



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación y desempeño laboral en los docentes de
tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Marrufo Saavedra, Nancy (orcid.org/0000-0001-5705-8711)
Sánchez Cruz, Walkyria Liliana (orcid.org/0000-0002-0340-5885)

ASESOR:

Dr. Borrego Rosas, Carlos Esteban (orcid.org/0000-0001-6168-300X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Trujillo – Perú

2022

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, a nuestras familias y especialmente mostramos nuestra gratitud mutua, por el apoyo que siempre nos dimos y la bonita amistad que forjamos en nuestro camino hacia una gran meta profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todos los docentes y profesionales que aportaron conocimientos y principios de gran importancia para nuestra formación, especialmente al Dr. Carlos Borrego Rosas, quien ha sido de gran apoyo para el desarrollo de nuestra investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de motivación laboral de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas	29
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la motivación laboral de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas	30
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas	31
Tabla 4	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas	32
Tabla 5	Correlación entre la Motivación y desempeño laboral en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas	33
Tabla 6	Correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño de la tarea en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanass	34
Tabla 7	Correlación entre las dimensiones de la motivación y el civismo en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas	35
Tabla 8	Correlación entre las dimensiones de la motivación y la falta de productividad en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas	36

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la Motivación y desempeño laboral en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas.

Contamos con un tipo de estudio no experimental y un diseño correlacional transversal; así mismo la población y muestra fueron conformadas por 120 docentes de las Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas. Por otra parte, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos tenemos cuestionarios para recoger datos estadísticos, los cuales antes de aplicarse fueron sometidos a una prueba piloto para corroborar los niveles adecuados de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, siendo confiables ambas variables. Como resultado final se obtuvo la presencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral ($p < .01$) en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas. Finalmente, se concluyó que existe una correlación directa y que difiere de ser una correlación nula, siendo altamente significativa, de manera que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Motivación, desempeño laboral, factores higiénicos, factores motivacionales.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between Motivation and job performance in teachers of three Public Educational Institutions of secondary EBR in Chulucanas.

We have a non-experimental type of study and a cross-sectional correlational design; Likewise, the population and sample were made up of 120 teachers from the Chulucanas secondary EBR Public Educational Institutions. On the other hand, the technique used was the survey and as instruments we have questionnaires to collect statistical data, which before being applied were subjected to a pilot test to corroborate the adequate levels of reliability through Cronbach's Alpha, both variables being reliable. As a final result, the presence of a relationship between motivation and work performance ($p < .01$) was obtained in the teachers of three public educational institutions of secondary EBR in Chulucanas. Finally, it was concluded that there is a direct correlation and that it differs from being a null correlation, being highly significant, so that the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

KEY WORDS: Motivation, job performance, hygienic factors, motivational factors.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global, refiriéndonos al personal docente se denota que se trata del primer elemento que hace posible obtener calidad en los servicios ofrecidos en una institución educativa, encontrándose estrictamente relacionado con el grado de motivación de los trabajadores pertenecientes a estas organizaciones, teniendo de conocimiento que el 58,7% de los trabajadores de los centros educativos del distrito de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría refieren que los factores motivacionales presentes en su centro de labores son óptimos, donde cada colaborador se enfoca en cumplir los objetivos organizacionales; sin embargo, el 5,4% de los trabajadores no demuestra interés en alcanzar los objetivos. (Soller y Pizango, 2020). Por otro lado, el 87.5% de los trabajadores consideran que dan lo mejor de sí por la Institución educativa, siendo así una de las principales aristas de la motivación, la cual está estrechamente relacionada con la dedicación. (Macías y Vanga, 2021).

Entre orden de ideas, se menciona que entre las pretensiones más comunes de toda organización se encuentran la búsqueda del éxito y competencia en su campo de desempeño a fin de aprovechar al máximo las destrezas laborales de los colaboradores (alta productividad laboral), de la misma manera; la motivación de la persona forma parte del grupo de temas de más alta importancia si se desea mantener la productividad adecuada; de ello, dependerá el comportamiento laboral y la habilidad que hará posible un rendimiento eficiente y de calidad (Orbe y Ordoñez, 2018); a causa de esto, se vuelve crucial reconocer que el recurso humano lidera según su libre albedrío el deseo de lograr metas y objetivos, centrados netamente en la satisfacción de sus necesidades básicas, mediante el mantenimiento de conductas durante el ejercicio de sus funciones (Macías y Vanga, 2021).

Es importante resaltar que la motivación es necesaria en cualquier organización debido que conduce al favorable logro de las metas trazadas por la organización (sea pública o privada), consiguiendo de esta manera un mayor índice de productividad. En este sentido, los colaboradores que cuentan con pocos incentivos (motivación) en un futuro próximo se enfrentarán a diversas dificultades personales y profesionales, los cuales generarán resultados negativos para la empresa como

la renuncia, la mala relación con jefaturas directas y con los demás integrantes del equipo (Soller y Pizango, 2020).

Al mismo tiempo, es importante considerar aquellos factores que facilitan a los colaboradores realizar con mayor eficiencia sus funciones; dentro de esto, podemos encontrar la motivación, la responsabilidad, liderazgo y el trabajo en equipo, al igual que la formación y el desarrollo profesional (Soller y Pizango, 2020).

Cabe subrayar que los trabajadores requieren estar motivados y ser evaluados constantemente por su desempeño, a fin de poder otorgar un servicio adecuado a los estudiantes para mejorar su desenvolvimiento académico.

Dentro del ámbito nacional, es pertinente subrayar que el colaborador dentro del marco de su desempeño tiene como objetivo final presentar un feedback y estar adecuadamente capacitado para desempeñar sus funciones y de esta manera llegar al objetivo planteado por la organización. El éxito de cualquier organización, como en este caso una institución educativa, es lograr que sus colaboradores se sientan motivados; por ello, necesariamente no deben existir inconformidades entre estos. En esta investigación se asevera que las dimensiones de la motivación no solamente ejercen influencia en el desempeño, sino que a su vez hace posible visualizar excelentes logros dentro de toda la institución educativa (Geraldo, Rosello y Soria, 2021).

Otro ítem resaltante dentro de las distintas motivaciones es que a pesar de que los ambientes estén ordenados y limpios no significa que los trabajadores tengan una plena motivación, esto quiere decir que los elementos motivadores están vinculados a experiencias agradables como crecimiento, reconocimiento y satisfacción laboral se evidencia mayormente en los colaboradores que señala alto grado de motivación. (Callata y Fuentes, 2018).

En esta nueva realidad (debido a la pandemia) diferentes instituciones educativas ejecutan un plan de acción guiado a la motivación, con herramientas que promueven y alientan el desempeño de los colaboradores y así logran proteger la eficacia de tan preciado factor. Así mismo, debemos recalcar que la motivación de los colaboradores cobra suprema importancia y trascendencia dentro de las inquietudes organizacionales, sobre todo en los centros educativos. Entonces, se entiende que todo colaborador adecuadamente motivado es capaz de causar un

incremento considerable en los niveles de desempeño, sin ninguna alteración en la calidad de su labor logrando brindar una educación de calidad.

Por su parte, Gallardo (2017) refiere que el profesorado de diferentes casas estudiantiles de nuestro país se desempeña con escasa motivación, evidenciando circunstancias donde muy pocas veces se cumplen los horarios establecidos, generando el incumplimiento de las planificaciones previas. Así mismo, la mayor parte del gremio docente está convencido de que su labor principal es la transmisión de información, olvidando la importancia de relacionarse con el alumno y de identificarse con la gestión del colegio, inclinándose hacia un deficiente desempeño. De la misma manera, en Ica, Díaz (2016), se evidencia la escasa motivación de los maestros ante las labores que vienen desempeñando debido a la situación de las casas de estudio donde están obligados a impartir las clases escolares. Sus pretensiones empiezan a disminuir; puesto que, no hay un nivel de satisfacción en el trabajo y mucho menos les es útil para aumentar su nivel de realización personal. Las circunstancias en las que se labora, muchas veces no son las más óptimas, debido a la falta de ambientes donde se puedan organizar los recursos y material educativo; además, las instalaciones, equipos y ambientes de seguridad han repercutido de manera negativa en sus niveles de motivación en el trabajo.

No se puede dejar de lado la importancia de reconocer al capital humano como un valor eficaz e importante para toda organización, sobre todo cuando se trata de un colaborador motivado y complacido; puesto que, mejorará o sostendrá la productividad, dado al interés de su actuar de acuerdo a la responsabilidad que tiene con la organización. (Ardiles et al., 2021).

En las tres instituciones educativas seleccionadas, se observaron debilidades en el desempeño laboral de los maestros de diversas materias tales como inglés, matemática y comunicación; puesto que, durante el desarrollo de las clases no empleaban las herramientas tecnológicas ni material didáctico oportuno durante el desarrollo de las sesiones de clase; a causa de ello, se tornaron monótonas y poco llamativa para los estudiantes, quienes han ido perdiendo el interés en dichos cursos. Así mismo, cabe destacar que durante la pandemia por la covid-19 se han contratado profesionales de otras especialidades, los cuales no cuentan con la debida metodología ni conocimiento de estrategias, dejando a la vista su falta de

interés y motivación en realizar sesiones de clase llamativas para los educandos. Partiendo del problema, se ha detectado que, desde antes de las clases virtuales, los maestros carecían de innovación, ya que sus materiales empleados en casa (papel sabana, plumones, pizarra) se mantenían desde hace muchos años, no asistían a las capacitaciones brindadas por la UGEL Chulucanas, situación que, se ha ido acentuando y consecuentemente impidiendo que los alumnos obtengan las competencias precisadas por las entidades controladoras de educación de Chulucanas.

Es importante subrayar que el presente estudio es ampliamente significativo con respecto al grupo poblacional seleccionado; dado que, en los últimos años no se han observado las variables motivación y desempeño laboral en los docentes de las tres instituciones elegidas para nuestra investigación y teniendo en cuenta los problemas descritos anteriormente, es posible evidenciar la importancia de conocer la situación actual de los participantes e intervenir de acuerdo a las necesidades que se logren observar. Frente a lo mencionado en líneas anteriores, se propone como pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la Motivación y desempeño laboral en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas?

