



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución
Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”**

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

AUTORA:

Br. Anélida Tello Díaz

ASESORA:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los dieciséis días del mes de marzo del año dos mil dieciocho, siendo las 15:00....., en mérito de la Resolución Directoral Académico N°072-2018/DPG-UCV-FT.


Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario German Tejada Vela, Moyobamba 2017" de la MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA 2005-02 MOYOBAMBA; presentado por la bachiller Tello Díaz Anelida, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
Secretario : Dra. Juliana Chumbe Muñoz
Vocal : Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de..... aprobar por mayoría..... la Sustentación de la Tesis. Siendo las..... 16:00..... se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo


SECRETARIO
Dra. Juliana Chumbe Muñoz


VOCAL
Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara

Dedicatoria

A Dios

Por haberme acompañado e iluminado
a lo largo de todos mis años de estudio
y por haberme dado fortaleza y salud
para cumplir mis objetivos.

A mis hijos Fernando y David

Por ser mi fuente de motivación e inspiración
para poder superarme cada día más y así poder
luchar para que la vida nos depare un futuro
mejor.

Anélida

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por formarme integralmente a lo largo del desarrollo académico de mi carrera. A los docentes que con su experiencia contribuyeron al fortalecimiento de mis competencias y de manera muy especial a mi asesora Mg. Ana Noemí Sandoval.

Por otro lado, también demuestro mi particular deferencia con la Institución Educativa Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, que me brindó la oportunidad de desarrollar mi investigación y dentro de ella especialmente al Profesor Erminio Santa Cruz Flores, Director de la Institución Educativa; quien desde un inicio me brindó las facilidades para hacer posible esta investigación

La autora

Declaración de Autenticidad

Yo, Anélida Tello Díaz estudiante del Programa: Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 20052620, con la tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”

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 el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Moyobamba, julio de 2017.



Anélida Tello Díaz
DNI: 20052620

Presentación

El trabajo de investigación que se presenta al respetable jurado denominado “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”, consta de seis (07) capítulos.

El capítulo I describe la realidad problemática; los trabajos internacionales, nacionales y locales previos; las teorías que se relacionan con el tema; la formulación del problema; la justificación, las Hipótesis y los Objetivos.

El capítulo II contextualiza el diseño de la investigación; las variables y su operacionalización; la población y muestra; las técnicas e instrumentos que se aplicaron para la recolección de datos así como un análisis de su validez y confiabilidad. El método aplicado para el análisis de los datos y los aspectos éticos.

El capítulo III describe los resultados en los que se confirma la relación entre la motivación y el desempeño laboral.

El capítulo IV discute los resultados obtenidos en el trabajo de investigación.

En el capítulo V se concluye que existe relación directa muy alta entre la motivación y el desempeño laboral y por tanto se determina la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba.

En el capítulo VI se dan las recomendaciones respectivas para que los directivos y trabajadores de la institución analizada tomen en consideración a efectos de mejorar sus relaciones institucionales y de gestión, a partir del desempeño laboral favorable.

Finalmente, el capítulo VII da cuenta de las referencias bibliográficas y linkográficas utilizadas para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Gráficos.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema.....	18
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos	31
II. MÉTODO.....	33
2.1. Diseño de investigación.....	33
2.2. Variables, operacionalización.....	34
2.3. Población y muestra.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	54

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Nivel de motivación de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017	40
Tabla N° 2: Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017	41
Tabla 3: Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables motivación y desempeño laboral.....	42
Tabla 4: Correlaciones y prueba de hipótesis de investigación inherente a la motivación y desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017	43

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1: Nivel de motivación de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017.....	40
Gráfico N° 2: Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017.....	41
Gráfico N° 3: Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela.....	44
Gráfico N° 4: Relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada.	44
Gráfico N° 5: Relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada.	45

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017. Con respecto a la metodología se utilizó un diseño de investigación descriptivo correlación con el propósito de determinar la relación entre las variables de estudio, se obtuvieron opiniones de la muestra seleccionada de forma intencional la cual estuvo conformada por 33 docentes de la Institución Educativa, para la obtención de resultados se aplicaron dos cuestionarios elaborados a partir de los indicadores del cuadro de operatividad de variables constituido de 15 preguntas cada uno y con una escala de Likert; ambos instrumentos fueron validados a través de juicio de expertos.

Los resultados que se obtuvieron a partir de los instrumentos aplicados, se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que su valor es de 0,829 y se obtuvo un grado de correlación alta.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, docente.

ABSTRACT

The present investigation aimed to establish the relationship between motivation and work performance of the teachers of the Germán Tejada Vela Secondary Educational Institution of the city of Moyobamba - 2017. Regarding the methodology, a design of descriptive research correlated with the purpose of determining the relationship between the study variables, opinions were obtained from the sample intentionally selected which was made up of 33 teachers of the Educational Institution, to obtain results, two questionnaires were elaborated from the indicators of the operability table of variables constituted of 15 questions each and with a scale of Likert; both instruments were validated through expert judgment.

The results obtained from the applied instruments established that there is a significant relationship between the motivation and the work performance of the teachers of the Secondary Educational Institution Germán Tejada Vela of the city of Moyobamba, since its value is of 0.829 and a high degree of correlation was obtained

Keywords: Motivation, labor performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Educación como formación de las nuevas generaciones es una prioridad universal en toda sociedad y por ello, cada día se hace más necesario e importante revisar profundamente el proceso educativo y la influencia que tiene la motivación docente en el desempeño laboral. Desde el origen de la formación de las organizaciones educativas, hasta la actualidad del ser humano, la motivación representa un recurso valioso para esta, ya que su participación es necesaria para su funcionamiento.

El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del tiempo. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que “el factor clave de la organización son las personas, ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad”. (Jérico, 2008, p.82).

Es así que se ha evidenciado en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, no se encuentran motivados para realizar sus funciones debido a preferencias personales, falta de disposición de espacios para realizar su trabajo; esto a causa de los directivos porque no crean una buena atmósfera de confianza en el equipo de trabajo; definitivamente estas condiciones repercuten en el desempeño laboral de los docentes, trayendo como consecuencia falta de organización, comunicación elaboración de las sesiones de aprendizaje y materiales que se necesita en aula. Así mismo, esto de alguna manera afecta la calidad de educación que brinda el docente a sus estudiantes.

Por ello es menester crear espacios, donde el docente pueda ejercer sus labores con compromiso y responsabilidad, logrando así mejores estrategias

para desarrollar sus funciones. Es importante recalcar que un docente motivado realizará sus actividades de manera eficiente y eficaz por tanto el desempeño que ejerza en la institución será el adecuado y traerá consigo mejor calidad en la enseñanza aprendizaje.

1.2. Trabajos previos

Los aportes científicos consultados cuya relación con nuestra propuesta son de relevante significancia para esta investigación, son nueve (9): tres a nivel internacional, tres a nivel nacional y tres a nivel local:

A nivel internacional:

Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente.* (Tesis de Maestría, Universidad de Venezuela). (Acceso el 2 de octubre de 2017).

El objetivo general de la mencionada investigación fue analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida.

La muestra estuvo constituida por 30 docentes y 10 gerentes de la Universidad Rafael Beloso Chacín y 20 docentes y 8 gerentes de la Universidad Nacional de Panamá.

La conclusión relevante relacionada con nuestro tema de investigación está en función al primer objetivo donde se identificó los niveles de motivación del personal docente de las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida estos se relacionaron con los extrínsecos, intrínsecos y trascendentales, en los cuales se encontraron deficiencias con respecto a la atención de necesidades del personal de manera adecuada, en el ambiente de trabajo y falta de apoyo para la solución de problemas. Lo antes planteado trae como consecuencia que el docente actué en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso y productivo dentro de la organización.

Bermúdez, D. (2010). *Análisis de la motivación laboral en los docentes del Instituto de Investigación de la Facultad de Arquitectura de la Universidad del Zulia.* (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Beloso Chacín, Zulia, Venezuela). (Acceso el de octubre de 2017).

El objetivo general de la indicada tesis fue analizar la motivación laboral en los docentes del instituto de investigación de la Facultad de Arquitectura de la Universidad del Zulia.

La muestra fue de 160 individuos.

La conclusión principal a la que llegó es que se evidencio que los docentes presentan congruencia con su actuación y son carismáticos, estimulan al personal a su cargo, son personas honestas y manejan una buena comunicación con sus alumnos y compañeros de trabajo y, sobre todo, proyectan un liderazgo eficaz.

Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios.* (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela). (Acceso 4 de octubre de 2017).

El objetivo general del trabajo de investigación es que, mediante un estudio no experimental, se determine la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior, considerando los planteamientos de la teoría motivacional de Frederick Herzberg.

La población en estudio fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionándose una muestra de 87 docentes.

La conclusión principal a la que llegó es que se obtuvieron numerosas correlaciones positivas entre los componentes de las variables Cultura Organizacional y Motivación Laboral, lo cual determinó la relación entre las mismas.

A nivel nacional

Chirito, E y Raymundo, S. (2015). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho.* (Tesis de

pregrado). Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Lima, Perú.

El objetivo general de la mencionada investigación fue determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho. La población y muestra estuvo constituida por todo el personal que integra el banco, conformada por 33 empleados que laboran en las Tiendas de la ciudad de Huacho, de los cuales 8 empleados se desempeñan como gerentes, jefes de áreas o secciones, coordinadores de equipo y ejecutivo responsable de equipos; y 25 empleados no tienen autoridad lineal, desempeñándose como representantes financieros, plataforma de atención al cliente, gestor de convenios, gestor de cobranzas, asistentes comerciales, analistas de riesgos y ejecutivos de negocio.

La conclusión relevante relacionada con nuestro tema de investigación es que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes.

Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.

El objetivo de la investigación fue determinar de qué forma las estrategias de motivación impactan en la efectividad de las comisarías de la Policía Nacional del Perú. Lima. La muestra estuvo constituida por la población de estudio que comprendió a 60 efectivos en total, que prestan servicio en la Comisaría de Cotabambas - Lima y la población será evaluada tipo Censo. La conclusión relevante relacionada con nuestro tema de investigación es que existe relación entre motivación (poder y logro) y el compromiso normativo, no así la motivación de afiliación. El efectivo respetuoso de las normas es leal a la institución, vinculada a valores de confianza, seguridad y estabilidad.

Mañuico, V. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso con el propósito de analizar el grado de motivación de los empleados de la empresa Sol Perú S.A.C.* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima.

El objetivo general de la mencionada investigación fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral para mejorar el rendimiento en jóvenes de 18-25 años. La muestra estuvo constituida por 48 colaboradores. La conclusión relevante relacionada con nuestro tema de investigación es que la motivación por reconocimiento si influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Sol Perú S.A.C en la actualidad.

A nivel local

Galoc, A y Huancas, E. (2016). *La influencia del liderazgo y la motivación en el clima organizacional de la Institución Educativa María Lizarda Vásquez López de la ciudad de Moyobamba.* (Tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas, Moyobamba.

El objetivo general de la mencionada investigación fue determinar la influencia que tiene el Liderazgo y la Motivación en el Clima Organizacional de la Institución Educativa María Lizarda Vásquez López de la ciudad de Moyobamba. La muestra estuvo constituida por 10 trabajadores (29%) de los 35 que laboran en dicha institución.

La conclusión relevante relacionada con nuestro tema de investigación es que el trabajo de investigación ha permitido determinar que las variables liderazgo y motivación tienen una relación de influencia significativamente positiva en el clima organizacional de la Institución Educativa María Lizarda Vásquez López de la ciudad de Moyobamba, en el año 2015; y por tanto este es Óptimo.

Irigoyen, E; Llamo, S y Pérez, E. (2013). *La autoestima y su relación con el clima institucional en los docentes de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela de Soritor.* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto.

El objetivo general de la mencionada investigación fue determinar la relación que existe entre autoestima y clima institucional en los profesores de la IE N° 00500 Germán Rojas Vela de Soritor- Moyobamba. La población y muestra estuvo constituida por el 100% de los 22 profesores de Educación Primaria de la Institución, de los cuales son 12 varones y 10 mujeres.

La conclusión relevante relacionada con nuestro tema de investigación a la que llegan Irigoyen (et. al.), es que existe correlación positiva muy alta entre la autoestima y el Clima Institucional en los profesores de la I. E. N° 00500 Germán Rojas Vela, de Soritor.

García, S; Gibson, D; Sánchez, K y Villalobos, C. (2013). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de Inversiones Shimba S.A.C* (Tesina), Universidad César Vallejo, Tarapoto.

Los objetivos de la mencionada investigación fueron determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral los Trabajadores Administrativos de Inversiones Shimba S.A.C, explicando detalladamente lo siguiente: la identificación de los factores extrínsecos e intrínsecos, la identificación de las habilidades y capacidades, el comportamiento y por último las metas y resultados organizacionales.

El presente estudio corresponde a una población de 14 trabajadores así como la muestra, la conclusión relevante relacionada con nuestro tema de investigación a la que llegan García (et. al.), es que los factores extrínsecos influyen en la motivación laboral de los trabajadores y que la motivación es determinante en el desempeño laboral para la empresa.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

El deseo de conocer, predecir o influir la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y desempeño laboral en el trabajo. Estudios que se han realizado

bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores.

Para la escuela clásica de administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La escuela de relaciones humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana. (Martínez, 2004).

Según lo anteriormente expuesto, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

Rogers, (1996). La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos” (p.191) De igual modo, Sherman, (2007), define la motivación laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (p.81).

Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización.

Dentro de este contexto, se extrajeron tres elementos claves:

- ✓ **Esfuerzo:** Una persona motivada se dedica con empeño a su objetivo. El esfuerzo que se dirige hacia las metas de la organización y que es consistente con éstas, es el que deben buscar los gerentes.
- ✓ **Necesidad:** Se refiere a algún estado interno que hace que determinados productos parezcan atractivos. Una necesidad que no se satisface crea una tensión, que estimula un impulso en el individuo, los cuales originan un comportamiento de búsqueda para encontrar metas individuales que de lograrse, satisfaría la necesidad y provocaría que la tensión disminuya.
- ✓ **Metas organizacionales:** Es decir los objetivos que la organización busca conseguir

A continuación, se presentan algunas teorías de motivación que intentan explicar la conducta humana, tratando de identificar qué factores los motiva, entre ellas figuran:

- ✓ El modelo de la jerarquía de Maslow.
- ✓ La teoría ERG de Alderfer.
- ✓ La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.
- ✓ La teoría de la Motivación – Higiene de Herzberg

Abraham Maslow, desarrolló una interesante teoría de la personalidad, en la que desarrolla, entre otros aspectos, la teoría de la motivación, cuyo más representativo ícono es la pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

- ✓ El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas.

- ✓ El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.
- ✓ El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales.
- ✓ El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad.

Lazzati, (1997), cuestionó el número de niveles de necesidad de Maslow y su superposición, desarrollando una teoría de las necesidades en tres niveles, el modelo ERG que se explica a continuación:

- ✓ **Necesidades de existencia (E)**, que incluyen junto a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow las condiciones de trabajo y las retribuciones.
- ✓ **Necesidades de relación (R)**, agrupan las necesidades sociales y de consideración de Maslow. Según Lazzati, estas necesidades se satisfacen más con una interacción abierta, correcta y honesta que por mantener relaciones agradables eludiendo la crítica.
- ✓ **Necesidades de desarrollo (D)**, que se refieren al deseo de autoestima y autorrealización, a través de una fuerte implicación en la dinámica laboral y por la completa utilización de las habilidades, capacidades y creatividad.

Brunet (1961) considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de logro, afiliación y poder. Las características que definen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables. El

logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro siempre quieren mejorar todo en su medio ambiente, tratan de encontrar maneras más eficaces para hacer una tarea, de dominar su actividad desarrollando habilidades e innovaciones para la solución de problemas.

Para explicar las **dimensiones de la motivación**, se utilizaró como propuesta a Herzberg y la teoría de la Motivación – Higiene, pues en esta se indica que existe una relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral y entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral. A continuación se detalla:

- **Factores intrínsecos o motivadores:** Está constituido por la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros. Llevando esto al ámbito laboral, serían trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien realizada, cumplimiento de metas, y objetivos.
- **Factores extrínsecos o higiénicos:** Están relacionados con el salario, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza. Llevando esto al ámbito laboral, serían factores económicos (sueldos, salarios, prestaciones sociales), condiciones laborales (entorno físico seguro), seguridad (privilegios de antigüedad), factores sociales (clima organizacional, relaciones personales). (Brow, 2007, p. 84).

En conclusión, los motivadores son factores intrínsecos, vinculados directamente con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al mundo interno de la persona.

