



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030  
República de Bolivia-Cercado de Lima 2022

#### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

#### **AUTORA:**

Bravo Landa, Shirley Karem ([orcid.org/0000-0002-7694-8581](https://orcid.org/0000-0002-7694-8581))

#### **ASESORA:**

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle ([orcid.org/0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2022**

**Dedicatoria**  
A mi familia, en especial a mi pequeña Emy.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de seguir con mis estudios.

A mi asesora, la Doctora África Del Valle Calanchez Urribarri, que me acompañó en todo este proceso.

A mi hija, Emilia, por impulsarme a dar más de mí.

## Índice de Contenidos

<b>Dedicatoria.....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos .....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras.....</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestro .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b>	Estadígrafo Alfa de Cronbach .....	<b>17</b>
<b>Tabla 2.</b>	Cifras de credibilidad Alpha de Cronbach .....	<b>18</b>
<b>Tabla 3.</b>	Confiabilidad para el instrumento de la variable motivación.....	<b>18</b>
<b>Tabla 4.</b>	Confiabilidad para el instrumento de la variable Desempeño laboral ...	<b>18</b>
<b>Tabla 5.</b>	Resultados de la variable Motivación .....	<b>20</b>
<b>Tabla 6.</b>	Resultados de la dimensión Clima laboral.....	<b>21</b>
<b>Tabla 7.</b>	Resultados de la dimensión condiciones de trabajo.....	<b>22</b>
<b>Tabla 8.</b>	Resultados de la dimensión Beneficios sociales .....	<b>23</b>
<b>Tabla 9.</b>	Resultados de la Variable Desempeño Laboral .....	<b>24</b>
<b>Tabla 10.</b>	Resultados de la dimensión planificación.....	<b>25</b>
<b>Tabla 11.</b>	Resultados de la dimensión organización .....	<b>26</b>
<b>Tabla 12.</b>	Resultados de la dimensión dirección .....	<b>27</b>
<b>Tabla 13.</b>	Resultados de la dimensión control.....	<b>28</b>
<b>Tabla 14.</b>	Prueba de Normalidad para las variables.....	<b>29</b>
<b>Tabla 15.</b>	Correlaciones de las Variables aplicando la prueba de Rho Spearman .....	<b>29</b>
<b>Tabla 16.</b>	Correlación de la Variable Desempeño laboral y la dimensión Clima laboral.....	<b>30</b>
<b>Tabla 17.</b>	Correlación entre la Variable Desempeño laboral y la dimensión Condiciones de trabajo.....	<b>31</b>
<b>Tabla 18.</b>	Correlación entre la Variable Desempeño laboral y la dimensión Beneficios sociales .....	<b>32</b>

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Porcentajes de la Variable Motivación.....	<b>20</b>
<b>Figura 2.</b> Porcentajes de la dimensión Clima laboral.....	<b>21</b>
<b>Figura 3.</b> Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo.....	<b>22</b>
<b>Figura 4.</b> Porcentajes de la dimensión Beneficios sociales .....	<b>23</b>
<b>Figura 5.</b> Porcentajes de la Variable Desempeño Laboral .....	<b>24</b>
<b>Figura 6.</b> Porcentajes de la dimensión planificación.....	<b>25</b>
<b>Figura 7.</b> Porcentajes de la dimensión organización .....	<b>26</b>
<b>Figura 8.</b> Porcentajes de la dimensión dirección .....	<b>27</b>
<b>Figura 9.</b> Porcentajes de la dimensión control.....	<b>28</b>

## Resumen

El estudio realizado tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022, colegio estatal que brinda estudios. Para la ejecución de esta investigación utilicé una muestra poblacional de 20 docentes, el tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental con corte transversal, tipo descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo. Se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el instrumento fue el cuestionario conformado por 18 preguntas para la primera variable motivación y 24 preguntas para la segunda variable desempeño laboral, utilizando la escala de Likert. La prueba estadística aplicada fue la de correlación de Spearman, concluyendo que la motivación y el desempeño laboral se relacionan con un nivel de 0.918 positivo, lo cual evidencia la existencia de una relación positiva perfecta entre las variables de estudios. Finalmente, se presentaron recomendaciones para la mejora de la motivación en la institución y con ello lograr el desempeño laboral de los docentes.

**Palabras clave:** *Motivación, desempeño laboral, clima laboral.*

## **Abstract**

The study carried out aimed to determine the relationship between motivation and work performance in teachers of the I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022, state school that offers studies. For the execution of this research I used a population sample of 20 teachers, the type of research was applied, non – experimental design with cross – section, correlational descriptive type, with a quantitative approach. The survey was used as a research technique an the instrument was tha questionnaire made up of 18 questions for the first motivation variable an 24 questions for the seconf work performance variable, using the Likert scale. The statistical test applied was Spearman correlation, concluding that motivation and work performance are related to a postive level of 0.918, which shows the existence of a perfect positive relationship between the study variables. Finally, recomendatis were presented to improve motivation in the institution and thereby achieve the job performance of teachers.

**Keywords:** *Motivation, job performance, work environment.*



## **I. INTRODUCCIÓN**

Todos los docentes de los distintos colegios, tuvieron obligaciones y requerimientos, pero para que ellos puedan realizarlos, se debieron sentirse animados, incentivados y relacionados con el sistema, anhelaron diferentes tipos de compensaciones, ya sea económico, línea de carrera o unas felicitaciones, esto hizo que puedan lograr mayor eficiencia y efectividad en sus labores como docente, lamentablemente esto no se cumplió en muchas instituciones educativas por distintos problemas. Según Torres et al. (2021) indicó que es fundamental que los operarios se sientan motivados, deben sentir que sus esfuerzos al realizar sus actividades institucionales son retribuidos a través de incentivos y así se sintieron satisfechos y por ende tuvieron un mejor desempeño laboral el cual no solo benefició a los empleados sino también a la organización.

También, Chávez et al. (2020) informó que es muy importante tomar en cuenta a los colaboradores, ya que son elementos claves que con sus habilidades y competencias aportan, innovan y mejoran las actividades de una organización. Asimismo, Arriola et al. (2018) mencionó que la motivación laboral está conformada por ciertos factores que causan, guían el comportamiento de la persona hacia un objetivo. Igualmente, Córdor et al. (2018), sustentó que, si los empleados laboran con condiciones laborales idóneas, fortalece la motivación laboral y causa un desempeño bueno en los trabajadores. También, Marín y Placencia (2017) afirmaron que los colaboradores trabajan según como se sientan motivados, de acuerdo a sus propios intereses.

De igual manera, Sánchez (2013), sustentó que un componente muy importante de motivación laboral es el compromiso del empleador con sus colaboradores, para que ellos se sientan incentivados. Casi el 80% de los colaboradores no estuvieron conformes con su entorno laboral, lo cual influyó en su estado emocional laboral, y esto afectó en su rendimiento, y si seguimos con esta cadena, esto influyó en los objetivos institucionales. Para ello, distintas instituciones destinaron dinero para la motivación laboral, lo cual aumentó la producción y por ende el éxito de la empresa. Lamentablemente, en algunas organizaciones estos puntos no se cumplieron.