La presente investigación es relevante a nivel social; debido a que, impactará positivamente en los docentes evaluados, quienes son altamente influyentes al momento de formar a los educandos, los cuales, recibirán una educación de calidad; hecho que, los orientará a ser ciudadanos de bien y personas académicamente preparadas para asumir los retos del medio en el que se encuentran; además, tiene como justificación teórica proporcionar conocimientos sobre motivación y desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas; de la misma manera, es favorecedora para el sistema educativo de las instituciones observadas; ya que, permitirá conocer las condiciones motivacionales en las que sus docentes se vienen desempeñando, habilitando una correcta intervención en base a los hallazgos obtenidos; por otro lado, desde un ámbito práctico y social aportará resultados que contribuirán al bienestar del docente evaluado; puesto que, al conocer sus niveles de motivación y desempeño laboral y la forma en que se relacionan estas variables será posible optimizar el estilo utilizado al momento de impartir sus clases, beneficiando el

aprendizaje de la comunidad estudiantil a su cargo y su propio desempeño como educadores, lo que significará un avance en el plano educativo de dicho medio social, avance que, a la vez dará cabida a un aumento del nivel de bienestar emocional del docente. Por otro lado, teniendo en cuenta que dentro de las instituciones educativas seleccionadas para el estudio no se aprecian trabajos de investigación recientes asociados a las variables de estudio, esto será de utilidad para la creación de planes de trabajo centrados en charlas, talleres y capacitaciones enfocadas en aumentar los niveles de motivación del profesorado, a fin de que estos mantengan un mejor desempeño laboral en beneficio de los alumnos bajo su cargo; además, será de utilidad para futuras investigaciones.

Nuestra investigación presenta el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Motivación y desempeño laboral en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas y como objetivos específicos identificar la motivación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas, establecer el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chulucanas, precisar la relación de las dimensiones (factores higiénicos y factores motivacionales) de la motivación y las dimensiones (desempeño de la tarea, civismo, falta de productividad) del desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chulucanas. Por otro lado, tenemos como hipótesis general existe relación entre la Motivación y desempeño laboral en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas y como hipótesis específica existe relación de las dimensiones (factores higiénicos y factores motivacionales) de la motivación y las dimensiones (desempeño de la tarea, civismo, falta de productividad) del desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante conocer los estudios relacionados a la motivación y desempeño laboral y de esta manera lograr identificar la realidad académica.

A nivel internacional, en Guayaquil, Sayay (2019) en su investigación “Motivación y desempeño de los docentes pertenecientes a la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017”, buscó observar de qué manera la motivación y el desempeño se relacionan en los maestros pertenecientes al centro educativo en mención. Mediante el análisis de los resultados fue posible comprobar que estas variables se relacionan significativamente; puesto que, se obtuvo una significancia bilateral menor a 0,01 y una relación media y directa, logrando corroborar lo indicado por investigaciones que guardan similitud con el estudio y en la teoría; concluyendo que, mientras más alto sea el nivel de motivación el desempeño aumentará también.

En España Roa y Fernández (2020) con su estudio “Motivación de los docentes en la enseñanza secundaria, centrado en un estudio piloto, de naturaleza descriptiva”, esperando observar la motivación del profesorado al concretar sus obligaciones laborales. Participaron 100 maestros, logrando encontrar que el 49% de la población evaluada carecía de motivación en la práctica profesional; finalmente, se concluyó que a los docentes les motivaban aspectos como la implicación psicoeducativa con los estudiantes, la difusión y el grado de responsabilidad de su profesión con la enseñanza.

De igual forma el estudio de Orellana (2019) titulado “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes del Centro Educativo Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018” buscó indicar como se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los mencionados docentes y logró concluir que cada dimensión de la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral. Además, fue posible observar una relación directa y significativa entre cada una de las dimensiones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral a un nivel de significancia de Sig.= <0.05 : relación entre la autoconciencia y el desempeño laboral ($r=455^*$); empatía y desempeño ($r=419^*$); autoconfianza y desempeño ($r=514^*$); motivación y

desempeño ($r=493^*$); autocontrol y desempeño laboral ($r=456^*$) la competencia social y desempeño laboral ($r=523^*$).

Por otro lado, a nivel nacional Bravo y Gonzalez (2019) dentro de su investigación “Relación entre el nivel de motivación y el desempeño del personal docente de la provincia de Pisco, año 2019”, se concentraron en señalar el grado de motivación del personal docente evaluado y la forma en que se relaciona con el desempeño en el año 2019. Se concluyó que, el grado de motivación del personal docente evaluado guarda una relación significativa con su desempeño, dada la correlación estadísticamente significativa de 0,860. En resumen, según el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,739$) fue posible asumir que el desempeño docente se determina en un 73,9% por el grado de motivación de la población encuestada.

Rios y Romero (2018) en su estudio “Motivación Laboral y el Desempeño Docente en un centro educativo de Huánuco – 2018” se concentraron en indicar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente dentro del centro estudiantil elegido. Después de apreciar los resultados, se llegó a demostrar la inexistencia de una relación significativa entre las variables observadas; por ello, se confirmó la presencia de una correlación positiva débil, no significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente, con un nivel de significancia de $p < 0,097 > p < 0,05$, $r_s = 0,484$, llegando a aceptar la hipótesis nula y rechazando la hipótesis general.

Tello (2018) con su estudio “Motivación y Desempeño Laboral del personal docente del Centro Educativo secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”, se centró en demostrar de qué manera la motivación y el desempeño laboral se relacionan en los docentes del centro educativo evaluado. Después de analizar los resultados, se observó que la motivación y el desempeño laboral del personal docente del centro educativo en mención se relacionan significativamente; debido a que, se encontró un valor de 0,829 y fue posible obtener un nivel de correlación alta.

A nivel regional, la investigación dada por Grados y More (2021) “Clima laboral y motivación laboral del personal docente de un centro educacional público”; buscó observar la relación que existe entre las variables en mención al interior de dicho centro educativo; contó con una población de 52 trabajadores, llegando a confirmar

la presencia de una correlación positiva y observando un nivel medio entre las variables evaluadas.

Finalmente, Marigorda (2020) con la investigación “Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una Institución Educativa Rural de Ayabaca Piura 2020” la finalidad fue identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente dentro de la institución mencionada. El estudio concluyó que el buen desempeño de los docentes se asocia al nivel bajo de estrés laboral que presentan estos, es decir que, a menor índice de estrés laboral, mejor desempeño docente.

Respecto a los modelos teóricos que se relaciona a la investigación, contamos con diversidad de ponencias centradas en nuestra pesquisa. En este caso, se han elegido modelos teóricos en estudios similares y con un nivel alto de aceptación en el campo científico. De esta manera, Maslow, A. (1954) comenta que los seres humanos contamos con predisposiciones intrínsecas para crecer o auto perfeccionarnos, con tendencias positivas hacia la superación, ejerciendo una influencia en las razones de deficiencias o crecimiento. Así mismo, el investigador presenta el término jerarquía de necesidades, donde todas las pretensiones humanas son distribuidas de manera estructural en distintos niveles de poder, según el aspecto biológico debido a la naturaleza genética, como organismos de la especie humana. De la misma manera Maslow, A. (1954) comenta que esta pirámide se organiza de modo que las necesidades ocupan los niveles más bajos, y los requerimientos de desarrollo ocupan niveles más altos; esto refiere a que los niveles dependen de la potencia y la importancia o urgencia, encontrando requerimientos de déficit, siendo de tipo fisiológico, requerimientos de seguridad, requerimientos de amor y pertenencia, requerimientos de estima; y de desarrollo donde se evidencia la autorrealización (Self-actualización) y los de trascendencia. En dicha estructura, si se logra satisfacer las necesidades de un nivel, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención es ocupado por el próximo nivel y pasa a ocupar de manera inmediata un puesto más alto de la pirámide y son estos requerimientos los que deben satisfacerse.

Respecto a la satisfacción, el investigador Maslow, A. (1954) comenta que los requerimientos inferiores son prioritarios y, entonces, poseen mayor potencia que

los requerimientos superiores de la pirámide y manifiesta el siguiente ejemplo “una persona hambrienta deja atrás la preocupación de quedar bien frente a los demás, sino, se concentra en saciar su hambre antes de otras cosas” una vez que ya se han cubierto las pretensiones inferiores, pese a que se logre de manera relativa ingresan de modo gradual en su conocimiento los requerimientos superiores y se ve motivada a cubrirlos, mientras las tendencias positivas se vuelven más importantes, se obtiene un nivel más alto de bienestar psicológico y se acerca a la plena humanización. Entre otras categorías de relaciones van situándose de modo jerárquico, de manera que un requerimiento se logra activar una vez que el nivel inferior queda cubierto. Si las personas satisfacen sus necesidades inferiores, van entrando de manera gradual las necesidades superiores, y se motivan para cubrirlas.

Según esta jerarquía la clasificación va descendentemente (Maslow, 1954).

Necesidad de autorrealización: Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad. Necesidad de estima: Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio. Necesidades sociales: Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo. Necesidad de seguridad: seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos. Necesidades fisiológicas: Alimento, vestido, confort, instinto de conservación. En base a lo proyectado en líneas anteriores, los requerimientos están enfocados en brindar una respuesta a grados de satisfacción, dando pie a que el interés se centre en los requerimientos del siguiente nivel ubicado en el puesto más alto de la pirámide.

Entrando en el plano de los modelos teóricos, la presente investigación está sustentada en la teoría de Herzberg o de la motivación e higiene, donde se indica la existencia de dos factores necesarios de considerarse: los factores de higiene los cuales corresponden a dicho ámbito, donde su existencia no necesariamente hace que el colaborador esté motivado; no obstante, la omisión de estos causa falta de satisfacción y son definidos como extrínsecos al trabajo mismo donde están incluidos la remuneración y seguridad laboral; son llamados factores higiénicos, dado que se trata de aquellas condiciones básicas imprescindibles. Factores motivadores están directamente relacionados con las tareas, mismos que al faltar no generan insatisfacción; no obstante, su existencia genera un estado superior, un

ser humano pleno, realizado, motivado a continuar sus obligaciones. Así mismo, refieren que son intrínsecos a las labores mismas y van incluyendo factores como el logro y el reconocimiento. Por ello, Herzberg (1960) y su equipo de trabajo procuraban separar los factores causantes de satisfacción y de insatisfacción y conllevan a una medición individual.