Los factores de higiene son extrínsecos, es decir, externos al trabajo. Actúan como recompensas a causa del alto desempeño, si la organización lo reconoce. Cuando son adecuados en el trabajo, calman a los empleados haciendo así que no estén insatisfechos y se desenvuelvan en un adecuado ambiente de trabajo.

Satisfacción en el Trabajo: Es una actitud hacia el trabajo; la satisfacción es un objetivo propio de la organización, no solo está relacionada de manera negativa con el ausentismo y la rotación, sino que también las organizaciones deben brindar a sus empleados labores desafiantes e intrínsecamente recompensables. En una investigación realizada por un conjunto de consultores externos en el área de satisfacción laboral, se obtuvo como resultado, diversos fallos que llevan a la desmotivación en el trabajo, algunos de ellos son citados a continuación:

- ✓ Jefes que no son accesibles con facilidad. Jefes que no escuchan o atienden suficientemente a sus empleados.
- ✓ Las iniciativas y sugerencias personales, muchas veces, no son acogidas o atendidas.
- ✓ No se valoran positivamente los esfuerzos que el empleado hace, más allá de lo que podría considerarse normal (esfuerzos de tiempos extras o de sobrecarga de trabajo).
- ✓ Poca comunicación vertical y horizontal en la empresa.
- ✓ Exceso de presión, por actitudes personales de jefes o mandos intermedios.
- ✓ Desconfianza hacia la actitud y el trabajo de los empleados.
- ✓ Falta de información sobre la empresa, sus objetivos o su marcha por parte de la dirección a los empleados.
- ✓ Actuaciones por urgencias o impulsos, con poca planificación.
- ✓ Falta de definición de las tareas a realizar por los empleados.

- ✓ Escasa formación inicial, sobre los puestos de trabajo y tareas a los nuevos empleados.

Satisfacción por facetas o por conocimiento: Grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

El nivel de satisfacción laboral es inconstante de un grupo a otro y se relacionan con diversas variables. El análisis de esas relaciones permite conocer en que grupos son más probables los comportamientos asociados con la insatisfacción. La clave gira alrededor de la edad, el nivel ocupacional, y el tamaño del a empresa.

A medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, tiempo después, su satisfacción disminuye, porque son menos frecuentes las promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación. Las personas con nivel ocupacional más alto tienden a estar más satisfechas con su trabajo, ya que es usual que estén mejor pagadas, tengan mejores condiciones de trabajo y sus puestos les permiten aprovechar plenamente sus capacidades.

Robbins, señala que el nivel de satisfacción en el trabajo es mejor en empresas pequeñas, las organizaciones más grandes tienden a abrumar al personal, alterar los procesos de apoyo y limitar la magnitud de la cercanía personal, amistad y trabajo de equipo en grupos pequeños.

Remuneración Laboral: En las distintas actividades que se llevan a cabo en una organización, se obtiene siempre una remuneración económica. El empleado utiliza su talento y habilidades propias, ya sean físicas o

mentales para llevarla a cabo y esto genera un retorno económico que se denomina salario.

El Art. 43° del Dec. Leg. N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Pública Administrativa” define remuneración así:

“La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computados por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.

Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública”

Por su parte, el Art. 124° del Decreto supremo N° 004-2013-ED que Reglamenta la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, indica que “Los conceptos remunerativos y no remunerativos son:

- a) Remuneración Íntegra Mensual - RIM: Es aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los profesores de la carrera pública magisterial, según la escala magisterial alcanzada y la jornada de trabajo. Se fija mediante Decreto Supremo y constituye una escala única nacional de cumplimiento obligatorio por todas las instancias de gestión educativa descentralizadas del Sector Educación.
- b) Asignaciones Temporales: Son reconocimientos económicos que se otorgan al profesor por el ejercicio de la función bajo ciertas condiciones particulares y/o asumir cargos o funciones de mayor responsabilidad.

Son percibidas siempre y cuando desarrolle su labor de manera efectiva bajo estas condiciones. Los criterios técnicos y montos de las asignaciones temporales son establecidas mediante Decreto Supremo.

- c) Incentivos: Son reconocimientos económicos u otros que valoran la excelencia profesional, el desempeño destacado, y los grados académicos obtenidos por el profesor.

El MINEDU establece las características y condiciones para el otorgamiento de estos incentivos. El monto es fijado mediante Decreto Supremo.

- d) Beneficios: Son pagos determinados a que tienen derecho los profesores de carrera y se otorgan en los siguientes casos:

d.1. Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad.

d.2. Bonificación por Escolaridad.

d.3. Asignación por Tiempo de Servicios.

d.4. Subsidio por Luto y Sepelio.

d.5. Compensación por Tiempo de Servicios.

d.6. Compensación Extraordinaria Transitoria, de conformidad a lo establecido en el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley”.

Así mismo, el mismo cuerpo legal, en su Art. 125° indica que el “Ingreso Mensual – IM está constituido por la RIM más las Asignaciones Temporales, Incentivos y Beneficios, según corresponda a cada profesor”.

Desempeño Laboral

Para la administración, el adecuado manejo de los recursos de una empresa y su funcionamiento es indispensable y fundamental el talento humano, por lo que es imprescindible que el mismo posea la capacitación necesaria para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva. (Valle, 2000, p. 84).

Ahora bien, el trabajador para lograr los objetivos y las metas que se propone alcanzar no actúa aisladamente, debe relacionarse con el resto de los individuos que integran su entorno organizacional, de tal manera de lograr su adaptación al medio en el que se desenvuelven. En este orden de ideas, las empresas pueden influir en la vida diaria del personal para su desempeño, así como la calidad y sistema de vida de un individuo, en sus valores y costumbres que le permiten satisfacer sus necesidades sociales, psicológicas, laborales y económicas.

Wayne Mondoy, 2005; hace mención acerca la teoría de bifactorial de Herzberg, el mencionado autor de esta teoría indica que las características como el nivel de responsabilidad, condiciones de trabajo, políticas y administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales, la seguridad y el salario se conceptualiza como factores de higiene. Así mismo, los factores de higiene no generaran sentimientos de entusiasmo acerca del puesto y la organización, pero ayudaran a crear un escenario laboral que hace posible motivar a los empleados.

(Robbin, 1998) indica que existe teoría acerca el desempeño laboral y menciona que los tres conjuntos de criterios más importantes en una evaluación de desempeño son los resultados de las tareas, los comportamientos y los rasgos individuales. En los resultados de las tareas individuales, el vendedor podría ser evaluado por el volumen total de ventas y el aumento en ingreso por las ventas. Los comportamientos influirán la presteza al entregar informes mensuales o el estilo de liderazgo que muestra. Y por último, decimos que los rasgos es el más alejado del desempeño real en el puesto ya que nos referimos a la “buena actitud”, mostrar “confianza”, ser “cooperador” o poseer “amplia experiencia”, pueden o no estar relacionados con resultados positivos, pero sería ingenuo ignorar la realidad de que se emplean a menudo en las empresas para evaluar el nivel de desempeño de los trabajadores.

Chiavenato, I. (2007), Sostiene que “la evaluación del desempeño es un proceso dinámico mediante el cual se identifica el rendimiento que un colaborador logra en su puesto de trabajo, es una apreciación sistemática de un trabajador en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, se apoya en el análisis de puestos y adicionalmente es utilizado para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y sobretodo su contribución a la organización”.

El mismo refiere que existe dimensiones por la que se puede medir el desempeño laboral de los colaboradores dentro de la organización, dentro de los cuales se puede mencionar a:

- **Habilidades y capacidades:** Referidas a las estrategias que el colaborador utiliza para ejecutar sus funciones dentro de la organización, logrando así el cumplimiento de metas.
- **Comportamiento:** Es la actitud que tiene el colaborador hacia el entorno que lo rodea ejerciendo una participación activa y comunicación entre sus compañeros de trabajo.
- **Metas y resultados:** Logro que se obtiene de un arduo trabajo en equipo considerando que el capital humano es el pilar fundamental dentro de una institución.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017?

Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017?

PE2: ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017?

PE3: ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017?

1.5. Justificación del estudio

Por conveniencia

La presente investigación servirá para generar los cambios necesarios en los trabajadores a efectos que contribuyan a mejorar el proceso del desempeño laboral dentro de la Institución Educativa.