Por otro lado, el desempeño laboral del docente, estuvo de la mano con el apoyo que se le brindó no solo mediante materiales educativos, sino también a que se debió cumplir con todos los puntos del Artículo 5, Objetivos de la carrera magisterial, de la Reforma de la Carrera Magisterial, en tal artículo, guion E. Se indicó que se debe tener un mejor entorno laboral, para facilitar un óptimo desempeño del educador en las instituciones y/o programas educativos, para que a su vez se pueda realizar el artículo 24, Evaluación del desempeño docente. Con los conocimientos de ambos artículos, se debió cumplir dichas condiciones para que así los profesores de las instituciones educativas puedan cumplir con sus responsabilidades y compromisos con los estudiantes.

A nivel internacional, Rodríguez (2019) refiriéndose a la variable de desempeño laboral, expresó que, debe de existir mayor motivación para poder influenciar el empeño en mejorarlo, este estudio se ejecutó en el país de Colombia. De igual forma, Salinas (2015) expuso que, si se desarrolla una buena motivación laboral, esta repercute en la economía de México. En estos tiempos, donde la tecnología ha cambiado algunas funciones de trabajo por la evolución que esta conlleva, la infraestructura debió ser adecuada a la función que se va a realizar, ya que tuvo un gran reflejo en el rendimiento de los trabajadores. Con respecto, Pablo Liotti (2017), gerente de Marketing y comunicación del Grupo Adecco, consultora especializada en recursos humanos, indicó que, si se mejora el clima laboral, la productividad y sus resultados de todo el grupo de trabajo mejoran de modo permanente, es por ello que ese indicador fue primordial por las instituciones y a su vez el verdadero impulsor de la motivación laboral en el país de Argentina, el 58% de encuestados afirmaron que desea darle a la familia un estilo de vida mejor y ello lo logran si están motivados en sus actividades diarias logrando así un mejor desempeño laboral.

Luego, Mora y Mariscal (2019), determinaron que la satisfacción laboral es afectada directamente por las condiciones de trabajo, bienestar, remuneración y línea de carrera. Estas condiciones afectaron directamente al desempeño laboral y a su vez al éxito de la organización ubicada en México. Finalmente, Álvarez (2018) comunicó que el desempeño laboral se debe de ajustar a una remuneración justa, sea tanto en el sector privado o instituciones públicas, de una

manera igualitaria, para que así todos puedan tener un sueldo digno en el país de Ecuador.

A nivel nacional, el Diario Gestión, en una nota periodística, publicado por Brigneti, (2019) vicepresidente de RRHH, comunicación corporativa y seguridad en Antamina S.A. manifestó que esta organización, para tener a sus trabajadores motivados, debe de tomar vital importancia en este punto. Las empresas han ido evolucionando y ya no solo velan por sus metas como organización, sino también en el conocimiento emocional de sus trabajadores. A su vez, Quiroz (2021), sustentó que existe una relación positiva entre ambas variables, ya que, si no se da una planeación, los colaboradores no sentirán una estabilidad laboral, lo que conlleva a un deficiente desempeño laboral.

También, Urbano (2018) en su investigación, afirmó que, si el clima laboral es bueno, mayor será el desempeño de los trabajadores. Existen también colaboradores que se sienten satisfechos con su trabajo, pero no se sienten del todo bien con respecto a la remuneración, tecnología que no ayuda en su labor, la dificultad en comunicarse con sus superiores, no tener reconocimiento de su labor, el régimen laboral como el régimen de Contrato Administrativo de Servicios, más conocido como CAS, no tener una línea de carrera, nulidad en las capacitaciones, etc. Estos motivos hacen que no se sientan plenamente satisfechos y a su vez motivados.

Del mismo modo, el Banco Mundial (2016), demostró que se tiene programado un crecimiento en la infraestructura educativa al 2025 de los colegios, para poder tener una educación de calidad para todos, se debe de mejorar la capacidad, gestión y sostenibilidad de la infraestructura. Lo cual es muy importante, ya que tiene un efecto en la seguridad y bienestar de los docentes y estudiantes en la matrícula y aprendizaje.

En el contexto local, la Institución Educativa República de Bolivia, la cual brindó el servicio de educación en el nivel primaria y secundaria desde 1946, actualmente es administrada por la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, declarada Patrimonio de la Nación desde el 2012. La historia de esta Institución Educativa, no viene desde hace 76 años, sino desde mucho más antes, desde

1831, fue el año de su construcción, en el Cercado de Lima, rodeado de casonas y quintas coloniales, en esos tiempos era propiedad de la Congregación de Laicos de la Capilla de la Virgen de la Orden y en su edificación se observaba su inicial finalidad que era servir de aposento de los Hermanos de la Orden. Por el año 1940 surge la necesidad de brindar servicio educativo a los niños de la localidad, hijos de la colonia china y familias peruanas; descendientes de criollos, así como inmigrantes del interior del país.

La Orden Religiosa dio facilidades para que se fundara una escuela primaria de varones, el 12 de junio de 1946, se crea mediante documento otorgado por el Ministerio de Educación N.º 3890, se le conocía en ese tiempo con el nombre de “La Rectora”. El 22 de abril de 1987, se logró la ampliación del servicio educativo Primaria y Secundaria con la resolución directoral N.º 0066-87ED, desde ese momento se le denominó República de Bolivia.

El 19 de abril del 2019, ocurrió un gran incendio en la zona que afectó al colegio, sufriendo algunos daños por efectos de la gran cantidad de agua vertida por los bomberos, para evitar que la casa de estudios se quemara y eso dañó la infraestructura de dicho colegio. En el inicio escolar 2022, después de 2 años en pandemia y sumando a eso el suceso del 2019, el colegio se encontró en total abandono. Los docentes no contaban con el apoyo de útiles de escritorio, la relación que se tenía con el área de dirección del colegio se ha visto inestable estos tres últimos años, ya que ocurrieron cambios continuos de directores, creando así una inestabilidad en los docentes, los cuales tienen un tiempo de labor, en esta sede, de 30 años aproximadamente. Los docentes comentaron que el clima laboral es tenso, hubo memorándums entre ellos por distintos motivos personales, que lamentablemente no se han podido superar.

Teniendo todos estos antecedentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022, se puede formular como Problema General: ¿Cuál es la relación entre Motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022? Y como Problemas Específicos a) ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño laboral de los docentes?, b) ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral de los docentes?, c)

¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y desempeño laboral de los docentes?

Para Hernández y Mendoza. (2018) revelaron que la justificación debe de mantener cinco criterios para poder evaluar la utilidad que tendrá el estudio propuesto, los cuales deben de ser adaptable y de ningún modo son minuciosos. Del mismo modo, Baena (2017) sustentó que la justificación teórica debe de causar reflexión y un foro académico sobre el conocimiento presente o a formar gnoseología del conocimiento existente. En ese sentido, esta investigación tuvo la obligación de saber la teoría que facilitará la información valiosa sobre la relación de ambas variables que se están estudiando actualmente.

En ese aspecto, esta investigación dio a conocer las bases científicas de la motivación, más aún en el punto de desempeño del docente, ya que mi meta fue dar un plus en la formación profesional del educante y su calidad de enseñanza. Al mismo modo, Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la justificación práctica es el aporte que ofrece al tema de investigación al resolver la problemática que se da, con esto se vio la comodidad de los docentes sobre la infraestructura que tiene su institución educativa, mejorando así su desempeño laboral.