Así mismo, la pesquisa está sustentada en el modelo teórico x-y, que planteó McGregor (1960), donde se indica que es posible que los individuos muestren dos tipos de comportamientos ante la motivación en el trabajo y la conducta humana al interior de todo centro. Dentro del modelo teórico x, se cuenta con una visión clásica del personal, visto como floja y falta de interés en las labores. Tratan de escapar de cualquier responsabilidad, deben obligarlos a cumplir con su trabajo, requieren continuo seguimiento y es necesario amenazarlos para que se encuentren motivados a esforzarse dentro del centro laboral. Les interesa más la remuneración, dado que les hace sentirse seguros; a causa de ello, obedecen el reglamento, lo que viene siendo, una dualidad de retribución y sanción. Teóricamente los colaboradores son vistos desde un enfoque contrario. Se asume que el individuo ve su puesto laboral a manera de una actividad que nos satisface y nos motiva. El trabajo se ve como una labor normal, inclusive es posible encontrar goce al lograr objetivos, no es necesario un seguimiento continuo, y el colaborador asume que es una pieza de gran importancia en el centro. Los trabajadores no son estimulados por medio de amenazas, inclusive, desean continuar progresando dentro del mundo laboral y llega a comprometerse con sus objetivos laborales. En pocas palabras, es posible observar estas dos categorías de colaboradores, por ello, un abordaje teniendo en cuenta dichos modelos teóricos, dependiendo de la necesidad, algunas veces optimizando los estímulos y el seguimiento, y en otras oportunidades, se trabaja tomando como guía la motivación y el progreso individual.

En cuanto a los enfoques conceptuales de la variable motivación Robbins (1994) define a la motivación laboral llegar a hacer la voluntad para poder realizar un esfuerzo y de esta forma obtener las metas elaboradas por la empresa, condicionado por la actitud para poder llegar a la satisfacción de las necesidades personales. De igual forma Robbins y Coulter (2018), refieren que la motivación es una sucesión donde viene incluida la fuerza, orientación y perseverancia de los esfuerzos realizados por la gente en bien de lograr sus objetivos; en otro orden de

ideas, Wehrich, Cannice, y Koontz (2017) aprecian la motivación laboral como aquel término general posible de aplicar a cada variedad de impulso, deseo, necesidad, anhelo y fuerzas similares. El afirmar que todo gerente motiva a su equipo, en pocas palabras actúan enfocados en la satisfacción de ciertas pretensiones, y que lograrán persuadirlos a comportarse de ese modo.

En general se puede comentar que la motivación hace posible que todo ser humano cree hábitos, se plantee metas, conserve ciertos esfuerzos en algunas tareas e inclusive a modificar hábitos. Pese a que la motivación tiene lugar en el pensamiento de los individuos, es posible que su origen y afectación se deba a factores extrínsecos (interés, satisfacción, curiosidad), aparte de factores intrínsecos (salario, clima laboral, incentivos); los dos factores tienen una amplia influencia en el comportamiento. No obstante, a veces los trabajadores dan paso a ciertas acciones a fin de evitar castigos o consecuencias negativas sobre sí mismos (Chiavenato, 2017).

Con respecto a las dimensiones de la variable motivación, los factores higiénicos, según Brown (2007) se relacionan con la remuneración, supervisiones, interrelaciones, la forma en que se administra el centro, supervisiones técnicas, beneficios, condición laboral y el trato entre compañeros. Todo esto va relacionado con la disposición negativa del ser humano hacia su puesto laboral y con el espacio en que se desempeña. Ya en términos laborales, vendrían a ser aspectos de tipo económico (sueldo, salario, beneficios de tipo social), condición de trabajo (infraestructura segura), seguridad (beneficios por antigüedad), aspectos de nivel social (ambiente laboral, interrelaciones). Por su parte, Velázquez (2013) comenta acerca de aquellas recompensas externas que adquieren significado o valor después de desempeñar el trabajo fuera del lugar del mismo, brinda poca satisfacción (si es que proporciona alguna) mientras se desempeña el trabajo. Desde luego, la paga es un buen ejemplo de lo que Herzberg clasifica como factores de higiene y lo que psicólogos denominan motivador extrínseco.

Por otro lado, Arana y Huairé (2020) refieren que los factores higiénicos, también son llamados insatisfactorias o factores de carácter extrínseco y surgen a causa del espacio externo del ser humano y no logran controlarlos. Los principales factores higiénicos son: las políticas organizacionales, supervisiones impuestas al personal,

relaciones con los jefes, relaciones con el personal a cargo, relaciones entre miembros de la organización, condición laboral, remuneración, vida privada, status, seguridad y salud ocupacional. Dichos aspectos muestran un carácter preventivo en los seres humanos; no obstante, no siempre los satisfacen; por ello, no es considerado una motivación efectiva. Finalmente, Chiavenato (2017) considera que a pesar de que se encuentran dentro de la motivación de tipo situacional y vienen a ser aquellos aspectos útiles para que los centros de trabajo impulsen a su personal, los factores higiénicos influyen limitadamente en el comportamiento laboral. La categorización higiénicos hace referencia a su disposición preventiva e higiénica, donde se orientan a evitar la falta de satisfacción en el medio o cualquier amenaza al equilibrio. En caso de que este tipo de factores ya no se puedan mejorar más, evitarán la falta de satisfacción, dado que el impacto en el comportamiento de las personas no logra aumentar el grado de satisfacción sustancialmente y mucho menos le brinda una larga durabilidad; sin embargo, al ser débiles si pueden inducir a la falta de satisfacción. Es importante resaltar que figuran como indicadores de la dimensión descrita en líneas anteriores se encuentran los beneficios y servicios sociales, condiciones físicas y ambientales de trabajo, salario y supervisión.

Desde otro enfoque, según Brown (2007) los factores motivadores se constituyen de aspectos como la realización, el ser reconocido, el desenvolvimiento propio, la responsabilidad, el avance y la línea de carrera. Cada uno de estos está relacionado con el sentimiento positivo del empleado ante su puesto laboral, mismos que van a relacionarse con la experiencia del logro. En el medio organizacional lo anteriormente explicado, vendría a ser un puesto motivador, sentimientos de auto realización, el ser reconocido por las labores adecuadamente realizadas, alcance de objetivos y aspiraciones. Por su parte, Chiavenato (2017) sostiene que los factores motivadores se encuentran ligados a las especificaciones de puestos, al perfil y a toda actividad relacionada con estos, logran producir una satisfacción consistente y aumenta el nivel de rendimiento que supera los estándares.

Velázquez (2013) conceptualizó los factores motivadores como aquellos componentes que son parte del trabajo y ocurren cuando el empleado desarrolla sus actividades laborales. Della Vigna y Pape (2016) refieren que cada incentivo monetario motiva psicológicamente a los colaboradores. Desde otro punto de vista,

Florentine (2016) comenta que existen varios aspectos en esta dimensión, por ejemplo, el reconocimiento verbal o de otros medios, como los correos electrónicos de los supervisores, puesto que es un factor de gran importancia para los colaboradores. Estas acciones hacen posible que el personal tenga en cuenta la importancia que les dan sus jefaturas. Por otra parte, se destacan como indicadores la realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad.

Con respecto a los modelos teóricos en los que sustenta la variable desempeño laboral, Chiavenato (2002) considera los siguientes factores en el desempeño laboral los factores actitudinales que influyen directamente a cada colaborador se encuentra incluía la disciplina, que es la realización de las normas, principios y disposiciones y que considere respeto al horario establecido de la organización; otro factor a considerar es la actitud cooperativa, la cual es la disposición de querer colaborar con ánimo y energía en las diferentes labores, generando el cumplimiento de los fines organizacionales, y así mismo, comprometiéndose en las actividades su grupo de trabajo. Otro factor importante es la iniciativa, la cual se define como la aptitud para poder realizar las actividades y los deberes estipulados en relación a los plazos y metas acordados; finalmente dentro de los factores encontramos la responsabilidad la cual es la competencia para concluir las ocupaciones y actividades encargadas, acorde a tiempos y objetivos acordados.

Con respecto a los factores operativos, Chiavenato (2002), hace reseña a aquellos elementos relacionados a las labores, como por ejemplo el conocimiento del trabajo que es la disposición para decretar tácticas en la organización y el talento para poder alcanzar la información que busca al comunicarse con los demás colaboradores; calidad, siendo esta la meticulosidad, proyectando la perfección y forma de exposición de las funciones encargadas, así mismo se toma en consideración la asistencia o ausencia de equivocaciones; cantidad, es la magnitud de las actividades realizadas. Se toma en consideración la prontitud en la realización de la actividad, atención de las funciones realizadas eficientemente y en el tiempo preciso; la exactitud es la ejecución de las funciones en relación con su puesto de trabajo dentro de la organización; el trabajo en equipo, siendo considerada como la destreza para integrarse a la organización a través del esfuerzo conjunto con los demás individuos para poder lograr las metas institucionales. Finalmente se encuentra el liderazgo, que es la aptitud para poder

delegar responsabilidad y representar autoridad en los individuos dentro de la organización, mediante las obligaciones del centro de labores. Se observa la destreza para motivar, administrar y su realización.

De igual forma el autor Chiavenato comenta las siguientes características en relación con el desempeño laboral, la cual está comprendida por la adaptabilidad, siendo considerada esta como la conformidad de la eficiencia de su actividad laboral en diferentes aristas, así mismo a la adecuación de distintas responsabilidades e individuos; la comunicación, definida como la manera de manifestar su punto de vista eficazmente en un grupo de colaboradores o hacia un individuo. Se manifiesta como la forma de desarrollar técnicas de lenguaje y comunicación dependiendo de las necesidades del receptor; así mismo dentro de estas ubicamos la iniciativa, conceptualizada como la finalidad de influenciar de manera veloz acerca de los hechos manifestados para poder alcanzar los objetivos, así mismo se refiere a la habilidad de aceptar de manera pasiva las situaciones diferentes que se presentan en la organización. Finalmente encontramos el conocimiento que es el nivel que se alcanza en los conocimientos técnicos, profesionales en áreas relacionadas con su ámbito laboral, así mismo es la capacidad de mantenerse actualizado con las nuevas tendencias globales.