La retención de los mejores empleados es una de las prioridades fundamentales para las organizaciones de hoy, según lo indica Abad, R. (2000):

“si perdemos a la gente crítica e importante, seguramente esta tónica se extenderá al resto del talento” (p. 42). Es decir, es de gran importancia conseguir un equipo humano con la mayor profesionalidad, altamente motivado y comprometido con los objetivos de la organización, obteniendo como resultado mayor competitividad organizacional.

Relevancia social

La relevancia se manifiesta al lograr un cambio positivo y significativo en la actitud de los docentes, a partir de identificar los aspectos internos y externos que lo motivan a realizar un trabajo óptimo o deficiente, influyendo así en su

propio desempeño laboral dentro de la organización educativa y la comunidad en general.

Implicancias prácticas

Es intención del presente proyecto de investigación, poner de manifiesto los conocimientos adquiridos durante nuestro desempeño laboral y sentar las bases para otros estudios que surjan de la problemática aquí especificada.

Valor teórico

Esta investigación servirá para resolver los problemas detectados en la Institución objeto de estudio, en cuanto a la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral. Teniendo como fundamento la aplicación de las fuentes descritas por la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría ERG de Alderfer, la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland y la teoría de la Motivación – Higiene de Herzberg; y el método de la Evaluación 360° propuesto por Johari.

Utilidad metodológica

A partir de la investigación podrían surgir propuestas de solución que pueden ser utilizadas en el futuro, estableciéndose la importancia que tiene la motivación en el éxito de la institución y su influencia en los trabajadores para conseguir los objetivos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017.

Hipótesis específicas

H1: Los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba se encuentran motivados y su desempeño laboral es bueno.

H2: Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.

H3: Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017.

Objetivos Específicos:

OE1: Estimar el nivel de motivación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017.

OE2: Establecer la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.

OE3: Establecer la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.

II. MÉTODO

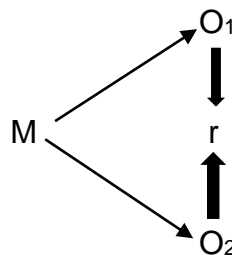
2.1. Diseño de investigación

El estudio tendrá un diseño Descriptivo – Correlacional

Descriptivo, toda vez que el propósito de la investigación es describir situaciones y eventos a partir de una serie de cuestiones identificadas, midiéndose cada una de ellas de forma independientemente, buscando especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Correlacional, debido a que la utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales consiste en conocer cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.

El diseño correlacional utilizado se presenta en el esquema siguiente:



Donde:

M : Representa la muestra de estudio

O₁ : Motivación

O₂ : Desempeño laboral

r : Relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.” <i>Koenes, (1996). (p. 191).</i>	Disposición y entusiasmo en el desempeño del trabajo como consecuencia del ambiente laboral y características personales del trabajador	Factores Extrínsecos	1. Seguridad y salud 2. Higiene 3. Comunicación 4. Incentivos 5. Actividades integradoras 6. Familia 7. Cultura institucional 8. Remuneración 9. Estabilidad 10. Políticas 11. Infraestructura	Ordinal
			Factores Intrínsecos	12. Autorrealización 13. Autoestima 14. Sentimiento de logro 15. Reconocimiento	
Desempeño laboral	El Desempeño laboral es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar en cuanto al cumplimiento de sus actividades a las cuales se está obligado a ejecutar. <i>Chiavenato, I. (2002),</i>	La variable de estudio se medirá a través de las dimensiones de habilidades capacidades, comportamiento, metas y resultado; puesto que brindará datos exactos sobre el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa.	Habilidades - Capacidades	1. Conocimiento del trabajo 2. Puntualidad 3. Eficiencia y eficacia 4. Uso de TICs 5. Estrategias	Ordinal
			Comportamiento	6. Trabajo en Equipo 7. Cooperación 8. Liderazgo 9. Comunicación 10. Relaciones	
			Metas y Resultados	11. Calidad de trabajo 12. Cantidad de trabajo 13. Cumplimiento de labores 14. Gestión Administrativa 15. Gestión de Tiempo	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

Morales (2011) afirma: “la población es el universo de estudio de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados, constituido por características y extractos que les permite distinguir los sujetos uno de otros” (p.162).

La población de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba es de 33 profesores.

Muestra

Muñoz (2011) define la muestra como “una parte (sub-conjunto) de la población obtenida con el propósito de investigar la propiedad que posee la población” (p.16).

El presente trabajo de investigación se utilizó la misma cantidad de la población es decir 33 docentes del nivel secundario.

La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, puesto que se consideró a toda la población y el investigador tuvo acceso a la información.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica:

Encuesta: según Sánchez, la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Técnica	Instrumento	Fuente
Evaluación de Dimensiones	Cuestionario	Docentes de la IE

Instrumentos:

Arias (2006) indica que “El Cuestionario se utiliza de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales”

Para la variable motivación

El instrumento utilizado para el recojo de información ha sido elaborado por la autora, a partir de otros referentes teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la variable de estudio y se validaron por juicio de expertos, y para la confiabilidad se utilizó el alfa de crombach dando como resultado 0.71.

Con respecto a la escala valorativa para medir la motivación, el objetivo del presente instrumento fue recoger la opinión de los encuestados respecto a la motivación en su centro de labores. Estuvo estructurado de 15 ítems distribuidos según las dimensiones e indicadores, cada uno de los cuales permite estimar cuatro alternativas de respuesta; desde: nunca (1), a veces (2) casi siempre (3) y siempre (4); obteniéndose, un puntaje mínimo de 15 y un máximo de 60 puntos. A continuación, se detalla en el siguiente cuadro:

Variable	Dimensiones	Ítems
Motivación	Factores extrínsecos	Del 01 al 11
	Factores intrínsecos	Del 12 al 15

Para la variable desempeño laboral

El instrumento utilizado para el recojo de información ha sido elaborado por la autora a partir de otros referentes, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la variable de estudio y se validaron por juicio de expertos, y para la confiabilidad se utilizó el alfa de crombach dando como resultado 0.68.

Con respecto a la escala valorativa para medir el desempeño laboral, el objetivo del presente instrumento fue recoger la opinión de los encuestados respecto al desempeño laboral en su centro de labores. Estuvo estructurado de 15 ítems distribuidos según las dimensiones e indicadores, cada uno de los cuales permite estimar cuatro alternativas de respuesta; desde: nunca

(1), a veces (2) casi siempre (3) y siempre (4); obteniéndose, un puntaje mínimo de 15 y un máximo de 60 puntos. A continuación, se detalla en el siguiente cuadro:

Variable	Dimensiones	Ítems
Desempeño laboral	Habilidades	Del 01 al 05
	Comportamiento	Del 06 al 10
	Metas y resultados	Del 11 al 15

Validación

Según García, la validez es el Grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.

Para el presente estudio se validó a través de juicio de expertos con grado de maestría quienes brindaron sugerencias y opiniones sobre los ítems planteados en los instrumentos.

Confiabilidad

Según Hernández (2006), la Confiabilidad es el Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

Se utilizó el coeficiente del alfa de Crombach, para medir el índice de confiabilidad del instrumento, se obtuvo 0.71 para la variable motivación y 0.68 para el desempeño laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos

La información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos, se procesó a través una hoja de cálculo de Excel los resultados están representados en tablas y gráficos de barras para mejor interpretación de los resultados, a fin de observar de manera rápida las características de la investigación. Así mismo se utilizó el programa estadístico SPSS v. 22 para la presentación y análisis de los datos referidos a cada una de las variables se utilizaron estadísticos como:

- Tabla de frecuencias

- Gráficos de barras
- Porcentaje

Para establecer el grado de correlación y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula siguiente:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Además, se analizó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, en base a los siguientes niveles criterios:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

2.6. Aspectos éticos

- Se estableció un código de conducta para evaluadores como obligaciones éticas para los participantes en la evaluación en relación con la recolección y el almacenamiento de datos.
- Durante la fase de recolección de datos, se aseguró a los encuestados que todos los datos se tratarían de forma confidencial y que se utilizarían exclusivamente para fines de evaluación.
- La participación se basó en el consentimiento informado
- Durante las entrevistas, las interacciones entre los propios participantes y entre los participantes y los evaluadores se basaron en el respeto mutuo y la confianza.