En el aspecto metodológico, es cuando la investigación nos brinda una nueva estrategia y a su vez, generar conocimientos válidos y fidedigno. Este trabajo de investigación mejoró la interacción de estas variables que son la infraestructura y desempeño laboral. Por otro lado, la justificación social, ve que trascendencia brindó la investigación para la colectividad, quienes fueron los beneficiarios y que cantidad. La investigación apoyó a la mejora en la motivación laboral de la institución, mediante el desempeño. A su vez, logró una variación positiva en la postura del docente, para que así tengan en cuenta las recomendaciones y de ese modo mejorar en el desempeño. Por último, en la justificación por conveniencia fue adecuada, ya que esto ayudó en una mejora para toda la institución educativa y a su vez se pudo tener una mejor enseñanza para los alumnos.

Asimismo, los docentes motivados y satisfechos podrán alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa. Planteando como Objetivo General. Determinar la relación entre Motivación laboral y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022 y como Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022, b) Determinar la relación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022, c) Determinar la relación entre beneficios sociales y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.

En cuanto a la hipótesis general; Existe o no relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.; cuyas hipótesis específicas: a) Existe o no relación significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los docentes; b) Existe o no relación significativa entre condiciones de trabajo y desempeño laboral de los docentes; c) Existe o no relación significativa entre beneficios sociales y desempeño laboral.

## **II. MARCO TEÓRICO**

La teoría que sustentó mi estudio fue la propuesta por Elton Mayo en la Teoría de Administración Humanista, ya que estuvo orientada a las personas, sus relaciones y su función en las instituciones.

A nivel nacional, en su proyecto de investigación Lengua (2021), efectuó una tesis denominada “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de ginecología y obstetricia, en un hospital de nivel III, 2021”, este estudio tuvo como fin reseñar de qué modo la motivación se afilia con el desempeño laboral en los colaboradores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un nivel III, 2021. De tal modo que el diseño del estudio fue no experimental, transversal – correlacional, con enfoque cuantitativo, sostuvo una muestra de 45 trabajadores. Asimismo, los resultados descriptivos cedieron a entender que existe un nivel óptimo de motivación en sus dos dimensiones, seguidamente la prueba de Rho Spearman de 0,446 manifestando una correlación positiva moderada y una significancia de  $p < 0,005$ .

Se concluyó que existe una conexión directa, significativa, moderada y proporcional entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de Ginecología y Obstetricia en un Hospital nivel III, 2021.

Del mismo modo, Gonzales (2021) manifestó como estudio la “Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud en Lima, 2021”. Sustentó como objetivo general el establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal asistencial de una institución de Salud en Lima, 2021. Utilizó como tipo de investigación básica, descriptivo correlacional, diseño transversal y enfoque cuantitativo, empleó como muestra de 62 participantes que son parte de la Institución de Salud, de igual modo utilizó como técnica la encuesta, teniendo como instrumentos recolección de datos a la escala de gestión del talento humano y la escala de motivación laboral. De acuerdo al objetivo planteado, se concluyó que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, con un resultado de 0.710 y un p valor 0,000. Esta cabe mencionar que cuando la organización hace una correcta gestión del talento humano, habrá mejor motivación laboral entre los colaboradores.

Igualmente, en la investigación de Chenet et al. (2020) tuvieron como título de estudio “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú”, tuvieron como objetivo establecer la asociación entre motivación y desempeño laboral en profesores de la Facultad antes mencionada. Su investigación fue básica, descriptiva y correlacional, asimismo su población estuvo constituida por 18 profesores, en lo que se refiere a los resultados el 61% de los encuestados tienen motivación alta, mientras tanto el 33% excelente y el 5,6% buena. Y por último, en el análisis inferencial dio como efecto una relación directa entre las variables de estudio de 0.787 y su significancia fue de 0,01.

De igual manera, Gonzales et al. (2019), manifestaron una investigación nombrada “Motivación al personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Shalom Express SAC, Lima 2019”, esta investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la

motivación al personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa indicada, entonces la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, con diseño no experimental, corte transversal, de tal manera la población fue constituida por 42 trabajadores y la muestra de 38 trabajadores. De otro modo, se empleó una encuesta de lo cual los resultados de validez conforme al Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,978 y 0,914 grados de fiabilidad y empleando también el Coeficiente de Rho Spearman fue 0,642 grados de correlación y el desempeño laboral de 0.528. Concluyendo que existe relación moderada, alta, positiva significativa entre las variables y dimensiones para emplearlo en la empresa en estudio.

Del mismo modo, Burga et al. (2018), su título de investigación fue “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque”. Su población estuvo constituida por 17 trabajadores, su muestra fue poblacional, tuvo como resultado que  $p$  es menor a 0.05, por ende, hay asociación significativa de nivel moderado de 0.604. Su objetivo fue describir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en una organización. Este estudio tuvo como conclusión que permitió que los trabajadores logren una alta motivación y así también se logre un alto desempeño laboral y aumente por ende su rendimiento.

Por otro lado, en el entorno internacional Bravo (2021) tuvo como título de investigación “Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021”, en su estudio su muestra fue toda su población de 40 colaboradores. Sus resultados fueron, que si hay una relación directa entre sus variables de investigación ( $p < 0,05$ ), igualmente tuvo como conclusiones que hay una relación directa y moderada entre sus dimensiones seguridad, reconocimiento y la variable desempeño laboral, su diseño de estudio fue no experimental correlacional, ya que busca la interrelación entre ambas variables y de tipo aplicada. Por último, usó el SPSS 25 para el procesamiento de sus datos y uso una estadística descriptiva e inferencial.

Asimismo, Colcha et al. (2021), realizaron un estudio nombrado “Gestión del talento humano, uso TIC’S y su relación con el desempeño laboral”. Emplearon



como tipo de investigación descriptiva, explicativa, propositiva, de campo, bibliográfica, trabajaron con el total de población, ya que no existe muestra, utilizaron la encuesta para recolección de datos, fue dirigida a los trabajadores de la Constructora General Services utilizando la herramienta SPSS. Finalmente, propusieron procesos de mejoramiento para el desempeño laboral que afecta en la Constructora General Services. Tuvo como conclusión la existencia de una relación de sus variables de estudio.

Del mismo modo, Pacheco et al. (2021) realizaron un estudio nombrado "Estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la empresa Tempo Express de Santa Marta". Emplearon como objetivo general Diseñar estrategia de motivación que permitan incrementar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Tempo Express de la ciudad de Santa Marta. El presente estudio fue de investigación cuantitativa, descriptiva, mediante ello su población consto de 7 trabajadores. Finalizando, tuvo como resultados obtenidos, se determinó que la motivación asume un papel importante y muy trascendente para alcanzar resultados priorizados en la eficacia y eficiencia de los procesos productivos.

Igualmente, en su investigación Cadena (2019) manifestó un estudio nombrado "La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha". Tuvo como objetivo general Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, empleó un estudio de investigación cuantitativa, no experimental con corte transversal, descriptiva – correlacional, constituida por una población de 50 trabajadores, de la misma manera los resultados de la aplicación del cuestionario MbM gestión por motivación, indicaron que los colaboradores sostienen las necesidades de protección y seguridad, con relación al desempeño laboral el personal presento un rango mayor en la competencia de calidad del trabajo; concluyendo que si existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Finalmente, Molano (2018) realizó un estudio titulado "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores Millenials del rubro bancario.

