



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTORA**

**Br. Lola Reátegui Arévalo**

**ASESOR**

**Mg. Keller Sánchez Dávila**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y calidad educativa**

**TARAPOTO – PERÚ**

**2017**

---

Dr. Ludwin Villanueva García  
Presidente

---

Dra. Juliana Chumbe Muñoz  
Secretaria

---

Mg. Keller Sánchez Dávila  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mis queridos hijos: Jaime Matius y Albert André, por ser la razón de mi vida, la que me inculca a seguir perfeccionándome profesionalmente.

**LOLA.**

## **Agradecimiento**

Agradezco al **Mg. Keller Sánchez Dávila**, docente de la Escuela de Postgrado de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, quien me brindó las pautas y orientaciones metodológicas para el desarrollo del presente estudio de investigación; un especial agradecimiento al director, docentes y administrativos de la Institución Educativa Integrado N.- 0176 “Ricardo Palma” por su apoyo que me brindaron al momento de recojo de información en el desarrollo de la investigación.

Lola

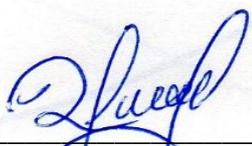
## Declaración jurada

Yo, Lola Reátegui Arévalo, estudiante del Programa maestría en docencia y gestión educativa, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 00847806, con la tesis titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



---

Br. Lola Reátegui Arévalo

DNI N° 00847806

Juanjui, marzo del 2017.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado,

Con el propósito de obtener el título de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, en cumplimiento con las normas vigentes establecidas por la Universidad Cesar Vallejo; pongo a su consideración la Tesis titulada: “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”.

La tesis fue trabajada en capítulos, iniciando con el capítulo I introducción donde se trata la realidad problemática, estudios previos, teorías relacionada al tema, así como la formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II se trabajó, el diseño donde se aborda el diseño de estudio, las variables de estudio, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, finalmente, análisis de los datos y aspectos éticos. En el capítulo III se aborda los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial; en tanto en el capítulo IV se aborda la discusión de los resultados, en el capítulo V se aborda las conclusiones y finalmente el capítulo VI se hace referencia las recomendaciones.

El presente trabajo de investigación científica constituye mi primera experiencia, producto de mis estudios de maestría; por lo que dejo a su criterio, para poder llegar a la sustentación de la misma y su posterior aprobación.

La Autora.

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaración jurada .....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1. Realidad Problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	14
1.3. Teorías relaciones al tema. ....	19
1.4. Formulación del problema .....	26
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivos .....	29
II. MÉTODO .....	31
2.1. Tipo de investigación .....	31
2.2. Diseño de investigación.....	31
2.3. Variables, Operacionalización .....	31
2.4. Población y muestra .....	32
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	33
2.6. Métodos de análisis de datos .....	33

III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	52

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

Anexo N° 03: Ficha de Validación de expertos

Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos

## Índice de tablas

Tabla N°01: Puntajes obtenidos en los instrumentos de recolección de datos.....	36
Tabla N°02: Motivación de los trabajadores de la IEI N° 0176.....	37
Tabla N°03: Desempeño laboral de los trabajadores de la IEI N° 0176.....	38
Tabla N°04: Resultados de la correlación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral.....	39
Tabla N°05: Análisis de varianza entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral.....	40
Tabla N°06: Resultados de la correlación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral .....	40
Tabla N°07: Análisis de varianza entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral.....	41
Tabla N°08: Resultados de la correlación entre la Motivación con el desempeño laboral.....	42
Tabla N°09: Análisis de varianza entre la Motivación con el desempeño laboral....	43

## Índice de gráficos

Grafico N°01: Promedios de los puntajes – Dimensión de la variable Motivación...	36
Grafico N° 02: Motivación de los trabajadores de la IEI N° 0176.....	37
Grafico N°03: Desempeño laboral de los trabajadores de la IEI N° 0176.....	38
Grafico N°04: Correlación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral.....	39
Grafico N°05: Correlación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral.....	41
Grafico N°06: Correlación entre la Motivación con el desempeño laboral.....	42

## RESUMEN

La presente tesis titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”, tuvo como objetivo Conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016. El estudio planteó la siguiente hipótesis, que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito san pablo provincia de bellavista, región San Martin 2016. Asimismo, tuvo como muestra 19 docentes y el tipo de diseño empleado fue correlacional de corte transversal. Posterior a ello se aplicó un cuestionario para la recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis.

Los resultados obtenidos muestran un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”. Asimismo, un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”.

El estudio concluye que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

*Palabras clave: Motivación y desempeño laboral*

## ABSTRACT

The present thesis entitled "Influence of motivation on the labor performance of the workers of the Integrated Educational Institution N ° 0176 Ricardo Palma, from Huingoyacu, San Pablo, district of Bellavista, region San Martín 2016", aims to know the influence of The motivation in the work performance of the workers of the Integrated Educational Institution No. 0176 Ricardo Palma, a town located in Huingoyacu, San Pablo district of Bellavista, region San Martín 2016. The study posed the following hypothesis, that if there is influence of the Motivation in the work performance of the workers of the integrated educational institution N ° 0176 Ricardo Palma, center of Huingoyacu, district San Pablo province of Bellavista, region San Martin 2016. Also, it had as sample the 19 teachers and the type of design used was Correlation analysis. Subsequently, a questionnaire was applied for data collection and subsequent processing and analysis.

The results show 52% of workers indicated that the level of motivation is "bad", 37% indicated that the level of motivation is "regular" and only 11% of workers indicated that the level of their motivation is "good". Also, 47% of workers indicated that the level of work performance in their work center is "Low", 32% of workers indicated that the level of performance is "Regular" and 21% indicated that the level of work performance in The school is "High".

The study concludes that there is influence of the motivation in the labor performance of the workers of the Integrated Educational Institution N ° 0176 Ricardo Palma, of the Center Town of Huingoyacu, by 34% with a coefficient of determination of (0.338).

*Keywords: Motivation and job performance*

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

El impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, aunque estos varíen los diferentes comportamientos de las motivaciones básicamente el mismo en todas las personas (Ruiz, Gago, García & López, 2013).

Sum, M. (2015) manifiesta que la motivación es importante para el desempeño de las actividades de los colaboradores, y así tener en cuenta la opinión de los colaboradores para saber cómo se sienten, de alguna manera, esta ayuda al desempeño laboral. En tanto la relación estrecha entre variables (motivación - desempeño) es que los trabajadores tengan en su organización el puesto de trabajo adecuado. Para lograr una verdadera iniciativa en el trabajador, debe haber una buena política y cultura organizacional y no dejar atrás un buen clima laboral en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.

Por otro lado; Ioana, T., Iturbe, A., Vásquez, J. & Osorio, L. (2010), en una investigación sobre “La teoría motivacional de los dos factores” hacen mención Respecto de los planes de retención (factores monetarios) en el medio laboral peruano. Asimismo, en el estudio de la Empresa PwC menciona el incremento salarial como elemento importante para el empleador (47% de los casos), seguido por una política salarial superior (22% de los casos), los bonos (20% de los casos), la gratificación especial (6%) entre otros. En cuanto a los criterios para otorgar incentivos o beneficios, se encontró la siguiente

clasificación como la antigüedad en la empresa (62% de los casos), el desempeño anterior (54% de los casos), la política institucional (15% de los casos).

En cuanto a la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado Huinguyacu, única institución educativa en el medio y por ende el de mayor demanda escolar. Es donde se muestra de una u otra manera una gran desmotivación del personal docente y administrativo, el mismo que repercute en el desempeño de sus actividades programadas en el calendario académico, siendo lo más funesto, el perjuicio a los alumnos en el logro de su rendimiento académico. Por lo tanto, surge la necesidad de estudiar el presente estudio y conocer cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N°0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Nivel internacional**

Sum, M. (2015) en su trabajo titulado "Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". El objetivo del estudio fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El Tipo de estudio de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional de acuerdo a su contenido y el tamaño rendimiento laboral. Asimismo, el estudio tuvo una muestra de 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, los mismos que fueron distribuidos con 12 mujeres y 22 hombres. El estudio muestra como hipótesis que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral.