III. RESULTADOS

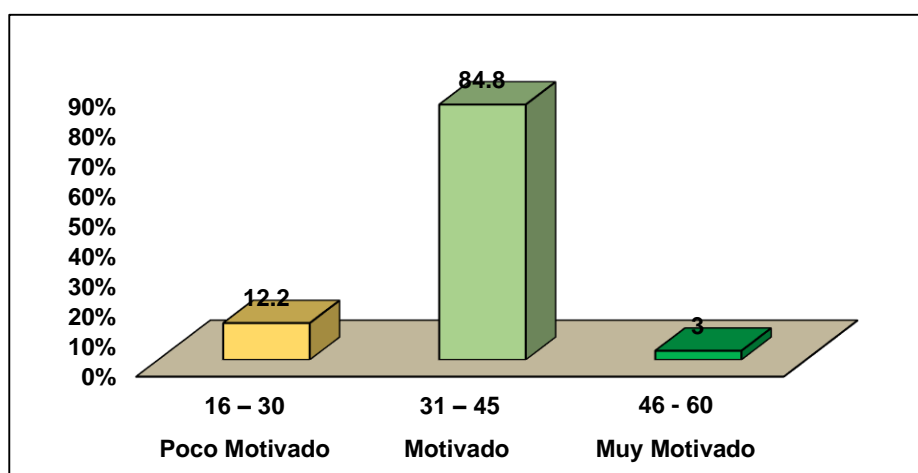
3.1. A nivel descriptivo

Tabla N° 1: Nivel de motivación de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Nada Motivado	1 – 15	0
Poco Motivado	16 – 30	12.2
Motivado	31 – 45	84.8
Muy Motivado	46 - 60	3
Total	33	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1: Nivel de motivación de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla N°1

Interpretación

En la tabla 01 y gráfico 01, se observan los puntajes obtenidos en la variable motivación de los docentes de la I.E. Germán Tejada Vela, notándose, que el 12.2% de los docentes (4) se encuentran poco motivados, cuyos puntajes oscilan entre 16 y 30 puntos; así mismo el 84.8% de docentes (28) están motivados, con puntuaciones que fluctúan entre 31 y 45 puntos y finalmente el 3% de los docentes (01) se encuentran muy motivados con puntuaciones

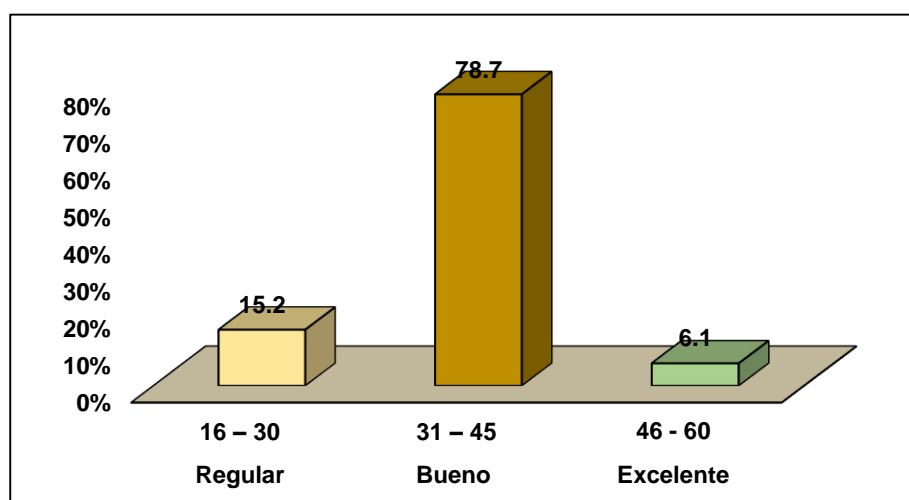
que se ubican por encima de los 41 puntos. Es decir, la mayoría de los docentes observados se evidencian que están motivados para realizar sus labores en el aula lo que permite brindar una enseñanza de calidad.

Tabla N° 2: Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017

Fuente: Elaboración propia

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Malo	1 – 15	0
Regular	16 – 30	15.2
Bueno	31 – 45	78.7
Excelente	46 - 60	6.1
Total	33	100%

Gráfico N° 2: Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla N°2

Interpretación

En la tabla 02 y gráfico 02, se observan los puntajes obtenidos en la variable desempeño laboral de los docentes de la I.E. Germán Tejada Vela, notándose, que el 15.2% de los docentes (5) tienen un desempeño laboral regular, cuyos puntajes oscilan entre 16 y 30 puntos; mientras que el 78.7% de docentes (26) tienen un buen desempeño en sus labores, con

puntuaciones que fluctúan entre 31 y 45 puntos y finalmente el 6.1% de los docentes (02) reflejan un excelente desempeño laboral.

Análisis inferencial

Tabla 3: Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables motivación y desempeño laboral.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,154	9	,019	,812	9	,000
Desempeño Laboral	,089	9	,212*	,923	9	,118

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

En la tabla N° 3 se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para muestras menores o iguales a 50 sujetos ($N < 50$), así mismo se observa que las puntuaciones asignadas para la variable motivación y desempeño laboral **no proceden** de una distribución normal ($p = 0,000 > 0,05$); puesto que, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 y 0,118 para cada uno de los datos de las variables de estudio.

Tabla 4: Correlaciones y prueba de hipótesis de investigación inherente a la motivación y desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba – 2017

Variables y dimensiones			Factores Extrínsecos	Factores Intrínsecos	Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Extrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,847**	,899**	,812*
		Sig. (unilateral)	.	,000	,000	,021
	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	,826**	1,000	,954**	,987**
		Sig. (unilateral)	,000	.	,000	,007
	Motivación	Coefficiente de correlación	,848**	,929**	1,000	,829*
		Sig. (unilateral)	,000	,000	.	,010
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,267*	,367**	,345*	1,000
		Sig. (unilateral)	,029	,008	,010	.
		N	33	33	33	33

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola)

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola)

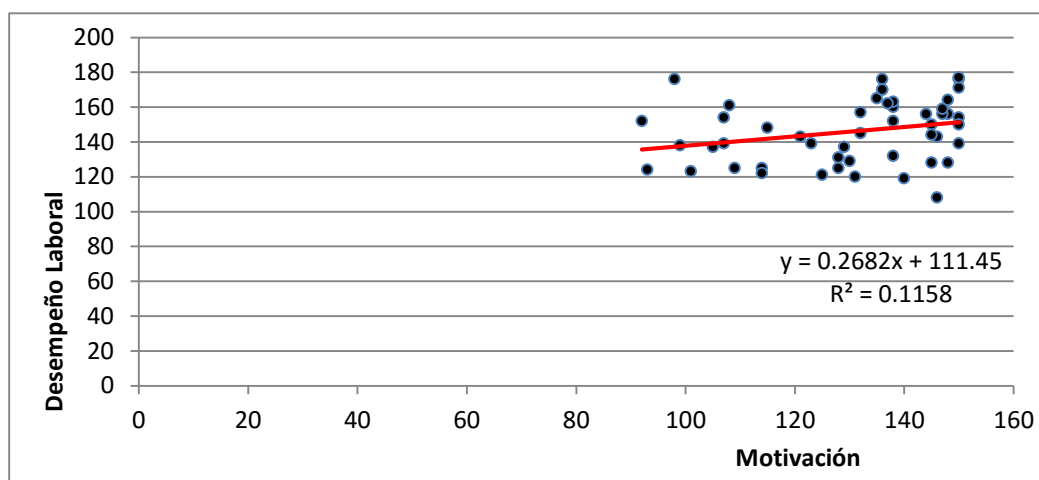
Fuente. Elaboración propia, procesados en SPSS v22 respecto a los puntajes totales obtenidos por los docentes de cada variable de estudio.

Interpretación

En la tabla N°04 se observa la correlación de Spearman y el nivel de significancia; con lo que respecta al objetivo general y objetivos específicos; notándose que el grado de correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa, es de 0,829; es decir, se obtuvo un grado de *correlación alta y con dirección positiva*. Esto significa que los factores extrínsecos y factores intrínsecos inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes.

Además, dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 con un examen estadístico unilateral y según la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.010 \leq 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba

Gráfico 1: Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba.