Dentro de la evaluación del desempeño, Chiavenato (2011), afirma que la valoración del desempeño es un procedimiento que busca analizar actividades productivas anteriores, a fin de mensurar las contribuciones de los colaboradores en bien de realizar de manera óptima los objetivos planteados por la organización. Es así que esta herramienta permitirá a la organización la detección de necesidades las cuales brindarán que el individuo reciba una retroalimentación respecto a su desempeño para poder tomar conocimiento de su trabajo. Sin este feedback, los colaboradores no podrán observar sus errores. Tomando en consideración que se valora a las características del sujeto (comportamiento y personalidad); la colaboración del individuo a la meta o actividad encomendada; su capacidad de desarrollo.

Desde otro escenario, la variable desempeño laboral, es considerada por Robbins y Judge (2009), como una evolución para poder definir el éxito de un ser humano, en el trayecto de sus actividades y objetivos en el trabajo. De manera global, en

cada entidad, sea del sector privado o gubernamental, la evaluación del desempeño laboral otorga un análisis acerca de la elaboración de los objetivos estratégicos en escala individual. De igual forma, Robbins y Judge (2013), comentan que en las distintas instituciones, solamente se procura evaluar la manera en que los colaboradores se desempeñan, y dentro de las mismas existe un perfil de puesto, no obstante, las empresas actualmente, con una menor jerarquía y sobre todo que están orientadas al servicio, solicitan de una mayor cantidad de información, en las cuales se puede visualizar tres tipos de conductas que conforman el desempeño laboral. Este concepto fue tomada y desarrollada por Cambell (1990) conceptualizo al desempeño como conductas psicomotoras, motora o interpersonal, cognitiva en temas de habilidad y así alcanzar metas propuestas por las entidades.

Así mismo, en relación al tema, Robbins y Judge (2013) conceptualizan el desempeño laboral alegando que se trata del que determina el éxito o fracaso que existen dentro de una organización (sector público o privado) en el trayecto de sus funciones y metas laborales, esto quiere decir que a nivel de cada empresa logran identificar y medir el desempeño laboral, generando de esta forma, una evaluación personal. Para Palmar et al (2014) refieren que se trata de las respuestas frente al desarrollo de las tareas bajo su responsabilidad, en base al perfil de puesto y al requerimiento del centro laboral, de manera que al demostrar eficiencia, eficacia y efectividad, contribuye a lograr cubrir cada responsabilidad designada para alcanzar las metas propuestas para que la institución sea exitosa.

Por su parte, Mejillón (2017) comenta que el desempeño laboral se ocupa de medir el desenvolvimiento del colaborador en el centro al que pertenece, pudiendo observar cada área con efecto positivo y negativo, el interés por mensurar el desempeño busca la mejora y el alcance de las metas propuestas.

Concerniente a las dimensiones de la variable desempeño laboral, Según Robbins y Judge (2013) el desempeño de la tarea hace referencia al alcance de un buen desenvolvimiento al realizar las tareas y compromisos laborales, como parte del proceso de crecimiento y mejora de una institución. Así mismo, viene a ser el alcance de metas y compromisos de un puesto según el perfil y conocimientos dentro de la lista de obligaciones que tienen los trabajadores contribuyendo al éxito organizacional (Bautista y Cienfuegos, 2020). De la misma manera, se encuentran como indicadores de esta dimensión la eficiencia y eficacia.

Por otro lado, el civismo hace referencia a la capacidad de lograr formar a un buen ciudadano, con principios morales arraigados y con el suficiente interés por mantener un compromiso con las metas sociales (Naval et al, 2019). Así mismo, Hernández et al (2019) el civismo debe ser la guía de las formas de proceder en las interacciones humanas. Como indicadores tenemos la solidaridad y el trabajo en equipo.

Desde otro orden de ideas, es importante tener en cuenta que la falta de productividad está relacionada al cumplimiento de los objetivos organizacionales; puesto que, si los recursos no se administran de manera eficiente, la productividad decrece afectando los objetivos organizacionales; por ello, dichos procedimientos gozan de gran importancia dentro del medio laboral; puesto que, ejercen una influencia considerable en el desenvolvimiento del individuo y de las agrupaciones, incidiendo en la productividad de los grupos y del centro laboral (Larrea, 2019). Por otra parte, Spencer et al (2018) refiere que el clima socio laboral de las instituciones educativas influye en la falta de productividad, dado que afecta la salud de los docentes y que lo mismo ocurre con un liderazgo abusivo.

Por último, Soto e Inga (2021) resaltan que la baja de productividad ocurre en presencia de comportamientos como robos, daños a propiedades organizacionales, conductas agresivas y ausentismos. Como indicadores se encuentran el comportamiento reactivo y ausentismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

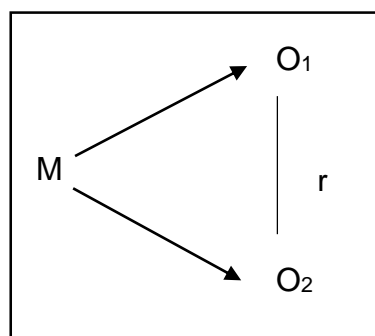
Tipo

Es de tipo básico y según Sánchez et al. (2018), se trata de aquellas manifestaciones naturales examinadas en base a modelos teóricos análogos a la problemática investigada; en resumen, observa relaciones de tipo académico.

Diseño

Es correlacional; por ello, su principal objetivo es presentar la relación que mantienen las variables en cuestión. Según las definiciones de Hernández et al (2014), se enfoca en reconocer la forma en que las variables vienen relacionándose al interior de un medio previsto.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra de estudio

O₁: Observación de la variable motivación

O₂: Observación de la variable desempeño laboral

r: Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y Operacionalización

Robbins (2009) define la motivación laboral como la voluntad para poder realizar un esfuerzo y de esta forma obtener las metas elaboradas por la empresa, condicionando su actitud para poder llegar a la satisfacción de las necesidades personales.

La variable desempeño laboral, es considerada por Robbins y Judge (2009), como una evolución para poder definir el éxito de un ser humano en el trayecto de sus actividades y objetivos en el trabajo (p. 595).

La descripción de la Operacionalización de variables Motivación y desempeño laboral, revisar el anexo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Sánchez et al (2018), se trata del total de una agrupación donde existen características en común (p.102). En esta investigación, la población quedó conformada por 120 docentes distribuidos dentro de las tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas, cuyos datos fueron proporcionados por el personal directivo de las mismas.

Muestra

Sánchez et al (2018), definen la muestra indicando que se trata de aquella parte de un total de la población, la cual es seleccionada y sometida a observación para conseguir resultados legítimos. Por lo que, la muestra del proyecto investigativo abarca todo el grupo poblacional, dado que, se trata de un grupo pequeño (p.93). Para este trabajo investigativo la muestra abarca a 120 docentes pertenecientes a las tres instituciones educativas anteriormente mencionadas.

• Criterios de inclusión

Docentes entre 25 a 50 años de edad.

Docentes activos durante el período 2022-I.

Docentes pertenecientes a las 3 instituciones educativas seleccionadas.

- **Criterios de exclusión**

Docentes ausentes durante el periodo escolar 2022.

Docentes con licencia, permiso o de vacaciones durante la semana de aplicación de la prueba.

Muestreo

Ñaupas et al., (2013) refieren que los muestreos no probabilísticos se centran en la elección de participantes en base a qué tan posible es el acceso a los mismos. Justo por esta razón, entre los motivos de utilización del muestreo por conveniencia, en base a las condiciones de tiempo no es posible la aplicación de encuestas a todo el grupo poblacional (p. 333).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro del proyecto, se empleó la evaluación psicométrica como técnica centrada en la recolección de información, que se expresan en la aplicación de los instrumentos, los cuales están dirigidos a los participantes elegidos, obteniendo a través de estos datos cuantificables para cada variable con la que se está trabajando, haciendo uso de selección y validación de los cuestionarios de motivación y desempeño laboral. Durante la recolección de datos se empleó un formato tipo encuesta, el cual, según Hernández et al., (2014) consta de una lista de interrogantes asociadas con las variables elegidas (p. 95).

El instrumento elegido para la variable motivación laboral fue la Escala de Motivación Laboral (ML) diseñado por los alumnos de la UCV – Piura en el año 2009 con la guía del psicólogo Pedro Jaramillo Arica (2010), este instrumento se ha diseñado con el fin de investigar el grado de motivación, puede administrarse de manera individual y colectiva en un tiempo de 10 a 15 minutos, específicamente a colaboradores de 25 a 50 años. Consta de 41

reactivos divididos en dos sub escalas, las cuales son factores higiénicos que cuenta con los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y en los factores motivacionales tenemos los ítems: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41. Cuestionario, es el documento escrito con un listado de interrogantes (Otzen y Manterola, 2017). La escala de Likert es el método a utilizar para esta variable y se sostiene bajo un grupo de ítems donde se elige uno de las tres categorías de las escalas: Nunca: 1; A veces: 2 y Siempre: 3.

Para constatar las propiedades psicométricas del instrumento se desarrolló una prueba piloto con 50 docentes, en dos Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas, donde la confiabilidad se llegó a analizar por medio del coeficiente de Cronbach con una puntuación de 0.91, lo que indica que es una escala de confiabilidad aceptable; así mismo, se usó el Omega de McDonald's de 0.937.

Con la finalidad de medir la variable desempeño laboral, fue preciso emplear el cuestionario de desempeño Laboral de la autoría de Sandra Palma Calle en el año 2018 en el Perú, cuya aplicación puede darse de manera individual y colectiva, específicamente a colaboradores de 18 años a más en un aproximado de 10 minutos, esperando observar la apreciación del desempeño laboral. Las dimensiones de este instrumento son: desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad.

Esta prueba psicométrica está compuesta por 17 reactivos con una opción de respuesta tipo Likert, con las alternativas nunca (0), casi nunca (1), algunas veces (2), regularmente (3), bastantes veces (4), casi siempre (5) y siempre (6).