El estudio concluye, que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de

Quetzaltenango. Al mismo tiempo el estudio pudo deducir que la motivación es uno de los factores importantísimos para el buen desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa.

García, V. (2013), en su trabajo titulado “motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados”. El estudio tuvo como objetivo exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores. El tipo de estudio fue no experimental, empleando un diseño descriptivo simple, donde buscó las características que describen a una determinada población laboral, donde además buscó elementos motivadores en los grupos de trabajadores con una situación laboral estable. El estudio tuvo un tamaño muestral de 30 trabajadores, entre las edades de 25 a 45 años.

El estudio concluye que la retribución económica es una parte importante, ya que se pudo observar como fuente de motivación; no obstante, existe un abandono de un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental. De la misma manera un 55% de los entrevistados abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral. Por lo tanto, la retribución económica es de suma importancia para que un trabajador se encuentre motivado y así obtenga un buen rendimiento laboral.

### **Nivel nacional**

Sánchez, R. (2016) en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”. El estudio planteo como objetivo determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. El tipo de estudio empleado en la investigación fue de un diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Asimismo, el estudio

tuvo como muestra a 120 colaboradores administrativos pertenecientes a la red de salud de la ciudad de Chimbote.

El estudio llega a la conclusión, que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral, donde muestra una correlación de 0.901; además un p valor 0.01, menor a 0.05, indicando que esta relación es altamente significativa. Por tanto, existe una relación cercana entre motivación y rendimiento laboral de los trabajadores.

Vásquez, Sh. (2012) en su trabajo titulado “Nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El estudio tuvo como objetivo conocer la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. El tipo de estudio empleado fue cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Para ello empleo una muestra de 80 profesionales de Enfermería de los servicios de Medicina y Cirugía.

El estudio llega a la conclusión, que la satisfacción laboral es de (54%) de las/os profesionales de enfermería. Asimismo, presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual como el Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos. Finalmente, el estudio concluye que existe relación entre las variables, además menciona que los beneficios laborales y remunerativos son agentes de la desmotivación laboral en el personal de enfermería.

González, S. (2013) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz” donde el objeto de estudio fue conocer el desempeño y motivación de los trabajadores y la asociación entre ambas variables. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional debido a que se quiere determinar el grado de asociación que existe entre las variables de gestión de desempeño y motivación. La muestra del estudio fue de 40 trabajadores que pertenecen al área de mantenimiento automotriz.

El estudio muestra resultados como la motivación recibida por el jefe, los incentivos monetarios, el salario percibido y gozar de actividades recreativas con compañeros de trabajo; factores motivacionales que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los niveles de motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz “la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo”, “los incentivos no monetarios”, “la autoridad para tomar decisiones” y “el ambiente laboral” son positivos. Sin embargo, para el sector de planchado y pintura estos factores son negativos. Finalmente concluye que no existe asociación, asimismo el estudio pudo deducir que el jefe de la empresa tiene que incentivar a todas las áreas no solamente centrarse en algunas, ya que todas las áreas forman parte de una sola empresa.

### **Nivel regional**

Montilla, L. (2016), en su tesis titulada “Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la compensación profesional y desempeño laboral en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín. El estudio plantea la siguiente hipótesis, que existe relación significativa entre la compensación profesional y el desempeño laboral en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín. Asimismo, tuvo como muestra de 77 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron que el nivel de compensación profesional en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín, es “Regular” con un 45%, en tanto el desempeño laboral es de 43% catalogado en el nivel “Regular”. Asimismo, existe un coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,923$  indicando la existencia de una relación significativa positiva entre la dimensión compensación económica con el desempeño laboral. De la misma manera existe relación significativa positiva entre la

dimensión compensación No económica con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,873$ . Finalmente, se encuentra un coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,919$  indicando la existencia de una alta correlación positiva entre la compensación profesional con el desempeño laboral. Además, existe un coeficiente de determinación (0.844), explicando que aproximadamente el 84% del desempeño laboral se da por la compensación profesional.

Gatica, P. (2009) En su Tesis: "Aportes Motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda." Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo, manifiesta que la comunicación oportuna de las actividades que debe tener el personal permite socializar entre jefe y colaborador, permitiendo así un involucramiento del personal, haciéndoles sentir motivados, logrando así el cumplimiento de sus metas institucionales. Asimismo refiere que la comunicación es un aporte al desempeño laboral, ya que al mantener una comunicación ascendente como descendente, tienen un mayor involucramiento en las actividades a desarrollarse dentro de la organización, ya que de una y otra manera se mantendrán informados de cuáles son sus tareas o funciones a desarrollar; también explica que la comunicación es de suma importancia para tener motivados a los colaboradores, es decir, al tener una buena comunicación y/o relación laboral entre jefe y colaborador, hace que se sienta motivado a seguir trabajando al 100% y mucho más cuando el superior le felicita por su buen desempeño en la consecución de sus objetivos o metas.

### **Local.**

No se evidenciaron trabajos relacionados al tema, por el cual el presente trabajo servirá como estudio previo para futuras investigaciones en el ámbito de la provincia de Juanjui.

### **1.3. Teorías relaciones al tema.**

Existen numerosas teorías de la motivación que abordan diversas perspectivas planteadas por los teóricos que han tratado el tema. Para esta investigación se eligieron las teorías que aparecen con mayor frecuencia y resultan ser las más aceptadas en los estudios académicos.

En tal sentido Maslow, A. (1954) postula diciendo que las personas serían poseedoras de una tendencia intrínseca al crecimiento o auto perfección, una tendencia positiva al crecimiento, que influye tanto los motivos de carencia o déficit como los motivos de crecimiento o desarrollo. Por otro lado, Maslow introduce el concepto de jerarquía de las necesidades en la cual las necesidades que se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética, como organismo de la especie humana (de ahí el nombre de instintoides que Maslow les da).

Asimismo Maslow, A. (1954) refiere que la jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades se encuentran en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía; es decir, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos necesidades de déficit, las cuales serían las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima; y las necesidades de desarrollo las cuales serían de auto actualización (Self-actualización) y las necesidades de trascendencia. Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por el próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía y son estas necesidades las que buscan satisfacer.

En busca de la satisfacción Maslow, A. (1954) plantea que las necesidades inferiores son prioritarias y, por lo tanto, más potentes que las necesidades superiores de la jerarquía y lo ilustra de la siguiente

manera: “un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer” solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, aunque lo haga de modo relativo entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores y con eso la motivación para poder satisfacerlas, a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia plena humanización.

Entre otras categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. De acuerdo a esta jerarquía se puede clasificar de la siguiente manera de mayor a menor (Maslow, 1954).

Necesidad de autorrealización: Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.

Necesidad de estima: Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.

Necesidades sociales: Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.

Necesidad de seguridad: seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.

Necesidades fisiológicas: Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.

Según lo mencionado, las necesidades buscan responder a un nivel de satisfacción, donde no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía

siendo estas necesidades las que se busca satisfacer. La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía y coloca el ejemplo que “un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer”.

De acuerdo a la teoría de Maslow se puede comentar que toda persona posee siempre más de una motivación, por lo que de acuerdo a las satisfacciones de las necesidades inferiores irá mejorando su motivación, por lo que los empleadores deben tomar en cuenta esta jerarquización de las necesidades humanas en cada uno de sus trabajadores si quieren que estén motivados para tener un mejor rendimiento laboral y con ello ubicarse mejor en la producción ante la sociedad, ya que todos los niveles actúan conjuntamente en el organismo y dominan las necesidades más elevadas sobre las más bajas, desde que estas se hayan adecuadamente satisfecho o atendido. Su efecto sobre el organismo es siempre global y de conjunto y nunca aislado, entonces, cualquier comportamiento motivado es como un canal por el cual muchas necesidades fundamentales, pueden ser expresadas o satisfechas conjuntamente con cualquier posibilidad de frustración de la satisfacción de ciertas necesidades, se considera una amenaza psicológica.