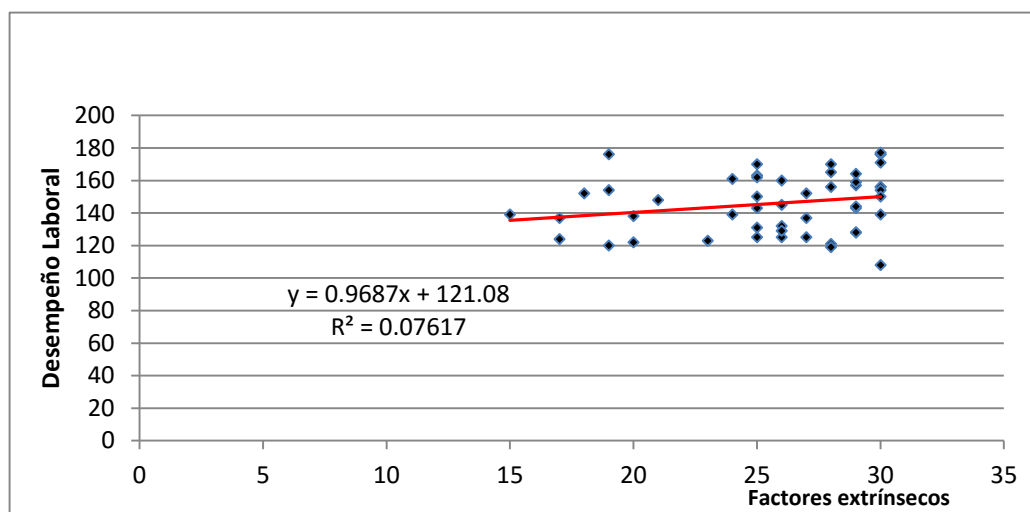


Fuente. Elaboración propia a partir de los datos presentados en las tablas 04.

Interpretación

En el gráfico 03, se muestra el coeficiente de determinación, el cual indica que el desempeño laboral es explicado por el 11.58% de la motivación y la diferencia (88.42%) se debe a otros factores o causas ajenas a la motivación; por ello se asume que hay una correlación lineal directa entre ambas variables de estudio.

Gráfico 2: Relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba.



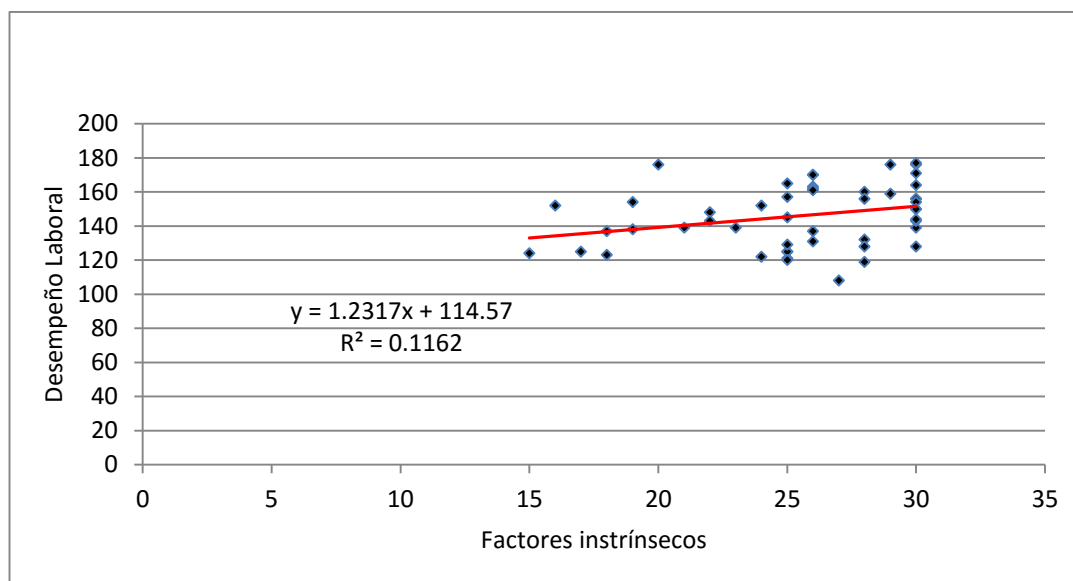
Fuente. Elaboración propia a partir de los datos presentados en las tablas 04

Interpretación

Con respecto al segundo objetivo específico, cuyo grado de correlación entre las puntuaciones sobre los factores extrínsecos y el desempeño laboral es de **0,812**, es decir, se obtuvo un grado de **correlación alta y con dirección positiva**. Esto significa que los factores extrínsecos inciden levemente en el desempeño laboral de los docentes. No obstante, dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 con un examen estadístico unilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.021 \leq 0.05$) se rechaza la hipótesis y se concluye que los factores extrínsecos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los docentes.

De la misma forma, en el gráfico 04, se muestra el coeficiente de determinación, el cual indica que el desempeño laboral es explicado por el 7.6% de los factores extrínsecos y la diferencia (92.4%) se debe a otros factores o causas ajenas. Por tanto, se asume que hay una correlación lineal baja entre dichas variables de estudio.

Gráfico 3: Relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba.



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos presentados en la tabla 04.

Interpretación

Con respecto al tercer objetivo específico, el grado de correlación entre las puntuaciones sobre los factores intrínsecos y el desempeño laboral es de **0,987**, es decir, se obtuvo un grado de **correlación alta y con dirección positiva**. Esto significa que los factores intrínsecos inciden levemente en el desempeño laboral de los docentes, sin embargo, la correlación es significativa en el nivel 0,07 con un examen estadístico unilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.007 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores intrínsecos se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

Así mismo en el gráfico 05, se muestra el coeficiente de determinación, el cual indica que el desempeño laboral es explicado por el 11.6% de los factores intrínsecos y la diferencia (88.37%) se debe a otros factores o causas ajenas. Por tanto, se asume que hay una correlación lineal baja entre dichas variables de estudio.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día las instituciones educativas han crecido por la demanda de estudiantes, sin embargo, es bueno considerar el estudio de la motivación y desempeño laboral de los docentes; puesto que repercute en el desarrollo de la enseñanza en el aula, y de alguna manera en el rendimiento escolar en el estudiante.

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa German Tejada Vela en Moyobamba, 2017. Así mismo, estimar el nivel de motivación y desempeño laboral en los docentes, y con ello correlacionar las dimensiones de factores intrínsecos y extrínsecos de la variable motivación con el desempeño laboral, con ello evidenciar como repercute en el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución.

Por ello, se presentan los resultados descriptivos observándose en la tabla 01 y gráfico 01, el 84.8% de docentes (28) están motivados, es decir, la mayoría de los docentes observados se evidencian que están motivados para realizar sus labores en el aula lo que permite brindar una enseñanza de calidad. Para la variable desempeño laboral se obtuvo en la tabla 02 y gráfico 02, que el 78.7% de docentes (26) tienen un buen desempeño en sus labores. Esto debido a las habilidades, comportamiento y cumplimiento de meta. Teniendo en cuenta los análisis de correlación se obtuvo en la tabla N°04 que existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa, es de 0,829; es decir, se obtuvo un grado de *correlación alta y con dirección positiva*, esto significa que los factores extrínsecos y factores intrínsecos inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes. Así mismo, con respecto al segundo objetivo específico, cuyo grado de correlación entre las puntuaciones sobre los factores extrínsecos y el desempeño laboral es de 0,812, es decir, se obtuvo un grado de *correlación alta y con dirección positiva*. Esto significa que los factores extrínsecos inciden en el desempeño laboral de los docentes. No obstante, dicha correlación es significativa en el nivel 0,05 con un examen

estadístico unilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.021 \leq 0.05$) se rechaza la hipótesis y se concluye que los factores extrínsecos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los docentes.

Con respecto al tercer objetivo específico; el grado de correlación entre las puntuaciones sobre los factores intrínsecos y el desempeño laboral es de 0,987, es decir, se obtuvo un grado de *correlación alta y con dirección positiva*. Esto significa que los factores intrínsecos inciden en el desempeño laboral de los docentes, sin embargo, la correlación es significativa en el nivel 0,07 con un examen estadístico unilateral y de acuerdo a la regla de decisión, frente a un p-valor ($0.007 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los factores intrínsecos se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

Por ello, se evidencia que los docentes están motivados para realizar o ejercer sus funciones dentro de la institución permitiendo así cumplir con las metas y objetivos que tiene la organización y de alguna manera repercute en la calidad de trabajo que brindan a los estudiantes con el único propósito de brindar mejores condiciones con lo que respecta a educación.

El resultado presentado es similar al trabajo de investigación presentado por Roo (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. (Tesis de Maestría), Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies Mérida, Venezuela. Que tuvo como conclusión que los niveles de motivación del personal docente se relacionaron con los extrínsecos, intrínsecos y trascendentales; *es por ello que lo antes planteado trae como consecuencia que el docente actué en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso y productivo dentro de la organización*.