La validez de contenido fue obtenida gracias a tres jueces expertos, dos de ellos con el grado de Doctor y un Magister llegando a certificar la viabilidad de su aplicación, se alcanzó una V de Aiken de 0.90 y un Alfa de Cronbach .896, mismo que fue realizado con un grupo muestral de 57 participantes.

Para constatar las propiedades psicométricas del instrumento se desarrolló una prueba piloto con 50 docentes pertenecientes a las dos Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas. Donde la confiabilidad se llegó a analizar por medio del coeficiente de Cronbach con una puntuación de 0.939, lo que indica que es una escala de confiabilidad aceptable; así mismo, se empleó el Omega de McDonald's de 0.943.

3.5. Procedimiento

Se dieron a conocer los instrumentos psicológicos para la evaluación de la muestra; además, se solicitó el permiso a las instituciones educativas para poder concretar las evaluaciones y así poder aplicar las pruebas psicológicas. Posteriormente, se procedió a la aplicación de encuestas mediante Google Forms; para ello, se envió el enlace a los docentes destinados a la investigación. Lo primordial fue recaudar información; por esta razón, ejecutamos una prueba piloto buscando obtener la validez y confiabilidad del instrumento desempeño laboral. Finalmente, se procesaron los datos para lograr confirmar si existe relación entre las variables evaluadas y sus respectivas dimensiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

En bien de la obtención de cada resultado del formulario de Google, se empleó una metodología estadística, procesando los datos a través del programa SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio demostró un compromiso ético, procurando el respeto de cada autor consultado, sea en libros, artículos

científicos o tesis con el objetivo de rechazar cualquier plagio, en base al Código Nacional de Integración Científica (CONCYTEC, 2019). Del mismo modo, los resultados obtenidos mediante los cuestionarios serán anónimos para poder lograr la confiabilidad de los mismos. Por otro lado, la presente investigación mantuvo una redacción sujeta a las normas APA 7a edición, tomando muy atentamente ciertos criterios como: la privacidad, la responsabilidad, la integridad física, mental, moral y social del grupo evaluado. Cabe resaltar que, toda la información encontrada se mantendrá en estricta confidencialidad, protegiendo la integridad personal y moral de la población; además, se empleará el formato de consentimiento informado que detalla el objetivo y demás especificaciones de la investigación, a fin de que la población esté al tanto de las acciones a realizar durante la misma. Adicionalmente, las teorías y definiciones conceptuales de los autores, referente a las variables estudiadas se han citado con el debido respeto y criterio que amerita el estudio.

Variables y Operacionalización

La descripción de la Operacionalización de variables Motivación y desempeño aboral, revisar el anexo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de motivación laboral de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

Nivel de motivación	N°	%
Bajo	1	,8
Medio	13	10,8
Alto	106	88,3
Total	120	100,0

Dentro de la tabla 2, podemos denotar que el 88,3% de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas reportan un nivel de motivación alto.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la motivación laboral de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

Nivel de las dimensiones	N°	%
F. Higiénicos		
Bajo	1	,9
Medio	15	12,5
Alto	104	86,7
F. Motivacionales		
Bajo	1	,8
Medio	13	10,8
Alto	106	88,3
Total	120	100,0

Dentro de la tabla 3, es posible denotar con respecto a la dimensión factores higiénicos, que el 86,7% de docentes evaluados mostró un nivel alto. Desde otra perspectiva, en relación a la dimensión factores motivacionales, el 88,3% de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas obtuvo un nivel alto.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

Nivel de Desempeño laboral	N°	%
Muy bajo	2	1,7
Bajo	0	0,0
Promedio	1	,8
Alto	12	10,0
Muy alto	105	87,5
Total	120	100,0

Dentro de la tabla 4 podemos denotar que el 87,5% de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas alcanzó un nivel muy alto de desempeño laboral.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

Nivel de las dimensiones	N°	%
<hr/>		
Desempeño de la tarea		
Muy bajo	58	48,3
Bajo	21	17,5
Promedio	15	12,5
Alto	11	9,2
Muy alto	15	12,5
<hr/>		
Civismo		
Muy bajo	34	28,3
Bajo	22	18,3
Promedio	18	15,0
Alto	13	10,8
Muy alto	33	27,5
<hr/>		
Falta de productividad		
Muy bajo	62	51,7
Bajo	17	14,2
Promedio	16	13,3
Alto	16	13,3
Muy alto	9	7,5
<hr/>		
Total	120	100,0
<hr/>		

En la tabla 5 se puede apreciar que el 48,3% de los docentes evaluados presentó un nivel muy bajo de desempeño de la tarea. Por otro lado, en relación con la dimensión civismo, el 28,3% de los encuestados reportó un nivel muy bajo, y finalmente, el 51,7% de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas puntuó un nivel muy bajo de falta de productividad.

Tabla 5

Correlación entre la Motivación y desempeño laboral en docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

	Desempeño laboral		
	(r)	p	TE
Motivación	,478**	,000	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman; TE: Tamaño de efecto

*** $p < .01$*

Dentro de la tabla 6, podemos apreciar que el coeficiente de correlación de Spearman alcanzado entre la Motivación y desempeño laboral en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas; logrando evidenciar una correlación directa y difiere de ser una correlación nula, siendo altamente significativa ($p < .01$); donde el tamaño de efecto de la correlación de la Motivación con el desempeño laboral de magnitud es grande.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño de la tarea en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

	Desempeño de la tarea		
	(r)	p	TE
Factores higiénicos	,245**	,007	Pequeño
Factores motivacionales	,473**	,000	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman; TE: Tamaño de efecto

*** $p < .01$*

Dentro de la tabla 7, es posible denotar el resultado del análisis estadístico inferencia de correlación de Spearman entre las dimensiones de la motivación y la dimensión desempeño de la tarea, donde se puede observar que entre la dimensión factores higiénicos el desempeño de la tarea la correlación fue baja, directa y significativa ($p < .01$) con un tamaño de efecto pequeño a diferencia del factor motivacionales donde la correlación fue moderada, directa y significativa ($p < .01$) con un tamaño de efecto grande. En ese sentido, se puede evidenciar la correlación significativa entre las dimensiones de la motivación con la dimensión desempeño de tareas.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de la motivación y el civismo en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

		Civismo	
	(r)	p	TE
Factores higiénicos	,233*	,010	Pequeño
Factores motivacionales	,467**	,000	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman; TE: Tamaño de efecto

*** $p < .01$*

** $p < .05$*

Dentro de la tabla 8, es posible denotar el resultado del análisis estadístico inferencia de correlación de Spearman entre las dimensiones de la motivación y la dimensión civismo, pudiendo observar que entre la dimensión factores higiénicos y el civismo la correlación fue baja, directa y significativa ($p < .01$) con un tamaño de efecto pequeño a diferencia del factor motivacionales, donde la correlación fue moderada, directa y significativa ($p < .01$) con un tamaño de efecto grande. En ese sentido, se puede evidenciar una correlación significativa entre las dimensiones de la motivación con la dimensión civismo.

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones de la motivación y la falta de productividad en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas

	Falta productividad		
	(r)	ρ	TE
Factores higiénicos	,237**	,009	Pequeño
Factores motivacionales	,423**	,000	Grande

*Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman; TE: Tamaño de efecto
** $p < .01$*

Dentro de la tabla 9, es posible denotar el resultado del análisis estadístico inferencia de correlación de Spearman entre las dimensiones de la motivación y la dimensión falta de productividad, pudiendo observar que entre la dimensión factores higiénicos y la falta de productividad la correlación fue baja, directa y significativa ($p < .01$) con un tamaño de efecto pequeño a diferencia del factor motivacionales donde la correlación fue moderada, directa y significativa ($p < .01$) con un tamaño de efecto grande. En ese sentido, se puede evidenciar la correlación significativa entre las dimensiones de la motivación con la dimensión falta de productividad.

V. DISCUSIÓN

La realidad actual de las instituciones educativas públicas de Chulucanas hizo posible suponer que estas mantienen ciertas características que pueden llegar a afectar la motivación y con ello el desempeño laboral de los docentes que laboran en ellas; lo cual, se llega a convertir en una problemática latente; misma que, necesita ser explorada, comprendida y posteriormente intervenida. Por este motivo, fue preciso que el presente estudio determine si la motivación está relacionada al desempeño laboral de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas.

Los hallazgos encontrados respecto al nivel de motivación en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas, se evidencia (Ver tabla 2), que el 88,3% presenta un nivel alto de motivación y el 10,8% nivel medio y en lo que corresponde al desempeño laboral (Ver tabla 3) el 87,5% de los docentes evaluados puntuaron niveles muy altos, el 10% alto y 1,7% bajo. Esto nos demuestra que, los docentes de las instituciones educativas evaluadas muestran una actitud positiva, de perseverancia para lograr las metas e identificación de las actividades que realizan, lo que se evidencia en un eficiente desempeño laboral con las tareas en la institución educativa, civismo y productividad laboral, constituyendo el plan individual a fin de poder alcanzar sus objetivos y los de la institución a la que pertenecen.

Estos resultados son respaldados de manera teórica por el proceso de desarrollo de la motivación, la cual, se encuentra estrechamente relacionada con el desempeño laboral. En este sentido, Robbins (2004) hace referencia a la importancia de la motivación laboral en la medida que los colaboradores se encuentren motivados, así podrán contribuir con el máximo esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales y obtener un desempeño óptimo en el trabajo. En el caso de los docentes la motivación juega un rol importante y la que más se relaciona con esta profesión es la intrínseca; puesto que, motiva a desear afrontar e ir superando cualquier reto en su medio y los logros de adquisición de dominio logran que los docentes sean más capaces de asumir nuevas pruebas

y las curiosidades de su medio educativo, generando desempeño laboral acorde con las actividades del trabajo diario (Chiavenato, 2002 y Herzberg, 1968).