También se puede decir que Maslow pone de relieve en que la mayoría de los estados motivacionales provienen de los objetivos inconscientes más que de los conscientes, y además da por sentado que cualquier acto conductual implica más de una motivación a la vez

Entre otras teorías que pueden ayudar a sustentar las variables de la presente investigación tenemos:

Acerca de la variable independiente nos puede ayudar a fundamentar las siguientes definiciones:

La motivación.

Robbins, S., y Judge, T. (2009) indica que la motivación laboral viene a ser los métodos que analizan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por lograr una meta.

Así mismo, Muchinsky, P. (2000) señala que la motivación desde la parte laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

De la misma manera González, D. (2008) define a la motivación como una compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto – meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

Al situarse en las referentes del ciclo motivacional Chiavenato, I. (2009), indica que empieza con el surgimiento de una necesidad. Donde la necesidad es una fuerza dinámica y persistente que se origina en el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción, capaz de liberar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por lo tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su forma de adaptación al ambiente.

En este determinado ciclo motivacional, la necesidad es satisfecha. A medida que se repite el ciclo, debido al aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces para la

satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha, la necesidad deja de motivar el comportamiento, ya que no ocasiona.

Es necesario mencionar que la tensión y la incomodidad puede influir en la satisfacción; sin embargo, en el ciclo motivacional no siempre puede satisfacerse la necesidad de forma completa. Donde también puede frustrarse o puede compensarse (o sea, puede ser transferida a otro objeto, persona o situación). En el caso de frustración de la necesidad, en el ciclo motivacional, la tensión ocasionada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación. Al no encontrar una salida normal, la tensión acumulada en el organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), o por vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas o digestivas, etcétera). Otras veces, la necesidad no es satisfecha ni tampoco frustrada, sino transferida o compensada. Esto se presenta cuando la satisfacción de otra necesidad reduce o aplaca la intensidad de una necesidad que no puede ser satisfecha (Chiavenato, 2009).

A partir de lo mencionado surge la motivación como uno de los sentimientos más vitales que existen que aportan una gran energía. Este sentimiento surge como consecuencia de un alto grado de implicación en la consecución de una meta que estimula de gran manera. Generalmente, por pura ley natural, las personas tienden a sentirse más motivados en el inicio de un nuevo proyecto que cuando lleva un tiempo embarcados en esa aventura.

La motivación es un motor interno que conecta mente y voluntad en la consecución de un plan de acción que conecta con un fin que la persona visualiza de un modo frecuente para reafirmarse a sí misma en la importancia de llevar a cabo ese esfuerzo necesario.

Motivación externa.

La motivación puede ser de distinto tipo, surgiendo la motivación extrínseca como aquella que está producida por un factor externo a por nosotros mismos. Por ejemplo, en el contexto laboral, las felicitaciones que el jefe realiza a su equipo por haber hecho un buen trabajo, ejemplifican a la perfección este tipo de refuerzo externo que ayuda a que los profesionales se sientan más valorados y se implican todavía más en el cumplimiento de sus funciones. Otra forma de motivación externa es el recurso del premio que es una forma de compensación.

Motivación interna.

La motivación también puede ser intrínseca o interna; es decir, nace del interior de una persona. Sin duda, esta actitud es muy importante ya que mientras que la motivación externa no depende ti mismo, por el contrario, automotivarse a través de determinadas medidas, sí depende de ti.

Como signo de inteligencia emocional para ser feliz no debes responsabilizarte de aquello que no está en tus manos decidir (esto es lo que ocurre cuando muchas personas se frustran y se desmotivan porque quedan a la espera del reconocimiento ajeno). También se puede alimentar la motivación a través de un proceso de coaching en el que el cliente concreto determina su objetivo, que establece un plan de acción personalizado y aumenta su nivel de introspección para conocer cuáles son sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la consecución de ese reto (Chiavenato, 2009).

La motivación laboral.

Según Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007) la motivación laboral lo define como parte del compromiso entre la organización y el colaborador para generar resultados en beneficios de los comunes y se fundamentan como factores intrínsecos, es decir motivaciones propias del colaborador, y extrínsecos que se refiere a propios de la organización hacia el colaborador. Por tanto, se entienden por factores intrínsecos a

las acciones que se llevan a cabo por el propio individuo, marcadas por su misma voluntad de lograr sus metas propuestas y poder satisfacer la necesidad que se le presenta, y siempre de la mano con las habilidades y capacidades que presentan. Así mismo se considera al factor extrínseco, a los impulsos que tiene el individuo por motivaciones externas. Por tanto, la organización debe facilitar y motivar a que los colaboradores tengan disposición en obtener y cumplir elementos necesarios y alcanzar sus metas y objetivos tanto personales como organizacionales.

Desempeño laboral.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins, S., & Judge. T. (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un

sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Pregunta General**

¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín-2016?

##### **Pregunta Específica**

¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?

¿Qué relación existe entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?

¿Qué relación existe entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Conveniente**

Desde hace muchos años, la motivación juega un papel muy importante, porque constituye un factor que condiciona la capacidad para aprender y desempeñarse laboralmente, es decir, La motivación es un tema que genera controversia entre los teóricos que han definido su concepto, ya que gira en torno a diversos factores que influyen en el interés para realizar una tarea o actividad. Evidentemente el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa o institución educativa estatal o privada depende de que tan motivadores estén los trabajadores ya que el rendimiento laboral depende de un factor que está determinados por la motivación a los trabajadores.

### **Relevancia Social**

El estudio guarda relevancia porque los resultados beneficiarán a los trabajadores y administrativos de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, por cuanto, se identificará la relación existente entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes y administrativos de la mencionada Institución Educativa, dando así el beneficio a la comunidad educativa y sociedad en general.

### **Valor teórico**

Este proyecto busca obtener una aproximación del conocimiento acerca de la motivación que existe en los trabajadores de la Institución educativa. Para ello se mostrarán las relaciones entre diversos aspectos motivacionales, No obstante, los resultados de esta investigación se podrán tomar como base para otros proyectos y además podrán ayudar los trabajadores de distintas áreas de trabajo a reflexionar y reconocer que la motivación de cualquier persona es indispensable para lograr el éxito en cualquier actividad o profesión, además permitirá resolver un problema de desconocimiento en relación a la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores y sobre todo porque permite explicar un hecho de manera objetiva corroborándose algunas hipótesis y teorías vinculadas a la motivación y rendimiento laboral.

### **Implicancia Práctica**

Desde el punto de vista práctico, el presente estudio se justifica por el hecho de encontrar fundamentos que aclaren las causas de desmotivación y bajo rendimiento laboral de los trabajadores tanto docentes como administrativos, así es que puede ayudar a mejorar algunos indicadores sobre el rendimiento laboral y una verdadera conciencia en los trabajadores de lo importante que es la institución donde laboran y así se encuentren plenamente motivados para desempeñarse como tal en sus puestos de trabajo y con esto optimizar recursos destinados al desarrollo de la misma.

### **Utilidad Metodológica**

Desde este punto de vista el presente estudio aportará con un instrumento útil para medir la satisfacción laboral en cualquier tipo de organización.

## **1.6. Hipótesis.**

### **Hipótesis General.**

Hi: Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo

Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.

### **Hipótesis Específicas**

H1: El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, es regular.

H2: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, es regular.

H3: Existe relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

H4: Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.