Por su parte Para Mañuico (2010). En su trabajo *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso con el propósito de analizar el grado de motivación de los empleados de la empresa Sol Perú S.A.C.*

(Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Concluye que la motivación por reconocimiento si influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Sol Perú S.A.C en la actualidad.

Es importante recalcar que un docente motivado en su centro de labores ejercerá mejor sus funciones, repercutiendo de forma positiva en su entorno cumpliendo las metas propuestas por la institución y brindará una enseña de calidad.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 El 12.2% de docentes están poco motivados, el 84.8% están motivados y el 3% muy motivados; con respecto a la variable desempeño laboral se evidenció que el 15.2% es regular, el 78.7% es bueno y el 6.1% es excelente por lo tanto se acepta la hipótesis puesto que los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba se encuentran motivados y su desempeño laboral es bueno.
- 5.2 Existe relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que se evidencia un valor de 0,812, es decir, se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva.
- 5.3 Existe relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que se evidencia un valor de 0,987, es decir, se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva.
- 5.4 Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, puesto que su valor es de 0,829 y se obtuvo un grado de correlación alta y con dirección positiva.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 A los directivos y demás autoridades de la Institución Educativa German Tejada Vela, deben velar por la mejora de sus docentes; se recomienda realizar programas para mejorar la motivación en el grupo, puesto que son aspectos que repercuten positivamente en el desempeño laboral de los docentes.
- 6.2 A los directivos y demás autoridades de la Institución Educativa German Tejada Vela; se recomienda realizar talleres de actualización con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los docentes, considerando que repercuten en la enseñanza que brindan a los estudiantes de esta manera propiciar el desarrollo de actividades que le permitan sentirse identificado.
- 6.3 A los directivos y demás autoridades de la Institución Educativa German Tejada Vela; se recomienda trabajar en los factores intrínsecos de la motivación como el reconocimiento, responsabilidad, etc., puesto que sería un estímulo hacia los docentes para el logro personal e institucional.
- 6.4 A los directivos y demás autoridades de la Institución Educativa German Tejada Vela; se recomienda mejorar las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, considerando que estos factores extrínsecos están vinculados con la satisfacción en el trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Abad, C. (2012). *Liderazgo, motivación y productividad*. Barcelona: McGraw Hill Interamericana.
- Alderfer, M. (1999). *Teoría de la motivación en organizaciones, estructura, procesos y resultados*. 2da Edición. Hall. México: Printice
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela.
- Arias, F. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. 6ta ed. Venezuela: editorial episteme, C.A, p. 62.
- Bermúdez, D. (2010). *Análisis de la motivación laboral en los docentes del Instituto de Investigación de la Facultad de Arquitectura de la Universidad del Zulia*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Beloso Chacín, Zulia, Venezuela.
- Brow, W y Moberg D. (2007). *Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque Integral*, México: Editorial Limusa. 84p.
- Brunet, J. (2007). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*". México: Editorial Trillas. 84p.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: 2007. Editorial McGraw Hill. 500 Págs.
- Chirito, E, y Raymundo S. (2015). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Lima, Perú.
- Galoc, A, y Huancas, E. (2016). *La influencia del liderazgo y la motivación en el clima organizacional de la Institución Educativa María Lizarda Vásquez López de la ciudad de Moyobamba*. (Tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas, Moyobamba.
- García, S, Gibson, D, Sánchez, K, y Villalobos C. (2013). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de Inversiones Shimba S.A.C* (Tesina), Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- García. C. (2008). *Investigación científica para elaborar proyectos de Investigación*. Editorial Mc Graw-Hill, México.

- Herzberg, Hackman y Oldham. (2009). *Modelo de las Características importantes sobre la motivación en el trabajo*. España Madrid. Editorial Santos.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*". México: Editorial McGraw-Hill. 850 Págs.
- Irigoyen, E, Llamo, S, y Pérez, E. (2013). *La autoestima y su relación con el clima institucional en los docentes de la I.E. N° 00500 Germán Rojas Vela de Soritor*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Prentice Hall. México p.82.
- Johari, A (2010). *Administración de Personal y Recursos Humanos*" 5ta Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México.
- Koenes, L. (2008). *Teoría del ajuste del trabajo: Organización y Administración: Enfoque situacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Lazzati, S. (1997). *El aporte Humano en la empresa*. Editorial Macchi. 250 Págs.
- Ministerio nacional de educación: *Ley de bases de la carrera pública magisterial*. N° 276 articulo 43 decreto legislativo.
- Ministerio nacional de educación: *Ley de la reforma magisterial N° 29944*.
- Ministerio de educación. (2010). *Evaluación del desempeño docente*.
- Mcclelland, M (1998). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral* Editorial Limusa. México.
- Mañuico, V. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso con el propósito de analizar el grado de motivación de los empleados de la empresa Sol Perú S.A.C*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Martínez, M. (2004). *La Gestión Empresarial*". España: Editorial Díaz de Santos. 310 p.
- Maslow, A. (2010). *El hombre autor realizado*. 15ª ed. Barcelona: ediciones sagitario.
- Morales, V. (2011). *Planeamiento y análisis de investigaciones (8a ed.)*. Caracas: El Dorado.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*", Ed. Pearson, México.

- Robbin. J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Litografía Ingramex. 657 Págs.
- Rogers, E. Rogers, R. (1996). *La Comunicación en las Organizaciones*. España: Editorial McGraw Hill. 191p.
- Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. (Tesis de Maestría), Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies Mérida, Venezuela.
- Sánchez, M. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. 3ta Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. Venezuela.
- Sherman, Bohlander Shell. (2007). *Administración del Recurso Humano*. México: Novena edición. P81.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.
- Valle, R. (2000). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. EEUU: Addison Wesley Iberoamericana. 84p.
- Wayne, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Décimo Primera edición 750 Págs.

ANEXOS

“Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa de nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”

Problema	Objetivo	Variables y Dimensiones	Marco Metodológico
<p align="center">Problema General</p> <p>¿Cuál es relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017?</p> <p align="center">Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017?.</p>	<p align="center">Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017.</p> <p align="center">Objetivos Específicos</p> <p>OE1: Estimar el nivel de motivación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.</p>	<p align="center">Hipótesis</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba – 2017.</p> <p align="center">Hipótesis específicas</p> <p>H1: Los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba se encuentran motivados y su desempeño laboral es bueno.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba - 2017.</p>	<p align="center">Tipo de estudio</p> <p align="center">Básica</p> <p align="center">Diseño de investigación</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 V1 --> V2 V2 --> V1 </pre> </div> <p>Donde: M: docentes V₁: Motivación V₂: Desempeño laboral r: Relación entre variables</p> <p align="center">Población y muestra</p> <p align="center">33 docentes</p> <p align="center">Instrumentos de recolección de datos</p> <p align="center">Cuestionario Acta de notas</p>

ANEXO N° 02 CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado (a) docente: El siguiente cuestionario tiene carácter anónimo y está orientado a desarrollar el trabajo de investigación denominado "Motivación y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario German Tejada Vela, Moyobamba 2017".

A continuación se presenta una lista de comportamientos y actitudes que puede apreciarse en su Institución. Marque con una equis (X) en la columna donde mejor estime su respuesta. "No hay respuesta correcta o incorrecta". La información que brinde será tratada de manera confidencial. Ruego sea lo más sincero (a) posible

Variable	Dimensiones	Ítems	Atributo			
			Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
			4	3	2	1
Motivación	Factores Extrínsecos	1. Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades				
		2. El entorno físico de mi centro de trabajo facilita la labor que desarrollo por su ambiente seguro e higiénico				
		3. Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con el equipo de trabajo				
		4. Me otorgan incentivos si trabajo horas extras				
		5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras				
		6. Mi familia está comprometida con mi labor y conoce el trabajo que realizo				
		7. La cultura institucional (visión, misión, valores, reglamentos) está bien definida y ayuda a crear un buen clima laboral				
		8. Estoy de acuerdo con mi asignación remunerativa				
		9. La institución me brinda estabilidad laboral				
		10. Mis aspiraciones se ven alentadas por las políticas de la institución				
		11. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo (mobiliario, iluminación)				
	Factores Intrínsecos	12. Me siento realizado con el trabajo que realizo				
		13. Soy aceptado por mi equipo de trabajo				
		14. Me siento útil en la institución				
		15. El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral				

Valor de los ítems del cuestionario

Nunca	1
Algunas Veces	2
Casi Siempre	3
Siempre	4

Fuente:

Elaboración propia

Escala de medición de la variable motivación

Escala de la encuesta	Desde	Hasta
Nada Motivado	15	15
Poco Motivado	16	30
Motivado	31	45
Muy Motivado	46	60
Total	60	

Fuente: Elaboración

propia

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sub Director: El siguiente cuestionario está orientado a desarrollar el trabajo de investigación denominado "Motivación y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa de Nivel Secundario German Tejada Vela, Moyobamba 2017".

