relación del 83,4% con una significación unilateral del 0.00. Quiere decir que este valor en general o en particular da a conocer que es imprescindible la motivación del docente y un

componente de la variable desempeño laboral, es la motivación que tiene el profesor, obviamente la motivación Siempre será un acicate muy importante para avanzar en el proceso de generar cada mejor desempeño laboral.

Tabla 10

Correlaciones

		Dimensión 3: Motivación del profesor	Responsabilidad académica (Laboral).
Rho de Spearman	Dimensión 3: Motivación del profesor	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	1.000 ,834** 0.000
		N	123
	Responsabilidad académica (Laboral).	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	,834** 1.000 0.000
		N	123

Nota. Según base de datos de la pesquisa.

4.3. Discusión de resultados.

Se demuestra que la relación es positiva así lo demuestran Chóez & Vélez-Mendoza (2021), Balderas et al. (2020), García et al. (2020), Pereyra & Melgar (2020), Bytyqi (2020), y Contreras (2021) encuentran una relación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Esto implica que, en general, a medida que los empleados se sienten más motivados, también tienden a comprometerse más con la organización. Tanto Leguía & Valeriano (2022) como Tejada (2020) y Aguayo & Veramendi (2019) encontraron una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Esto sugiere un patrón consistente entre diferentes contextos laborales.

Niveles bajos, pero correlación significativa: Aguayo & Veramendi (2019) encontraron niveles bajos de motivación y compromiso, pero aun así mostraron una correlación significativa. Esto plantea preguntas sobre qué factores podrían contribuir a esta aparente contradicción.

Implicaciones Prácticas

Retención de talento: Bohórquez et al. (2020) enfatizan la importancia de mantener motivados a los empleados como un recurso valioso para las organizaciones.

Necesidades y satisfacción: El estudio de Marín Samanez & Placencia Medina (2017) pone de relieve las distintas dimensiones de la motivación y cómo se relacionan con la satisfacción laboral. Esto podría tener implicaciones prácticas para la formulación de políticas de recursos humanos.

Por lo mismo que se han centrado en la Importancia de Diferentes Tipos de Motivación, allí están Balderas et al. (2020) identifican la motivación de logro, poder y afiliación como factores clave, lo que sugiere que diferentes tipos de motivación pueden jugar papeles diferentes en el compromiso organizacional.

El peso de los Factores Emocionales y Normativos recae en Contreras (2021) va más allá y establece que la motivación afecta diferentes tipos de compromiso como el compromiso afectivo y normativo, lo que sugiere que la motivación no sólo afecta la productividad sino también la lealtad y la moral de los empleados.

Por otra parte, se presentan diferencias Sectoriales y Contextuales, Manchego (2022) y Espinoza (2022) encuentran que en ciertos sectores (como la educación universitaria y la salud, respectivamente), la relación entre motivación y compromiso no es tan fuerte o es incluso inexistente. Esto sugiere que no se puede generalizar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional para todos los sectores y contextos.

García et al. (2020) destacan que los factores de motivación que influyen en los Millennials pueden diferir de los factores que afectan a otras generaciones. Esto podría tener implicaciones para la gestión intergeneracional en las organizaciones. Pereyra & Melgar (2020) hacen hincapié en que, aunque un gran porcentaje de empleados puede estar satisfecho con su trabajo y remuneración, esto no necesariamente se traduce en altos niveles de compromiso, lo que es una distinción importante para los empleadores.

Romani & Llano (2022) indican que los niveles de motivación y compromiso varían incluso dentro del mismo sector (salud en este caso), lo que puede complicar las estrategias de gestión de recursos humanos.

Entonces se puede afirmar que hay un consenso general en que la motivación laboral y el compromiso organizacional están interrelacionados, la fuerza y naturaleza de esta relación pueden variar dependiendo de varios factores como el sector, la generación de trabajadores, y otros factores específicos del contexto.

Para generar una discusión de las diversas posturas investigativas sobre la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, es importante considerar los resultados y métodos de los estudios presentados.

Por otro lado, es importante concentrarnos en el tamaño de las muestras que varían entre los estudios, lo cual podría afectar la generalización de los resultados. Por ejemplo, la investigación de Leguía & Valeriano (2022) involucró a 88 trabajadores, mientras que el estudio de Aguayo & Veramendi (2019) tuvo una muestra más pequeña de 62 participantes.