Boyacá, Colombia". Empleó como objetivo general Analizar si la estrategia de motivación del rubro bancario ejerce influencia en el desempeño laboral de los Millenials en el departamento de Boyacá, Colombia. Su estudio de investigación fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, de tipo transaccional. Se concluyó que, en medida a sus necesidades en relación con su vida cotidiana, esta generación procura pertenecer a organización donde puedan ser identificados con las actividades de la misma, es irrefutable el reconocimiento y elogios que los colaboradores necesitan para sentirse de gran importancia para la organización.

Sobre las bases teóricas de acuerdo a la primera variable motivación tenemos a la Teoría de Abraham Maslow sobre la jerarquía de las necesidades nombrada por Chiavenato (2017), Maslow indicó que en una pirámide se encuentran ordenadas las necesidades humanas, y en el primer puesto se encuentran las necesidades fisiológicas, como por ejemplo alimentación, sueño, abrigo y reposo. Estas necesidades tienen relación con la subsistencia de la persona y se les llama necesidades biológicas que requieren de una satisfacción constante con la finalidad que afiance la subsistencia de la persona y particularidad es la urgencia, cuando ya se encuentran satisfechas dichas necesidades surge una nueva llamada necesidades de seguridad, que conlleva a las personas a tener cuidado de distintos riesgos ya sean reales o que se lo puedan imaginar, por ejemplo escapar de algún peligro, anhelar equilibrio, son muy relevantes porque es aquí donde las instituciones por tener maneras de actuar arbitrarias ocasionan inseguridad en los colaboradores con la relación así continúan en el trabajo o no.

Del mismo modo, cuando ya están satisfechas las necesidades antes mencionadas, surgen las sociales que tienen que ver con la vida de la persona, en el modo social con otros individuos, como por ejemplo el amor, la amistad y esto lleva a la persona a que se adapte o no a la sociedad, cuando dichas necesidades no son satisfechas los individuos son hostiles. Cuando las necesidades antes mencionadas están satisfechas surgen las de estima, asociadas a como la persona se valora o se ve, y allí tiene que ver la autoestima, el prestigio, cuando ya están satisfechas dichas necesidades ocasiona la

confianza en sí mismo, al contrario, si no se satisfacen ocasionan baja autoestima y desánimo. Finalmente, surgen las necesidades de autorrealización que se encuentran en lo alto de las jerarquías, la cual conlleva a la persona al crecimiento profesional y personal. Las necesidades toman formas que cambian de acuerdo al individuo.

También, tenemos a la segunda Teoría de la Motivación llamada la Teoría de los dos Factores de Herzberg, nombrado por Chiavenato (2017), afirmaba que los individuos laboran de acuerdo al grado de satisfacción que ellos tengan, entonces aquí se encuentra la motivación en un ambiente extrínseco y la tarea del individuo. De igual manera, indicó que la motivación tiene dos factores, los cuales son: intrínsecos o motivacionales, que está constituido por la observación, la realización de manera personal y el progreso, Chiavenato afirmó que si los factores motivacionales son buenos aumentan la satisfacción, por ende se tendrá un mejor desempeño laboral, pero si no son buenos reduce la satisfacción y el desempeño laboral es bajo.

Por otro lado, tenemos a los factores extrínsecos o llamados también factores de higiene, que son la dirección, asociaciones interpersonales, gerencia, situaciones de trabajo, sueldo, seguridad en el trabajo, si estos factores son buenos eluden la insatisfacción, pero no la aumenta, por otra parte, si son malos causan la insatisfacción y por ende no hay un buen desempeño en el trabajo. Esta teoría trató sobre reducir los factores extrínsecos y mejorar los factores intrínsecos.

De la misma manera, mencionó el concepto de la variable Motivación, según Robbins y Coulter (2018) indicaban que la motivación viene a ser los métodos que analizan la intensidad, dirección y persistencia del trabajo de una persona por alcanzar sus objetivos, por otro lado, Manjarrez (2020) afirmó que la motivación es un desarrollo psicológico, que tiene relación con el estímulo, sentido y permanencia del comportamiento.

Igualmente, Arias (2019), sustentó que la motivación está ejecutada por factores que causan, sostienen y guían la conducta considerando elementos de clase biológicos, psicológicos, sociales y culturales. También, Peña (2018), indicó que

la motivación se relaciona con el comportamiento humano, esta asociación se basa en el comportamiento donde es ocasionado por causas internas y externas en los que el propósito y los requerimientos ocasionan la fuerza indispensable que motiva al individuo a efectuar actividades laborales para alcanzar el cumplimiento de sus metas.

Asimismo, Chiavenato (2017), informó que la motivación es el efecto de la relación entre la persona y la posición en la que se encuentra. Por último, Sánchez (2016) afirmó que la motivación es un conjunto de fuerzas eficientes que se establecen dentro de la persona, y así originar un comportamiento asociado al trabajo y para implantar su modo, giro, potencial y extensión.

Con relación a las dimensiones de la motivación son las siguientes: para la primera dimensión a) clima laboral, según Chiavenato (2017), es la particularidad del lugar institucional que disciernen los trabajadores que laboran en la institución y que prevalece en su conducta y son la relación trabajador-trabajador, relación jefe- trabajador, y nivel de desafíos. Asimismo, para la segunda dimensión b) condiciones de trabajo, según Chiavenato (2017) sustenta que son un grupo de factores que establecen la situación en la cual el colaborador ejecuta sus actividades institucionales como la infraestructura, horas de trabajo y contenido de trabajo.

Finalmente, la tercera dimensión Beneficios sociales, de acuerdo a Chiavenato (2017) indicó que los beneficios sociales son utilidades, facilidades que las organizaciones brindan a sus trabajadores para evitarles que estén preocupados, como por ejemplo remuneración, estabilidad laboral y seguridad laboral.

Desde otra perspectiva, tenemos a la segunda variable desempeño laboral y menciono a la teoría de la equidad propuesta por Stacey Adams citado por Bermúdez (2019) indicó que esta teoría se trata de que se le debe dar al empleado lo que le corresponde de acuerdo a su desempeño, y así el empleado debe aportar a la organización y menciona dicha teoría a la justicia, el cual sobresale el compromiso de la empresa con el colaborador. También mencionó que los empleados se deben sentir bien en lo que se relaciona al trato y debe

ser de modo equitativo, ya que ello influye en su desempeño de tareas diarias. Por otro lado, sustentó que, si el empleado percibe que no se distribuyen los incentivos en la organización de modo equitativo, ello ocasiona conflictos en la persona. Asimismo, la teoría afirmó que si los individuos se comparan y ven que la relación es igual, tienen la perspectiva que hay un equilibrio y equidad.

También, menciono las fases de la evaluación del desempeño laboral según Flores y Jiménez (2022) y son las siguientes; la planificación es la primera fase donde se establecen los objetivos a su desempeño que espera el colaborador.; seguimiento la segunda fase y es cuando se le hace seguimiento jefe – colaborador para ver el grado de cómo avanzan con las metas trazadas, con la finalidad de que se siga con el objetivo que se requiere; evaluación es la tercera fase y aquí encontramos la última fase de todo el proceso, de aquí se establece el elemento salarial.

Del mismo modo, menciono los métodos para la evaluación del desempeño laboral según Flores (2022) y son los siguientes; basado en características que se trata según el diseño es la medición para apreciar las características que posee un empleado como confiabilidad, creatividad o liderazgo, que la organización examina importantes para la actualidad o para el futuro; basado en el comportamiento que permite a los encuestadores saber de forma inmediata lo que hace que el empleador se aleje de la escala, todo ello basado a los comportamientos; basado en el resultado que mide el resultado final o el resultado de los colaboradores, lo cual permite a los encuestadores ver otros métodos que generen más autoridad a los colaboradores.

También, conceptualizo a la variable desempeño laboral, según Chiavenato (2017) indicó que el desempeño laboral es la conducta del colaborador en la indagación de las metas trazadas, en la cual está relacionada con el plan personal para alcanzar sus metas propuestas. Asimismo, Ataypoma e Inga (2018) afirmaron que un trabajador labora de acuerdo a las pautas que establece la organización y se así se obtiene los resultados trazados.

Asimismo, Bermúdez (2015) afirmó que el desempeño laboral es el modo de como los trabajadores laboran efectivamente, para lograr objetivos propuestos

de acuerdo a las normas ya establecidas en la organización, entonces está relacionado a la realización de tareas por parte de los colaboradores de una institución de modo eficaz con el fin de lograr los objetivos propuestos.

Igualmente, Flores y Jiménez (2022) sustentaron que el desempeño laboral es el medio en el cual se observa que tan bien un individuo o empresa ha alcanzado sus metas, calcula su rendimiento para efectuar una tarea, también Bohórquez et al. (2020) indicó que el desempeño laboral es un instrumento que cuantifica el rendimiento de los colaboradores.

Según Robbins y Coulter (2018), mencionaron que de acuerdo al enfoque basado en funciones administrativas desempeñan ciertas actividades o tareas mientras coordinan eficiente y eficazmente la labor del personal, entre estas funciones se tiene cuatro que he tomado como dimensiones de la variable desempeño laboral: Planeación, Organización, Dirección y Control. Y se definió a la primera dimensión planeación, que es donde se definen objetivos, se establecen estrategias para lograrlas y desarrollan planes para integrar y coordinar las actividades; segunda dimensión Organización, es donde se determinan las actividades a realizar, aquellos encargados de llevar a cabo, quien reporta y en donde se toman las decisiones.

Igualmente, para la tercera dimensión dirección es cuando se motiva a los colaboradores, ayudan a resolver los conflictos grupales del trabajo, influyen en los individuos o en los equipos durante el desarrollo de actividades, eligen los canales de comunicación más efectivos; cuarta dimensión Control, nos indicó que es necesario evaluar si las tareas han sido ejecutadas según lo planeado, para asegurarse que los objetivos se cumplan; y los indicadores de las dimensiones antes mencionadas son para planeación tenemos a iniciativa, responsabilidad, coordinación; para organización tenemos a los indicadores aporte, decisión, creatividad, para dirección tenemos a los indicadores participación, comunicación, cohesión; y por último tenemos a Control y sus indicadores son logro de metas, cumplimiento, desempeño de tareas.

### III. METODOLOGÍA

De acuerdo a Baena (2017) indicó que la metodología es una hipótesis de las técnicas que se hacen uso en un estudio científico y a los métodos asociados con estas técnicas.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Según Baena (2017) sustentó que es de tipo aplicada porque busca generar discernimiento con la aplicación a las dificultades de la organización. Con los conocimientos obtenidos apliqué brindando recomendaciones para la solución de la problemática de la institución.

**Diseño de investigación:** mi estudio fue de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) en donde indicaron que el diseño no experimental son indagaciones que se emplean sin la manipulación de las variables en las que se aprecian aquellos fenómenos en su ambiente natural para así poder indagarlos, para este estudio empleé este diseño, ya que las variables no serán alteradas, ni manipuladas solo relacionadas en su entorno ambiental en un solo momento. En la cual “M”: muestra poblacional, “V1”: Motivación, “V2”: Desempeño laboral. Del mismo modo, fue transversal según Hernández y Mendoza (2018), porque al aplicar el instrumento fue en un solo momento.

Asimismo, fue descriptivo correlacional según Hernández y Mendoza (2018) ya que intenté medir de forma independiente o conjunta sobre las variables, y porque se identificó la unión entre dos o más variables en un entorno en común. Como es el caso entre la variable independiente y la variable dependiente. Y por último mi investigación fue de enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018) sustentaron que es de enfoque cuantitativo, porque usé instrumentos cuantitativos y se examinó información numérica.

#### 3.2. Variables y operacionalización

. **Definición conceptual:** Para el presente estudio se definió la variable *independiente Motivación*, conforme a Robbins y Coulter (2018) indicaron que la motivación viene a ser los métodos que analizan la intensidad, dirección y persistencia del trabajo de una persona por alcanzar sus objetivos.

. **Definición operacional:** La motivación lo medí mediante el cuestionario con las dimensiones: clima laboral, condiciones de trabajo y beneficios sociales.

. **Indicadores:** clima laboral, y sus indicadores: relación trabajador- trabajador, relación jefe- trabajador, nivel de desafíos; segunda dimensión, condiciones de trabajo y sus indicadores: infraestructura, horas de trabajo, contenido de trabajo, tercera dimensión, beneficios sociales y sus indicadores: remuneración, estabilidad laboral, seguridad laboral.

. **Escala de medición:** Utilicé la escala de medición ordinal.

Del mismo modo, para la segunda variable *Desempeño laboral, variable dependiente*.

. **Definición conceptual:** Chiavenato (2017) sustentó que el desempeño laboral es la conducta del colaborador en la indagación de las metas trazadas, en la cual está relacionada con el plan personal para alcanzar sus metas propuestas.

. **Definición operacional:** El Desempeño laboral lo medí mediante un cuestionario y se usaron las dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

. **Indicadores:** primera dimensión, planeación y sus indicadores: iniciativa, responsabilidad, coordinación; segunda dimensión, organización y sus indicadores aporte, decisión, creatividad; tercera dimensión, dirección y sus indicadores participación, comunicación, cohesión; cuarta dimensión control y sus indicadores: logro de metas, cumplimiento, desempeño de tareas.

. **Escala de medición:** Por último, la escala de medición que utilicé fue la ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestro

**Población:** De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la población es un conjunto de todos los acontecimientos que coinciden con ciertos conceptos. Por ello, este estudio estuvo conformado por un total de 20 docentes que trabajan en la Institución Educativa República de Bolivia. Ya que mi población fue pequeña, establecí una muestra poblacional que estuvo constituida por 20 docentes, a la cual apliqué la encuesta al total de los docentes.

**Muestreo:** se utilizó un muestro no probabilístico por conveniencia intencional, porque mi población fue pequeña y lo tomé como muestra.



**Unidad de análisis:** docentes que laboraron en la Institución Educativa República de Bolivia.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Baena (2017) sustentó que la encuesta es una técnica que se utiliza para recaudar información, por ello, se obtuvo los datos necesarios con relación a las variables de investigación y se ejecutó la técnica de la encuesta.

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que el cuestionario es un instrumento para medir, y debe ser confiable, válido y objetivo, de igual modo manifesté las variables de estudio, y obtuve preguntas cerradas o abiertas, el procedimiento que más se usa para medir las variables es el test de Likert por ello en este estudio utilicé como instrumento el cuestionario con el procedimiento de Likert, para el primer formulario de la variable motivación tuve 18 preguntas y para el segundo cuestionario de la variable desempeño laboral tuve 24 preguntas, a las respuestas les di un valor de: 1 = Totalmente de acuerdo, 2 = De acuerdo, 3 = Indeciso, 4 = En desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo.

De igual forma, se obtuvieron respuestas cuantitativas y fue validado por el juicio de tres expertos, dos de mi casa de estudios y uno externo. Según, Hernández y Mendoza (2018) sustentaron que la confiabilidad es la condición en que un instrumento elabora resultados coherentes y consistentes. Por ello la confiabilidad de los instrumentos se hizo a través del Alfa de Cronbach, se evidenció que los instrumentos son válidos de acuerdo a los valores de confiabilidad que se mostraron en el estadígrafo Alfa de Cronbach en la siguiente tabla.

**Tabla 1. Estadígrafo Alfa de Cronbach**

N°	Especialista	Decisión
1	Dr. Aliga Correa, David Fernando	Aplicable
2		Aplicable
3	Dr. Ruiz Quintana Juan Carlos	Aplicable

**Tabla 2.** Cifras de credibilidad Alpha de Cronbach

Categoría de valores	Grado de confiabilidad
0,0 – 0,5	No es confiable
0,5 – 0,7	Es confiable
0,7 – 1,0	Es altamente confiable

*Nota.* Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que mientras más cerca se encuentren los coeficientes a cero, será mayor el error en la medición.

#### Confiabilidad Variable 1 – Motivación

**Tabla 3.** Confiabilidad para el instrumento de la variable motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	18

*Nota:* Elaboración propia

Con relación al instrumento que midió la motivación se evidenció que el alfa de Cronbach fue 0.982, entonces indicó un instrumento altamente confiable, por ello se admitió el instrumento.

#### Confiabilidad Variable 2 – Desempeño laboral

**Tabla 4.** Confiabilidad para el instrumento de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	24

*Nota:* Elaboración propia

Con relación al instrumento que midió al desempeño laboral se evidenció que el alfa de Cronbach fue de 0.988, entonces indicó un instrumento altamente confiable, por ello se admitió el instrumento.

### 3.5 Procedimientos

Logré las metas para el estudio, con la meta que fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa República de Bolivia, efectué una serie de pasos ordenados que llevaron al proceso del estudio, y los pasos tuvieron las siguientes actividades:

Realicé un examen previo para poder ver cuál será el área del estudio, también delimité cuál sería la institución, cuáles serían las variables y esto estuvo relacionado con la problemática que encontré en la institución, así también como las dimensiones e indicadores que estudié, realice un estudio de tipo documental que analice y ello permitió dar a conocer el desarrollo y efectos de estudios que se realizaron sobre el tema que se estudió, efectué conclusiones y recomendaciones que tuvieron con el objetivo planteado por el estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

#### **Análisis descriptivo**

De acuerdo a, Hernández y Mendoza (2018) la investigación tiene análisis descriptivo porque se empleó encuestas para describir el tema en relación con la información estadística recolectada.

#### **Análisis inferencial**

Se aplicó una prueba de normalidad para determinar cuál era el coeficiente de correlación y por el tipo de escala que utilicé que fue la ordinal, usé la prueba de Rho Spearman.

Igualmente, elaboré una base de información para cada variable de estudio, y luego guardé los datos que obtuve de la ejecución de los instrumentos a medir. Después, la información la procesé en el programa SPSS y los resultados los contrasté con la hipótesis de investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio se basa en las normas APA vigentes, asimismo, como las referencias teóricas dadas por los investigadores y consideré los siguientes principios éticos: Autonomía: La información recolectada la protegí y bajo confidencialidad; no maleficencia que quiere decir que no se hicieron daño a otra persona, solo yo tuve los datos de los encuestados; beneficencia quiere decir que tiene que ver con el respeto, y dar confort a los encuestados, la información la recolecté con mucha ética; justicia en esta investigación incluí la información de todos los participantes encuestados de la Institución Educativa con mucha justicia y sin excluir a nadie.

#### IV. RESULTADOS

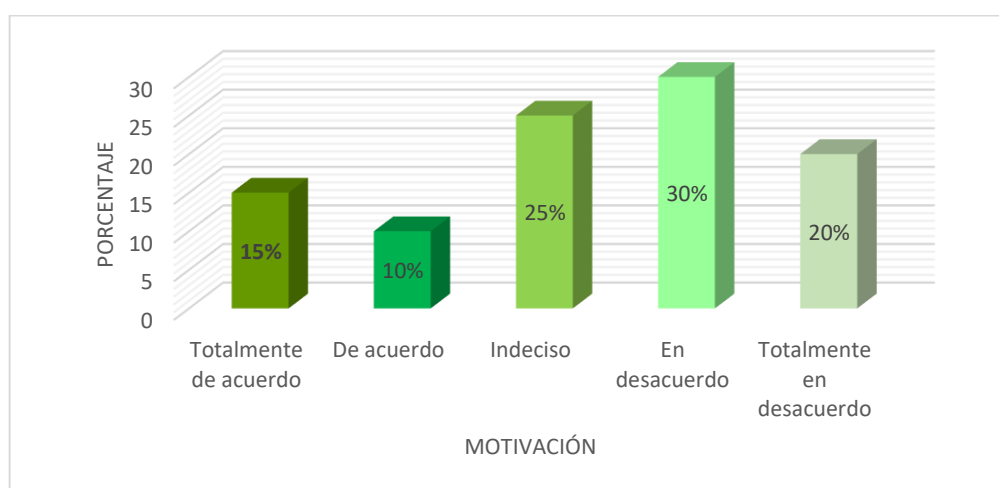
##### Resultados Descriptivos

**Tabla 5.** Resultados de la variable Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	15,0
De acuerdo	2	10,0
Indeciso	5	25,0
En desacuerdo	6	30,0
Totalmente en desacuerdo	4	20,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de información del investigador

**Figura 1.** Porcentajes de la Variable Motivación



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

Con relación a la tabla 5 y figura 1, 6 docentes indicaron que estuvieron en desacuerdo con que hubo una buena motivación en la institución, representando un 30% de los encuestados; por otro lado 2 docentes sustentaron que estuvieron de acuerdo con que hubo una buena motivación en la institución representando 10% de los encuestados, por ello determiné que el nivel de motivación en la institución es bajo.