Adicional a ello, algunas investigaciones realizadas anteriormente contribuyen a amparar lo observado en el presente estudio, como es el caso Roa y Fernández (2020) quien en su investigación destacan que los maestros son motivados a través de las actividades psicoeducativas con los estudiantes, la difusión y el grado de responsabilidad de su profesión con la enseñanza y la satisfacción de lograr su desarrollo. Asimismo, se muestra coincidencia con lo encontrado por Sayay (2019) en su estudio en docentes activos, donde concluye que una buena parte de los evaluados presentan una muy buena motivación laboral con un excelente desempeño laboral demostrado en sus labores diarias dentro del recinto educativo.

De igual forma, se coincide con Bravo y Gonzales (2019) quien estudió la motivación en docentes y llegó a la conclusión de que existe un nivel favorable en lo concerniente a la regulación externa, demostrándose compromiso con la institución, ambiente laboral favorable y gratitud con el centro de estudios. Tello (2018) concuerda con los hallazgos de esta investigación; dado que, observó algunos puntos importantes para la motivación laboral de los docentes, siendo estos el reconocimiento, la retribución monetaria y el ambiente organizacional dentro del centro; a su vez, para los maestros es importante el reconocimiento económico.

De esta manera, la investigación presentó como hipótesis general la existencia de relación entre la Motivación y desempeño laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas, obteniendo hallazgos que hicieron posible aceptar la hipótesis, al demostrar una correlación directa y altamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes evaluados (Ver tabla 6) en el estadígrafo de contraste de hipótesis ($p < .01$); A medida que si este grupo poblacional es motivado con factores higiénicos y motivacionales como beneficios y servicios sociales, las condiciones físicas y ambientales de trabajo favorables, salario acorde con su trabajo, supervisión adecuada, reconocimiento a sus logros, estímulo de progreso profesional y responsabilidad mejorará su desempeño laboral,

especialmente en el desarrollo de las tareas asignadas, un mejor trabajo en equipo, demostración de solidaridad hacia los demás y un bajo nivel de ausentismo laboral.

Estos hallazgos son respaldados por Robbins (1994) quien dentro de sus postulados sostiene que la motivación laboral permite al individuo tener la voluntad para lograr metas laborales desempeñándose en su trabajo de manera eficiente; asimismo, la motivación orienta la conducta del individuo hacia la perseverancia, esfuerzo por lograr las metas, lo que contribuye a un mejor desempeño dentro del trabajo (Robbins y Coulter, 2018). Por su parte, Robbins y Judge (2013) señalan que dentro de toda organización no solamente se debe medir el desempeño en el trabajo a partir de las funciones y metas laborales, sino que además, debe tomarse en cuenta las motivaciones tanto internas como externas del trabajador.

Estudios como el de Bravo y Gonzales (2019) coinciden con lo encontrado en esta investigación; puesto que, los autores encontraron una fuerte relación de forma positiva y significativa entre la motivación y el desempeño de los maestros, lo que significa que si los docentes son motivados constantemente serán más productivos dentro de su trabajo; no obstante, no encontramos la misma coincidencia con el estudio de Rios y Romero (2018); debido a que, los autores no lograron indicar que la motivación tenga una implicancia en el desempeño laboral, teniendo que, aceptar la hipótesis nula de su estudio, dando por sentado que pese a que exista motivación en la institución, eso no va a garantizar la presencia de un desempeño laboral adecuado.

Por otro lado, analizando la hipótesis específica donde se afirmaba la presencia de una relación entre las dimensiones (factores higiénicos y factores motivacionales) de la motivación y las dimensiones (desempeño de la tarea, civismo, falta de productividad) del desempeño laboral en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas (Ver tabla 7), según los hallazgos del estadígrafo de contraste ($p < .01$), se acepta dicha hipótesis. Los resultados refieren lo esperado; motivo por el cual, es posible afirmar que el mantener un nivel de motivación alto aumenta la probabilidad de

que el personal desarrolle y aumente el nivel de su eficiencia, eficacia, trabajo en equipo, solidaridad, y un bajo nivel de ausentismo laboral.

En otro orden de ideas, la teoría conceptualiza la motivación como aquel término general posible de aplicar a cada variedad de impulso, deseo, necesidad, anhelo y fuerzas similares (Wehrich et al., 2017). Según el teórico que postula esta variable, se indica la existencia de dos factores necesarios de considerarse: los factores de higiene, los cuales corresponden a dicho ámbito, donde su existencia no necesariamente hace que el colaborador esté motivado y los factores motivadores, que están directamente relacionados con las tareas, mismos que al faltar no generan insatisfacción (Herzberg, 1968).

Estudios como el de Zuta, et al., (2019) "Motivación y Desempeño Laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica - Perú", donde se encontró correlación y además se indicó que el 61,1% de evaluados presentaron muy buena motivación laboral, 33,3% excelente y 5,6%, buena. El 66,7% cuentan con excelente desempeño laboral, 22,2% bueno y 11,1%, regular. Realizando el cruce de variables se puede observar que el 33,3% poseen un excelente nivel en ambas, 22,2%, muy buena motivación y buen desempeño, y 5,6%, buena motivación y regular desempeño. Para reforzar, también, cada postulado teórico fundamenta la motivación como aquella perspectiva del individuo, quien ve su puesto laboral como una actividad que le satisface y lo motiva e inclusive es posible que encuentre gozo al lograr objetivos, no siempre siendo necesario un seguimiento continuo; ya que, asume que es una pieza de gran importancia en el centro.

VI. CONCLUSIONES

1. El 88,3% de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas reportan un nivel de motivación alto. Entonces, fue preciso aceptar la hipótesis general; dado que, los docentes de las tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas presentan una adecuada motivación y su desempeño laboral es aceptable.
2. Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas; puesto que, se evidencia una correlación ($p < .01$), en resumen, fue posible obtener un grado de correlación directa y difiere de ser una correlación nula, siendo altamente significativa
3. Existe relación entre la motivación y la dimensión desempeño de la tarea de los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas; puesto que, se evidencia una correlación ($p < .01$), en resumen, fue posible obtener un grado de correlación baja, directa y significativa.
4. Existe relación entre la motivación y la dimensión civismo en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas; puesto que, se evidencia una correlación ($p < .01$), en resumen, fue posible obtener un grado de correlación moderada, directa y significativa.
5. Existe relación entre la motivación y la dimensión falta de productividad en los docentes de tres instituciones educativas públicas de EBR secundaria de Chulucanas; puesto que, se evidencia una correlación ($p < .01$), en pocas palabras, fue posible obtener un grado de correlación moderada, directa y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de las instituciones, tramitar junto al área de psicología la realización de talleres psicológicos donde se realicen temas vinculados a los factores higiénicos y motivacionales orientados a incrementar el nivel de motivación del personal. Además, se recomienda que dichos talleres incluyan una evaluación del nivel de la variable previa al desarrollo de los mismos y otra al finalizar, a fin de evaluar su efectividad.
2. A los directivos de las instituciones, enfocar su gestión en mantener una cultura organizacional donde se vele por el cumplimiento de la existencia de una adecuada infraestructura; además brindar los beneficios pertinentes a nivel social, financiero y personal, con el objetivo de reforzar el grado de motivación en los docentes, el cual influirá en su satisfacción laboral.
3. A los directivos de las instituciones, gestionar la realización de talleres teóricos y prácticos donde se brinden metodologías innovadoras para el desarrollo de la función docente, proporcionando herramientas educativas que le permitan al personal optimizar su desempeño al momento de impartir clases a los educandos.
4. A los docentes de los centros educativos evaluados, participar activamente en las capacitaciones que brindan instituciones como la UGEL Chulucanas, los colegios en los que laboran y evaluar la posibilidad de asistir de manera particular a programas de estudio que les permitan aumentar su nivel profesional, por ejemplo, diplomados, maestrías, especializaciones, etc.
5. Se recomienda a los docentes y directivos promover e incentivar un ambiente laboral agradable con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales y por ende su desempeño laboral.
6. Se recomienda a los directivos de las instituciones evaluadas, delegar al área de psicología el diseño y ejecución de talleres de sensibilización enfocados en reforzar el compromiso laboral con el centro educativo al que

pertenecen a fin de prevenir y controlar el ausentismo laboral y la baja productividad.

REFERENCIAS

- Arana, W y Huare E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión*, 5(2), 182-197.
- Ardiles Abanto, A. L., Alva Loyola, M. E. y Oseda Gago, D. (2021). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82049>
- Bautista Cuello, R. y Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.
<http://eventoscientificos.upeu.edu.pe/index.php/9jornada/9FCE/paper/view/14195>
- Bravo Quilca, A. M. y Gonzales Torres, J. J. (2019). Relación entre el nivel de Motivación y el Desempeño de los docentes de la Provincia de Pisco, año 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
[http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/682/3/Anton y%20Mauro%20Bravo%20Quilca.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/682/3/Anton%20y%20Mauro%20Bravo%20Quilca.pdf)
- Brow, W y Moberg D. (2007). Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque Integral. Editorial Limusa.
- Callata Gallegos, Z. E. y Fuentes López, J. D. (2018). Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Facultad de Educación de la Una-Puno. *Revista de Investigaciones de la escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597.
<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>
- Campbell, J. (1990). Modelar el problema de la predicción del desempeño en la psicología industrial y organizacional. Manual de psicología industrial y organizacional.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humanos de las Organizaciones (10ed). McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Della Vigna, S., y Pope, D. (2016). What motivates effort? evidence and expert forecasts. National Bureau of Economic Research, Inc.

- Díaz, M. (2016). Infraestructura escolar y motivación laboral en docentes de educación inicial de las instituciones educativas de 81 Subtanjalla – Ica, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Florentine, S. (2016). What really motivates workers? (it's not always money). Cio. <https://search.proquest.com/docview/1784661985?accountid=12268>
- Gallardo Rodríguez, K. "Motivación y Desempeño Laboral del personal docente de un colegio de Educación Secundaria. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina]. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., y Buendía Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Grados Anton, L. M. y More Coello, M. V. (2021). Clima laboral y motivación laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8491>
- Hernandez Hernandez, I. Y., Rodríguez Torres, R. y Rodríguez Pérez. A. (2019). Deshumanización, moralidad, civismo y distancia social: un estudio comparativo entre población reclusa y no reclusa. [Tesis de Maestría, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/15419>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-HILL.
- Larrea, M. N. (2019). Propuesta de un modelo de competencias directivas como factor de influencia en el clima organizacional de una institución de educación superior en Xalapa, Veracruz. Período 2016-2020. *Ciencia Administrativa*, 2(2019), 92-100.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Macías García, E. K. y Vanga Arvelo, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567.