### **Objetivos específicos**

Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

Identificar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

Determinar la relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín

Determinar la relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín

## II. MÉTODO

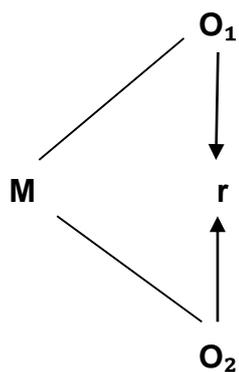
### 2.1. Tipo de investigación

El estudio de investigación fue de tipo No Experimental, debido que para su desarrollo no se alteró las variables abordadas con el propósito lograr resultados fidedignos. Por otro lado, en base a la observación se determinó el comportamiento y sus características dentro de su ambiente natural (Hernández Sampieri, 2010).

### 2.2. Diseño de investigación

La investigación es de diseño correlacional, porque examina la influencia de una variable con otra variable de estudio, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

El esquema empleado es el siguiente:



**Donde:**

**M** = Representa la muestra en estudio.

**O<sub>1</sub>** = Motivación del personal

**O<sub>2</sub>** = Desempeño del personal

**r** = Relación entre las dos variables

### 2.3. Variables, Operacionalización

Variable 1: Motivación del personal

Variable 2: Desempeño del personal

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	González (2008) refiere que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.	Para medir la motivación de la institución educativa se aplicó un cuestionario a los elegidos en la muestra teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio.	Salario y Beneficios. Condiciones de trabajo. Status. Supervisión y autonomía laboral.	Salarios y beneficios. Adecuados Condiciones labores. Status laboral acorde. Supervisión	Nominal: Malo Regular Bueno
Desempeño laboral	Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Es la obtención de un producto o resultado después de realizar una actividad encomendada, y para conocer se aplicó cuestionario	Habilidades técnicas. Habilidades laborales. Rendimiento profesional.	Nivel de habilidades técnicas del personal. Nivel de habilidades laborales del personal. Nivel de rendimiento profesional.	Bajo Regular Alto

### 2.4. Población y muestra

#### Población

El presente estudio contó con una población de 19 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

#### Muestra

La muestra del estudio estuvo conformada por el total de la población compuesta por 19 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la

Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín; por ser una población pequeña y específica.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnica**

La técnica que se utilizó para la recolección y registro de la información fue la encuesta, que es la técnica de recolección a través de la información que proporcionaron las unidades de investigación. La cual ayudó a garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.

### **Instrumentos**

Considerando la naturaleza del problema y sus objetivos para la recolección de datos, se optó por utilizar dos instrumentos: dos cuestionarios para obtener información necesaria, que permitió tener mayor objetividad de las respuestas.

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

La validación del instrumento se obtuvo de investigaciones anteriores los mismos que fueron validadas previas a su aplicación.

En cuanto a la confiabilidad se aplicará la Escala Alfa de Cronbach para dar confiabilidad al instrumento, para ello se tendrá que obtener un valor mayor a 0.70, para indicar que los instrumentos son confiables.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos cuantitativos serán procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V22.

Asimismo, se emplearon tablas y gráficos para mostrar los hallazgos del estudio. Además, se empleó un modelo lineal de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación; todo ello a un 95% de confianza para

determinar la relación entre las variables estudiadas; siendo el método estadístico utilizado la correlación de Pearson.

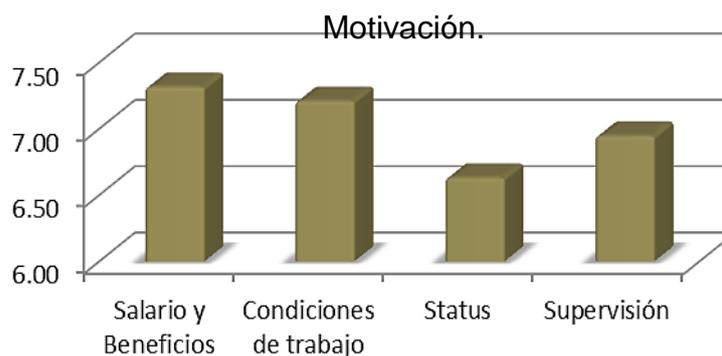
### III. RESULTADOS

**Tabla 01:** Puntajes obtenidos en los instrumentos de recolección de datos.

N°	Salario y Beneficios	Condiciones de trabajo	Status	Supervisión	MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO
1	6	8	7	8	29	31
2	7	6	7	4	24	28
3	11	12	10	11	44	48
4	10	9	8	11	38	49
5	6	7	8	6	27	26
6	8	7	7	6	28	29
7	8	7	6	5	26	32
8	8	8	9	8	33	31
9	9	10	7	8	34	41
10	12	10	8	11	41	44
11	7	6	5	7	25	47
12	6	5	5	7	23	38
13	6	5	5	5	21	37
14	5	5	5	5	20	41
15	8	7	9	9	33	35
16	7	8	4	6	25	33
17	6	6	5	6	23	30
18	5	6	6	5	22	26
19	4	5	5	4	18	25
<b>Med.</b>	<b>7.32</b>	<b>7.21</b>	<b>6.63</b>	<b>6.95</b>	<b>28.11</b>	<b>35.32</b>

Fuente: Elaboración propia - IEI N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu.

**Gráfico N° 01:** Promedios de los puntajes – Dimensión de la variable



Fuente: Tabla 01.

**Interpretación:** En la tabla 01 podemos observar los puntajes obtenidos como respuesta de los docentes de la muestra sobre las variables de estudio, para la variable “Motivación” de los docentes se presentan los puntajes por

dimensión ya que estos datos nos servirán para dar respuesta a los objetivos planteados; en el gráfico N° 01 se observan los promedios de las dimensiones de la variable “Motivación”, se puede explicar que tienen un comportamiento casi similar como respuesta al cuestionario anexo.

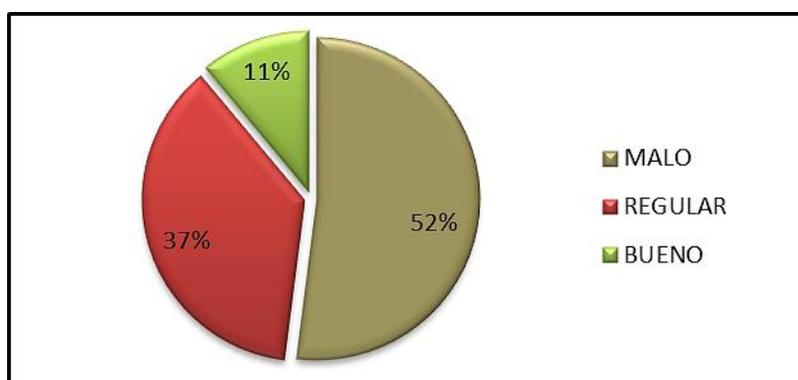
### 3.1. Nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

**Tabla N° 02:** Motivación de los trabajadores de la IEI N° 0176.

VALOR	ESCALA	N°	%
MALO	16-26	10	52%
REGULAR	27-37	7	37%
BUENO	38-48	2	11%
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia - IEI N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu.

**Gráfico N° 02:** Motivación de los trabajadores de la IEI N° 0176 (%)



Fuente: Tabla 02.

**Interpretación:** En la tabla y gráfico N° 02, podemos observar el nivel de “Motivación” de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín; 10 colaboradores que representan el 52% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel de motivación en su centro de trabajo es “Malo”, 7 colaboradores que representan el 37% indicaron que es

“Regular” y sólo 2 trabajadores (11%) indicaron que el nivel de su motivación en el centro educativo es “Bueno”.

### 3.2. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

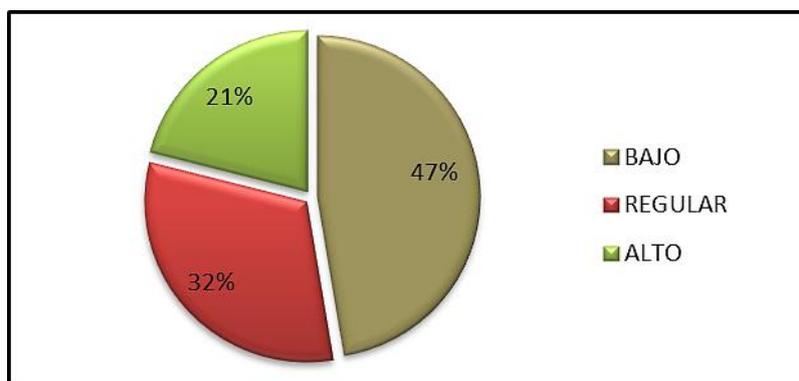
**Tabla N° 03:** Desempeño laboral de los trabajadores de la IEI N° 0176.

VALOR	ESCALA	N°	%
BAJO	24-34	9	47%
REGULAR	35-45	6	32%
ALTO	46-56	4	21%
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia - IEI N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu.

**Gráfico N° 03** Desempeño laboral de los trabajadores de la IEI N° 0176

(%)



Fuente: Tabla 03.

**Interpretación:** En la tabla y gráfico N° 03, podemos observar el nivel de “Desempeño laboral” de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín; 09 colaboradores que representan el 47% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel de Desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 6 colaboradores que representan el

32% indicaron que es “Regular” y sólo 4 trabajadores (21%) indicaron que el nivel del Desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”.

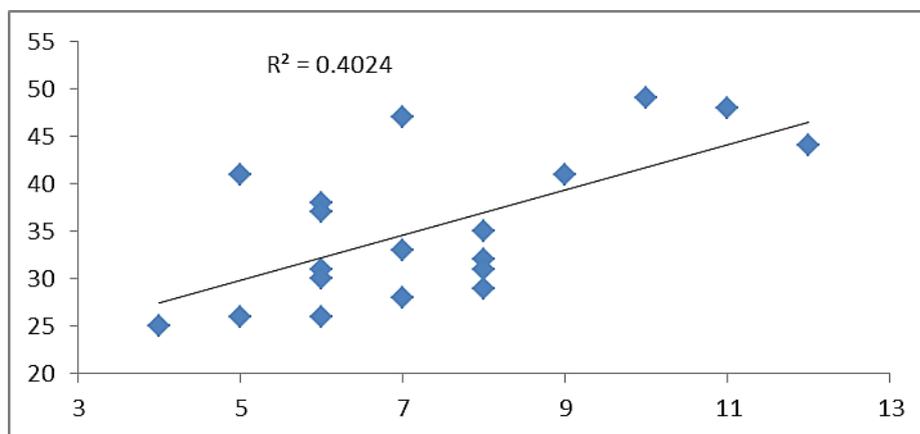
### 3.3. Relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

**Tabla N° 04:** Resultados de la correlación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral.

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coeficiente de correlación	0.634
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.402
R <sup>2</sup> ajustado	0.367
Error típico	6.190
Observaciones	19

Fuente: Tabla 01- SPSS ver. 21

**Gráfico N° 04:** Correlación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral.



Fuente: Tabla 01- Hoja de cálculo Excel

**Interpretación:** En la tabla N° 04 podemos observar el coeficiente de correlación de Pearson (0.634) el cual nos indica que existe una correlación media entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, tanto en

la tabla como el gráfico nos indica una asociación lineal fundamento de correlación de Pearson, el coeficiente de determinación encontrado fue (0.402) lo que indica que la dimensión Salario y Beneficios influye aproximadamente en el 40% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

**Tabla N° 05:** Análisis de varianza entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral.

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	438.689	11.448	0.004
Residuos	17	651.416		
Total	18	1090.105		

Fuente: Tabla 01- SPSS ver. 21

**Interpretación:** Para verificar si el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos se observa el valor crítico de Fisher (0.004), este valor debe ser menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05); como nuestro valor Fisher es menor al valor de cometer error, podemos concluir que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos y por consiguiente aceptamos la correlación entre las variables.

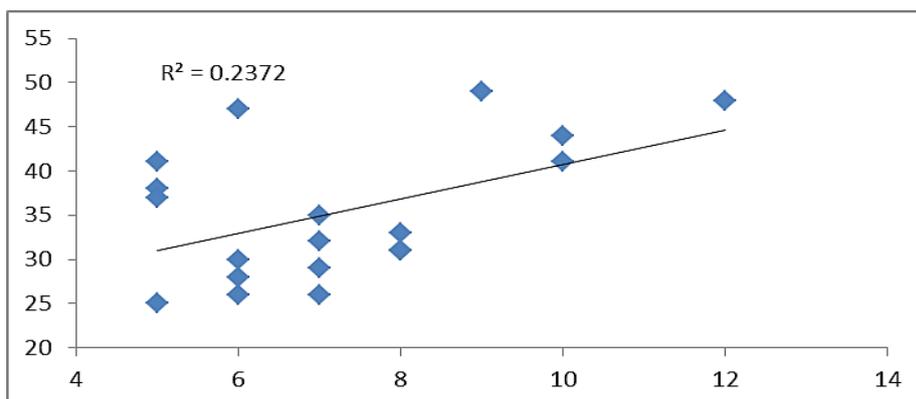
### 3.4. Relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

**Tabla N° 06:** Resultados de la correlación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral.

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.487
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.237
R <sup>2</sup> ajustado	0.192
Error típico	6.994
Observaciones	19

Fuente: Tabla 01- SPSS ver. 21

**Gráfico N° 05:** Correlación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral.



Fuente: Tabla 01- Hoja de cálculo Excel

**Interpretación:** En la tabla N° 06 podemos observar el coeficiente de correlación de Pearson (0.237) el cual nos indica que existe una correlación baja entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, tanto en la tabla como el gráfico nos indica una asociación lineal fundamentada de correlación de Pearson, el coeficiente de determinación encontrado fue (0.237) lo que indica que la dimensión Condiciones de trabajo influye aproximadamente en el 24% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

**Tabla N° 07:** Análisis de varianza entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral.

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	258.619	5.288	0.034
Residuos	17	831.486		
Total	18	1090.105		

Fuente: Tabla 01- SPSS ver. 21

**Interpretación:** Para verificar si el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos se observa el valor crítico de Fisher (0.034), este valor debe ser menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05); como nuestro valor Fisher es menor al valor de cometer error, podemos concluir que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos y por consiguiente aceptamos la correlación entre las variables.

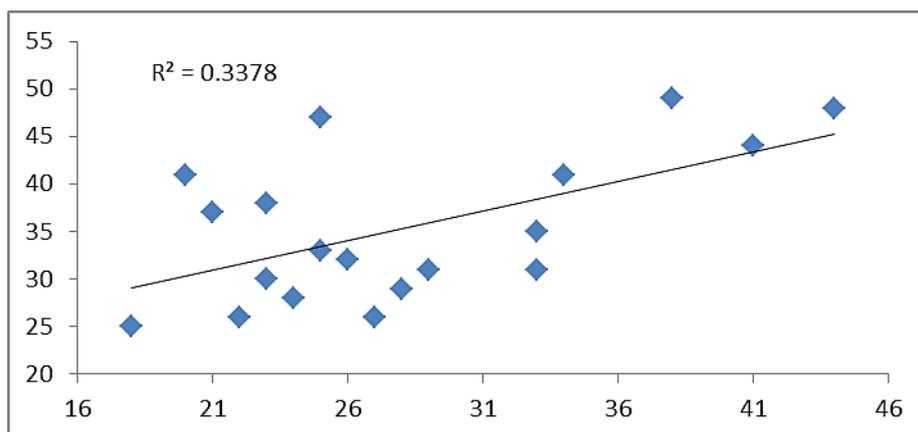
### 3.5. Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.