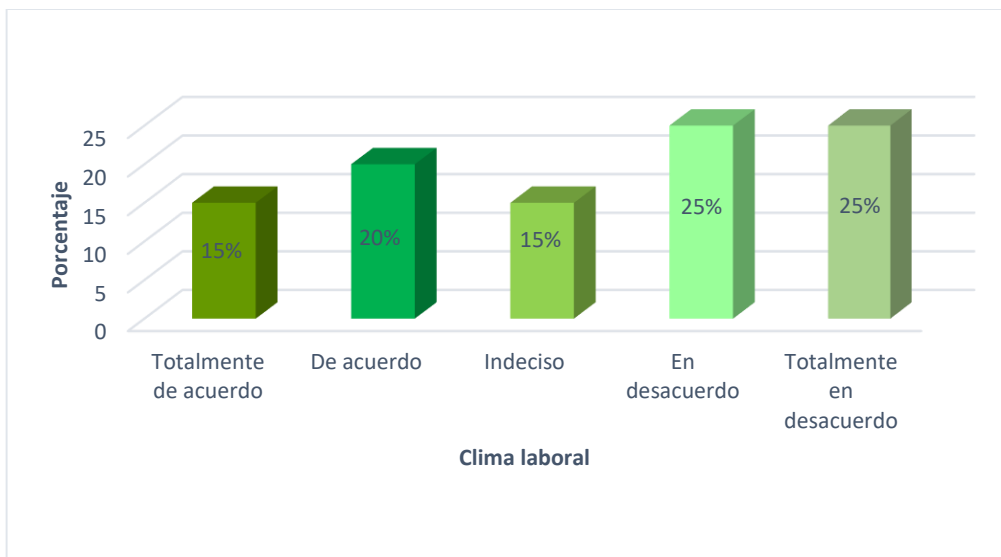
**Tabla 6. Resultados de la dimensión Clima laboral**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	3	15,0
De acuerdo	4	20,0
Indeciso	3	15,0
En desacuerdo	5	25,0
Totalmente en desacuerdo	5	25,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 2.**

*Porcentajes de la dimensión Clima laboral*



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

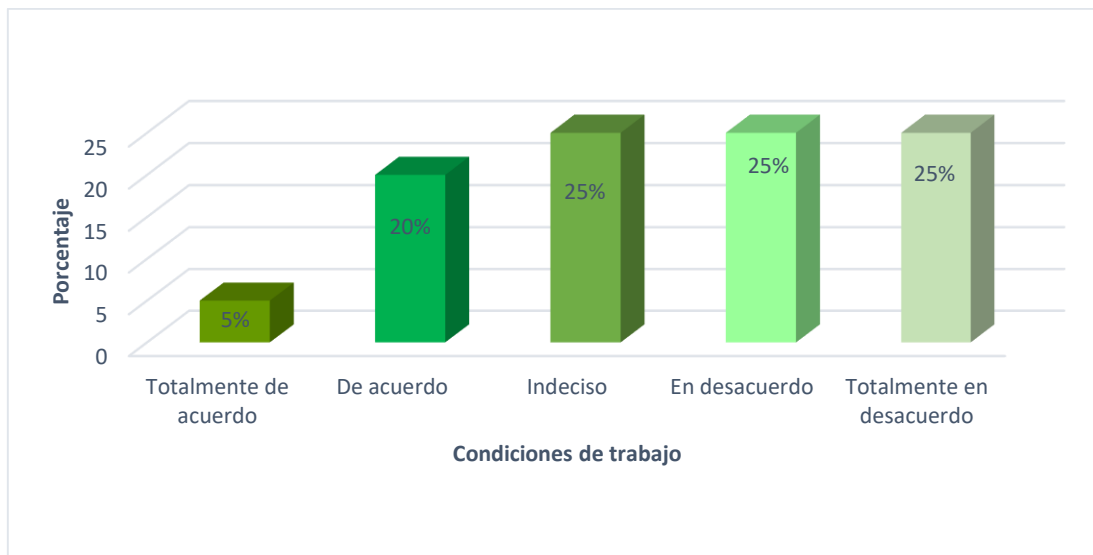
En lo que se refiere a la tabla 6 y figura 2, 5 docentes indicaron que estuvieron en total desacuerdo con que hubo un buen clima laboral en la institución, representando un 25% de los encuestados; por otro lado, 3 docentes evidenciaron que estuvieron totalmente de acuerdo con que hubo un buen clima laboral en la institución representando 15% de los encuestados, por ello determiné que el nivel del clima laboral en la institución fue medio.

**Tabla 7. Resultados de la dimensión condiciones de trabajo**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	1	5,0
De acuerdo	4	20,0
Indeciso	5	25,0
En desacuerdo	5	25,0
Totalmente en desacuerdo	5	25,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 3.** *Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo*



Fuente: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

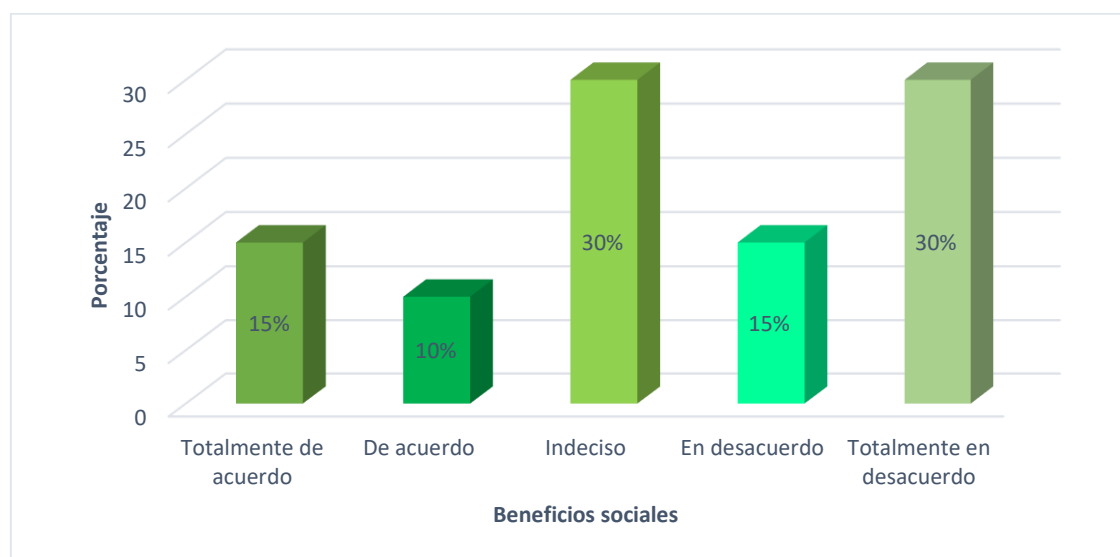
Sobre la tabla 7 y figura 3, 5 docentes sustentaron que estuvieron en total en desacuerdo con que hubo buenas condiciones de trabajo en la institución, representando un 25% de los encuestados, asimismo, 1 docente informó estar totalmente de acuerdo que hubo buenas condiciones de trabajo evidenciando un 5% de los encuestados, por tal motivo determiné que el nivel de condiciones laborales en la institución es bajo.