A continuación se presenta una lista de comportamientos y actitudes que puede apreciarse en el Desempeño Laboral de los colaboradores de su Institución. Marque con una equis (X) en la columna donde mejor estime su respuesta. "No hay respuesta correcta o incorrecta". La información que brinde será tratada de manera confidencial. Ruego sea lo más sincero posible. La pregunta base es "Los colaboradores de su Institución".

Variable	Dimensiones	Ítems	Atributo			
			Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
			4	3	2	1
Desempeño laboral	Habilidades	1. Preguntan permanentemente lo que deben hacer				
		2. Cumplen con las tareas y actividades que le encomienda				
		3. Optimizan los recursos que se les brinda				
		4. Usan de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)				
		5. Utilizan estrategias de aprendizaje innovadoras en sus sesiones de clase				
	Comportamiento	6. Realizan sus trabajos en equipo y de manera coordinada				
		7. Cooperan en los equipos de trabajo a los que pertenecen				
		8. Demuestran liderazgo y autonomía al ejecutar su labor				
		9. Se comunican adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los directivos				
		10. Manejan buenas relaciones interpersonales entre pares				
	Metas y Resultados	11. Aportan al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad				
		12. Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados				
		13. Cumplen oportunamente con las labores asignadas				
		14. Aportan con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa				
		15. Gestionan adecuadamente su tiempo				

Valor de los ítems del cuestionario

Nunca	1
Algunas Veces	2
Casi Siempre	3
Siempre	4

Fuente: Elaboración propia

Escala de medición de la variable Desempeño Laboral

Escala de la encuesta	Desde	Hasta
Malo	1	15
Regular	16	30
Bueno	31	45
Excelente	46	60
Total	60	

Fuente: Elaboración propia

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA .**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : VAZQUEZ MEJIA, Presbítero
 Institución donde labora/Cargo : "Germán Tejada Vela"
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Motivación
 Autora del instrumento : Lic. Anélida Tello Díaz

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						48

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.8



 Mg. Presbítero Vázquez Mejía
 Apellido: Vázquez Mejía
 Cps. 0047016

Moyabamba, 10 de julio del 2017

Mg. Presbítero Vázquez Mejía

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA .

III. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Tony V. Pereyra Gonzales
 Institución donde labora/Cargo : Universidad "César Vallejo"
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Motivación
 Autora del instrumento : Lic. Anérida Tello Díaz

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						48

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

4.8

Moyobamba, 15 de febrero del 2018


Mg. Tony V. Pereyra Gonzales
 CLAP: 12857

Mg. Tony V. Pereyra Gonzales

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA .**

III. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Tony V. Pereyra Gonzales
 Institución donde labora/Cargo : Universidad "Cesar Vallejo"
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Desempeño laboral
 Autora del instrumento : Lic. Anélida Tello Díaz

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre desempeño laboral en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto al desempeño laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						48

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

48

Moyobamba, 15 de febrero de 2018



Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CLAP: 12857
 Mg. Tony V. Pereyra Gonzales

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA .**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : VASQUEZ MEJÍA, Presbítero.
 Institución donde labora/Cargo : "Germán Tejada Veía"
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Desempeño laboral
 Autora del Instrumento : Lic. Anélida Tello Díaz

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre desempeño laboral en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto al desempeño laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

4.8

Moyobamba, 10 de julio del 2017

Mg. Presbítero Vasquez Mejía
 Escritor Social
 Csp. 0547911

Mg. VASQUEZ MEJÍA, Presbítero

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA .

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : VIDAURRE DE LA CRUZ, Manuel
 Institución donde labora/Cargo : "Germán Tejada Vela"
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Desempeño laboral
 Autora del instrumento : Lic. Anéida Tello Díaz

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre desempeño laboral en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto al desempeño laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						46

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN

: 46


 Lic. Anéida Tello Díaz
 Lic. Esp. Lengua y Literatura
 Cppp: 6344620

Moyobamba, 10 de julio del 2017

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : VIDAURRE DE LA CRUZ, Manuel
 Institución donde labora/Cargo : "Germán Tejada Veia"
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Motivación
 Autora del instrumento : Lic. Anélida Tello Diaz

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						44

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

44

Moyobamba, 10 de julio del 2017


 Dr. Manuel Vidaurre de la Cruz
 Lic. Ed. Lengua y Literatura
 R.º Nº 244828

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Variable Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	33,80	72,85	,78	,72
p2	34,40	85,97	,61	,78
p3	32,80	77,64	,74	,69
p4	33,80	78,49	,62	,83
p5	33,83	89,18	,26	,81
p6	33,90	87,68	,52	,73
p7	33,43	75,98	,62	,75
p8	33,70	87,68	,32	,70
p9	33,77	77,97	,78	,75
p10	33,67	82,28	,50	,70
p11	33,70	77,60	,74	,70
p12	33,50	78,45	,62	,67
p13	33,73	89,12	,26	,69
p14	33,20	87,68	,32	,69
p15	33,10	87,64	,32	,72

Variable Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

b. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,681	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
preg1	32,80	72,88	,78	,70
preg2	33,40	85,97	,41	,69
preg3	33,80	77,60	,74	,71
Preg4	33,20	78,45	,62	,68
Preg5	33,53	89,12	,26	,72
Preg6	33,60	87,68	,32	,73
Preg7	33,13	75,98	,62	,69
Preg8	33,60	87,68	,32	,70
Preg9	33,67	77,95	,68	,74
preg10	33,47	82,26	,50	,71
preg11	33,80	77,60	,74	,69
preg12	33,20	78,45	,62	,66
preg13	33,53	89,12	,26	,77
preg14	33,60	87,68	,32	,71
preg15	33,60	87,68	,32	,68

CONSTANCIA

Director de la Institución Educativa Germán Tejada Vela

Hace constar que:

Que la Lic. Anélida Tello Díaz, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado:
"Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa de nivel
secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017".

Se le expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime
pertinente

Moyobamba, 10 de Julio de 2017


MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Lic. Ermilio Santa Cruz Flores
DIRECTOR

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Anélida Díaz Tello**, identificado con DNI (X) OTRO () N°: 20052620 egresado de la Escuela POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba **2017**”

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: **20052620**

FECHA: 28/06/2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **ANÉLIDA TELLO DÍAZ** titulada **“Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa de nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”** constato que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 02 de julio de 2018

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Ana Noemí Sandoval Vergara".

.....
Ana Noemí Sandoval Vergara



"Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa de nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017"

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

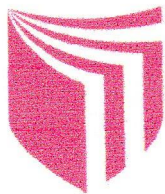
AUTORA:
Br. Anélida Tello Diaz

ASESORA:
Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Todas las fuentes	
Coincidencia 1 de 6	
• rluamex.mx Fuente de Internet	1 %
• Entregado a Carlos Tes... Trabajo del estudiante	1 %
• inst.servir.gob.pe Fuente de Internet	1 %
• repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 %
• gestopolis.com Fuente de Internet: 9 URL	1 %
• cuhelav.no-ip.org Fuente de Internet	1 %
• www.scielo.org.co Fuente de Internet: 3 URL	1 %
• www.ilustrados.com Fuente de Internet: 5 URL	1 %
• repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1 %
• www.une.edu.pe Fuente de Internet: 4 URL	1 %

Excluir fuentes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Ana Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Anélida Tello Díaz

INFORME TITULADO:

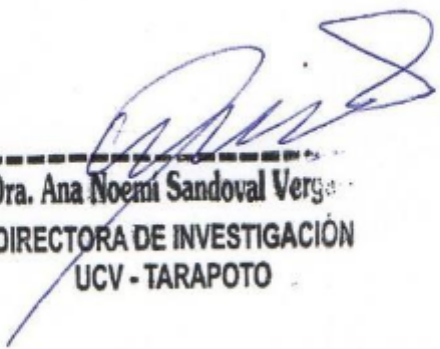
“Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de Marzo del 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría


Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO