



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones
públicas del distrito de Los Olivos, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Horna Silva, Dora Denise (orcid.org/0000-0002-2969-1795)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

CO ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

**LIMA – PERÚ
2023**

Dedicatoria

Principalmente, dedico esta investigación a Dios, ya que me proporciona la sabiduría para desarrollar y culminar este trabajo. El apoyo incondicional de mi padre y mi madre para incursionar en la carrera de Educación y principalmente a mi motor de vida que es mi hijo, quien me incentiva siempre superarme en mi desarrollo profesional y mejorar mi calidad de vida.

La autora

Agradecimiento

Agradezco el poder participar en la maestría de educación con mención en docencia y gestión en esta hermosa casa de estudio, ya que permitió fortalecer mis habilidades y estrategias en el manejo docente. Así mismo me siento honrada por haber contado con profesores de tan alto nivel que contribuyeron en ampliar mis conocimientos y experiencias. Agradecer a todas autoridades de las instituciones educativas que me facilitaron el realizar mi investigación, así como al docente Denis Jaramillo Ostos, por el apoyo brindado y su contribución para nutrir a esta investigación.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra ,muestreo y unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
4.1. Resultados descriptivos	28
4.2. Resultados inferenciales	30
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla1. Distribución porcentual de los niveles de la variable motivación y sus dimensiones. 28	
Tabla 2. Distribución porcentual de los niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.	29
Tabla 3. Tabla cruzada de las variables de motivación y Desempeño laboral.	30
Tabla 4. Relación entre las variables motivación y desempeño laboral.	31
Tabla 5. Relación entre la dimensión de motivación intrínseca y la variable desempeño laboral	31
Tabla 6. Relación entre la dimensión de motivación extrínseca y la variable desempeño laboral	32
Tabla 7. Relación entre la dimensión de motivación trascendente y la variable desempeño laboral	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de investigación correlacional	22
Figura 2 Distribución porcentual según la variable motivación y sus dimensiones.	28
Figura 3 Distribución porcentual según la variable desempeño laboral y sus dimensiones.	29

Resumen

El desarrollo de esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre Motivación y el Desempeño Laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Los Olivos, 2022. Para ello se empleó un enfoque cuantitativo con alcance correlacional del tipo Básica y diseño no experimental. Inicialmente la población fue conformada por 107 docentes, sin embargo, luego de aplicar los criterios de exclusión se alcanzó una muestra de 94 docentes que cooperaron en la investigación. Se empleó la técnica de encuesta; y para ello se hizo efectivo el uso de dos cuestionarios para ambas variables, que garantizaron su validez y fiabilidad. Los hallazgos establecieron que motivación mantiene una correlación positiva alta con el desempeño laboral ($r_s = 0.873$), obteniendo una significancia estadística de 0.000 la cual es inferior al $p < 0.05$. En relación con las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca los resultados presentan una similitud en ambas variables, ya que se relacionan con el desempeño laboral, siendo significativas y presentando una fuerza de asociación positiva moderada ($r_s = 0.608$; $r_s = 0.533$), en tanto que, la dimensión de motivación trascendente evidencia una diferencia en los resultados, debido a que presenta una asociación positiva alta con el desempeño laboral ($r_s = 0.931$).

Palabras clave: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente, eficiencia.

Abstract

The development of this research had the purpose of determining the relationship between Motivation and Labor Performance in teachers of two educational institutions in the district of Los Olivos, 2022. For this, a quantitative approach with a correlational scope of the type Basic and non-experimental design. Initially, the population was made up of 107 teachers, however, after applying the exclusion criteria, a sample of 94 teachers who cooperated in the research was reached. The survey technique was used; and for this, the use of two questionnaires for both variables was made effective, which guaranteed their validity and reliability. The findings established that motivation maintains a high positive correlation with work performance ($r_s = 0.873$), obtaining a statistical significance of 0.000 which is less than $p < 0.05$. In relation to the intrinsic and extrinsic motivation dimensions, the results present a similarity in both variables, since they are related to work performance, being significant and presenting a moderate positive association strength ($r_s = 0.608$; $r_s = 0.533$), while that the dimension of transcendent motivation shows a difference in the results, because it presents a high positive association with work performance ($r_s = 0.931$).

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios en la sociedad se incrementan, lo cual demanda un rol más activo por parte del profesorado, ya que la labor de educar es esencial para la sostenibilidad económica y el ciclo de desarrollo social de nuestro país, no obstante, en la actualidad se requiere que los sistemas educativos atiendan las necesidades de la población, dirigiendo esta responsabilidad directamente a las escuelas y docentes. Es debido a esta situación que se enfoca al docente como un eje principal en la búsqueda de resultados favorables, aunque en los últimos años su participación haya tomado mayor relevancia, es necesario considerar las acciones que motivan al profesor a involucrarse y responsabilizarse en el progreso de su escuela y en el crecimiento de la educación.

De acuerdo con Chiavenato (2011) la productividad que evidencia un trabajador es la muestra de un desempeño laboral satisfactorio, permitiendo que las organizaciones sean más competitivas. Así mismo, las organizaciones que perduran en el tiempo dependen de gran parte de las capacidades de su personal, por ende, es necesario conocer el cumplimiento de las funciones del trabajador y si el mismo concuerda con el perfil del puesto, es por ello, que se debe evaluar el desempeño, a fin de delimitar la productividad y establecer estrategias. Por lo tanto, el desempeño laboral se torna en una fortaleza que permite alcanzar buenas contribuciones dentro de las organizaciones (Chênevert & Vandenberghe, 2013).

La Unesco (2022), indica que las condiciones de trabajo del docente a nivel mundial son pésimas, esto se debe a que no se establece un plan de formación continua y mejores remuneraciones, ocasionando que la profesión sea desestimada y rechazada, lo cual agudiza aún más la escasez de nuevos profesionales en educación. En las cifras presentadas, la primera contingencia tiene que ver con el recargo de actividades, siendo el continente africano donde se aprecia una discrepancia de 56 alumnos a cargo de un solo docente, en el sur de Asia se identifica un rango de 38 estudiantes por maestro y en los continentes de europeo y américa del norte solo hay 15 educandos por cada educador. El segundo inconveniente es la falta de formación, el 26% de docentes de primaria y el 39% de docentes de secundaria no presentan título profesional.

Es importante indicar que toda organización depende del factor humano, por lo que, generar cambios significativos, permitirá que establezca un sistema que integren los intereses mutuos del empleador y empleado, priorizando las oportunidades de crecimiento para ambas partes (Chiavenato, 2011). Sin embargo, la vinculación a la que están sujetas los individuos y las organizaciones no siempre son estrechas, ya que las instituciones buscan realizar sus metas sin considerar las necesidades de sus integrantes, generando que los trabajadores presenten sentimientos de apatía y desinterés por desarrollar sus labores (Silbert y Bijin, 2019)

De acuerdo con la consultoría realizada en las empresas KermaPartners y UpWyse a cargo de LexLatin en América Latina, se identificó que los asuntos que motivan y apasionan a los asociados de la empresa, están enmarcados principalmente con la flexibilidad en el horario, es decir que requieren condiciones de vida que permiten equilibrar su entorno laboral con el familiar. En un segundo lugar, se encuentra el desarrollo profesional, identificando que los asociados buscan ampliar sus capacidades y posibilidades de crecimiento académico. Finalmente, el tercer factor está relacionado con la compensación salarial, identificando que el asociado requiere que la asignación económica este acorde a las responsabilidades, al tiempo y profesionalismo que aportan a la organización (Hernández, Ruiz, Ongenaet y Rojas, 2020).

En relación al contexto nacional, en el Perú el reconocimiento de un buen docente, esta cargo del estado y de los actores asociados a la educación, los cuales buscan establecer una medición orientada a valorar las prácticas pedagógicas y su impacto dentro del aula (Ministerio de Educación del Perú, 2017), esto generó que exista mayor aceptación por parte del profesorado por aceptar la evaluación docente, debido a que permite mejorar las condiciones laborales, accediendo a una mejor rentabilidad económica y acceso a un crecimiento profesional, por lo que su implementación sigue siendo gradual.

En el 2017 se inicia la evaluación con los docentes de las escalas magisteriales 3 y 6 del Nivel inicial de la Educación Básica Regular que en ese momento se encontraban en la Carrera Pública, posteriormente se implementó desde el año 2018 hasta el año 2021 la evaluación de desempeño con las siguientes escalas y demás niveles correspondientes. De los resultados obtenidos

se reflexiona que en el Perú se ha implementado una reforma integral donde se debe incluir una formación permanente, con mejores prestaciones laborales y se reconozca el papel que cumple el docente en la sociedad, teniendo en cuenta que la evaluación se orienta en la calidad educativa y no en circunstancias personales (Cuenca, 2020)

Las Instituciones Educativas donde se implementará el estudio se encuentran ubicadas en el distrito de los Olivos, pertenecientes a la red Institucional No 20 y se encuentran dentro de la jurisdicción de la UGEL No 02. En ambas realidades educativas, se identificó que existe desorganización en las escuelas por integrar a los docentes en actividades fuera del salón de clase, esto se debe al tradicionalismo por cumplir con los oficios propuestos por las unidades ejecutoras, desestimando el interés o necesidad que cada docente tiene dentro de su realidad. También se evidencia que el acompañamiento al docente por parte de los directivos o algún representante educativo solo cumple un procedimiento burocrático, en el cual no se identifica un seguimiento real para el fortalecimiento de sus capacidades docentes.

En cuanto a los docentes se identifica que su rol es puramente académico, presentando dificultad para acceder a otros espacios que no sean el aula, evidenciando la falta de formación para emplear estrategias de resolución de conflicto, la conducción del alumnado y el uso de estrategias lúdicas o reflexivas que permitan concientizar a los estudiantes, ya que las circunstancias actuales exigen a los maestros desarrollar practicas pedagógicas que le permitan responder a los cambios generacionales. Además, se evidencia un agotamiento real por parte del profesorado, percibiendo que gran parte de la población en actualidad solo tiene intereses económicos. El Ministerio de Educación (2018) indica que los docentes sienten poca motivación, debido al desmerecimiento que realiza la población sobre el servicio que brindan, desestimando la profesión en presencia de sus estudiantes.

Después de lo expuesto, es preciso plantearse la siguiente pregunta principal: ¿Cuál es la relación de motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022? Como problemas específicos se propusieron: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones motivación Intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, y desempeño laboral

en docentes en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022?

Es preciso acreditar, que la investigación presenta una perspectiva teórica, la cual tiene como intención profundizar en el estudio de ambas variables, buscando identificar cuáles son las consideraciones motivacionales que generan actitudes favorables a la realización de un buen desempeño laboral. Desde un enfoque práctico, permitirá viabilizar los resultados que serán socializados, sirviendo de guía para la orientación de docentes y directivos de ambas instituciones evaluadas, logrando así que tomen acciones inclinadas a optimizar los valores obtenidos. En lo concerniente a la perspectiva metodológica, la investigación aportará un bosquejo que incluirá el diseño, método, estrategias e instrumentos donde se corrobore su validez y fiabilidad, que servirán para orientar a futuros investigadores.

Se plantea el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022. Se delimita los objetivos específicos: Identificar los niveles de motivación y sus dimensiones en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022, Identificar los niveles desempeño laboral y sus dimensiones en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022, Determinar la relación entre las dimensiones de motivación Intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

En cuanto a la hipótesis, la principal se planteó que: Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022. Con relación a las hipótesis específicas se propuso: Existe relación directa y positiva entre las dimensiones de motivación Intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente con el desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró las siguientes investigaciones nacionales, halladas en las distintas regiones del Perú, evidenciando mayor incidencia de investigaciones que establecen relaciones significativas entre las variables motivación y desempeño laboral en docentes. Por ello, es importante señalar que la investigación de Angulo (2021), buscó determinar la correlación entre motivación y desempeño laboral. Utilizando una muestra de 33 profesores y se empleó un diseño correlacional del tipo básico. Finalmente, se concluyó que se acepta la hipótesis alterna, estableciendo una asociación significativamente y directa moderada en ambas variables ($r_s = 0.611$). Así mismo, se evidencia que las dimensiones de motivación intrínseca ($r_s = 0.691$) y motivación extrínseca ($r_s = 0.526$), mantienen una fuerza positiva moderada con el desempeño laboral. En cuanto a la motivación trascendente presenta una fuerza de asociación positiva baja con el desempeño laboral ($r_s=0.490$).

Soria y Pastor (2021), indagaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una institución pública, por lo que fue necesario emplear un diseño correlacional transversal de tipo básico, con una muestra de 44 docentes. Finalmente, se obtuvo un valor de significancia igual a 0,047, estableciendo que existe correlación y que su nivel de fuerza es directo baja entre ambas variables ($r_s=0,301$). Además, se estableció que la motivación intrínseca que los docentes tienen dentro de su organización se asocia con la eficacia laboral ($r_s=0,323$) y la calidad que brinda del servicio ($r_s=0,323$). Del mismo modo, se identifica que la motivación extrínseca se asocia con la eficacia dentro del trabajo ($r_s=0,325$), la disponibilidad ante el servicio ($r_s=0,325$) y la remuneración económica ($r_s=0,323$).

Pérez (2021), elaboro un estudio en un establecimiento educativo particular en el distrito de Carabaylo, a fin de determinar la asociación de las variables de motivación y desempeño laboral. El tipo de investigación es correlacional descriptiva de diseño no experimental, conformado por 100 docentes. De los resultados se evidencia una correlación significativa y presenta una tendencia positiva moderada entre ambas variables ($r_s = 0,548$), concluyendo que, si se busca elevar el nivel de motivación para mejorar el desempeño del docente, se debe

fortalecer la comunicación en la comunidad y los directivos lograr cumplir con los objetivos.

Aller (2019), planteó realizar una investigación en el departamento de Moquegua en una institución educativa, con la finalidad de determinar la correlación de las variables motivación y desempeño laboral. Es por ello, que empleó un diseño descriptivo correlacional del tipo no experimental, en una población de 97 profesores. Por lo tanto, el resultado evidencia una correlación significativa en ambas variables y presenta una relación positiva débil ($r_s = 0,272$), esto quiere decir que a mayor motivación influye a que se genera mayor desempeño laboral en los docentes.

Sayay (2019) desarrollo un estudio realizado en la ciudad de Guayaquil referido a la motivación y el desempeño docente en una institución educativa, estableciendo el principio de relación entre ambas variables. Para ello fue necesario realizar una investigación del tipo básico a nivel correlacional con diseño no experimental. Se determinó que la correlación es significativa entre las variables estudiadas, obteniendo un coeficiente r de Pearson de ,920 lo que indicaría un nivel de relación positivo alto.

Delgado (2018), se enfocó en realizar una investigación en las instituciones educativas de una red Institucional en la jurisdicción de una unidad ejecutora del distrito de Comas, donde buscó determinar la asociación entre motivación y desempeño laboral. Se empleó un enfoque cuantitativo del tipo básico y un diseño descriptivo correccional. Finalmente, los resultados indican que una correlación significativa y una proporción positiva alta entre las variables ($r_s = 0.706$), demostrando que al aumentar a la motivación genera un adecuado desempeño laboral dentro de las instituciones educativas.

Tello (2017), realizo una investigación en la ciudad de Moyobamba, con la finalidad de determinar la relación entre las variables de motivación y el desempeño laboral. Por ello un empleó diseño descriptivo correlacional y un método del tipo no experimental, la muestra estuvo conformado por 33 docentes. Concluyendo que la relación es significativa y presenta una tendencia positiva alta en la asociación de las variables de estudio ($r_s = 0.829$).

En relación con las investigaciones a nivel internacional, se identificó aportes científicos interesantes correspondientes a las variables de estudio. De acuerdo con Manjarez, Boza y Mendoza (2020) desarrollaron una investigación en Ecuador sobre diagnosticar acerca de la motivación y si esta influye en el desempeño laboral, además se empleó un método descriptivo con enfoque cuantitativo. Se evidenció en los resultados que la autonomía de los empleados está determinada por la motivación intrínseca, es decir que el constante control del empleador genera que el trabajador se sienta limitado. Además, se identifica que el personal considera más relevante la motivación interna, a diferencia de la externa, esto se debe a que, si bien los trabajadores consideran gozar de un buen sueldo y trato justo, aún hay aspectos internos del personal que no se están interiorizando de parte de la organización. Por último, los factores de mayor injerencia en el desempeño laboral son las características posee de cada trabajador, su ambiente laboral, las remuneraciones y beneficios promocionales.

Tacuri y Orbe (2021) presentaron una investigación en la región de Cañar en Ecuador, con el fin de analizar la motivación y el desempeño laboral. El método que se empleo es de orientación cuantitativa de diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 35 profesores y 15 administrativos. Se concluye que en relación con el desempeño laboral tanto los docentes como el personal administrativo cumple con las funciones que le compete a cada integrante, reforzando la información acerca del perfil que realizó recursos humanos, ya que el personal tiene capacidad y acción de respuesta para hacer frente a su trabajo. Además, esto genera que exista una alta motivación, lo que implica que el trabajador se sienta valorado y también se le retribuye económicamente.

Veliz (2020) desarrollo una investigación en Bolivia, con la finalidad de analizar los factores de la motivación intrínseca y extrínseca y determinar su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una Gerencia de salud. Para ello, emplearon un método de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Los resultados concluyen que personal presenta poca motivación intrínseca y que la misma no se relaciona con el desempeño laboral. Sin embargo, se identificó que existe mayor relación entre motivación extrínseca y el nivel de desempeño laboral, lo cual evidencia que existe mayor motivación externa por parte de los trabajadores, lo cual genera que desarrollen mejor sus funciones,

presentando mayor productividad, competitividad e interacción interpersonal dentro del trabajo.

Laraswati y Oktafien (2020) realizaron una investigación en Indonesia, a fin de determinar si la motivación y el clima laboral afectan el desempeño de los empleados, también se buscó delimitar la influencia de la motivación y el entorno laboral en el rendimiento de los trabajadores. El método empleado fue cuantitativo descriptivo y de verificación. En relación con la población se consideró a 50 personas ya que se empleó un muestreo saturado, por lo que, se consideró a todos los integrantes. De los resultados se concluye que existe buena motivación y también buena condición en el ambiente de trabajo. Así mismo, la motivación y el entorno laboral afectan el desempeño laboral, esto se debe a que los empleados presentan limitaciones en sus habilidades comunicativas por lo que afecta en la socialización, en el trabajo en equipo y finalmente se presenta disputas, ya que hay varios factores que pueden generar inconvenientes en el desempeño de los empleados.

En Pakistán se realizó el estudio de Mazahir y Khalid (2017) donde se plantearon explorar la relación entre el ambiente de trabajo y la motivación situacional en un hospital público, para ello emplearon un diseño de investigación transversal y se consideró una muestra de 100 médicos a través de la técnica de muestreo intencional. De acuerdo con el resultado, a través de la correlación de Pearson se identificó una asociación significativa entre en ambas variables de estudio, presentando una fuerza negativa el cual permite identificar que el ambiente de trabajo se relaciona con la motivación de los médicos. Por lo tanto, el entorno del hospital permite personal médico mejore su motivación en el trabajo.

Respecto a la motivación, su procedencia proviene del latín *motivare*, que indica el principio de acción. Es importante conocer que los orígenes que incentiva la conducta de los individuos, históricamente se enfocan en conocer las actitudes que proyecta el ser humano y predecir el comportamiento individual (Herrera, 2009). Para De la Cruz (2014), la motivación tiene que ver con el nivel de esfuerzo que presentan las personas, ya que esta relaciona con el desempeño y los resultados que se obtiene del trabajo. Así mismo, para conseguir un entorno laboral

motivado, es importante comprender los distintos motivos que lleva a una persona desarrollar sus funciones.

En la presente investigación se optó por contar con autores que proporcionen amplitud de conocimiento teórico acerca de ambas variables: Según Pérez (1991) el inicio de la motivación surge como un impulso guiado y se sostiene en el tiempo a través del comportamiento, con el fin de alcanzar el objetivo esperado. Para Reeve (2010) la motivación del individuo proviene del movimiento que realiza, ya que algo influye en la manera de comportarse o ejecutar dicha actividad. En ese sentido, la motivación es un aspecto psicológico que direcciona el nivel de compromiso que tiene el ser humano y que genera el comportamiento hacia la realización de sus metas establecidas, aunque la formación sea distinta para cada individuo el proceso es el mismo, la acción siempre estará orientada hacia alcanzar los objetivos anhelados (Santrock, 2002).

De la Cruz (2014) indica que en relación con la motivación existen dos tipos de necesidades que se tienen que satisfacer. La primera tiene que ver con la satisfacción fisiológica y está relacionado con la parte vital y básica del ser humano. La segunda hace referencia al contenido psicosocial y de vida, además de características aprendidas a lo largo de su existencia (amor propio, derechos, libertad y afecto). Según Achim, Dragolea y Balan (2013) la motivación es el cumplimiento de satisfacer todas las necesidades y una vez cumplida su satisfacción presentaran un deseo involuntario de realizar sus funciones a nivel profesional, permitiendo que la organización obtenga un crecimiento.

Es importante señalar que cuando se profundiza en el aporte teórico que explique la motivación, se logra delimitar dos grandes corrientes: en relación a las teorías de contenido, se identifica que su finalidad es la de indagar y especificar que motiva a las personas a desarrollar su trabajo y en el caso de las teorías del proceso, su orientación está dirigida a la indagación de cómo se motiva a los trabajadores a desarrollar sus labores, teniendo en cuenta el entorno de la organización y como las personas se comportan en el trabajo (De la Cruz, 2014).

De acuerdo con las teorías de contenido acerca de la motivación, es importante mencionar el aporte del psicólogo Abraham Maslow acerca de las jerarquías de las necesidades, donde se estableció el principio de estructura

piramidal para explicar la secuencia de las necesidades humanas, dando a conocer que existe un principio básico de supervivencia y se finaliza con la realización de la persona. Esto permite que se establezca un proceso para la obtención de la felicidad y los elementos conseguidos que generan la motivación (Turienzo, 2016)

De acuerdo al enfoque que estableció Maslow, la motivación que presenta el ser humano está relacionado a las necesidades innatas que cada individuo requiere, las mismas están catalogadas en cinco tipos de necesidades: la primera necesidad se relaciona con aspectos fisiológicos, la segunda implementa el principio de seguridad, la tercera es de orden social, la cuarta se vincula hacia el amor propio de cada sujeto y finalmente es la necesidad de logro o autosatisfacción que ha obtenido las personas dentro de sus experiencias. Las necesidades tienen una valiosa influencia sobre la motivación, ya que adoptan conductas que les permitan conseguir aquello que requieren como individuos (1954, citado en Peña y Villón, 2018). Cuando se satisface las necesidades es importante que se cumpla con un orden, iniciando por el nivel inferior para aspirar a necesidades de orden superior, aunque esto puede variar dependiendo de cada individuo y los rasgos culturales de procedencia (Santrock, 2002).

El modelo ERC, es la reformulación del enfoque teórico de la estructura piramidal de las necesidades de Abraham Maslow, el cual reformula los cinco tipos de necesidades en tres niveles con la finalidad de establecer el grado de prioridad que requiere el individuo. El primer nivel está vinculado con las necesidades de existencia, esto quiere decir que corresponde tanto las prioridades físicas que requiere el organismo para un adecuado funcionamiento del cuerpo, así como la sensación de protección y sostenibilidad económica. El segundo nivel corresponde a la relación con la vinculación afectiva con otros individuos, generando relaciones amicales, familiares y personales. Por último, se encuentra la necesidad de crecimiento, la cual engloba el reconocimiento de uno mismo y el deseo de desarrollo personal (Alderfer, 1969, citado en Veliz, 2020).

Para McClelland (1989) inicialmente al referirse sobre la motivación es hacer alusión al propósito consciente, es decir las personas guían sus acciones o consiguen determinadas cosas en base a las necesidades personales que requieren, las cuales se establecen en el momento y logran ser identificadas. Sin

embargo, hay aspectos en relación con la conducta humana, que las personas no logran especificar o determinar que influye en su propósito, a los que delimito como motivos inconscientes.

Es preciso indicar que McClelland planteó un enfoque teórico basado en el principio que gran parte las necesidades humanas son aprendidas en la niñez y tiene influencia directa del entorno sociocultural donde interactuaron. Es debido a las diferencias vivenciales que existe entre las personas, que algunos individuos presentaran tendencia de satisfacer unas necesidades más que otras (De la Cruz, 2014). Es por ello por lo que McClelland (1989) estableció tres tipos de motivaciones que están presentan en los individuos y su elección esta predeterminada por alguna necesidad específica:

La necesidad de afiliación se genera cuando el individuo presenta fuertes tendencias a las relaciones sociales, las cuales tienen que ver con pertenecer algún grupo y la aceptación. Así mismo, su característica principal dentro de una organización es el cumplimiento de órdenes o prioridades, presentando dificultad para liderar (McClelland, 1989). Aunque las personas con alta tendencia al contacto interpersonal y relaciones armoniosas busquen ser valorados, esto no genera que presente un impacto significativo en el desempeño laboral, ya que su principal objetivo es la aceptación independientemente si cumpliera con los intereses de la empresa, se prioriza la intención personal por encima de la organización (Whetten y Cameron, s.f.)

La necesidad de logro está vinculado al deseo de culminar con éxito los objetivos trazados, exponiéndose a situaciones riesgosa con tal de completar con lo planificado. También se presenta la necesidad de desarrollar las actividades de manera individual y prefieren recibir la retroalimentación de las tareas que desarrollaron (McClelland, 1989). Presenta una fuerte tendencia por responsabilizarse de las funciones laborales, por lo que, busca satisfacer la necesidad de logro tiene a través del cumplimiento de la actividad y enriquecer la impresión de ser autónomo.

De acuerdo con Saif y Ghania (2019) existe pocas investigaciones relación al logro, esto se debe a diversas características que presentan las personas con alta necesidad de logros tales como tomar medidas para anticiparse a la creación

de los planes, aceptar las responsabilidades y disposición a recibir retroalimentación por sus resultados; estas características siempre son necesarias y contribuyen al crecimiento de la empresa.

En relación con la necesidad de poder, existe una predominancia del individuo por competir con los demás con la intención de ganar, el cual le permite obtener reconocimiento de sus acciones ante las personas de su entorno. Además, existe dos tipos de poder, la primera se vincula a un poder social donde su principal propósito es una preocupación por los demás y la segunda es un poder personal, que como indica su nombre tiene que ver con beneficiarse uno mismo (McClelland, 1989). Según Whetten y Cameron (s.f.) la influencia permanente por satisfacer la necesidad de poder permite obtener posiciones de líder que influye en otros de manera imparcial y directa.

En cuanto a las teorías del proceso, esta hace alusión a la activación de la conducta para satisfacer una necesidad, centrándose en los procesos mentales que emplea un individuo para enfrentar un determinado contexto y la conducta que emplea para lograr su fin. Teniendo en cuenta este apartado, mencionaremos la teoría motivacional de la instrumentalidad de Vroom, que se centran en los aspectos psicosociales y de las organizaciones, el cual sostiene que una persona actúa de determinada manera, por lo que para presentar un adecuado esfuerzo primero determinara cuan factible es alcanzarlo y una vez alcanzado, espera que la recompensa sea igual de merecedora que el esfuerzo que ha proyectado (De la Cruz, 2014).

Dentro del enfoque teórico Vroom su orientación es de ámbito organizacional y es por eso por lo que se enfoca en la motivación de los trabajadores, delimitando que la fuerza motivacional obedece a tres factores: la primera responde a la expectativa, la cual hace alusión a la autoeficacia, es decir a la capacidad de para hacer frente a las adversidades y cumplir los objetivos trazados, empleando el esfuerzo necesario para obtener un determinado resultado. Es por ello, que es importante que la organización conozca que motiva a sus colaboradores, con el fin de motivarlos. El segundo elemento hace alusión a instrumentalidad, es decir la funcionalidad que aporta un trabajador para dar valor a la organización, para ello, es esencial que el trabajador cuente con sus propias

funciones y se parte importante del sistema. Finalmente, el tercer componente es la valencia, la cual tiene que ver con identificar que valoran los trabajadores para alcanzar sus metas personales y es responsabilidad de las organizaciones descubrir qué valor tiene un trabajador para alcanzar grandes resultados dentro del trabajo (De la Cruz, 2014).

Así mismo, De la cruz (2014) estableció que el paradigma conductista del psicólogo Skinner sobre su teoría del reforzamiento, podía proporcionar fundamentos de la conducta y las causas que motivan a las personas a desarrollar determinadas actividades. De acuerdo con Rodríguez (s.f.) el enfoque teórico de Skinner con relación a la motivación son estímulos que direccionan a una persona a realizar determinadas acciones y persisten en ellas para alcanzar las metas. Permitiendo comprender que la motivación es la voluntad de realizar esfuerzos a fin de cumplir una necesidad personal o un objetivo profesional.

En la teoría de reforzamiento de Skinner es importante comprender que la conducta se aprende a través de consecuencias positivas o negativas, es decir que se sientan motivadas en situaciones deseables y desanimadas por las indeseables. Por lo tanto, el reforzamiento es un reconocimiento por algún acto que se logró satisfactoriamente y su finalidad es direccionar la conducta (Galvis, 2004).

De acuerdo con Gordon (2014) la teoría del reforzamiento aplicada en diferentes estudios y también se emplea para motivar a los colaboradores de una empresa. Esta teoría destaca algunas características que ayudan a la persona a moldear su propio comportamiento y acción, estableciendo que los estímulos pueden ayudar a moldear los comportamientos. La teoría del refuerzo incluye cuatro enfoques, estos enfoques son: el primero hace alusión al refuerzo positivo, el cual significa que si alguien reacciona positivamente a algo y realiza alguna acción positiva debe ser recompensado de la misma manera. El refuerzo negativo es considerado la eliminación de estímulos aversivos para aumentar la probabilidad de conductas repetidas. En cuanto al castigo se emplea para eliminar comportamientos no deseados y su finalidad es que no se vuelva presentar el mismo comporta-

miento. Finalmente, la extinción significa reducir la probabilidad de comportamientos no deseados apartando la recompensa para obtención de determinado comportamiento.

De acuerdo con la teoría Antropológica de Pérez (1991) cada individuo orienta y realiza un aprendizaje continuo acerca de sus logros y limitaciones, a partir de ese principio la persona responde a una fuerza interna que lo impulsa para realizar cada acción, tomando en cuenta sus preferencias y necesidades.

Es por ello, que Pérez (1991) propone considerar las dimensiones de motivación por el cual define que cada persona tiene un nivel de preferencias personales y está en la búsqueda de satisfacer sus necesidades dentro del conjunto de interacciones posibles. El autor definía tres tipos de motivaciones las cuales son:

La motivación intrínseca son una serie de necesidades psicológicas íntimas, es decir el individuo tiene la necesidad de satisfacer un placer personal (Pérez, 1991). De acuerdo con Velaz (1996) en la motivación intrínseca influye aspectos de la autodeterminación, las mismas que direccionan la conducta sin considerar recompensas externas, lo que permite al individuo orientar sus acciones en actividades que le permite mejorar su conocimiento de sí mismo y comprobar sus habilidades.

En relación con las recompensas intrínsecas, se logra delimitar tres aspectos importantes, como es: la apreciación, el reconocimiento y la responsabilidad, el cual tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño de los empleados. (Kalhor, Ashique y Khokhar, 2017). Según Weinberg y Gould señalaron tres tipos de motivaciones intrínsecas como conocimiento, logro y estimulación, concluyendo que empleados satisfechos, realizan sus deberes con mayor efectividad y presentan un buen rendimiento en el trabajo. (2003, citado en Kalhor, Ashique y Khokhar, 2017).

La motivación extrínseca son aquellas acciones que motivan al individuo a realizar determinadas actividades, las cuales están influenciadas por factores o estímulos externos (Pérez, 1991). Es preciso indicar, que el colaborador o personal realiza una evaluación de sus funciones y espera recibir estímulos que permitan establecer dicho reconocimiento, los cuales pueden ser económicas, así como la

obtención de beneficios que mejoren su calidad en el trabajo, la evasión de sanciones o el reconocimiento de su desempeño. (Lazzati, 2008). Del mismo modo Pranasari y Maulana (2022) indican que los factores externos que experimentan los individuos en el trabajo promueven un impacto significativo en la satisfacción por desarrollar sus labores, propiciando un mejor desempeño y estarán motivados.

Así mismo, Gerhart y Fang (2017) indica que las recompensas extrínsecas administradas con la intención de apoyar la autonomía, permitirán que se influya y se mejore en la motivación intrínseca de los trabajadores, sin embargo, existe un aspecto negativo y es cuando las acciones no logran ser interesante y por lo tanto se emplean los estímulos externos en forma de contingencia, dando una percepción errónea de cumplir las demandas en el momento, sin tener en cuenta los intereses de los trabajadores.

La motivación trascendente está orientada en la satisfacción que siente las personas al ayudar a los demás, generando que el individuo postergue sus propias necesidades con la intención de auxiliar y favorecer al desarrollo de los demás (Pérez, 1991). Es un tipo de motivación que guía una serie de acciones altruista valorando el sentido de la vida por encima de cualquier aspecto, el cual lleva a la persona para actuar en beneficio de otras personas; este tipo de fuerza no solo está relacionado al cumplimiento de una tarea determinada, si no a considerar la utilidad de sus acciones para con los demás (Cortes y Viguera, 2014).

De acuerdo con Pizarro, Basabe, Fernández, Carrera, Apodaca, Man Ging, Cusi y Páez (2021), cuando un ser humano experimenta un sentido de compasión hacia los demás, el individuo logra resultados altamente positivos de realización, ya que trasciende de un acto individual con metas personales a conectar con el espacio que lo rodea, permitiendo desarrollar estados que se orientan hacia el exterior, es decir la preocupación por la sociedad, la salud, el medio ambiente, etc.

Cuando se hace alusión al termino desempeño laboral se enfatiza en la disciplina del campo de la psicología organizacional, la cual es una herramienta eficaz que ha permitido a través de los tiempos medir la productividad del cargo que ocupa cada colaborador dentro de su área (Aamodt, 2010). Es por ello por lo que es prescindible estudiar los aspectos que inciden a generar un adecuado desempeño laboral, ya que permite conocer el crecimiento y efectividad de las

organizaciones. Para Méndez (2000) el buen funcionamiento de cada área dentro de las organizaciones depende del conocimiento que tenga cada trabajador acerca de su eficiencia en relación con el cargo que ocupa, genera la sensación de seguridad y consideración que siente un trabajador dentro de la empresa, dicha valoración actúa como método de soporte para generar la retroalimentación en caso el personal no logre los estándares requeridos para el puesto de trabajo. Por lo tanto, el desempeño laboral es una apreciación de una serie de caracteres con relación a las conductas percibidas o acciones realizadas por los trabajadores que logran ser medidas tanto por sus capacidades y compromiso que brindan a la empresa (Aamodt, 2010).

El principal modelo de referencia es la teoría de Campbell, quien planteó la medición del desempeño laboral a través de constructos multidimensionales, con el fin de direccionar elementos de evaluación que permitan determinar el buen desempeño y direccionar estrategias funcionales que estén muy relacionadas a los objetivos de las organizaciones, proporcionando información del accionar de los trabajadores y lograr tener un mejor manejo de los resultados (Bautista, Cienfuegos y David, 2020). Según Schoorman y Mayer (2008) Campbell planteó una perspectiva integral, que permita obtener ventajas prácticas a través de la adecuación de una evaluación de desempeño laboral. Por lo tanto, el desempeño de acuerdo con Campbell está compuesta por cualquier característica conductuales, cognitivas y de personalidad que tendrá el colaborador y que ayudará gradualmente al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Aamodt, 2010).

De acuerdo Sánchez (2019), el modelo determinante del desempeño de Campbell está distribuido en tres arquetipos; se inicia con el conocimiento declarativo, el cual hace alusión al conocimiento de las tareas; el segundo es el conocimiento y destrezas del proceso, es decir conocer sobre las actividades a desarrollar; el tercero es la motivación, lo que implica perspectiva que cada uno tiene con relación a la superación y el esfuerzo que muestra.

Así mismo, se identificó ocho componentes establecidos en la teoría determinante, las cuales permiten medir el desempeño: el primer indicador es respecto al rendimiento de la tarea no específica, seguido del rendimiento de la tarea específica, el rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita,

demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión y finalmente administración (Campbell, 2000, citado en Sánchez, 2019)

Según Klingner & Nabaladian (2002) la Teoría de la Equidad, es la relación entre el esfuerzo que generan el trabajador y la apreciación que realiza sus empleadores, permitiendo que la organización realice su valoración de manera justa o injusta y que el trabajador pueda reaccionar con una actitud leal o negativa, ante el trabajo. Así mismo, el esfuerzo que realizan las personas pertenecientes a una empresa dependerá de los estímulos con los que se le reconozca su trabajo, dado que un trabajador siempre evaluará las condiciones a las que está sujeto, comparando su situación laboral con las de otras personas, por lo que, al identificar alguna situación de desigualdad, desarrollará una actitud hostil que le permitirá tener opciones en la búsqueda de resolver el conflicto (Valera, 2006)

De acuerdo con Adams y Rosenbaum (1962, citado en Valera, 2006) las investigaciones han demostrado que brindar un trato justo y honesto permite al trabajador percibir un equilibrio entre lo que aporta a la empresa y el reconocimiento que recibe, si la valoración es injusta en comparación a otros elementos que intervienen, por ende, disminuye el sentimiento de satisfacción y este a su vez es manifestado en los resultados que evidencia el trabajador en cuanto a su desempeño.

Para Klingner & Nabaladian (2002) la valoración acerca del sentido de equidad se establece a través de dos maneras en conjunta: el primero hace alusión al rendimiento o evaluación que realiza el colaborador acerca del aporte que brinda a la organización, el mismo que permite identificar el nivel de esfuerzo y compromiso con su entidad laboral; y la segunda es respecto a la valoración que realizan acerca de los beneficios que reciben por su trabajo, es decir evalúa su situación personal en relación a los demás trabajadores.

En educación el desempeño laboral está sustentado bajo el marco normativo RSG. N° 304-2014-MINEDU, donde se indica cuáles son las consideras acerca del buen desempeño docente. En la cual se establecen precisiones técnicas y sociales con relación a las capacidades que se espera desarrollar los docentes dentro de su periodo profesional, a fin de lograr el progreso académico de todos los

estudiantes. Se realiza la evaluación con la finalidad de garantizar una enseñanza de calidad. Es por ello, que se establece precisiones que permitan el cumplimiento de las metas, el desarrollo de las funciones, responsabilidades y logros previstos. Por lo tanto, el desempeño que realiza el docente tiene que ver con las diversas acciones que realizan los profesores, respecto a las competencias profesionales que se ejecuta en el proceso de enseñanza, siendo viable su evaluación y permitiendo la mejora de la asistencia educativa para la sociedad (MINEDU, 2018).

De acuerdo con el MINEDU (2018) la practica pedagógica que realiza el profesional docente inciden directamente en la formación académica de los estudiantes. Por tal motivo, se identifica cuatro consideraciones presentes: inicialmente le concierne la elaboración de las acciones pedagógicas, el segundo se refiere al avance de las instrucciones en aula y en las inmediaciones de la institución, el tercero establece las alianzas para fortalecer la gestión de trabajo con familias y el colectivo educativo y el cuarto abarca la identidad docente y su profesionalismo.

Según Chiavenato (2009) la evaluación del desempeño dentro del ámbito laboral no solo consiste en medir el desempeño de manera general, sino al contrario, realizar una valorización de la conducta de los trabajadores respecto al cargo que ocupa, mientras la situación lo permita y la persona lo considere. Del mismo, se debe considerar que dicha medición se extiende hasta el esfuerzo que proporciona el individuo y la finalidad es estimar o valorar, las capacidades y cualidades de la persona. Para Alveiro (2009) la evaluación de desempeño de los colaboradores constituye una herramienta que tiene como responsabilidad mejorar el talento humano, generando un equipo de trabajo competente y comprometido, lo cual permite que las organizaciones sean más competitivas.

Es preciso indicar que el emplear la evaluación del desempeño, se está haciendo uso de una técnica que direcciona la actividad administrativa de una corporación, además permite identificar los problemas, evaluar la determinación y el desarrollo de políticas adecuadas que atiendan la necesidad de la organización. Es por ello, que resulta necesario que los lideres, gerentes, directivos y coordinadores entiendan la necesidad de evaluar el rendimiento de los empleados, teniendo en cuenta que el emplear una evaluación efectiva generara que las

personas trabajen con la organización, reciban retroalimentación, se tenga claridad sobre los recursos y conocer el talento humano por cada área de gestión que cuente la empresa (Alveiro, 2009).

Con relación al enfoque de desempeño laboral que indica Chiavenato (2009), se consideró cuatro dimensiones que hacen posible verificar el rendimiento en el trabajo:

En relación trabajo en equipo es un valor organizacional, que permite agilizar y emplear diferentes ideas de un grupo para resolver situaciones específicas de la organización. El conjunto de personas que conforman un equipo permitirá viabilizar soluciones más pertinentes y objetivas para determinado caso, por lo tanto, es fundamental que los colaboradores establezcan un dialogo constante y asertivo, a fin de generar un ambiente armonioso dentro de la corporación (Chiavenato, 2009). Según Mahieu (2002) el fin en sí mismo es buscar desarrollar un trabajo colaborativo y es por eso por lo que muchas organizaciones optan por emplear el trabajo en equipo como una herramienta, sin embargo, para su cumplimiento debe responder a otros aspectos, tales como: una vinculación segura, ambiente armonioso y una adecuada convivencia. Si en caso estos aspectos no son elucidadas y trabajadas en su momento, rápidamente pasa hacer una estrategia sin sentido que se normaliza en la organización.

El impacto que genera el fomentar el trabajo en equipo permite fortalecer el rendimiento de los trabajadores, generando que cada personal potencia su habilidad de integración, resolución de conflictos y hacer frente a los desafíos (Sanyal y Wamique, 2018). Para obtener resultados satisfactorios se debe incluir la flexibilidad en cada uno lo miembros del equipo, lo suficiente para adaptarse a trabajar en un entorno colaborativo y que las metas se obtengan de dicha colaboración, en lugar de objetivos individualizados (Luca y Tarricone, 2011).

La eficacia es la capacidad del individuo para alcanzar los objetivos planteados dentro de la organización, brindando servicios de calidad a la población para obtener mayores beneficios, es decir se obtiene el efecto anhelado por una persona u organización de acuerdo con las metas que se hayan planteado antes de tener conocimiento de las consecuencias (Chiavenato, 2009). Según Stepien y Barnó (2019) la eficacia está dirigida en el cumplimiento de las metas como

principal objetivo, independiente de los recursos usados, comprendiendo que se debe cumplir un plan estratégico.

De acuerdo con Bartuševičienė y Šakalytė (2013), las organizaciones que están orientadas a la realización de la eficacia se centran a la producción, la venta, la calidad y la creación, buscando la reducción de los gastos. Es debido a ese motivo que se mide a una organización en función a los logros que ha obtenido una empresa.

La iniciativa hace alusión a la actitud que tiene un colaborador para iniciar alguna actividad que favorezca a la organización sin la intención de condicionar a la obtención de un beneficio. Dentro de una empresa la determinación proactiva es apreciada por los superiores quienes consideran que es una capacidad esencial que influyen positivamente en la actitud de los demás colaboradores, mejorando el ambiente laboral, además de permitir la búsqueda nuevas oportunidades para el crecimiento y progreso de ambas partes (Chiavenato, 2009). Según Lisboa, Las Hayas, Falasi y Frese (2021) la iniciativa es una particularidad propia de cada individuo que se viabiliza en sus acciones, esta se ve influenciado por la relación que mantiene con el entorno laboral, a su vez dentro de esta interacción ocurre un efecto recíproco el cual son los individuos quienes modifican aspectos del entorno laboral.

Con relación a los aspectos negativos, se identifica que una de las consecuencias de generar un ambiente con actitudes proactivas, son los costos que se deberán compensar a los empleados, evidenciando que muchas organizaciones no cuentan con los recursos, lo que ocasionaría incertidumbre y rupturas sociales dentro del ambiente laboral. Sin embargo, existe precedentes que indicarían que puede tener beneficios el contar con personal proactivo, ya que ante el recargo de actividades se podría optar por considerar la compensación por tiempo, anteponiendo el cumplimiento de actividades y buscando un estímulo que genere la iniciativa (Lisboa, Las Hayas, Falasi y Frese, 2021).

La eficiencia es la capacidad de cumplir adecuadamente las acciones planificadas de una organización, por lo que se requiere el uso adecuado de los recursos. Es por ello, que para usar los insumos de manera óptimas se debe elaborar un plan. Por otro lado, los colaboradores deben ser precavidos y

competentes al momento de utilizar los recursos de la organización (Chiavenato, 2009). Según Wilson, Wnuk, Silvander y Gorschek (2018) La eficiencia se conceptualiza como la capacidad realizar o producir algo sin desperdiciar materiales, tiempo o energía: preservando la calidad y produciendo resultados deseados.

Del mismo modo Bogatyreva, Ilyukhina, Simonova y Kozhukhova (2019) indican que, para obtener una mayor eficiencia en la productividad laboral, es necesario emplear un adecuado uso del tiempo lo cual permitirá aumentar un nivel de proporcionalidad en la disciplina de los trabajadores. Para Stepien y Barnó (2019) la eficiencia reside en usar de forma de correcta los medios posibles para obtener el objetivo planteado. En sentido, el objetivo se mide con los resultados obtenidos, teniendo en claro los recursos utilizados, por lo tanto, si se emplea menos recursos para obtención de resultados, mayor será la eficiencia. La eficiencia presenta dos aspectos: la primera es la precisión con la cual los colaboradores logran los objetivos y la segunda es el emplear o hacer un buen uso de los recursos (Wilson, Wnuk, Silvander y Gorschek, 2018).

III. METODOLOGÍA

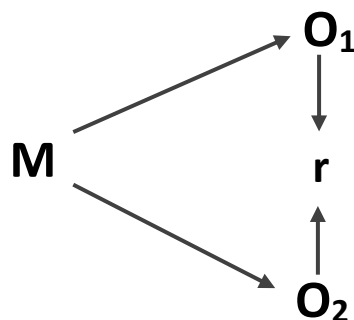
3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo Básica; esto quiere decir que se dará a conocer y exponer los fundamentos teóricos de manera general, proporcionando datos que permitan corroborar la tesis de estudio, sin emplear los resultados obtenidos de la investigación para resolver los problemas prácticos o específicos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En ese contexto, la investigación permitirá ampliar los conocimientos acerca de la correlación de ambas variables en espacios educativos.

El diseño de esta investigación es de enfoque no experimental, dado que no se manipulará ninguna de las variables, es decir se presentarán las incidencias tal cual se genere en el momento de la recopilación; por lo tanto, se observa los fenómenos tal como este en su estado natural para proceder a estudiarlos. Además, por su dimensión temporal, se consideró de corte transversal, ya que, la aplicación del instrumento se dio en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014)

El tipo de investigación es de orientación descriptiva correlacional, ya que la finalidad es la de ampliar la información a fin de permitir analizar los datos obtenidos, así mismo explicar el grado de la relación que genera la motivación como variable independiente en el desempeño laboral en docentes.

Figura 1. Esquema de investigación correlacional



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

M = Muestra

O1 = Motivación

O2 = Desempeño Laboral

R = Correlación de ambas Variables

Según Hernández et al. (2014) El indagar la correlación en una investigación, tiene como finalidad evaluar el contexto específico, sobre el nivel de asociación entre las variables estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de motivación:

Según Pérez (1991) el inicio de la motivación surge como un impulso guiado y se sostiene en el tiempo a través del comportamiento, con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

Definición Operacional:

En cuanto a la variable motivación se empleó en el modelo teórico de Pérez, donde se propuso la medición a través de tres dimensiones propuestas (1991), las cuales fueron: la dimensión Intrínseca, dimensión extrínseca y dimensión trascendente. A su vez está estructurada en 8 indicadores, con un total de 25 reactivos, siendo una escala de tipo Likert para que los docentes establezcan la opción más pertinente a su sentir.

Definición conceptual de desempeño laboral:

Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral es la habilidad que posee la persona para generar las circunstancias que le permitan obtener los resultados que, esperados por las organizaciones o entidades, a fin de garantizar de manera eficiente que el personal cumple con los requerimientos del puesto.

Definición Operacional:

De acuerdo con la base teórica existente sobre gestión de recursos humanos, la indagación de la variable desempeño laboral, se realizó por medio del modelo teórico de Chiavenato (2011) que consta de cuatro dimensiones: trabajo en equipo, eficiencia, iniciativa y eficacia. La mismas están compuestas por 10

indicadores y un total de 24 reactivos, para ello fue necesario emplear una escala de tipo Likert para que los docentes establezcan la opción más oportuna con relación a la percepción que tiene de sí mismo sobre su rendimiento laboral.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Se realizó el estudio en dos establecimientos educativos públicos pertenecientes a la red institucional N° 20 de la jurisdicción de la UGEL 02, el cual cuenta con una plana de 107 docentes, tal como consta en el portal estadístico ESCALE y pertenecen a la educación básica regular. Así mismo, se contrastó la información previa con el personal administrativo de ambas instituciones identificando que existe diversas circunstancias personales que no permitirían contar con la participación de algunos educandos. Por lo tanto, se consideró establecer criterios de inclusión y exclusión para delimitar la participación, obteniendo una muestra de 94 docentes.

En relación con la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que la intención para la selección de la población es considerar la accesibilidad y la disponibilidad de la muestra. De acuerdo Hernández et al. (2014) la elección de la población es un muestreo no probabilístico del tipo intencional, es decir es una muestra orientada a criterio del investigador, tomando en cuenta el acceso de información para establecer criterios de inclusión y exclusión para la elección de la población de ambas instituciones educativas.

En cuanto a los criterios de inclusión se estableció contar con la participación de docentes nombrados y contratados, asimismo considerar a los docentes que pertenecen a la modalidad de educación básica regular y aquellos educandos que completen los cuestionarios en su totalidad. También se ha considerado establecer criterios de exclusión en la investigación, de los cuales fueron retirados aquellos docentes que no hayan iniciado o se estén incorporando durante del periodo electivo del año 2022 en condición de contratado, también se excluye a los docentes que durante el periodo electivo del 2022 se encuentre en situación de licencia y aquellos docentes que no terminen de llenar o dejen viciado la encuesta.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El instrumento elegido para la recolección de información es la encuesta, logrando aplicar los dos cuestionarios con los que se midió ambas variables de estudio. El instrumento fue aplicado de manera virtual a través del formulario de Google y de manera presencial en el caso de los docentes que presentaron dificultad para acceder a los aplicativos digitales.

El cuestionario que se empleará para medir la motivación en docentes será el de Angulo (2021), el cual emplea la teoría antropológica de Pérez. Además, la prueba consta de 25 reactivos para las tres dimensiones de Motivación: Intrínseca, extrínseca y trascendente. Para ello, fue necesario adecuar las preguntas al contexto de la investigación, procediendo a su validación a través del procedimiento de criterios de jueces, contando con la cooperación de la doctora en educación Flor de María Marín Aliaga, también se contó con el aporte metodológico del magister Dennis Jaramillo Ostos y la magister en educación con mención en docencia y gestión Victoria Vidal Gonzales, evidenciando relevancia, pertinencia y claridad para su aplicación. Asimismo, se realizó un estudio piloto a 25 docentes donde se obtuvo una alta confiabilidad ($\alpha = 0.830$). Finalmente, su aplicación consta de 15 minutos aproximadamente y la escala es ordinal de tipo Likert con cinco opciones múltiples.

En cuanto a la medición de desempeño laboral se consideró tomar de referencia el modelo de cuestionario de Jaramillo y Mamani (2020), el cual sustenta en el modelo teórico de Chiavenato (2012). Inicialmente, el cuestionario estuvo diseñado para evaluar a colaboradores de una empresa en el Perú, presentando una distribución 23 reactivos, las cuales estaban divididos por 4 dimensiones y 9 indicadores. Posteriormente se procedió adecuar el cuestionario al contexto de la investigación, por lo que fue necesario modificar los indicadores y preguntas, obteniendo una distribución de 4 dimensiones, 10 indicadores y un total de 24 de ítems que permiten medir el desempeño laboral. Para ello, se realizó la validación de contenido por medio de jueces, donde se contó con la participación de metodólogos y especialistas en la materia, contando con la colaboración de la doctora en educación Flor de María Marín Aliaga, el magister Dennis Jaramillo Ostos y la magister Victoria Vidal Gonzales, obteniendo un cuestionario que mantenga relevancia, pertinencia y claridad para su aplicación. Asimismo, se realizó la prueba piloto a 25 docentes, encontrando que el instrumento presenta

alta confiabilidad ($\alpha = 0.881$). finalmente se ha empleado la escala ordinal politómica, que presenta cinco opciones múltiples.

3.5. Procedimiento

Se procedió con la indagación y estudio de la literatura concerniente a las variables de estudio, primeramente, se analizó los antecedentes, artículos científicos y modelo teóricos a la temática, progresivamente se construyó la matriz de operacionalización por cada una de las variables y finalmente se indago en los instrumentos. Asimismo, se empleó como referencia los cuestionarios de otros autores y se procedió en proporcionar mayor amplitud en ambos cuestionarios con la finalidad de medir las características que presenta la población de estudio, procediendo a realizar un análisis para la validación a través del criterio de jueces y medir su confiabilidad.

Una vez concluido con la recolección de información a través de las encuestas, se procedió a ordenar y tabular los valores obtenidos, para pasar a la aplicación del software SPSS versión 26. Finalmente, se concluyó con la interpretación de los resultados, procediendo a realizar el análisis de la discusión de los datos obtenidos con los modelos teóricos, procediendo a dar las conclusiones y finalizando con las recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó instrumentos validados y confiables, con el propósito de abstraer el contenido de manera eficaz. Para ello se realizó un análisis descriptivo, donde se optará por emplear tablas de frecuencias e interpretar los porcentajes. En cuanto, al análisis de correlación entre ambas variables de estudio se empleó la prueba de normalidad, donde se estableció el estadístico pertinente que permita identificar o rechazar la hipótesis, utilizando el coeficiente correlación de rho spearman. Por lo tanto, será necesario utilizar el programa estadístico SPSS 26, a fin de procesar de manera fiable los valores numéricos.

3.7. Aspectos éticos

Para realizar la practica científica de la presente tesis se optó por preservar el principio de respeto y derecho que poseen cada colaborador dentro del trabajo, garantizando su privacidad y discreción sobre la información obtenida; los datos

fueron procesados de manera transparente sin que hubiera intención de la investigadora por manipular la información proporcionada, manteniendo la originalidad y autenticidad del estudio. Así mismo, se empleó una declaración jurada que garantizó la libre colaboración y recolección de encuestas, también se mantuvo bastante discreción al momento de emplear los aportes teóricos, utilizando el manual de redacción científica APA, permitiendo citar de forma correcta los trabajos que integran la presente investigación. Por último, se realizó un control estricto de Turnitin, prueba que evita el exceso de coincidencia y/o plagio.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución porcentual de los niveles de la variable motivación y sus dimensiones

Niveles	Motivación		Motivación Intrínseca		Motivación Extrínseca		Motivación Trascendente	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	84	89.4	81	86.2	83	88.3	39	41.5
Medio	5	5.3	8	8.5	5	5.3	48	51.1
Alto	5	5.3	5	5.3	6	6.4	7	7.4
Total	94	100.0	94	100.0	94	100.0	94	100.0

Fuente: Elaboración propia

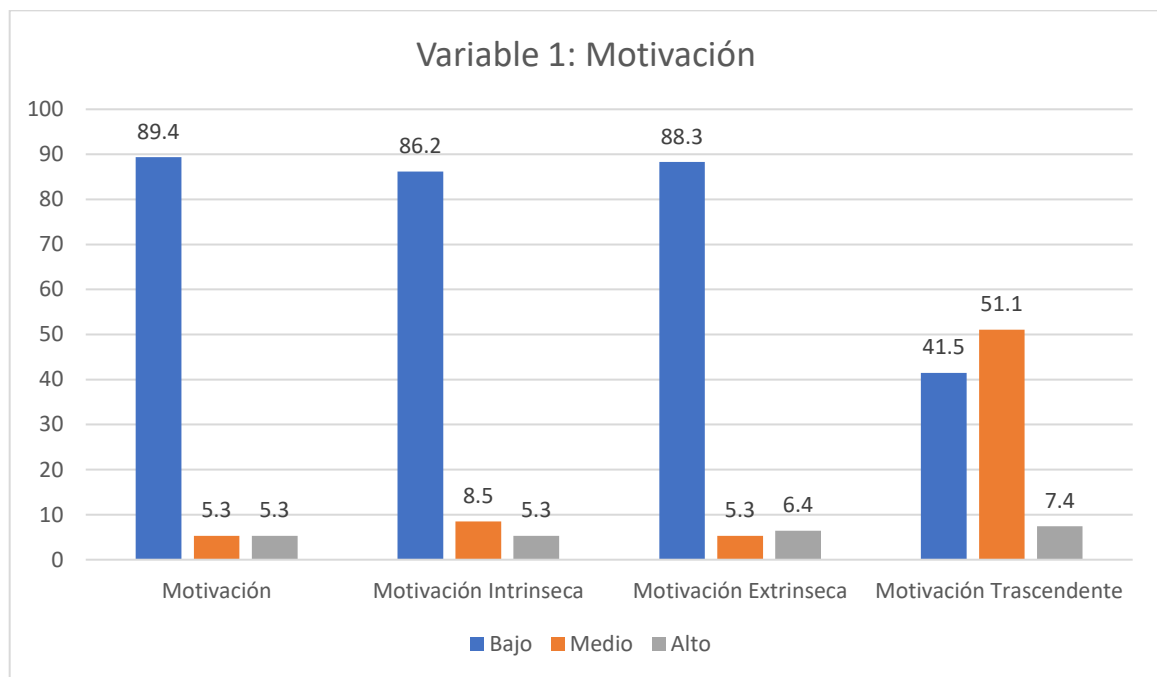


Figura 2. Distribución porcentual según la variable Motivación y sus dimensiones.

Se identifica que en tabla 1 y figura 1, los docentes obtuvieron un porcentaje bajo de nivel de motivación (89.4%), de igual manera se evidencia que existe mayor cantidad de encuestados que presentan un nivel bajo en las dimensiones de motivación: intrínseca (86.2%), extrínseca (88.3%) y trascendente (41.5%). Así mismo, en relación con la motivación trascendente existe también varios docentes que presentan un nivel moderado de altruismo (51.1%). Finalmente, es mínimo la cantidad

de docentes que indican niveles altos de motivación, revelando que existe un porcentaje de la población que direccionan sus acciones al logro de sus objetivos, sin embargo, la tendencia esta direccionada a un desinterés que se evidencia en una baja motivación para la mayoría de los docentes.

Tabla 2

Distribución porcentual de los niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Niveles	Desempeño laboral		Trabajo en Equipo		Eficiencia		Iniciativa		Eficacia	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	39	41.5	55	74.5	24	25.5	70	74.5	39	41.5
Medio	37	39.4	12	11.7	22	23.4	20	21.3	1	1.1
Alto	18	19.1	27	13.8	48	51.1	4	4.3	22	57.4
Total	94	100.0	94	100.0	94	100.0	94	100.0	94	100.0

Fuente: Elaboración propia

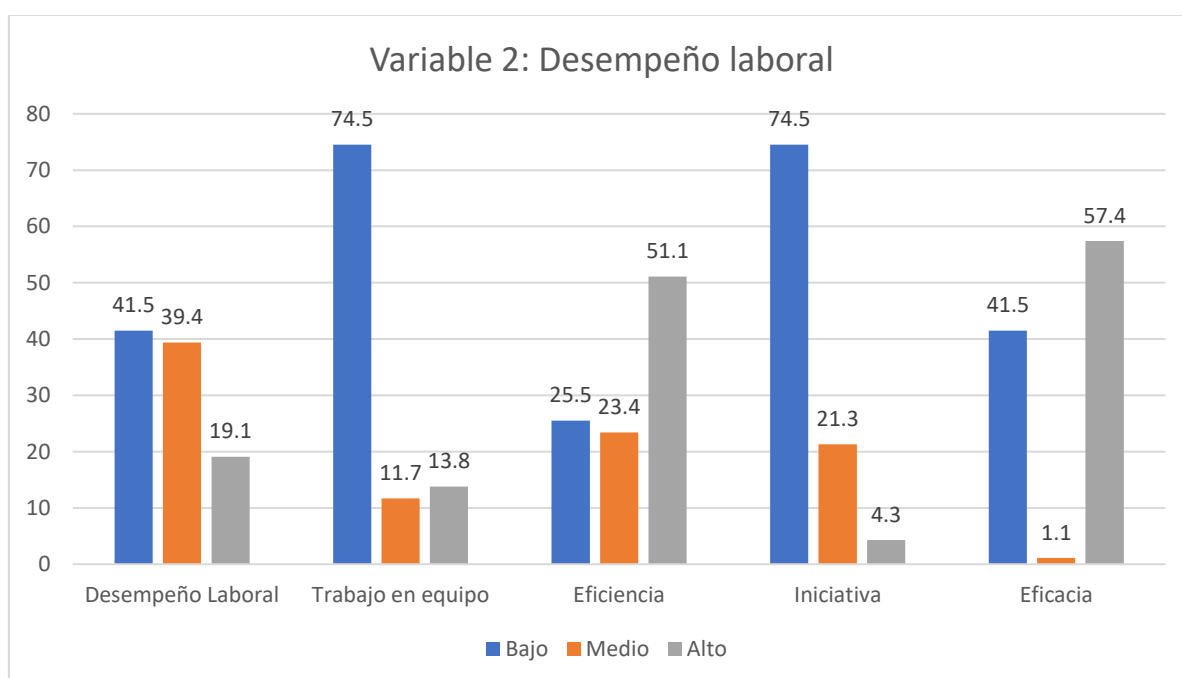


Figura 3. Distribución porcentual según la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.

Se observa que los resultados en tabla 2 y figura 2, presentan niveles bajos de desempeño laboral en la mayoría de los docentes (41.5%). También se encontró que las distribuciones en los valores son distintas en las cuatro dimensiones de

desempeño laboral: en relación con el trabajo en equipo se obtiene que los docentes presentan un nivel bajo (74.5%), en cuanto a la eficiencia se evidencia un nivel alto (51.1%), en lo que concierne a la dimensión de iniciativa se observa una mayor cantidad de docentes que perciben un nivel bajo (74.5%) y en último lugar se ubica eficacia que se evidencia un nivel alto (57.4%).

Tabla 3

Tabla cruzada de las variables de motivación y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación	Bajo	Recuento	39	35	10	67
		% del total	41.5%	37.2%	10.6%	71.3%
	Medio	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0.0%	2.1%	3.2%	5.3%
	Alto	Recuento	0	0	5	16
		% del total	0.0%	0.0%	3.2%	17.0%
Total	Recuento	39	37	18	94	
	% del total	41.5%	39.4%	19.1%	100.0%	

Se evidencia que en la tabla 3, de los 94 profesores el 71.3% evidencia un nivel bajo de motivación, seguido de un 17% de nivel alto y un 5.3% de nivel medio. En cuanto, al desempeño laboral el 41.5% indica un nivel bajo, el 39.4% un nivel medio y el 19.1% un nivel alto. Finalmente, el 41.5% de encuestados indican que cuando se presenta un nivel bajo en su motivación, su desempeño laboral también se ve afectado en el mismo nivel.

4.2 Resultados Inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Tabla 4*Relación entre las variables motivación y desempeño laboral*

			Motivación	Desempeño laboral
rho Spearman	Motivación	Correlación	1	.873**
		Sig. (bilateral)		<.000
		N	94	94
	Desempeño laboral	Correlación	.873**	1
		Sig. (bilateral)	<.000	
		N	94	94

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

Se evidencia en la tabla 4, que el valor de significancia estadística (sig.=0,000) es menor al 0,05, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se desestima la nula, esto permite establecer relación entre ambas variables. Así mismo, se obtuvo una correlación de rho Spearman de 0,873, permitiendo identificar que la fuerza de asociación es positiva alta.

Hipótesis Específica 1

Ho1: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión de motivación intrínseca y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Hi2: Existe relación directa y significativa entre la dimensión de motivación intrínseca y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Tabla 5*Relación entre la dimensión de motivación intrínseca y la variable desempeño laboral*

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
rho Spearman	Motivación in- trínseca	Correlación	1	.608*
		Sig. (bilateral)		<.000
		N	94	94
		Correlación	.608*	1

Desempeño laboral	Sig. (bilateral) N	<.000 94	94
----------------------	-----------------------	-------------	----

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

En cuanto a la tabla 5, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 siendo menor al 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto nos permite precisar que existe correlación significativa entre ambas variables. Así mismo, presento un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,533, lo cual indica que la proporción en ambas variables es positiva moderada.

Hipótesis Específica 2

Ho2: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión de motivación extrínseca y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Hi2: Existe relación directa y significativa entre la dimensión de motivación extrínseca y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Tabla 6

Relación entre la dimensión de motivación extrínseca y la variable desempeño laboral

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
rho Spearman	Motivación ex- trínseca	Correlación	1	.533*
		Sig. (bilateral)		<.000
		N	94	94
	Desempeño laboral	Correlación	.533*	1
		Sig. (bilateral)	<.000	
		N	94	94

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

Se aprecia en la tabla 6, que el valor de significancia es de 0.000 siendo inferior al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto nos permite precisar que existe correlación significativa entre ambas variables. Además, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,533, evidenciando que la proporción con relación a la asociación es de fuerza positiva moderada.

Hipótesis Específica 3

Ho3: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión de motivación trascendente y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Hi3: Existe relación directa y significativa entre la dimensión de motivación trascendente y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Tabla 7

Relación entre la dimensión de motivación trascendente y la variable desempeño laboral

			Motivación trascendente	Desempeño laboral
rho Spearman	Motivación trascendente	Correlación	1	.931**
		Sig. (bilateral)		<.000
		N	94	94
	Desempeño laboral	Correlación	.931**	1
		Sig. (bilateral)	<.000	
		N	94	94

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

Se observa que en la tabla 7, el valor de significancia es de 0.000 que al ser menor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto nos permite precisar que existe correlación significativa entre ambas variables. Así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,931, lo cual indica que la proporción que se obtuvo es de fuerza positiva alta.

V. DISCUSIÓN

Las circunstancias laborales que presenta los docentes de los establecimientos educativos públicos, están más orientadas al cumplimiento de acciones mecanizadas donde los procedimientos pedagógicos y administrativos cuentan con un protocolo para cada situación, por lo que, en muchos de los casos se intenta sistematizar un mismo modelo de trabajo a diferentes realidades, siendo este un obstáculo para contemplar los intereses o necesidades que requieren los docentes, generando que muchos educandos terminen por acoplar un patrón automatizado, cumpliendo sus actividades sin considerar el valor humano y perdiendo la orientación sobre el fin máximo de todo educador, que son los estudiantes, ya que sus acciones influye directamente en la realidad social del país.

De acuerdo con Cuenca (2020) es necesario conocer en el contexto y el sentir del docente, ya que a través de las diferentes evaluaciones realizadas sobre el desempeño queda un vacío sobre el conocimiento que se tiene acerca del educando, y cuan motivado y funcional es en su trabajo. Es por ello, que se planteó investigar sobre la motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones educativas, ubicadas en el distrito de Los Olivos. Para cumplir con este propósito, se procedió a contrastar los resultados hallados con los obtenidos en otras investigaciones, además se empleó teorías que permitan sustentar los valores obtenidos en la presente investigación, a fin de proporcionar y enriquecer información oportuna sobre la temática.

En relación con la hipótesis general planteada, se comprobó la existencia de una correlación entre las variables de estudio en docentes que son parte de la investigación. Los valores obtenidos indica que la prueba de hipótesis evidencio un coeficiente de Rho spearman de 0,873 y se obtuvo una significancia bilateral de 0,000 menor al 0,05, por lo que se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando la existencia de una correlación directa y positiva con tendencia alta entre las dos variables.

Se evidencia que los resultados obtenidos, presenta similitud con los resultados hallados por Sayay (2019) quien realizo una investigación para determinar la motivación y desempeño laboral en docentes de un establecimiento

educativo de Guayaquil en Ecuador. Demostrando que existe correlación directa y positiva alta entre ambas variables de estudio ($r_s = 0.920$). Asimismo, Delgado (2018), también determinó la asociación entre motivación y desempeño laboral en instituciones educativas de la jurisdicción de una unidad ejecutora del distrito de Comas, los resultados evidencian que la motivación se asocia de manera directa y positiva alta con el desempeño laboral en un entorno educativo en una zona urbana ($r_s = 0.706$). En cuanto, a los estudios encontrados en la región andina, Tello (2017) logro identificar que ambas variables estudiadas en un ambiente educativo en las zonas rurales, también presentan una relación directa y positiva con una tendencia alta ($r_s = 0.829$), demostrando que existencia de estudios que concuerdan con los hallazgos encontrados en esta investigación, por ende, se comprueba que las asociaciones entre ambas variables demuestran una correlación significativa con una tendencia positiva alta, quedando demostrado que es necesario mejorar los niveles de motivación para aumentar el rendimiento en el trabajo.

Así mismo, los resultados obtenidos se contrastarán con las teorías planteadas en la tesis, para Pérez (1991) cada individuo orienta sus recursos personales, ya que está en la búsqueda constante de realizar sus logros, es debido a este principio que las personas responde a una fuerza interna que lo impulsa a realizar cada una de sus acciones, priorizando sus preferencias y necesidades. Así mismo McClelland (1989) indica que también en la motivación presenta propósitos conscientes e inconscientes, es decir que, si bien las personas son conscientes de sus necesidades y demandas personales, hay aspectos en relación con la conducta humana, que las personas no logran especificar e influye en su propósito, presentando dificultad para identificar sus requerimientos.

Es por ello, que Chiavenato (2009) plantea que para realizar un adecuada evaluación del desempeño dentro del ámbito laboral es importante conocer al colaborador y el cumplimiento de las funciones de acuerdo al perfil del puesto, comprendiendo que no solo son los objetivos organizacionales, sino que también interviene el esfuerzo que proporciona el personal, ya que la finalidad es estimar o valorar, las capacidades y cualidades de cada uno de los miembros cuentan, comprendiendo que los colaboradores también tienen necesidades que requieren ser cumplidas y que en muchos de los casos no es expresada de manera oportuna a sus superiores, generando incertidumbre. Para Klingner & Nabaladian (2002) el

esfuerzo que realizan las personas pertenecientes a una empresa dependerá de los estímulos con los que se le reconozca su trabajo, dado que un trabajador siempre evaluará las condiciones de trabajo, ya sea de una manera leal o negativa y la organización valorará la actitud de manera justa o injusta.

De acuerdo con Soria y Pastor (2021) indican que la motivación direcciona al individuo a proporcionar recursos que permitan ejecutar las tareas determinadas y el cumplimiento de esas funciones es lo que determina su desempeño laboral, esto quiere decir que la autopercepción que tenga el docente acerca de su desempeño laboral estará relacionada con la motivación que genera un individuo para desempeñar sus actividades. Por lo tanto, si existe baja motivación se asociará a que se presente un bajo desempeño laboral y viceversa un mejor nivel de motivación permitirá un aumento en su rendimiento de trabajo.

En cuanto los resultados descriptivos, es importante considerar la tendencia en las respuestas de los encuestados donde se percibe que con relación a la variable motivación, el 71,3% de docentes de dos instituciones educativas indican sentir un nivel bajo. En cuanto a los resultados de la segunda variable desempeño laboral el 41,5% de docentes consideran que se encuentra en un nivel bajo. Esta información es importante de analizar ya que permite conocer el sentir de los docentes con relación al proceso de adaptación al retorno de sus acciones en las instituciones educativas. Estableciendo que una baja motivación está relacionada con un bajo desempeño laboral.

Desde una perspectiva Teórica, podemos explicar el contexto acerca de la baja motivación que presenta los docentes. De acuerdo Santrock (2002) para que la motivación del ser humano este presente, se debe satisfacer sus necesidades, teniendo en cuenta que existe una jerarquía y que la misma puede ir en un orden ascendente o de forma alterna, cada vez se requiera cumplir la necesidad en un momento determinado, permitiendo que adopte conductas que orienten en conseguir aquello que requiera. Para McClelland (1989), no siempre somos conscientes de aquello que requerimos y es muy probable que presentara dificultad para explicar que influye en su propósito. Finalmente, Pérez (1991) indica que las limitaciones que presenta las personas se deben a las experiencias transitadas, las

cuales determinaran el impulso de acción que realice cada individuo y las preferencias que necesiten satisfacer.

Con relación al bajo desempeño laboral, Aamodt (2010) indica que tiene que ver con la intención que tiene el colaborador para ayudar al cumplimiento de lo propuesto por la organización. Según Klingner & Nabaladian (2002) si empleado realiza un juicio injusto acerca del trato que recibe de sus empleadores, la actitud que presentara será desventajosa para los intereses de la organización, ya que realizara una evaluación de sus condiciones, realizando comparaciones entre su puesto de trabajo, identifico alguna situación que este generan desigualdad. Por lo tanto, si la valoración es injusta en comparación a otros indicadores, por ende, disminuirá el sentimiento de satisfacción y este a su vez se ve reflejado en los resultados que evidencia el docente en cuanto a su desempeño.

En cuanto a la primera hipótesis específica, referida a la motivación intrínseca y desempeño laboral en docentes. Los resultados hallados de la prueba de hipótesis refieren que el coeficiente de Rho spearman reporta un valor de $r_s = 0.608$ y significancia bilateral ($p=0,000$) menor al 0,05, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando la existencia de una correlación positiva de tipo moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

Es preciso indicar que se concuerda con la investigación desarrollado por Angulo (2021) quien buscó determinar la relación entre la dimensión de motivación intrínseca y el desempeño laboral en una institución educativa en la provincia de Trujillo, donde se obtuvo que el resultado es $r_s = 0.691$, determinando que existe una correlación directa y positiva moderada entre ambas variables, concluyendo que si la motivación intrínseca mejora en los docentes aumentara el desempeño laboral. Sin embargo, Tello (2017) logro identificar que las puntuaciones en el factor intrínseco y el desempeño laboral en docentes del nivel de secundaria en una zona rural presentan una relación directa y positiva con una tendencia alta ($r_s= 0.987$), demostrando que existencia diferencia en los resultados con el anterior estudio, ya que, si bien se comprueba que ambas investigaciones mantienen una asociación significativa entre ambas variables, la proporcionalidad es distinta. Por lo tanto, existe discrepancia entre zona urbana y rural, donde se evidencia una

proporcionalidad distinta, requiriendo una mayor motivación intrínseca para mejorar el rendimiento laboral en los docentes de las zonas andinas.

En relación con el aspecto teórico, Manjarez, Boza y Mendoza (2020) la motivación interna que presenta el personal es considerada más importante que la externa, ya que se remarca más énfasis en sus características individuales. Para Pérez (1991) los individuos requieren satisfacer una serie de necesidades psicológicas íntimas, tiene que ver con un placer personal. De acuerdo con Velaz (1996) en la motivación intrínseca influye a aspectos personales orienta las acciones en actividades que le permite mejorar su conocimiento de sí mismo y poner a prueba sus habilidades. Por lo tanto, Adams y Rosenbaum (1962, citado en Valera, 2006) establecieron que si se le brinda trato un trato justo y honesto al trabajador, obtendrá un equilibrio, ya que el colaborador comprenderá que la empresa valora su esfuerzo y sus recursos individuales, por ende, aumentará el sentimiento de satisfacción y este a su vez se manifestará en resultados positivos que evidenciaran en su rendimiento.

Así mismo, con relación a la segunda hipótesis específica donde se refiere a la dimensión de motivación extrínseca y desempeño laboral en docentes, se identificó que se obtiene una significancia bilateral ($p=0,000$) menor al 0,05 y con relación a la prueba de Rho Spearman se obtuvo un valor de $r_s = 0.533$, por tanto, se concluye que, si existe una correlación positiva de tipo moderada, lo cual lleva se aceptar la hipótesis alterna.

Del mismo modo, en la investigación de Angulo (2021) evidencia similitud dentro de los resultados de correlación entre la dimensión de motivación extrínseca y el desempeño laboral, donde se obtuvieron resultados parecidos, determinando que la dimensión de motivación extrínseca ($r_s = 0.526$) mantienen una relación moderada positiva con el desempeño laboral. determinando que existe una correlación directa y positiva moderada entre ambas variables, concluyendo que si la motivación extrínseca mejora en los docentes de la institución educativa aumentara el desempeño laboral. No obstante, Tello (2017) logro identificar que las puntuaciones en el factor extrínseco y el desempeño laboral en docentes del nivel de secundaria en una zona rural presentan una relación directa y positiva con una tendencia alta ($r_s= 0.829$), demostrando que existencia diferencia en los resultados

con el anterior estudio, ya que, si bien se comprueba que ambas investigaciones mantienen una asociación significativa entre ambas variables, la proporcionalidad es distinta. Por lo tanto, existe discrepancia entre zona urbana y rural, donde se evidencia una proporcionalidad distinta, requiriendo una mayor motivación extrínseca para mejorar el rendimiento laboral en los docentes de las zonas andinas.

En relación con la perspectiva teórica, Pérez (1991) manifiesta que las acciones que motivan al individuo a realizar determinadas actividades son influenciadas por factores o estímulos externo. Precizando, que el colaborador realiza una evaluación con el fin de obtener recompensa por el esfuerzo. Según Lazzati (2008) para que las personas movilicen sus acciones es necesario contar con recompensas, las mismas que pueden ser económicas, así como la obtención de beneficios que mejoren su calidad en el trabajo, la evasión de sanciones o el reconocimiento de su desempeño. Así mismo, Valera (2006) indica que el esfuerzo que realizan las personas pertenecientes a una empresa dependerá de los estímulos con los que se le reconozca su trabajo, dado que un trabajador siempre evaluará las condiciones a las que está sujeto, comparando su situación laboral con las de otras personas, por lo que, al identificar alguna situación de desigualdad, desarrollará una actitud hostil que afectara su rendimiento en su trabajo

Por último, en la tercera hipótesis específica se planteó relacionar la dimensión entre motivación trascendente y desempeño laboral en docentes de dos instituciones Educativas evaluadas, de lo cual se logra identificar que obtiene una significancia bilateral ($p=0,000$) es menor a 0,05 y con relación a la prueba de Rho Spearman, el valor obtenido es $r_s = 0.931$, concluyendo que, si existe una correlación positiva de tipo alta. Por tanto, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Del mismo modo, en la investigación de Angulo (2021) se evidencia discrepancia con los resultados de correlación entre la dimensión de motivación trascendente y el desempeño laboral, determinando que la dimensión de motivación trascendente ($r_s = 0.490$) mantienen una relación positiva baja con el desempeño laboral. Determinando que existe una correlación directa y positiva

moderada entre ambas variables, concluyendo que si la motivación trascendente mejora en los docentes de la institución educativa aumentara el desempeño laboral.

Desde de una perspectiva teórica, Pérez (1991) señala que también se encuentra satisfacción el ayudar a los demás, lo cual permite que un trabajador postergue sus propias necesidades con la intención de mejorar y beneficiar al desarrollo del grupo. Por lo tanto, es un tipo de motivación que guía una serie de acciones altruista valorando el sentido de la vida por encima de cualquier situación, llevando a la persona a actuar en beneficio de otras personas; este tipo de fuerza no solo está relacionado al cumplimiento de una tarea determinada, si no a considerar la utilidad a sus acciones para beneficiar los demás. Según Chiavenato, (2009). Existe actitudes proactivas por parte del personal que favorecen a la organización sin la intención de condicionar a la obtención de un beneficio y justamente esa actitud que es apreciada por los superiores quienes consideran que es una capacidad esencial que posibilita una reacción y admiración por los demás colaboradores, mejorando el ambiente laboral, además de permitir la búsqueda nuevas oportunidades para el crecimiento y progreso de ambas partes. Por lo tanto, Lisboa, Las Hayas, Falasi y Frese (2021) la particularidad propia de cada individuo que se viabiliza en sus acciones se ve influenciado por la relación que mantiene con el entorno laboral, a su vez dentro de esta interacción ocurre un efecto reciproco el cual son los individuos quienes modifican aspectos del entorno laboral.

Finalmente, se identificó que los resultados estadísticos demuestran que la motivación y desempeño laboral se correlacionan, además también se evidencio que la motivación trascendente se relaciona de manera directa con tendencia positiva alta con el desempeño laboral, Mientras que la motivación intrínseca y extrínseca se relacionan de manera directa con una fuerza positiva moderada.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En relación con el objetivo general, se determinó la correlación entre la motivación y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas evaluadas, a partir del cual se identificó la existencia de una asociación con tendencia alta, según el coeficiente Rho Spearman de 0.873 y la significancia obtenida de p valor $0.000 < 0.05$. Concluyendo que mayores índices de motivación mejora el desempeño en el trabajo.
- Segunda:** Se determinó que el primer objetivo específico, presenta relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas evaluadas, también se halló la existencia de una asociación con tendencia moderada según el coeficiente Rho spearman $r_s = 0.608$ y el valor de significancia es igual a 0,000; Concluyendo que mayores índices de motivación intrínseca mejora el desempeño en el trabajo.
- Tercera:** Se determinó que el segundo objetivo específico, presenta relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas evaluadas, también se halló la existencia de una asociación con tendencia moderada según el coeficiente Rho spearman $r_s = 0.608$ y el valor de significancia es igual a 0,000; Concluyendo que mayores índices de motivación extrínseca mejora el desempeño en el trabajo.
- Cuarta:** Se determinó que el tercer objetivo específico, presenta relación entre motivación trascendente y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas evaluadas, también se halló la existencia de una correlación alta según el coeficiente Rho spearman $r_s = 0.931$ y el valor de significancia es igual a 0,000; concluyendo que mayores índices de motivación trascendente mejora desempeño en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se aconseja a la parte directiva de ambos establecimientos educativos; fomentar practicas promocionales y preventivas a fin de identificar el nivel de motivación de su personal docente, ya que este reivindica de manera negativa en el desempeño laboral que presentan los profesores. Es por ello, que sería necesario emplear una ficha de tamizaje al iniciar y finalizar el año escolar, a fin de realizar un diagnóstico oportuno sobre la realidad de los maestros, buscando de esta manera atender o viabilizar las necesidades que se presenten y evitar repercusiones con los estudiantes.
- Segundo:** Se le sugiere al director coordinar con el comité de gestión del bienestar, para incluir dentro del plan anual de trabajo y/o otros documentos de gestión, como son los programas de entrenamiento en habilidades sociales y habilidades blandas, para promover una cultura laboral de trabajo en equipo, que permita trabajar la identidad institucional, la claridad sobre los roles y brindar un trabajo eficiente dentro de la comunidad educativa.
- Tercero:** Se recomienda a la parte directiva de los centros educativos coordinar con el soporte psicológico con las instituciones aliadas del sector público y/o privada para abordar la salud mental de los docentes, a fin de promover talleres de regulación emocional, meditación, relajación, autocontrol, asertividad, entrenamiento en la solución de problemas disminuir el estrés y optimizar la productividad en el trabajo.
- Cuarto:** Se recomienda organizar ambientes de fraternidad entre directivos y docentes, para promover actividades que permitan viabilizar el sentir de cada personal que conforma la institución, celebrar fechas conmemorativas, así como el reconocimiento y valoración sobre el buen desempeño que realizan los docentes en beneficio de la institución que pertenece.

REFERENCIAS

- Achim, I., Dragolea, L. y Balan, G. (2013). The importance of employee motivation to increase organizational performance. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 15(2), 685-691.
https://www.researchgate.net/publication/343170213_The_Importance_Of_Employee_Motivation_To_Increase_Organizational_Performance
- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning
- Aller, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11006>
- Angulo, S. (2021). *Motivación y desempeño laboral docente en una institución educativa en la provincia de Trujillo 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75981>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, *Revista de Investigación Valor Agregado* 7(1), 109-121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bartuševičienė, I. y Šakalytė, E. (2013) Organizational assessment: effectiveness vs. Efficiency. *Mykolas Romeris University*, (1) 45 – 53.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58502091/examples-libre.pdf?1551187084>
- Bogatyreva, I., Ilyukhina, L., Simonova, M. y Kozhukhova, N. (2019). Estimation of the Efficiency of Working Time Usage as a Factor of Sustainable Increase of Labor Productivity. *SHS Web of Conferences*, 1-5.
https://www.shsconferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/03/shsconf_pedt_p2018_06002.pdf

- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. y Sager, C. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization*, 43(5). 33-70.
https://www.researchgate.net/publication/303918880_Job_performance
- Cortes, J. y Viguera, J. (2014). *Gestionar para educar: la función directiva en la escuela católica*. España: PPC.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Obtenido de: https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/CuencaRicardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo: colección aula mentor*. España: Ministerio de educación, cultura y deporte.
- Delgado, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, UGEL 04, Comas. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19272>
- Galvis, A. (2004). *Fundamentos de la tecnología educativa*. Costa Rica: UNED
- Gordon, M. (2014). A Review of B. F. Skinner's Reinforcement Theory of Motivation, *International journal of research in education methodology*, 5(3), 680-688.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56471035/A_Review_of_B._F._Skinners_Reinforcement_Theory_of_Motivation-libre.pdf/

- Gerhart, B. Y Fang M. (2015) Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Reviews*, 1(2) 489-52.
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. McGrawHill Education. Sexta edición. Recuperado de:
<https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/>
- Hernández, L., Ruiz, D., Ongenaet S. y Rojas, A. (2020). *¿Qué motiva al asociado latinoamericano?, las empresas de consultoría KermaPartners y UpWyse, en colaboración con LexLatin, presentan los resultados de la encuesta a asociados en la región*. Recovered from
<https://lexlatin.com/reportajes/que-motiva-al-asociado-latinoamericano>
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada*. Fondo editorial de la PUCP. Obtenido de:
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/181949>
- Kalhor, M., Ashique, A. y Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers, *Organization Commitment*, 7(1) 121-129.
<https://www.gmjacs.bahria.edu.pk/index.php/ojs/article/view/26/147>
- Klingner & Nabaldian (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.
- Laraswati, R. y Oktafien, S. (2020). The effect of motivation and work environment on employee performance of pt. bivouac outdoor equipment Bandung, *Technium Science*, 14(1), 376-392.
<https://ideas.repec.org/a/tec/journal/v14y2020i1p376-392.html>
- Lazzati, S. (2008). *El cambio del comportamiento en el trabajo*. Buenos Aires: Granica.
- Lisboa, A., Las Hayas, A., Palaci, F. y Frese, M. (2021). Initiative in Work Teams: Lever between Authentic Leadership and Results. *Public Health*, 18(9), 4947.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18094947>

Luca, J. y Tarricone, P. (2011). Does emotional intelligence affect successful teamwork. *Edith Cowan University*, 1(18) 367-376.

<https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=5833&context=ecuworks>

Mahieu, P. (2002). *Trabajar en equipo*. México: Siglo XXI editores.

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Maslow, A. (1943). A Dynamic Theory of Human Motivation. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation* (p. 26–47). Howard Allen Publishers.

<https://doi.org/10.1037/11305-004>

Mazahir, S. y Khalid, S. (2017) Work environment and situational motivation of doctors in public sector hospitals. *Annals of King Edward Medical University*, 23 (1).

<https://www.annalskemu.org/journal/index.php/annals/article/view/1509>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*, Madrid: Narcea.

Medina (2021). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67399>

Méndez, J. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales*. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca de Lerdo, México.

MINEDU (2017). *Docentes y sus aprendizajes en modalidad virtual. Lima: Representación de UNESCO en Perú*: Obtenido de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5709>

- MINEDU. (2018). Envío de mensajes de texto para incrementar la motivación y satisfacción de los docentes – Campaña Somos Docentes: *obtenido de:* <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5875>
- Albeiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica Visión de Futuro*. 11(1), 1-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO). (2013). *Situación educativa de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: UNESCO*. Obtenido de: <http://mapeal.cippec.org/wp-content/uploads/2014/06/UNESCO-Antecedentes-y-Criterios-para-la-elaboracion-de-politicas-docentes-en-AL-2012.pdf>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3 (7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, J. A. (1991). La motivación humana. Barcelona: IESE Business School.
- Pérez, L. (2021) *La motivación y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa privada “nueva generación”, del distrito de carabaylo Lima – Perú, 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Lima.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29989>
- Pizarro, J., Basabe, N., Fernández, I., Carrera, P., Apodaca, P., Man Ging, C., Cusi, O. y Páez, D. (2021). Self-Transcendent Emotions and Their Social Effects: Awe, Elevation and Kama Muta Promote a Human Identification and Motivations to Help Others. *Frontiers in Psychology*, 1 (12), 1-17.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.709859/full>

- Pranitasari, D. y Maulana, I. (2022). Intrinsic and Extrinsic Factors Affecting Student Motivation in Completing ThesisDiah. *Technium Social Sciences Journal*, 27, 527-538
<https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/5473/1972>
- Tello, 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, San Martín.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25984>
- Tacuri, M. y Orbe, P. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Cuenca, Cuenca.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, R. (s.f.). *Apuntes de psicología de la motivación*. España: Servicios de Publicaciones.
- Sánchez, M. (2019). *El capital intelectual y el desempeño laboral del personal de la corte superior de justicia de Tacna, en el año 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3915>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw Hill.
- Sanyal, S. y Wamique, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(1), 15-22.
<https://www.researchgate.net/profile/Shouvik-Sanyal/publication/325287860>
- Sayay, B. (2019). *Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38989>

- Schoorman, F. D., & Mayer, R. C. (2008). The value of common perspectives in self-reported appraisals: You get what you ask for. *Organizational Research Methods*, 11(1), 148–159.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38989>
- Silbert, J., & Bijin, P. (2019). Employee Motivation and Organization Productivity. Science, Technology and Development. *Science, Technology and Development*, 7(10), 301-309.
<https://www.researchgate.net/publication/342361399>
- Soria, M. y Pastor, C. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85070>
- Saif, A. y Ghania, U. (2019). Need for Achievement as a Predictor of Entrepreneurial Behavior: The Mediating Role of Entrepreneurial Passion for Founding and Entrepreneurial Interest. *International Review of Management and Marketing*, 10 (1), 40-53.
file:///C:/Users/Admin/Downloads/13_NeedforachievementandEB.pdf
- Stepien, A. y Barnó, L. (2019). *Eficiencia y productividad en arquitectura*. Madrid: Catarata
- UNESCO (2022). *La UNESCO da la voz de alarma sobre la crisis mundial de escasez de docentes*: Obtenido de: <http://www.unesco.org/es/articles/la-unesco-da-la-voz-de-alarma-sobre-la-crisis-mundial-de-escasez-de-docentes>
- Valera, R. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Mexico: Pearson Education.
- Veliz, F. (2020). *factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "Cossmil" de la ciudad de la Paz*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25090>

Vélaz, J. (1996) *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Diaz de Santos.

Whetten, D. y Cameron, K. (s.f.). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico: Pearson

Wilson M. , Wnuk K. , Silvander J. y Gorschek T. (2018) A literature review on the effectiveness and efficiency of business modeling. *Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej*, 1(12) 265 – 302.
https://wilson_wnuk_a_literature_1_2018.pdf

Zamora, R. y Castillo, C. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
MOTIVACIÓN	Según Pérez (1991) el inicio de la motivación surge como un impulso guiado y se sostiene en el tiempo a través del comportamiento, con el fin de alcanzar los objetivos esperados.	Se empleará el instrumento adaptado para medir la motivación de los docentes según las dimensiones establecidas en la teoría antropológica de Pérez (Angulo, 2021). Con la finalidad de medir variable motivación, que consta de 25 preguntas.	Motivación intrínseca	- Autorrealización
				- Sentimiento de logro
				- Reconocimiento
			Motivación extrínseca	- Cultura institucional
				-Seguridad y salud
				-Incentivos
			Motivación Trascendente	-Bienestar de los estudiantes
-Identificación con la institución				

ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral es la capacidad que tiene el individuo para generar las condiciones que le permitan obtener los resultados que, esperados por las organizaciones o entidades, a fin de garantizar de manera eficiente que el personal cumple con los requerimientos del puesto.	Desde el punto de vista operacional, la variable Desempeño Docente, según el autor base, se subdivide en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. A su vez estructurada en 8 indicadores, constando con 24 reactivos, cuya escala de respuesta fue ordinal politómica, con cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.	Trabajo en equipo	- Integración al equipo
				- Identificación
				- Destrezas
			Eficiencia	- Recursos no renovables
				- Recursos o materiales
			Iniciativa	- Anticipación
				- Capacidad
			Eficacia	- Resultados obtenidos
				- Resultados esperados

ANEXO 3 CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Instrucciones: Esta encuesta tiene como objetivo conocer el nivel de motivación de los docentes. Dicha información servirá de apoyo para el desarrollo de esta investigación, el cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial; se le solicita su amable colaboración y total veracidad al contestar las preguntas.

Lea cada pregunta y marque en la escala de valoración con una “X” a la alternativa que usted crea más conveniente:

Muy en desacuerdo (**MD**) Desacuerdo (**D**) Ni acuerdo ni desacuerdo (**N**) De acuerdo (**DA**)

Muy de acuerdo (**MA**)

N.º	Preguntas	MD	D	N	DA	MA
1	Mis funciones laborales como docente me permiten compartir con mi familia.					
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.					
3	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.					
4	Siento que mis aportes son reconocidos por la comunidad educativa.					
5	Me siento satisfecho con mi desarrollo profesional conseguido.					
6	Me agrada la forma en como celebro mis logros profesionales.					
7	Mi trabajo es reconocido dentro de mi ámbito laboral.					
8	Mis opiniones cuentan en una reunión de trabajo (horas colegiadas).					
9	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
10	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.					
11	Me siento identificado con los principios y valores que irradia la institución educativa.					
12	Desarrollo mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.					
13	Realizo mi trabajo en buenas condiciones de limpieza, salud e higiene manteniendo los protocolos de seguridad.					
14	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo docente.					
15	Recibo una remuneración de acuerdo con la escala magisterial donde me ubico.					
16	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme.					
17	Recibo los beneficios de acuerdo a ley de la carrera pública magisterial.					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.					
19	Busco estrategias lúdicas o didácticas cuando los alumnos no entendieron la clase.					
20	Realizo labor tutorial monitoreando constantemente al estudiante.					
21	Busco crear un clima de unidad respetando el espacio y decisiones de mis estudiantes.					
22	Considero importante la calidad del trabajo que realizo.					
23	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.					
24	Realizo mi trabajo docente con responsabilidad buscando mantener la calidad educativa.					
25	Desarrollo y participo en actividades de bienestar socioemocional para fortalecer las relaciones laborales.					

ANEXO 4 CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Esta encuesta tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño laboral de docentes. Dicha información servirá de apoyo para el desarrollo de esta investigación, el cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial; se le solicita su amable colaboración y total veracidad al contestar las preguntas.

Lea cada pregunta y marque en la escala de valoración con una “X” a la alternativa que usted crea más conveniente:

Totalmente en desacuerdo **(TD)** Desacuerdo **(D)** Indiferente **(I)** De acuerdo **(DA)** Totalmente de acuerdo **(TA)**

N.º	Preguntas	TD	D	I	DA	TA
1	Le agrada trabajar con sus compañeros de la institución educativa.					
2	Busca fortalecer lazos de amistad con sus compañeros de trabajo.					
3	Se muestra asequible a los cambios que propone el Ministerio de Educación y los directivos de la institución educativa donde labora.					
4	Tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos del plan anual de trabajo (PAT) de su institución educativa.					
5	Está comprometido con los principios y valores de su institución educativa.					
6	Participa en los cursos de formación pedagógica y capacitación del portal Perú-Educa para mejorar su labor docente.					
7	Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de la institución educativa.					
8	Hace uso efectivo del tiempo en su sesión de clases para lograr realizar las actividades programadas.					
9	Ejecuta sus actividades según la calendarización establecida por su institución educativa.					
10	Planifica la sesión de clases de sus actividades diarias utilizando elementos o soportes material o tecnológicos que le brinda el Ministerio de Educación.					
11	Identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.					
12	Mantiene su espacio de trabajo ordenado luego de la jornada laboral.					
13	Realiza un buen uso de los materiales entregados por el Ministerio de educación a través de la unidad ejecutora.					
14	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en su institución educativa.					
15	Desarrolla sus actividades pedagógicas, sin esperar a que se lo soliciten.					
16	Cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones.					
17	Brinda ayuda y motiva a sus compañeros para realizar trabajos colaborativos en su escuela.					
18	Identifica sus errores y trabaja para resolverlos.					
19	Cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas.					
20	Se compromete en desarrollar su trabajo docente con calidad.					
21	Cumple con los logros propuestos para sus estudiantes tal como señala el Currículo Nacional.					
22	Es puntual en su asistencia diaria al trabajo en su escuela.					
23	Cumple sus funciones dentro del marco del buen desempeño docente.					
24	Cumple sus funciones con los resultados esperados propuestos en su PEI.					

ANEXO 5 CONFIABILIDAD MOTIVACION

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	25

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Mis funciones laborales como docente me permiten compartir con mi familia.	67,4400	63,007	,177	,832
2. Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	67,3600	64,073	,093	,835
3. Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	67,1200	53,360	,934	,796
4. Siento que mis aportes son reconocidos por la comunidad educativa.	69,0400	65,540	,006	,834
5. Me siento satisfecho con mi desarrollo profesional conseguido.	67,0800	53,910	,879	,799
6. Me agrada la forma en como celebro mis logros profesionales.	67,1200	53,360	,934	,796
7. Mi trabajo es reconocido dentro de mi ámbito laboral.	67,0800	53,910	,879	,799
8. Mis opiniones cuentan en una reunión de trabajo (horas colegiadas).	67,1600	52,890	,928	,795
9. Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	67,1600	52,890	,928	,795
10. Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	67,1600	52,890	,928	,795

11.Me siento identificado con los principios y valores que irradia la institución educativa.	67,1600	52,890	,928	,795
12.Desarrollo mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	68,3600	69,073	-,360	,847
13.Realizo mi trabajo en buenas condiciones de limpieza, salud e higiene manteniendo los protocolos de seguridad.	68,3600	69,073	-,360	,847
14.Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo docente.	67,0800	53,910	,879	,799
15.Recibo una remuneración de acuerdo con la escala magisterial donde me ubico.	69,0000	66,083	-,060	,836
16.Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme.	69,0400	65,540	,006	,834
17.Recibo los beneficios de acuerdo a ley de la carrera pública magisterial.	69,0400	65,540	,006	,834
18.Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.	67,0800	66,327	-,087	,845
19.Busco estrategias lúdicas o didácticas cuando los alumnos no entendieron la clase.	67,2000	66,250	-,078	,840
20.Realizo labor tutorial monitoreando constantemente al estudiante.	68,2400	65,190	,066	,832
21.Busco crear un clima de unidad respetando el espacio y decisiones de mis estudiantes.	68,2400	65,190	,066	,832
22.Considero importante la calidad de trabajo que realizo.	66,8800	62,610	,377	,824
23.Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	67,7200	66,293	-,083	,842
24.Realizo mi trabajo docente con responsabilidad buscando mantener la calidad educativa.	67,1200	65,860	-,045	,839
25.Desarrollo y participo en actividades de bienestar socioemocional para fortalecer las relaciones laborales.	67,2800	62,127	,289	,827

ANEXO 6 CONFIABILIDAD DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.881	24

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Le agrada trabajar con sus compañeros de la institución educativa.	60,1600	58,890	,747	,866
2. Busca fortalecer lazos de amistad con sus compañeros de trabajo.	60,1600	58,973	,741	,867
3. Se muestra asequible a los cambios que propone el Ministerio de Educación y los directivos de la institución educativa donde labora.	59,8000	66,750	,195	,884
4. Tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos del plan anual de trabajo (PAT) de su institución educativa.	61,8000	70,583	-,155	,889
5. Está comprometido con los principios y valores de su institución educativa.	61,0800	72,160	-,252	,897
6. Participa en los cursos de formación pedagógica y capacitación del portal Perú-Educa para mejorar su labor docente.	61,8000	70,583	-,155	,889
7. Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de la institución educativa.	61,9200	66,660	,339	,879
8. Hace uso efectivo del tiempo en su sesión de clases para lograr realizar las actividades programadas.	60,0800	58,243	,871	,863

9.Ejecuta sus actividades según la calendarización establecida por su institución educativa.	60,0800	58,243	,871	,863
10.Planifica la sesión de clases de sus actividades diarias utilizando elementos o soportes material o tecnológicos que le brinda el Ministerio de Educación.	61,5200	70,260	-,123	,887
11.Identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.	60,1200	58,277	,892	,862
12.Mantiene su espacio de trabajo ordenado luego de la jornada laboral.	60,1200	58,277	,892	,862
13.Realiza un buen uso de los materiales entregados por el Ministerio de educación a través de la unidad ejecutora.	60,1200	58,277	,892	,862
14.Propone nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en su institución educativa.	61,5200	70,260	-,123	,887
15.Desarrolla sus actividades pedagógicas, sin esperar a que se lo soliciten.	60,0800	58,743	,894	,863
16.Cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones.	61,9600	69,540	-,030	,886
17.Brinda ayuda y motiva a sus compañeros para realizar trabajos colaborativos en su escuela.	60,0800	58,743	,894	,863
18.Identifica sus errores y trabaja para resolverlos.	61,9200	66,243	,394	,878
19.Cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas.	60,0800	58,743	,894	,863
20.Se compromete en desarrollar su trabajo docente con calidad.	61,8400	68,973	,036	,885
21.Cumple con los logros propuestos para sus estudiantes tal como señala el Currículo Nacional.	58,5200	71,177	-,196	,892
22.Es puntual en su asistencia diaria al trabajo en su escuela.	59,4800	70,093	-,104	,887
23.Cumple sus funciones dentro del marco del buen desempeño docente.	60,0400	58,457	,833	,864
24.Cumple sus funciones con los resultados esperados propuestos en su PEI.	60,2400	63,190	,577	,873

ANEXO 7 Prueba de Normalidad Kolmogorov- Smirnov^a de la variable motivación y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	.235	94	<.000
Desempeño laboral	.265	94	<.000
Motivación Intrínseca	.253	94	<.000
Motivación Extrínseca	.226	94	<.000
Motivación Trascendente	.150	94	<.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En cuanto la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov^a siempre que la muestra sea mayor o igual a 50 individuos ($N \geq 50$), además se observa que la distribución de las puntuaciones asignadas para la variable gestión pedagógica y desempeño docente no proceden de una distribución normal ($p=000 < 0,05$); puesto que, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 para ambas variables y las dimensiones de motivación. Por ello, se empleó el coeficiente de correlación de rho Spearman.

ANEXO 8 CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia I		Relevancia I		Claridad I		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	X		X		X		
3	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	X		X		X		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio.	X		X		X		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	X		X		X		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	X		X		X		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	X		X		X		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	X		X		X		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas.	X		X		X		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme.	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	X		X		X		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	X		X		X		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.	X		X		X		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	X		X		X		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	X		X		X		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo.	X		X		X		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrara la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad.	X		X		X		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO**
 Especialidad del validador: **METODOLOGO - TEMATICO**

DNI: 107 54317

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem, su contenido, alcance y dirección.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
1	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	X		X		X		
3	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	X		X		X		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio.	X		X		X		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	X		X		X		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	X		X		X		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	X		X		X		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	X		X		X		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas.	X		X		X		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme.	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	X		X		X		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	X		X		X		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación trascendente								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.	X		X		X		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	X		X		X		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	X		X		X		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo.	X		X		X		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrara la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad.	X		X		X		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad.	XX		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **DRA. MARIN ALIAGA FLOR DE MARIA** DNI:08293378

Especialidad del validador: **TEMATICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca							
1	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	X		X		X		
3	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	X		X		X		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio.	X		X		X		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	X		X		X		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos.	X		X		X		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas.	X		X		X		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios.	X		X		X		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas.	X		X		X		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme.	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	X		X		X		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.	X		X		X		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.	X		X		X		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa.	X		X		X		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	X		X		X		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo.	X		X		X		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrara la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad.	X		X		X		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad.	XX		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. VIDAL GONZALES VICTORIA** DNI:08683559
 Especialidad del validador: **TEMATICO** Lima, 26 de noviembre del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	¿A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la compañía?	X		X		X		
2	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿Usted se muestra asequible al cambio?	X		X		X		
4	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la compañía?	X		X		X		
5	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la compañía?	X		X		X		
6	¿Usted promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
7	¿Usted termina a su trabajo en el tiempo establecido?	X		X		X		
8	¿Usted ejecuta sus actividades según los procedimientos establecido por la compañía?	X		X		X		
9	¿Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias?	X		X		X		
10	¿Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?	X		X		X		
11	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral?	X		X		X		
12	¿Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la compañía?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Iniciativa								
13	¿Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la compañía?	X		X		X		
14	¿Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se soliciten?	X		X		X		
15	¿Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones?	X		X		X		
16	¿Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Usted identifica errores y trabaja para resolverlos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Eficacia								
18	¿Usted cumple con las tareas asignadas?							
19	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?							
20	¿Usted cumple con las metas propuestas por la compañía o jefe inmediato?	X		X		X		
21	¿Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?	X		X		X		
22	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?	X		X		X		
23	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DR JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO DNI:10754317

Lima, 26 de noviembre del 2022

Especialidad del validador: METODOLOGO - TEMATICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	¿A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la compañía?	X		X		X		
2	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿Usted se muestra asequible al cambio?	X		X		X		
4	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la compañía?	X		X		X		
5	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la compañía?	X		X		X		
6	¿Usted promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
7	¿Usted termina a su trabajo en el tiempo establecido?	X		X		X		
8	¿Usted ejecuta sus actividades según los procedimientos establecido por la compañía?	X		X		X		
9	¿Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias?	X		X		X		
10	¿Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?	X		X		X		
11	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral?	X		X		X		
12	¿Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la compañía?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Iniciativa								
13	¿Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la compañía?	X		X		X		
14	¿Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se soliciten?	X		X		X		
15	¿Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones?	X		X		X		
16	¿Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Usted identifica errores y trabaja para resolverlos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Eficacia								
18	¿Usted cumple con las tareas asignadas?							
19	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?							
20	¿Usted cumple con las metas propuestas por la compañía o jefe inmediato?	X		X		X		
21	¿Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?	X		X		X		
22	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?	X		X		X		
23	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MG. VIDAL GONZALES VICTORIA DNI: 08683559
Lima, 26 de noviembre del 2022

Especialidad del validador: TEMATICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	¿A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la compañía?	X		X		X		
2	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿Usted se muestra asequible al cambio?	X		X		X		
4	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la compañía?	X		X		X		
5	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la compañía?	X		X		X		
6	¿Usted promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
7	¿Usted termina a su trabajo en el tiempo establecido?	X		X		X		
8	¿Usted ejecuta sus actividades según los procedimientos establecido por la compañía?	X		X		X		
9	¿Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias?	X		X		X		
10	¿Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?	X		X		X		
11	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral?	X		X		X		
12	¿Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la compañía?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Iniciativa								
13	¿Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la compañía?	X		X		X		
14	¿Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se soliciten?	X		X		X		
15	¿Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones?	X		X		X		
16	¿Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Usted identifica errores y trabaja para resolverlos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Eficacia								
18	¿Usted cumple con las tareas asignadas?							
19	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?							
20	¿Usted cumple con las metas propuestas por la compañía o jefe inmediato?	X		X		X		
21	¿Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?	X		X		X		
22	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?	X		X		X		
23	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **MARIN ALIAGA FLOR DE MARIA** DNI: 08293378
Lima, 26 de noviembre del 2022

Especialidad del validador: **TEMATICA**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 9 BASE DE DATOS

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL - Excel (Error de activación de productos)

	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25
3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
4	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
5	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2
6	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
7	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2
8	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
9	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
10	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3
12	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
13	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
14	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
15	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	1	5	5	5	5	5
16	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
17	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
18	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2
19	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	5	2	3	2
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1
21	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
22	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	2	2	2	5	5	3	4	5	5	5	5
24	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
25	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
26	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	1	5	5	1	5	1
27	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
28	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4
29	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2
30	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1
31	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
32	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
33	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3
34	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
35	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2
36	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1
37	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1
38	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2
39	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4
40	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2
41	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1
42	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL - Excel (Error de activación de productos)

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibrí 11 A A Ajustar texto General Normal Bueno Incorrecto Neutral Cálculo Celda de co... Celda vincul... Entrada Notas Salida

Formato condicional Dar formato como tabla Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Z AA AB AC AD AE AF AG AH AI AJ AK AL AM AN AO AP AQ AR AS AT AU AV AW

1 **Desempeño laboral**

	p. 1	p. 2	p. 3	p. 4	p. 5	p. 6	p. 7	p. 8	p. 9	p. 10	p. 11	p. 12	p. 13	p. 14	p. 15	p. 16	p. 17	p. 18	p. 19	p. 20	p. 21	p. 22	p. 23	p. 24
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
7	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
8	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
9	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4
11	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
13	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
14	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
16	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
18	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
19	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
21	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
22	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5
24	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
26	4	4	2	4	4	1	4	4	4	1	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
27	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
31	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
32	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
33	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
34	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
35	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3
36	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
37	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
38	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
42	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3

Hoja1

Listo 96%

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 1 de diciembre de 2022
Carta P. 1327-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciada
AIDE GUTIERREZ MUÑOZ
DIRECTORA
INSTITUCION EDUCATIVA 2087 REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HORNA SILVA, DORA DENISE; identificada con DNI N° 09638302 y con código de matrícula N° 6000132472; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador HORNA SILVA, DORA DENISE asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

CARTA DE AUTORIZACION

Lima, 05 de diciembre 2022

PROFESORA.
HORNA SILVA DORA DENISE
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

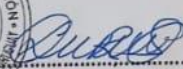
Estimada maestra HORNA:

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente a fin de dar respuesta a su Carta P. 1327-2022-UCV-VA-EPG-F01/J e informarle que se le brindara nuestra colaboración para que pueda llevar a cabo parte de su trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022*

Éxitos en su trabajo de investigación confiamos que de la misma resulte una aportación valiosa al mejoramiento de nuestra institución.

Atentamente,




AIDE GUTIERREZ MUÑOZ

DIRECTORA IE 2087 REPUBLICA DEL URUGUAY



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
I.E. N° 3080 "PERÚ CANADÁ"
Calle Cipriano Ruiz s/n Villa Sol – Los Olivos Telf.: 529-8382
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
¡Cambiemos la Educación Cambiemos Todos!



CARTA DE AUTORIZACION

Lima 05 de diciembre del 2022

Señorita:

HORNA SILVA DORA DENISE

Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo -Sede Lima Norte.

Presente.

Asunto: autorización para realizar trabajo de investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarla y hacer de su conocimiento que mi despacho autoriza la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de su investigación titulado: **Motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.**

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Elizabeth Ramos Espíritu
Directora de la I.E. 3080 Perú Canadá.

ANEXO 11 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación y el Desempeño Laboral en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Los Olivos, 2022.

Autora: Br. DORA DENISE HORNA SILVA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Motivación				
¿Cuál es la relación de motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022?	Establecer la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.	Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	NIVEL
			Motivación Intrínseca	Autorrealización	1, 2, 3 y 4	Ordinal	Alto (13-185)
problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones motivación Intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, y desempeño laboral en docentes en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022?	Objetivos Específicos: a) Identificar los niveles de motivación y sus dimensiones en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022. b) Identificar los niveles desempeño laboral y sus	Hipótesis Especificas a) Existe relación directa y positiva entre las dimensiones de motivación Intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente con el desempeño laboral en docentes de dos ins-	Motivación extrínseca	Sentimiento de logro	5 y 6	(1) Muy desacuerdo (2) En desacuerdo	Medio (87-136)
			Motivación extrínseca	Reconocimiento	7 y 8	(3) Ni acuerdo ni desacuerdo	Bajo (37-86)
2022?		tituciones públicas del distrito de Los Olivos,	Motivación trascendente	Cultura institucional	9, 10 y 11	(4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	
			Motivación trascendente	Seguridad y salud	12, 13 y 14		
			Motivación trascendente	Incentivos	15, 16 y 17		
			Motivación trascendente	Bienestar de los estudiantes	18, 19, 20 y 21		
					22, 23, 24 y 25		
				Identificación con la institución			

dimensiones en 2022. Existe relación de docentes de dos maneras directa y significativa entre la gestión de instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022. pedagógica y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa del distrito del distrito del Rímac, 2022.

c) Determinar la relación entre las dimensiones de motivación Intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022.

Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	NIVEL
Trabajo en equipo	Integración al equipo	1 y 2		Alto (88-120)
	Identificación	3, 4 y 5		
	Destrezas	6 y 7		
Eficiencia	Recursos no renovables	8 y 9	Ordinal	Medio (56-87)
	Recursos o materiales	10, 11, 12 y 13		
Iniciativa	Anticipación	14, 15 y 16	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo	Bajo (24-55)
	Capacidad	17 y 18		
	Resultados obtenidos	19, 20 y 21		
Eficacia		22 y 23		
	Resultados óptimos	24		

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y CORRELACIONAL
<p>TIPO: Básico.</p> <p>DISEÑO: Es una investigación de diseño no experimental Descriptivo comparativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por los 107 docentes de las dos instituciones educativas de la UGEL 02 Los Olivos - Lima, 2022.</p> <p>TAMAÑO DE LA MUESTRA: Al considerar los criterios de exclusión delimito una muestra de 94 docentes.</p> <p>Se empleó la muestra no probabilístico intencional a beneficio del investigador</p>	<p>VARIABLES: Motivación Desempeño laboral</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionarios</p> <p>AUTORES: Pérez (1991) Chiavenato (2009)</p>	<p>Las informaciones obtenidas están representadas usando tabulación de frecuencias y aplicando estadística descriptiva y estadística inferencial. En cuanto a los datos se procesó estadísticamente en Excel y SPSS versión 26. Para la constatación de hipótesis y el análisis de esta investigación se empleó el coeficiente de correlación de rho spearman, ya que los valores obtenidos en las variables de estudio no proceden de una distribución normal.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: **"Motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022"**, cuyo autor es Horna Silva, Dora Denise (0000-0002-2969-1795) constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 correspondía 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.

Lima, 19 de mayo de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: **"Motivación y desempeño laboral en docentes de dos instituciones públicas del distrito de Los Olivos, 2022"**, cuyo autor es Horna Silva, Dora Denise (0000-0002-2969-1795) constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin de 15%, 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.

Lima, 19 de mayo de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	