**Tabla N° 08:** Resultados de la correlación entre la Motivación con el desempeño laboral.

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coeficiente de correlación	0.581
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.338
R <sup>2</sup> ajustado	0.299
Error típico	6.516
Observaciones	19

Fuente: Tabla 01- SPSS ver. 21

**Gráfico N° 06:** Correlación entre la Motivación con el desempeño laboral.



Fuente: Tabla 01- Hoja de cálculo Excel

**Interpretación:** En la tabla N° 08 podemos observar el coeficiente de correlación de Pearson (0.581) el cual nos indica que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los

trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, tanto en la tabla como el gráfico nos indica una asociación lineal fundamentada de correlación de Pearson, el coeficiente de determinación encontrado fue (0.338) lo que indica que la Motivación influye aproximadamente en el 34% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

**Tabla N° 09:** Análisis de varianza entre la Motivación con el desempeño laboral.

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	438.689	11.448	0.004
Residuos	17	651.416		
Total	18	1090.105		

Fuente: Tabla 01- SPSS ver. 21

**Interpretación:** Para verificar si el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos se observa el valor crítico de Fisher (0.004), este valor debe ser menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05); como nuestro valor Fisher es menor al valor de cometer error, podemos concluir que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos y por consiguiente aceptamos la correlación entre las variables.

#### IV. DISCUSIÓN

El estudio reporta entre sus resultados que existe influencia de la motivación en el desempeño en un 34%, con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu. Al contrastar con los hallazgos de Sum, M. (2015) en su estudio denominado trabajo titulado "Motivación y desempeño Laboral", donde concluye que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango. En tanto ambos estudios encuentran resultados idénticos, donde existe influencia de la motivación con el desempeño de los trabajadores, todo ello a pesar de instituciones totalmente diferentes, una es pública y la otra privada. De la misma manera los rubros a que se dedican las instituciones son distintos.

García, V. (2013) en su trabajo titulado "La motivación laboral" donde un 45% de los entrevistados hacen referencia que el salario permite encontrar y obtener trabajadores motivados. Asimismo, un 55% de los entrevistados hicieron referencia que abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral. El estudio concluye que la retribución económica es de suma importancia en los trabajadores para mantenerlos motivados y con ello mantener un alto rendimiento laboral. En tanto el estudio muestra que un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es "Malo", 37% indicaron que el nivel de motivación es "Regular" y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es "Bueno". En este sentido en la Institución Educativa debe iniciar un proceso de generación de acciones enfocadas a mejorar el nivel de motivación para generar un mayor desempeño en los docentes, para poder obtener resultados como lo encontrado por García donde hace referencia a la motivación como principal factor de desempeño. A esta conclusión se adhiere Sum M. (2015), donde concluye que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango.

De la misma Sánchez, R. (2016) en su tesis titulada “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote” quien concluye que existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral donde muestra un coeficiente de correlación de 0.901 con un nivel alto positivo. El mismo resultado aporta similitud en la relación, sin embargo, en nivel de relación es menor el índice de coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), ya que Sánchez encuentra una relación casi perfecta de 0.901.

González, S. (2013) en su trabajo de investigación titulado Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz, dicho estudio muestra que la motivación recibida por el jefe, los incentivos monetarios, el salario percibido y gozar de actividades recreativas con compañeros de trabajo; fueron factores motivacionales planteados por la investigación, los mismos que obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores. Por lo tanto, los niveles de motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa no son óptimos. Asimismo, estos resultados tuvieron consecuencias negativas en el desempeño de los trabajadores. Al contrastar con los resultados del estudio donde muestra un 47% de trabajadores con un nivel de desempeño laboral “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”. Según ambos estudios reportan un nivel de desempeño bajo e inadecuado para la institución ya que no existe el aporte de los trabajadores para realizar sus actividades, encaminadas a cumplir sus objetivos propuestos. Por su parte Gatica (2009) en su tesis denominada “Aportes Motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda”, complementa a las aseveraciones anteriores donde incluye al factor comunicación oportuna que permite socializar con el jefe o decisor, conllevando a ello su involucramiento del personal con la institución, haciéndole sentir importante para la institución y con ello impulsar el cumplimiento de las actividades y poder obtener las metas institucionales.

Vásquez, Sh. (2006) en su trabajo titulado Nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Donde encuentra un 54% de satisfacción laboral en las/os profesionales de enfermería con un nivel medio, siendo los factores predisponentes el desempeño de tareas, relación con la autoridad y beneficios laborales y remunerativos. Asimismo, el estudio muestra que las relaciones con las autoridades de la empresa o instituciones, los beneficios laborales y remunerativos son agentes de la desmotivación laboral y que sin lugar a duda se refleja en las instituciones, y con ello decayendo su imagen en el contexto social y mercado.

Contrastando con los resultados, el estudio muestra la existencia de relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.634) indicando relación media positiva. Asimismo, el estudio muestra que existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.237) el mismo indica una correlación baja entre las variables.

Ambos estudios reportan resultados difieren con los resultados de Vásquez donde manifiesta que los factores de desmotivación se relacionan negativamente con el desempeño y por ende en la producción del personal.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.
- 5.2. El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”.
- 5.3. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, donde un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”.
- 5.4. Existe relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.634) indicando relación media positiva. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.402) lo que indica que la dimensión Salario y Beneficios influyen aproximadamente en el 40% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.
- 5.5. Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.237) el mismo indica una correlación baja

entre las variables. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.237) lo que indica que la dimensión Condiciones de trabajo influye aproximadamente en un 24% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Al director de la Red de Educativa diseñar e implementar políticas institucionales que mejoren las condiciones laborales de los docentes y personal administrativo con la finalidad de generar un mayor compromiso y motivación intrínseca, los mismos que coadyuvarán al desarrollo de sus actividades y poder alcanzar los objetivos y metas planificadas.
- 6.2. Al director de la Institución Educativa insertar estrategias para garantizar un adecuado abastecimiento de insumos y materiales, con ello asegurar y generar las condiciones adecuadas para el desempeño de los docentes que serán reflejados en el mayor cumplimiento de sus actividades docentes y en los alumnos un mayor rendimiento académico.
- 6.3. Al responsable de Recursos Humanos impulsar acciones de monitoreo y retroalimentación a los docentes, con la finalidad de constatar su desempeño y a la vez incrementar sus conocimientos en las actividades de retroalimentación para generar resultados eficaces en sus labores académicas.
- 6.4. Al director de la Institución Educativa insertar estrategias de capacitación permanente en aras de realizar la mejora continua de la calidad educativa, propiciando los medios necesarios para obtener resultados alentadores al término del periodo académico.
- 6.5. A los docentes vincularse con las políticas implementadores por los gestores, con la finalidad de hacer amigable las acciones que desarrollan para dar cumplimiento a los objetivos y alcanzar los objetivos.

## VII. REFERENCIAS

- Alquizar, C. & Ruiz, A. (2003). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima- SEDALIB.SA. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Andrés Zavala, A (2009). Proyecto de investigación científica. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Arias Fideas G. (2012). El proyecto de investigación. 6ta Edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Carrasco Días S. (2013). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos- Lima.
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. Revista INNOVAR, 16, (28). 7-32. Recuperado de <http://www.theibfr.com/archive/riaf-v5n4-2012.pdf> en la base de datos Thompson Gale.
- Chiavenato, I. (2009), Administración de Recursos Humanos. 10ª Edición, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Domínguez Granda J. B. (2015) 3ra edición. Editorial ULADECH. Chimbote Perú.
- Enríquez Loredo P. del C. 2014 Tesis de grado Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.
- Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Universidad de Barcelona.

- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5a ed. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 2010. México.
- Jaik Dipp A. y Tena Flores J. A. 2010 Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado tomado de la Revista El Electrónica Diálogos Educat I Vos Número 19 Año 10 – 2010
- Jimenez, C. (2009). *Motivación y Habilidades de Dirección*. CEMCI.
- Maslow, A. (1954) "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, vol. 50, 1943, pp. 370-396, Tercera Edición, 1987, Addison-Wesley Longman, Nueva York.
- Montilla, L. (2016). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016*. Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto. Tesis.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educacion.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educacion.
- Sánchez Reynalte, R. del P. 2016 Tesis de graduación "Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote" Universidad César Vallejo, Trujillo.

Sum Mazariegos M. I. 2015 "Motivación y Desempeño Laboral" tesis de grado.  
Universidad Rafael Landívar.

Zavala Fernández O. A. 2014 tesis de grado "Motivación y Satisfacción laboral  
en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de  
bebidas".

#### Links

<http://www.definicionabc.com/social/motivacion.php>.

<http://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/>.

[https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral).

# **ANEXOS**

### Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO	Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	<p>El impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, aunque estos varíen los diferentes comportamientos de las motivaciones básicamente el mismo en todas las personas (Ruiz, Gago, García &amp; López, 2013).</p> <p>Sum, M. (2015) manifiesta que la motivación es importante para el desempeño de las actividades de los colaboradores, y así tener en cuenta la opinión de los colaboradores para saber cómo se sienten, de alguna manera, esta ayuda al desempeño laboral. En tanto la relación estrecha entre variables (motivación - desempeño) es que los trabajadores tengan en su organización el puesto de trabajo adecuado. Para lograr una verdadera iniciativa en el trabajador, debe haber una buena política y cultura organizacional y no dejar atrás un buen clima laboral en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.</p> <p>Por otro lado; Ioana, T., Iturbe, A., Vásquez, J. &amp; Osorio, L. (2010), en una investigación sobre “La teoría motivacional de los dos factores” hacen mención Respecto de los planes de retención (factores monetarios) en el medio laboral peruano. Asimismo, en el estudio de la Empresa PwC menciona el incremento salarial como elemento importante para el empleador (47% de los casos), seguido por una política salarial superior (22% de los casos), los bonos (20% de los casos), la gratificación especial (6%) entre otros. En cuanto a los criterios para otorgar incentivos o beneficios, se encontró la siguiente clasificación como la antigüedad en la empresa (62% de los casos), el desempeño anterior (54% de los casos), la política institucional (15% de los casos).</p> <p>En cuanto a la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado Huingoyacu, única institución educativa en el medio y por ende el de mayor demanda escolar. Es donde se muestra de una u otra manera una gran desmotivación del personal docente y administrativo, el mismo que repercute en el desempeño de sus actividades programadas en el calendario académico, siendo lo más funesto, el perjuicio a los alumnos en el logro de su rendimiento académico. Por lo tanto, surge la necesidad de estudiar el presente estudio y conocer cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N°0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016.</p>
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín-2016?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<p>¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín?</p>
HIPÓTESIS GENERAL	Hi: Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito san pablo provincia de bellavista, región San Martín 2016.

<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p>	<p>H1: El nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, es regular.  H2: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín, es regular.  H3: Existe relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.  H4: Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.</p>						
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p>	<p>Conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huigoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016.</p>						
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.</li> <li>. Identificar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.</li> <li>. Determinar la relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín</li> <li>. Determinar la relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín</li> </ul>						
<p><b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b></p>	<p>La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional de acuerdo a su contenido y su esquema es el siguiente</p> <p><b>M</b> : Muestra  <b>V1</b> : Motivación  <b>r</b> : Correlación entre motivación y desempeño laboral.  <b>V2</b> : desempeño laboral</p>						
<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p>Población: Para el presente estudio contó con una población de 19 docentes de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huigoyacu.  Muestra: La muestra del estudio estuvo conformada por los 19 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huigoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín; debido a una población pequeña y específica.</p>						
<p><b>VARIABLES DE ESTUDIO</b></p>	<p><b>V1: Motivación</b>  <b>Definición conceptual:</b> González (2008) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.  <b>Definición operacional</b></p> <table border="1" data-bbox="639 1727 1257 1906"> <thead> <tr> <th>Variable 1</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>V1</td> <td>Salario y Beneficios. Condiciones de trabajo. Status. Supervisión y autonomía laboral.</td> <td>Salarios y beneficios. Adecuados Condiciones labores. Status laboral acorde. Supervisión</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se aplicará un cuestionario para determinar la motivación según sus dimensiones  V2. Desempeño laboral</p>	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	V1	Salario y Beneficios. Condiciones de trabajo. Status. Supervisión y autonomía laboral.	Salarios y beneficios. Adecuados Condiciones labores. Status laboral acorde. Supervisión
Variable 1	Dimensiones	Indicadores					
V1	Salario y Beneficios. Condiciones de trabajo. Status. Supervisión y autonomía laboral.	Salarios y beneficios. Adecuados Condiciones labores. Status laboral acorde. Supervisión					

	<p>Definición conceptual: Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.</p> <p><b>Definición operacional</b> Se aplicará una encuesta con la finalidad de medir el desempeño laboral</p> <table border="1" data-bbox="523 456 1377 611"> <thead> <tr> <th data-bbox="523 456 655 488">Variable 2</th> <th data-bbox="655 456 938 488">Dimensiones</th> <th data-bbox="938 456 1377 488">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="523 488 655 611">V2</td> <td data-bbox="655 488 938 611">Habilidades técnicas. Habilidades laborales. Rendimiento profesional.</td> <td data-bbox="938 488 1377 611">Nivel de habilidades técnicas del personal. Nivel de habilidades laborales del personal. Nivel de rendimiento profesional.</td> </tr> </tbody> </table>	Variable 2	Dimensiones	Indicadores	V2	Habilidades técnicas. Habilidades laborales. Rendimiento profesional.	Nivel de habilidades técnicas del personal. Nivel de habilidades laborales del personal. Nivel de rendimiento profesional.
Variable 2	Dimensiones	Indicadores					
V2	Habilidades técnicas. Habilidades laborales. Rendimiento profesional.	Nivel de habilidades técnicas del personal. Nivel de habilidades laborales del personal. Nivel de rendimiento profesional.					
<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</p>	<p>Como técnica de recolección de datos se utilizó cuestionario, además se utilizará una prueba estandarizada Escala de Motivación , ya que será diseñada en primer lugar, para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto, y en segundo lugar para predecir el futuro comportamiento y desempeño del sujeto humano, sobre todo en el ámbito laboral la cual será elaborada por la autora para medir el nivel de motivación de los trabajadores de la institución, la cual cuenta con los ítems necesarios para adquirir la información</p>						

## Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO: Motivación laboral

#### Introducción

Amigo docente a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación y el desempeño laboral de los docentes en su institución educativa. Los datos serán manejados confidencialmente.

#### Instrucciones

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1. Malo 2. Regular 3. Bueno

N° de Items	Motivación	Escala de Medición		
	Salario y Beneficios	1	2	3
1	El salario es acorde con tus conocimientos y las labores que Usted. Realiza, esto hace que se sienta motivado.			
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que lo proporciona la institución lo hace sentir			
3	Los salarios que percibe lo tiene ....			
4	Los reconocimientos que percibe hace que los mantenga .....con la institución			
	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta ...			
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse.....			
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto que hace que se motive a realizar su trabajo.			
8	El área donde labora le brinda seguridad y le proporciona .....			
	<b>Status</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
9	El ser aceptado por mi grupo de trabajo, me hace sentir ...			
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir .....			
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar ....			
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta ....			
	<b>Supervisión y autonomía laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta .....			
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse ...			
15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene ...			
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta ...			

## Cuestionario: Desempeño laboral

### Introducción:

Amigo docente a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación y el desempeño laboral de los docentes en su institución educativa. Los datos serán manejados confidencialmente.

### Instrucciones

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1: Bajo.

2: Regular.

3: Alto.

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				
N°	Ítems	Bajo	Regular	Alto
	<b>. Se integra en grupo o con el resto de compañeros</b>			
1	_ ¿Existe participación en los trabajos en equipo por los colaboradores dentro de la organización?			
	<b>. Escucha y evalúa antes de reaccionar en situaciones conflictivas</b>			
2	_ ¿ En situaciones difíciles se toman las alternativas más adecuadas para la toma de decisiones en la organización?			
	<b>. Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas</b>			
3	_ ¿los colaboradores tienen el mismo rendimiento y se adaptan fácilmente a las políticas nuevas de la organización?			
	<b>. Es tolerante con personas que piensan diferente</b>			
4	_Se respetan y se tienen en cuenta las opiniones de todos los colaboradores dentro de la organización?			
	<b>. Expresa sentimientos positivos y negativos adecuadamente</b>			
5	_ ¿Es adecuada la forma de actuar por los colaboradores en la organización?			
	<b>. Asume responsabilidades de sus errores</b>			
6	_ ¿Es consiente el colaborador que comete errores y trata de solucionarlos de la mejor manera?			
	<b>. Acepta críticas constructivas</b>			
7	_ ¿tiene en cuenta y pone en práctica todos los comentarios que son de que son de gran importancia para minimizar errores?			
	<b>. Cumple las normas de la institución</b>			
8	_ ¿son cumplidas las leyes y políticas de la organización de acuerdo a lo establecido?			
	<b>. Llega puntual a la institución</b>			
9	_ ¿Los colaboradores llegan temprano a sus labores de trabajo?			
	<b>. Muestra interés por aprender cosas nuevas</b>			
10	_ Se muestra empeño por parte de los colaboradores en investigar y saber cosas nuevas que les va a servir?			

	<b>. Cumple con las tareas que se les asigna</b>			
11	_ ¿Son cumplidas todas las tareas encomendadas por parte de los colaboradores?			
	<b>. Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo</b>			
12	_ ¿Da aportaciones claves para el desarrollo de las actividades propuestas?			
	<b>. Ofrece ayuda sin solicitársela</b>			
13	_ ¿Existen aportaciones voluntarias para ayudar a resolver problemas en la organización?			
	<b>. Tiene iniciativa</b>			
14	_ ¿Se muestra interés por parte del colaborador para seguir desempeñando su trabajo?			
	<b>. Muestra compromiso y trabajo en equipo</b>			
15	_ ¿El colaborador se compromete con su trabajo y presenta aportaciones en los trabajos en equipo?			
	<b>. Conoce los procedimientos de la institución en materia de seguridad</b>			
16	_ ¿Considera que el personal conoce los procedimientos de la institución en materia de seguridad?			
	<b>. Cumple con las políticas y protocolos de la institución en materia de seguridad</b>			
17	_ ¿La normas de la institución son cumplidas adecuadamente mostrando orden en la organización?			
	<b>. Conoce las señales de seguridad de su puesto</b>			
18	_ ¿Cada colaborador conoce y desempeña correctamente todas las reglas y procesos de su puesto de trabajo?			
	<b>. Cuida los equipos y herramientas asignados</b>			
20	_ ¿Los colaboradores mantienen un uso adecuado de sus herramientas de trabajo?			
	<b>. Mantiene ordenada y limpia la zona de trabajo</b>			
21	_ ¿Toda la estructura física de la organización se encuentra adecuada para el correcto desenvolvimiento en su trabajo?			
	<b>. Se presenta al trabajo aseado adecuadamente</b>			
22	_ ¿Los trabajos encomendados son representados de forma profesional sin cometer errores?			
	<b>. Viste acorde al puesto de trabajo y la institución</b>			
23	_ La forma de vestir de cada colaborador tiene relación con su puesto de trabajo?			
	<b>. Asiste al trabajo descansado y con buen aspecto</b>			
24	_ Se muestra presentable cada colaborador a su centro de labores?			

## Anexo N° 03: Ficha de Validación de expertos

### Ficha de validación por expertos

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
SÁNCHEZ DÁVILA, Keller	UNSM-T/UCV	MAGISTER	Br. Lola Reátegui Arévalo
<b>TÍTULO:</b> Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>Subtotal</b>					16	30
<b>Total</b>		<b>46</b>				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que nuestra coherencia, tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4,6 (excelente)

Tarapoto, 30 de abril del 2017

  
Mg. Keller Sánchez Dávila  
DNI 41997504  
Docente EPG/UCV

## Ficha de Validación de expertos

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
VELA RAMÍREZ, Víctor	UGEL/U.E.307-B	MAGISTER	Br. Lola Reátegui Arévalo
<b>TITULO:</b> Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>Subtotal</b>					20	25
<b>Total</b>					<b>45</b>	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que nuestra coherencia, tiene pertinencia entre la misma.

IV. **PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4,5 (bueno)

Tarapoto, 30 de abril del 2017



## Ficha de Validación de expertos

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autores del Instrumento
RENGIFO TORRES, TULIO	ISEP/PICOTA	MAGISTER	Br. Lola Reátegui Arévalo
<b>TITULO:</b> Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN : LISTA DE COTEJO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>Subtotal</b>					16	30
<b>Total</b>						

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Este instrumento está listo para aplicarse dado que nuestra coherencia, tiene pertinencia entre la misma.

**IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:** 4,6

Tarapoto, 30 de abril del 2017



**Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach**

**Análisis de confiabilidad: Motivación**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	19	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	16

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
MT1	48,94	245,193	,786	,975
MT2	48,97	243,894	,785	,975
MT3	48,94	245,193	,786	,975
MT4	48,97	243,894	,785	,975
MT5	48,86	240,045	,821	,975
MT6	48,91	241,873	,810	,975
MT7	48,87	246,193	,770	,975
MT8	49,05	247,313	,761	,975
MT9	48,94	245,193	,786	,975
MT10	48,97	243,894	,785	,975
MT11	48,86	240,045	,821	,975
MT12	48,94	245,193	,786	,975
MT13	48,97	243,894	,785	,975
MT14	48,86	240,045	,821	,975
MT15	49,05	247,313	,761	,975
MT16	49,05	243,208	,788	,975

## Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	19	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	24

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DL1	48,94	245,193	,786	,975
DL2	48,97	243,894	,785	,975
DL3	48,86	240,045	,821	,975
DL4	49,01	244,460	,772	,975
DL5	48,91	241,873	,810	,975
DL6	48,87	246,193	,770	,975
DL7	49,05	247,313	,761	,975
DL8	48,91	245,268	,765	,975
DL9	49,03	245,631	,773	,975
DL10	49,05	243,576	,801	,975
DL11	48,86	240,045	,821	,975
DL12	49,01	244,460	,772	,975
DL13	48,91	241,873	,810	,975
DL14	48,87	246,193	,770	,975
DL15	49,05	247,313	,761	,975
DL16	48,95	243,524	,808	,975
DL17	48,94	241,535	,812	,975
DL18	48,94	241,535	,812	,975
DL19	48,95	243,524	,808	,975
DL20	48,94	241,535	,812	,975
DL21	48,95	243,524	,808	,975
DL22	48,94	241,535	,812	,975
DL23	48,91	241,873	,810	,975
DL24	48,87	246,193	,770	,975

## AUTORIZACIÓN

YO: EINSTEIN GONZALES SILVA DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0176 "RICARDO PALMA" HUINGOYACU, DISTRITO DE SAN PABLO, PROVINCIA DE BELLAVISTA, REGIÓN SAN MARTÍN IDENTIFICADO CON D.N.I N°, 00869382

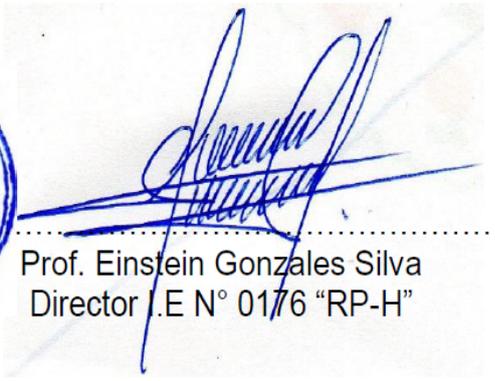
### AUTORIZA:

**A LA PROFESORA LOLA REATEGUI ARÉVALO** para aplicar una encuesta en nuestra Institución Educativa, con fines de realizar una investigación, cuyo título es "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016", y así optar el grado académico de "**MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**" en la línea de investigación de "**GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**".

Exido la presente autorización a solicitud de la parte interesada para los fines que estime necesario.

Huingoyacu 26 de marzo 2017



  
Prof. Einstein Gonzales Silva  
Director I.E N° 0176 "RP-H"