<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Haiper & Row.

Medina Delgado, R. (2017). *La influencia del endomarketing en el desempeño laboral de los docentes de la organización san juan de Sullana S.A.C.-Piura 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26772>

Mejillón Mejillón, A. E. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social*. [Tesis de Pregrado, Universidad Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>

Naval, C., Arbués, E., & Fuentes-Gómez-Calcerrada, J. L. (2019). *Civismo y carácter para una educación integral: posibilidades de aprendizaje-servicio en este campo*. Octaedro.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). *El Método científico. Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=KzSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA171&dq=%C3%91aupas,+Valdivia+et+al.+\(2013\)&ots=CP-PxVFDG-&sig=-OGW-u2woqTwshT6PRlpbeC4dGk#v=onepage&q=%C3%91aupas%2C%20Valdivia%20et%20al.%20\(2013\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=KzSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA171&dq=%C3%91aupas,+Valdivia+et+al.+(2013)&ots=CP-PxVFDG-&sig=-OGW-u2woqTwshT6PRlpbeC4dGk#v=onepage&q=%C3%91aupas%2C%20Valdivia%20et%20al.%20(2013)&f=false)

Orbe Guaraca, M. P. y Ordoñez Espinoza, C. G. (2018). *Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca. Extensión Cañar 3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico*, 7(3), 10-27. <http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/>

Orellana Loor, R. S. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil ,2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42899/Orellana_LRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palmar, R. S., Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159–188.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Rios Soria, J. A. y Romero Velita, Y. Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>
- Roa Venegas, J. M. y Fernández Prados. C. (2020). La Motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 2(2), 66–77.
<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Robbins, SP (1994). *Esencial del Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2005). *Administration* (8 ed.). PEARSON Prentice Hall.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Los equipos de trabajo. Comportamiento Organizacional*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma
- Sayay Sánchez, B. M. (2019). *Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38989/Sayay_SBM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soller Quispe, B. y Pizango Salazar, S. M. (2020). Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios].

<https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/553/004-3-10-017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soto Rivera, C. M. C. y Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico, 8(4), 95-117.

<http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>

Spencer Silva, C. J., Silva Sánchez, M., Mederos Machado, M. C., y Gutiérrez Hinestroza, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. Killkana sociales: Revista de Investigación Científica, 2(4), 121-126.

[file:///Users/gladys/Downloads/Dialnet-](file:///Users/gladys/Downloads/Dialnet-EntornoLaboralSaludableEnLasInstitucionesEducativa-6799315.pdf)

<EntornoLaboralSaludableEnLasInstitucionesEducativa-6799315.pdf>

Tello Díaz, A. (2018). Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velázquez Mastretta, G. (2013). Comportamiento en las organizaciones. Limusa.

Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2017). Administración: Una perspectiva global y empresarial. Mc Graw Hill.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación Laboral	Según Robbins (1994) define a la motivación laboral como la voluntad para poder realizar un esfuerzo y de esta forma obtener las metas elaboradas por la empresa, condicionando su actitud para poder llegar a la satisfacción de las necesidades personales.	Será medida mediante la Escala de Motivación Laboral (ML) diseñado por la Universidad César Vallejo (2009), la cual está conformada por las 2 dimensiones de 41 ítems.	Factores Higiénicos	- Beneficios y servicios sociales. - Las condiciones físicas y ambientales de trabajo. - Salario - Supervisión.	1-41 ítems	Ordinal
			Factores Motivacionales	- Realización. - Progreso Profesional. - Responsabilidad		
Desempeño Laboral	Para Robbins y Judge Definen al desempeño laboral como el proceso para poder determinar el éxito o fracaso que existen dentro de una organización (sector público o privado) en el trayecto de sus funciones y metas laborales, esto quiere decir que cada empresa logra identificar y medir el desempeño laboral de su personal, generando una evaluación personal.	La variable de desempeño laboral será medida a través del cuestionario de Palma (2018).	Desempeño de la tarea	Eficiencia	1,2, y 3	Ordinal
				Eficacia	4,5,6 y 7	
			Civismo	Solidaridad	8 y 9	
				Trabajo en equipo	10,11 y 12	
			Falta de productividad	Reactivo	13 y 14	
Ausentismo	15,16 y 17					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, nuestro nombre es Nancy Marrufo Saavedra y Walkyria Liliana Sánchez Cruz, estudiantes de titulación de la Universidad César Vallejo – Trujillo. Actualmente nos encontramos realizando una investigación sobre **“Motivación y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas-Chulucanas”** y para ello nos gustaría contar con su importante participación. El proceso consta en la realización de dos pruebas: **Escala de motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral**. De estar de acuerdo en poder participar en la presente investigación, se informará todos los procedimientos de esta. En caso tenga alguna consulta con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Nancy Marrufo Saavedra y Walkyria Liliana Sánchez Cruz, estudiantes de titulación de la Universidad César Vallejo – Trujillo.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación **Motivación y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas-Chulucanas**” de la Srta. Nancy Marrufo Saavedra y la Sra. Walkyria Liliana Sánchez Cruz, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

_____ Firma

Anexo 3



I.E. "VICUS"
Villa Vicús – Chulucanas.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

AUTORIZACION

Piura-CP "Villa Vicus", 16 de marzo del 2022

En virtud de la carta de presentación otorgada por la Universidad Cesar Vallejo- Escuela de Psicología y en atención al espíritu de colaboración para con los estudiantes.

Se otorga la **aprobación y autorización** a las estudiantes:

- MARRUFO SAAAVEDRA NANCY. DNI: 48464619
- SANCHEZ CRUZ WALKIRIA LILIANA. DNI: 76451535

para que puedan tener acceso al número de población de docentes del nivel secundario de la IE "Vicus", de tal manera que puedan aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos, a fin de culminar su Proyecto de Investigación titulado: "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS-CHULUCANAS"

ATENTAMENTE



Firmado Digitalmente por:
Director (e) IE "Vicus"-
Prof. LUIS ALBERTO HUALPA MIO
Motivo: En señal de conformidad
Chulucanas, Marzo de 2022

Anexo 4



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

AUTORIZACION

Piura-Chulucanas-Villa Paccha, 15 de junio del 2022

En virtud de la carta de presentación otorgada por la Universidad Cesar Vallejo-Escuela de Psicología y en atención al espíritu de colaboración para con los estudiantes.

Se otorga la **aprobación y autorización** a las estudiantes:

- MARRUFO SAAVEDRA NANCY. DNI: 48464619
- SANCHEZ CRUZ WALKIRIA LILIANA. DNI: 76451535

para que puedan tener acceso al número de población de docentes del nivel secundario de la IE "Dos de Mayo", de tal manera que puedan aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos, a fin de culminar su Proyecto de Investigación titulado: "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS-CHULUCANAS"

ATENTAMENTE



I.E. DOS DE MAYO

Mg. Janet Calderón Mendocilla
DIRECTORA

JMCM/Dir.

Anexo 5



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA"

AUTORIZACIÓN

Piura-Chulucanas, 07 de junio del año 2022.

El que suscribe Director de la I.E. N° 14616 "Sabina Cueva Castillo" con código modular 0342543, ubicado en la ciudad de Chulucanas, distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, Región Piura, jurisdicción de UGEL – Chulucanas, en virtud de la carta de presentación otorgada por la Universidad César Vallejo-Escuela de Psicología y en atención al espíritu de colaboración para con los estudiantes.

Se otorga la aprobación y autorización a las estudiantes:

- MARRUFO SAAVEDRA NANCY. DNI 48464619
- SANCHEZ CRUZ WALKIRIA LILIANA. DNI 76451535

Para que puedan tener acceso al número de población de docentes del nivel inicial y primaria de la I.E. N° 14616 "Sabina Cueva Castillo" de tal manera que puedan aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de datos, a fin de culminar su Proyecto de Investigación titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS-CHULUCANAS".

ATENTAMENTE.

EGD/D.
Wchl/Sec.
CC.C-

UGEL CHULUCANAS
Mg. ELIJIO GARCIA DELFIN
DIRECTOR

Anexo 6

CUESTIONARIO ML – ORG

(Jaramillo 2010)

Datos Personales:

Apellidos y Nombres: _____ Fecha:

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino () Área de Trabajo:

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al trabajo.

Cada una de las preguntas tiene cuatro opciones. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

FACTORES HIGIÉNICOS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES			
1. Tengo acceso a préstamos a través de la empresa.			
2. El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales.			
3. La institución respeta mi hora de descanso.			
4. Tengo una buena relación con mis compañeros.			
5. Recibo aguinaldo por fiestas patrias			
SUPERVISIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
6. Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.			
7. Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo			
8. Suelo recibir asesoría por parte de mi superior			
LAS CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
9. Mi lugar de trabajo está afectando mi salud			

10. Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación			
11. Me siento seguro en mi trabajo			
SALARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
12. Considero que mi salario es bajo	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
FACTORES MOTIVACIONALES	ESCALA DE VALORACIÓN		
REALIZACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
13. Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor			
14. Establezco relaciones internas en la organización			
15. Me siento bien con mi desempeño laboral.			
16. Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.			
17. Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.			
18. Indago sobre temas que son de mi competencia			
19. Aspiro a otros cargos			
20. Mis superiores suelen asignarse responsabilidades			
21. Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades			
RECONOCIMIENTO	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
22. Siento que toman en cuenta mis opiniones			
23. Considero que reconocen mi trabajo			
24. Reconocen mis horas extras			
25. Me dan a conocer que mejoro día a día			
26. Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo			
PROGRESO PROFESIONAL	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
27. Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.			

28. Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa			
29. Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario			
30. Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla			
31. El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa			
32. Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa			
33. Estoy enterado del rendimiento actual de la organización			
34. Me intereso por como mis compañeros realicen su labor			
35. Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor			
36. Se preocupan por implementar mis conocimientos			
RESPONSABILIDAD	ESCALA DE VALORACION		
	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
37. Siento y puedo delegar mis responsabilidades			
38. La empresa reconoce mi puntualidad			
39. Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho			
40. La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo			
41. Me importa terminar mi trabajo a tiempo			

Anexo 7

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, encontrará algunas situaciones relacionadas con el desarrollo de trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha encontrado en dicha situación. Si nunca ha estado conteste 0 (cero), y en caso contrario indique cuantas veces ha estado en dicha situación teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). De acuerdo a su apreciación.

0. Nunca
1. Casi nunca
2. Algunas veces
3. Regularmente
4. Bastantes veces
5. Casi Siempre
6. Siempre

EDAD	SEXO	
	M	F

ÍTE M	PREGUNTA	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA						
	INDICADOR: EFICIENCIA						
1	Puedo identificar las dificultades de las tareas.						
2	Utilizo todas las herramientas que brinda la institución						
3	Contribuyo en su totalidad con las metas del equipo.						
	INDICADOR: EFICACIA						
4	Busco mejorar el procedimiento de las tareas.						
5	Obtengo un alto estándar en el rendimiento de las tareas.						
6	Optimizo el tiempo en el desarrollo de las tareas						
7	Optimizo el uso de los recursos en el desarrollo de la tarea						
	DIMENSIÓN 2: CIVISMO						
	INDICADOR: SOLIDARIDAD						
8	Apoyo a los que tienen bajo rendimiento						
9	Soy flexible con los que muestran bajo aprendizaje.						
	INDICADOR: TRABAJO EN EQUIPO						
10	Evidencio equidad en la distribución del trabajo						
11	Aporto mis conocimientos al equipo de trabajo						
12	Tomo en cuenta los aportes de mis compañeros de trabajo.						
	DIMENSIÓN 3: FALTA DE PRODUCTIVIDAD						
	INDICADOR: REACTIVIDAD						
13	Me adapto con facilidad a las nuevas tareas o tecnología.						
14	Acepto tareas adicionales a mi trabajo diario.						
	INDICADOR: AUSENTISMO						
15	Tengo un buen record de asistencia libre de faltas y permisos						
16	Tengo flexibilidad cuando solicitan apoyo en periodos de contingencia.						
17	Realizo actividades exclusivamente laborales en la institución.						

ANEXO 8

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL PUBLICADO POR EL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Engagement y desempeño laboral en una empresa privada de servicios de consultoría,
Miraflores, Lima 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Palma Calle, Sandra

ASESOR:

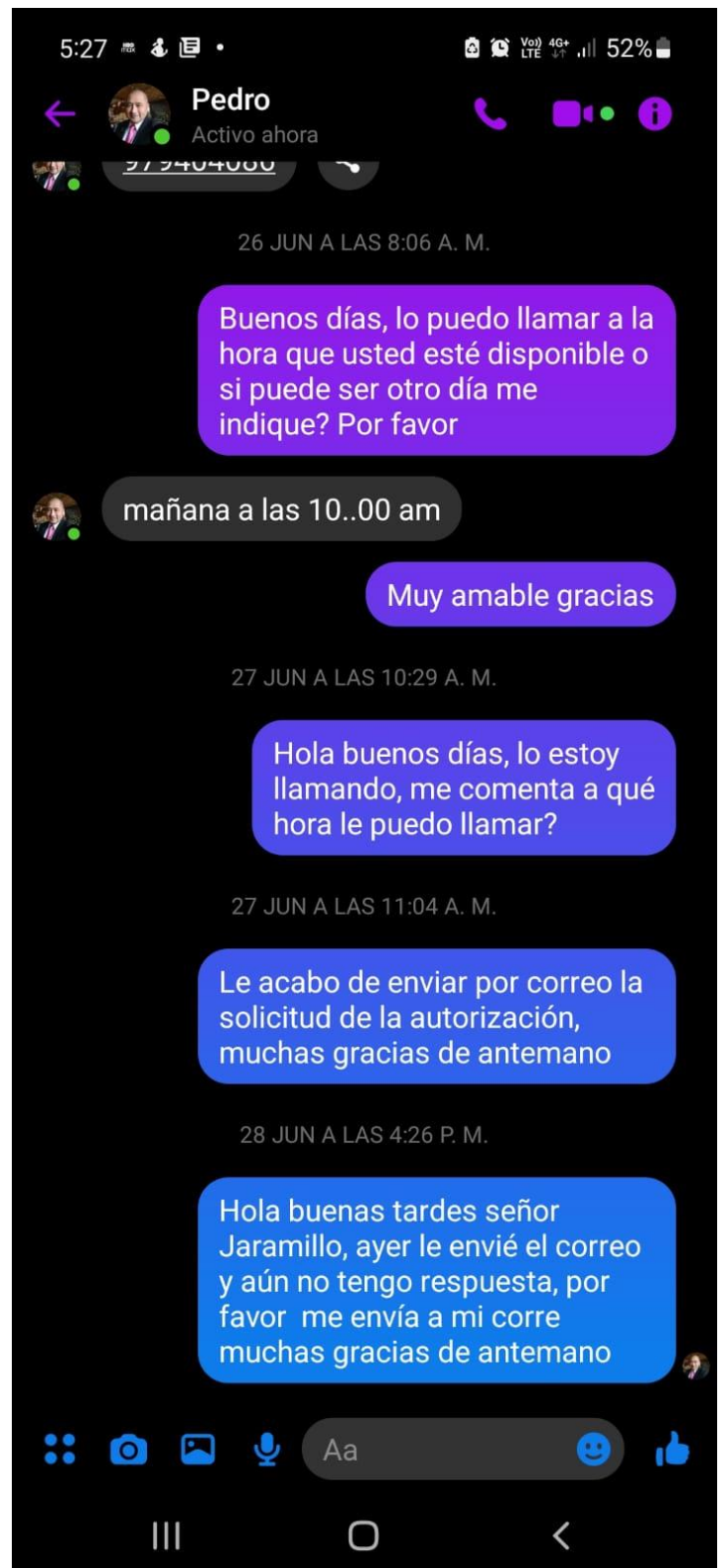
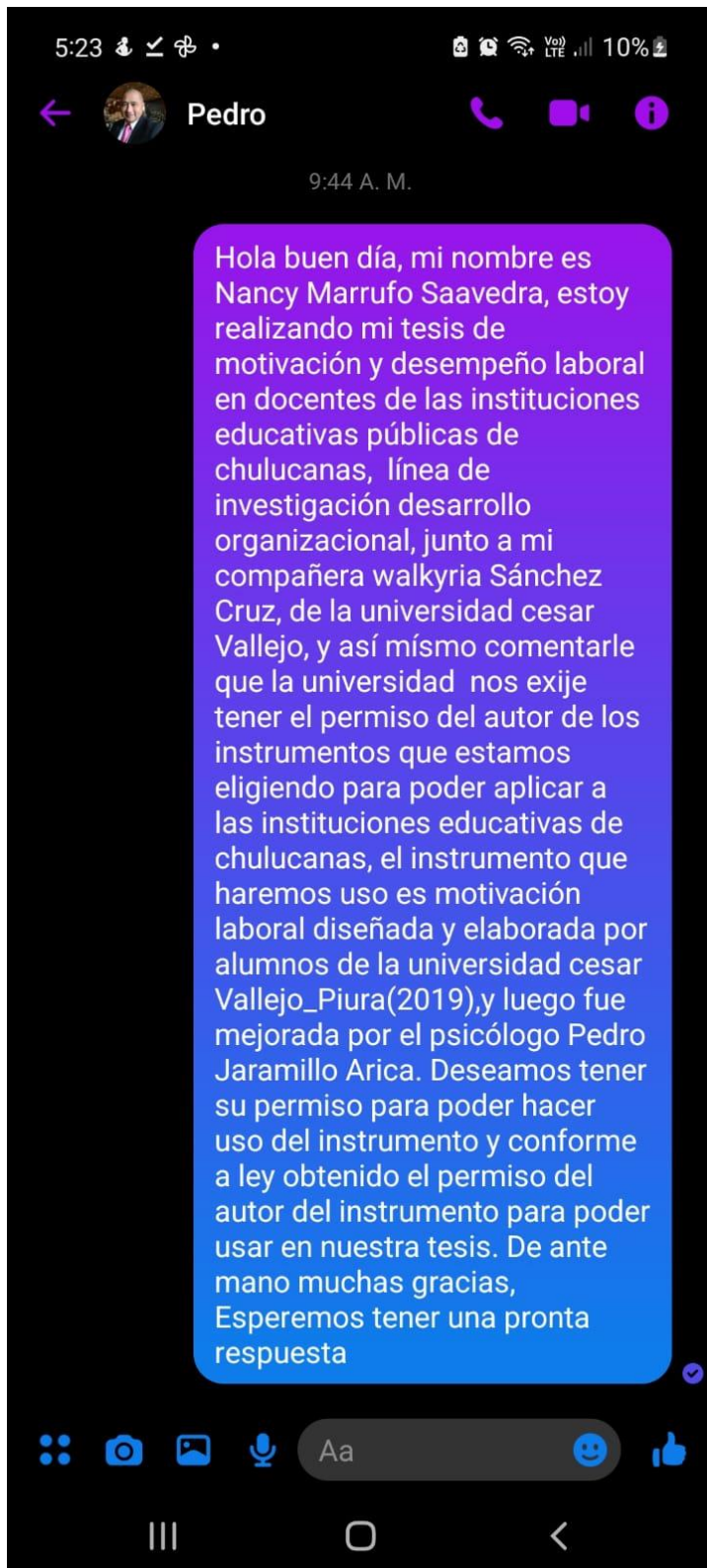
Dr. Palacios Huaraca, Carlos Rubén

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Anexo 9

SOLICITUD PARA LA AUTORIZACIÓN DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ESTEBAN BORREGO ROSAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas Públicas de EBR secundaria de Chulucanas.", cuyos autores son MARRUFO SAAVEDRA NANCY, SANCHEZ CRUZ WALKYRIA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ESTEBAN BORREGO ROSAS DNI: 40266398 ORCID: 0000-0001-6168-300X	Firmado electrónicamente por: CBORREGOROS el 10-10-2022 09:57:08

Código documento Trilce: TRI - 0431364