Todos los estudios utilizaron encuestas o cuestionarios como sus principales métodos de recolección de datos. Sería interesante discutir si otros métodos, como entrevistas o grupos focales, podrían ofrecer diferentes insights.

Gestión por competencias: Altaba Dolz (2009) y Fernández Reyes (2011) aportan una dimensión adicional al debate al enfocarse en la gestión de recursos humanos y cómo puede mejorarse mediante un enfoque en competencias laborales. ¿Cómo se relaciona esto con la motivación y el compromiso?

Compromiso Organizacional vs. Clima Laboral es un enfoque que trata Cao & Blutman (2023) y Jiménez Palomino (2016) quienes presentan un interesante contraste. Mientras que el primero se enfoca en cómo el compromiso organizacional puede mejorar la lealtad de los trabajadores, el segundo enfoca la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados. La discusión podría centrarse en cuál de los dos es más crucial para mejorar la eficacia de una organización.

En materia de Motivación Laboral y Desempeño se debe señalar que Dolores Ruiz et al. (2023) y Moscoso Ordinola (2019) abordan el tema de la motivación laboral, pero en diferentes contextos: el sector salud y el servicio municipal, respectivamente. Una discusión interesante aquí sería cómo varían los factores motivacionales en diferentes entornos y cuán universalmente aplicables podrían ser las soluciones.

Se sabe lo importante que son las Relaciones Interpersonales de esto trata Cruz Villanueva (2022) señala la importancia de las relaciones interpersonales en la motivación laboral del personal de enfermería. Este estudio podría compararse con los otros para discutir cómo las dinámicas interpersonales pueden influir tanto en la motivación como en el compromiso organizacional.

Perea y Nino (2014) destacan la necesidad de actualizaciones de capacitación debido a los constantes cambios en los sistemas públicos y las leyes. Sería valioso discutir cómo la formación continua podría afectar otras dimensiones como la motivación y el compromiso.

Lazo, Rivera y Valencia (2015) tratan el problema de la alta rotación del personal directivo y sus efectos en la gestión. Esto podría contrastarse con los estudios sobre compromiso organizacional y motivación para explorar cómo la rotación afecta estos factores y viceversa.

En materia de Planificación Estratégica, se tiene a Ganoza (2015) presenta un enfoque más macro, abordando la gestión pública desde el ángulo de la planificación estratégica. La discusión aquí podría centrarse en cómo una planificación efectiva puede facilitar o influir en las variables micro como la motivación y el compromiso.

En resumen, aunque estos estudios se centren en áreas específicas y distintas poblaciones, todos subrayan la complejidad del ambiente laboral y ofrecen una visión multifacética de cómo mejorar la eficiencia y eficacia en la administración pública y otros sectores. Sería enriquecedor cruzar los datos y las conclusiones de estos estudios para una comprensión más holística del ambiente laboral en diversas organizaciones.

Preguntas para Futuras Investigaciones

¿Existen diferencias significativas en la motivación laboral y el compromiso organizacional entre distintos sectores laborales o culturas organizacionales?

¿Cómo impactan factores externos, como la situación económica o políticas gubernamentales, en la motivación laboral y el compromiso organizacional?

¿Cómo afectan las diferencias individuales, como la edad, el género o el nivel de educación, a estas variables?

En resumen, aunque hay una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en diferentes contextos, aún hay mucho por explorar en términos de cómo estos conceptos interactúan y son afectados por otros factores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1

Se ha probado que hay conexión directa y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores se ha ubicado el coeficiente de correlación de 84,1%, esto significa que hay una altísima relación entre una buena motivación docente con una excelente responsabilidad académica laboral sobre todo observado y vinculado por los estudiantes respecto a la responsabilidad social de lograr una buena formación y sobre todo con el criterio de perfeccionar la investigación formativa, la investigación acción o la investigación no experimental y experimental. Al respecto la significancia de este dato es de 0.00 que es menor que 0.05 con lo cual señalamos que el 84,1% es contundente.

2

Se ha determinado conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral. De acuerdo a lo observado en la presentación de resultados se tiene un coeficiente de correlación del 72.1%. Un valor intenso, quiere decir que el dominio de estrategias de enseñanza del profesor

se relaciona con desempeño laboral, y esa particularidad es la que habría que magnificar.

3

Se ha contrastado que hay conexión positiva y alta entre valores del profesor y Responsabilidad académica laboral, de acuerdo a lo observado en la presentación de resultados se tiene un coeficiente de correlación del 78.2%. Un valor bastante alto, quiere decir que los valores del profesor en la perfección se den relacionados con el desempeño laboral, y esa particularidad es la que habría que resaltar.

4

Se genera conexión positiva y moderada entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores hay una relación del 83,4% con una significación unilateral del 0.00. Quiere decir que este valor en general o en particular da a conocer que es imprescindible la motivación del docente y un componente de la variable desempeño laboral, es la motivación que tiene el profesor, obviamente la motivación Siempre será un acicate muy importante para avanzar en el proceso de generar cada mejor desempeño laboral.

5.2. Recomendaciones

1

Se sugiere que las instituciones educativas inviertan en programas de bienestar y motivación docente. Esto puede incluir capacitaciones, reconocimientos, incentivos y un ambiente laboral adecuado para el personal docente.

Se debe promover la importancia de la motivación docente como parte esencial de la formación y responsabilidad académica. Los estudiantes también pueden desempeñar un papel activo en este proceso a través de evaluaciones y feedback constructivo hacia sus docentes.

2

Las instituciones deben ofrecer programas de formación y actualización en metodologías y técnicas didácticas, para que los profesores refuercen sus habilidades y puedan adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

Se puede instaurar un sistema de mentoría o acompañamiento entre docentes con más experiencia y aquellos más jóvenes o recién incorporados, para fortalecer el dominio metodológico y didáctico.

3

Fomentar un código de ética y valores para el personal docente, que resalte la importancia de la integridad, el respeto, la equidad y otros valores fundamentales en el ámbito educativo.

Promover espacios de reflexión y diálogo sobre la ética profesional y la responsabilidad académica, permitiendo a los docentes compartir y aprender de sus experiencias y desafíos relacionados con sus valores en el aula.

4

Las instituciones educativas deberían realizar encuestas regulares para medir el nivel de motivación de sus docentes, identificar áreas de mejora e implementar acciones para aumentar la satisfacción y el compromiso de los profesores.

Implementar programas de reconocimiento y recompensa que valoren y premien la dedicación, innovación y esfuerzo extra de los docentes. Estos pueden ser tanto de naturaleza económica como no económica (por ejemplo, oportunidades de desarrollo profesional, entre otros).

Referencias Bibliográficas

- Alemán Marichal, B. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1257–1270. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Alvarez, M. P. (2021). Why should we care about skinner, thirty years on? *Papeles Del Psicologo*, 42(1), 10–20. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2940>
- Andrés, J., & Castillo, S. (2022). *Integridad académica : ¿ un sueño posible ?**. 7–8. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v30n2/0121-6805-rfce-30-02-7.pdf>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. <https://psycnet.apa.org/record/1985-98423-000>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (PEARSON (ed.); Tercera Ed, Vol. 59). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Maritza Pérez, & Caiche, W. (2020). *LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN*. 21(1), 1–9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cabrera, Zavaleta, E. M. (2023). *La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político , económico y social , en el contexto Peruano Corruption in the Public Administration and its impact on political , economic and social development , in the*. 14, 72–85. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>
- Calderón Pimentel, M. (2013). *Deserción y no deserción universitaria en los matriculados por primera vez en la cohorte académica 2008 campus Octavio Méndez Pereira y Harmodio Arias Madrid de la Universidad de Panamá. Factores comunicacionales y socioeconómicos* [Universidad Complutense]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/22261/1/T34550.pdf>
- Cao, H., & Blutman, G. (2023). *ESCENARIOS FUTUROS PARA EL ESTADO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*. 34, 33–66. <https://doi.org/10.46553/colec.34.1.2023.p33-66>
- Castelo Branco, P. C., & De Brito Silva, L. X. (2017). Psicología humanista de Abraham Maslow: recepção e circulação no Brasil. *PHENOMENOLOGICAL STUDIES - Revista Da Abordagem Gestáltica*, 23(2), 189–199. <https://doi.org/10.18065/rag.2017v23n2.6>
- Díaz-Serrano, J. (2015). El desarrollo del juicio moral en Kohlberg como factor condicionante del rendimiento académico en ciencias sociales de un grupo de estudiantes de educación secundaria. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 1–14. <https://doi.org/10.15359/ree.19-3.8>

- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral . Un estudio de caso*. 12, 16. <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478/4045>
- Jardilino, J. R. L., & Soto Arango, D. E. (2020). Paulo Freire and Critical Pedagogy: His Legacy for a New Pedagogy of the South. *Paulo Freire E a Pedagogia Crítica: Seu Legado Para Uma Nova Pedagogia Do Sul.*, 15(3), 1072–1093. <https://www.redalyc.org/journal/6198/619865690003/html/>
- Jiménez Palomino, C. A. (2016). *Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica 2020*.
- Karchmer, S. K. (2022). La responsabilidad académica de nuestro tiempo. *Ginecología y Obstetricia de Mexico*, 90(7). <https://doi.org/10.53591/rug.v108i3.719>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Sección de Farmacología, Departamento Académico de Ciencias Dinámicas, Facultad de Medicina*, 17(4), 42–52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Martí Noguera, J. J., Licandro, Ó., & Gaete Quezada, R. (2018). La Responsabilidad Social de la Educación Superior como Bien Común. Concepto y desafíos. *Revista de La Educación Superior*, 47(186), 1–22. <https://doi.org/10.36857/resu.2018.186.353>
- Martínez-Garrido, C., & Murillo, F. J. (2016). Investigación Ibero-Americana sobre enseñanza eficaz. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(69), 471–499. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n69/1405-6666-rmie-21-69-00471.pdf>
- Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., & Vélez Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión.*, 36, 204–236. <https://doi.org/10.14482/page.36.5571>
- Mejía-giraldo, A., Bravo-castillo, M., & Montoya-serrano, A. (2013). *El Factor Del Talento Humano En Las Organizaciones*. XXXIV(1), 2–11. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Orellana, A., & Marshall, C. (2017). La relación entre inversión municipal pública y calidad de vida en las ciudades metropolitanas en Chile. *Cadernos Metrópole*, 19(39), 665–686. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2017-3913>
- Pardinas, F. (2020). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. *Sociología y Política, Book, Whole*, 24. <https://www.campus.fundec.org.ar/admin/archivos/Pardinas.pdf>
- Rodríguez, A. B., Espinoza, J., Ramirez, L. J., & Ganga, A. (2018). *Universitaria*:

Nuevo análisis metodológico. *Formacion Universitaria*, 11(6), 107–118.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000600107>
Rodríguez

Sánchez-Rosas, J., Sebastián Correa, P., & Daniel Díaz, I. (2019). Revisión de las intervenciones que mejoran la utilidad percibida del aprendizaje de los estudiantes. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(2), 41–52. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.1077>

Sisto, V. (2011). *Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile*. 16. <https://www.scielo.org.co/pdf/signo/v30n59/v30n59a13.pdf>

Solórzano Cedeño, M. E. (2023). *UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TEMA : PLAN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL LIBERTAD , AÑO 2022 . AUTOR : Madisson Estefanía Solórzano Cedeño La Libertad , Ecuador Febrero-2023* [Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9321/1/UPSE-TAE-2023-0050.pdf>

Stover, J. B., Bruno, F. E., Uriel, F. E., & Fernández Liporace, M. (2017). *Teoría de la Autodeterminación : una revisión teórica Resumen Introducción*. 12. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>

Vargas Téllez, J. A. (2014). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. *Nova Scientia*, 5(9), 154. <https://doi.org/10.21640/ns.v5i9.162>

Vela Panduro, H. G. (2018). *INVERSIÓN EN EL RECURSO HUMANO Y SU REGISTROS PUBLICOS - SUNARP , ZONA VI - SEDE PUCALLPA , 2016 - 2017*. 146. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9266/Tesis_inverсион_recurso_humano_incidencia_desempeño_laboral_Sunarp_Pucallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Banco Mundial. (2011). *Perú en el umbral de una nueva era. Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente*.

Perú: Disponible en: www.bancomundial.org.pe. Perú.

Bonnefoy, J., y Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social.

Capella Rivera, J. (2001). *"Una Década en la Educación Peruana 1990 – 2000 - Reflexiones y Propuesta"*. Lima: Editorial. Cultura y Desarrollo.

- Carlos, V. (1992). *Gestión pública en la "Era de la Gestión" Modernización para la Post-Modernización*. Chile: Ed. Chile.
- Castanyer., F. (1999). "La capacitación permanente en la empresa". Capítulo: *Métodos de formación según los objetivos*. México: Alfaomega Editores.
- Comité de Normas de Auditoría. (1998). *Código de Ética y Normas de Auditoría*. Viena: INTOSAI.
- CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. (1993). Lima: Fondo Editorial.
- Definista. (4 de julio de 2015). <http://conceptodefinicion.de>. Obtenido de Definición de Éxito: <http://conceptodefinicion.de/exito/>
- Drucker, P. (1950). *Las nuevas realidades*. Madrid: Editorial Sudamericana.
- Escalante, E. (2006). *Análisis y Mejoramiento de la Calidad. (1a ed.)*. México: Editorial Limusa Noriega.
- Guinart, M. (2003). *Indicadores de gestión para las entidades públicas*. Panama: VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill
- Johnson, G., y Scholes , K. (2001). *Dirección Estratégica* (3 ed.). Madrid: Editorial Pearson Educación.
- Martínez, E., y Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia: Principios y Métodos*. Santiago de Chile. 2009: Ed. Chile.
- Muñoz, J. A. (17 de 07 de 2011). *xing*. Obtenido de Factores de éxito: <https://www.xing.com/communities/posts/los-cuatro-factores-de-exito-de-una-empresa-dot-dot-dot-1003329646>
- Ordaz , J., y Palacios , C. (2007). *Compras gubernamentales y tecnologías de información, cuya finalidad es explicar cómo México*. Choluca:

Universidad de las Américas Puebla.

Pérez Porto, J. y. (19 de 12 de 2009). *Definición de ministerio*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/ministerio/>

Rodríguez, L. (s/f). *“La Gestión de Recursos Humanos por Competencias”*.

Cátedra de Administración de Personal. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Universidad de la República. Uruguay. Extraído de:

http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competencias.pdf.

Rojas Rivas, Marling Coromoto y ROJAS RIVAS, María Susana Centros de investigación universitarios: Una orientación hacia la ecología del desarrollo humano Resumen. Extraído de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553066143010>

Rueda, N. (2009). *Sector Público y eficiencia económica: ingresos y gastos públicos*. Perú: Ed. peru.

Ryckman., R. M. (1999). *“Theories of personality”* . USA: Ed. usa.

Sarazú, C. T. (2009). *Razones burocráticas ¿Cómo hacer eficiente al servidor público peruano?* Perú: Virtual.

Sartori, G. (1994). *Ingeniería constitucional comparada. Fondo de Cultura Económica*. Mexico : D. F.

Wayne Mondy R., N. R. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Ed. Pearson.

Werther, W., y Davis, H. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*.

1995. México. McGraw -Hill/Interamericana S.A.

Wooden, J. R. (2006). *La Pirámide del Éxito: Construyendo Bloques para una Vida Mejor*. Estados Unidos: ed. estados unidos.

Zapata, R. (2001). *Identificación y medición de competencias en la organización*,
Seminario presentado en CORPOTRAINING, Santiago, Chile.

ANEXOS

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Cómo es la conexión entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023? problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera se genera conexión entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una</p>	<p>Objetivo General Probar que se genera conexión positiva y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023. Objetivo Específicos</p> <p>Demostrar que se genera conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad</p>	<p>Hipótesis General Se genera conexión positiva y moderada entre motivación docente y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023. 2.4.2. Hipótesis Específicas</p> <p>Se genera conexión positiva y moderada entre Dominio metodológico y didáctico y Responsabilidad</p>	<p>V1; motivación docente</p> <p>V2: responsabilidad académica laboral.</p>	<p>Tipo de investigación Es investigación correlacional Diseño de investigación no experimental de diseño transeccional-correlacional Población 120 discentes de la UNAM Muestra censal</p> <p>Se utilizarán dos cuestionarios.</p>

<p>Universidad pública de Moquegua 2023?</p> <p>¿Cuál es la conexión que se ha generado entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023?</p> <p>¿Cómo es la conexión entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023?</p>	<p>académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.</p> <p>Verificar que se genera conexión positiva y moderada entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.</p> <p>Determinar que se genera conexión positiva y moderada entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.</p>	<p>académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.</p> <p>Se genera conexión positiva y moderada entre Valores del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023.</p> <p>Se genera conexión positiva y moderada entre Motivación del profesor y Responsabilidad académica laboral de los profesores de una Universidad pública de Moquegua 2023..</p>		
--	---	---	--	--