**Tabla 8. Resultados de la dimensión Beneficios sociales**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	3	15,0
De acuerdo	2	10,0
Indeciso	6	30,0
En desacuerdo	3	15,0
Totalmente en desacuerdo	6	30,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 4. Porcentajes de la dimensión Beneficios sociales**



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

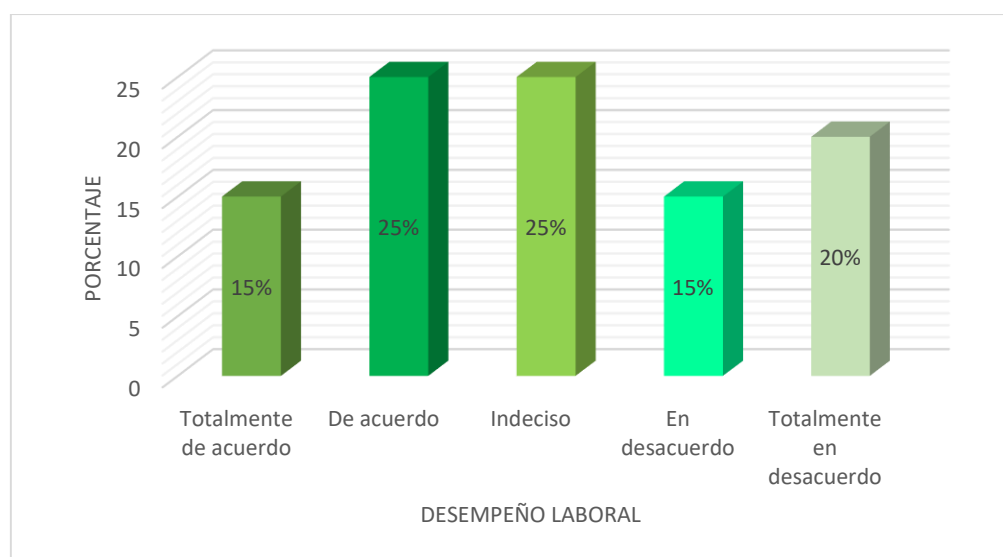
En lo que se refiere a la tabla 8 y figura 4, 6 docentes afirmaron que estuvieron totalmente en desacuerdo con que tuvieron buenos beneficios sociales en la institución, evidenciando un 30% de los encuestados, por otro lado, 3 docentes informaron estar totalmente de acuerdo con que, si tuvieron buenos beneficios sociales, representando el 15%, por ello determiné que el nivel de beneficios sociales en la institución fue bajo.

**Tabla 9. Resultados de la Variable Desempeño Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	15,0
De acuerdo	5	25,0
Indeciso	5	25,0
En desacuerdo	3	15,0
Totalmente en desacuerdo	4	20,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 5. Porcentajes de la Variable Desempeño Laboral**



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En relación con la tabla 9 y figura 5, 5 docentes informaron que estuvieron indecisos con que en la institución había un buen desempeño laboral representando el 25% de los encuestados, a diferencia de, 3 docentes evidenciaron que estuvieron totalmente de acuerdo con que en la institución había un buen desempeño laboral con un 15% de los encuestados, entonces determiné que el nivel de desempeño laboral fue medio.

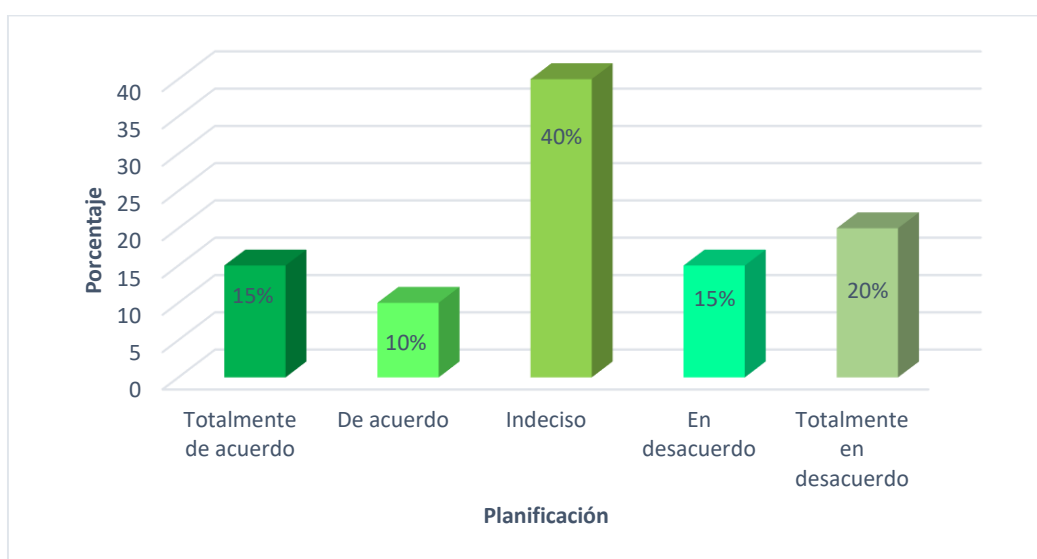


**Tabla 10.** *Resultados de la dimensión planificación*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	3	15,0
De acuerdo	2	10,0
Indeciso	8	40,0
En desacuerdo	3	15,0
Totalmente en desacuerdo	4	20,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 6.** *Porcentajes de la dimensión planificación*



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

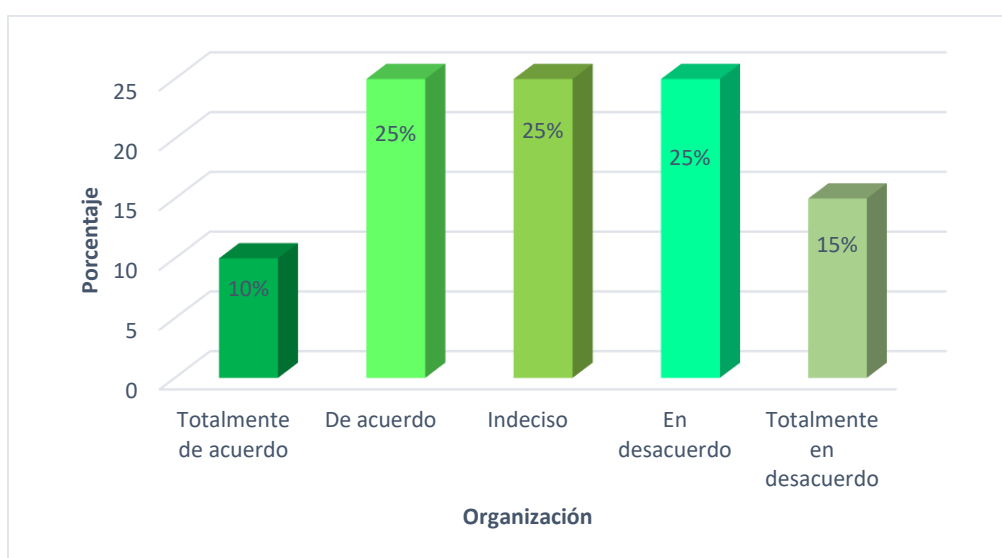
Con relación a la tabla 10 y figura 6, 8 docentes sustentaron que estuvieron indecisos con que en la institución había una buena planificación, representando un 40% de los encuestados, por otro lado, 2 docentes indicaron que estuvieron de acuerdo con que en la institución había una buena planificación con un 10% de los encuestados, por ello determiné que el nivel de planificación es bajo.

**Tabla 11.** *Resultados de la dimensión organización*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	2	10,0
De acuerdo	5	25,0
Indeciso	5	25,0
En desacuerdo	5	25,0
Totalmente en desacuerdo	3	15,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 7.** *Porcentajes de la dimensión organización*



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

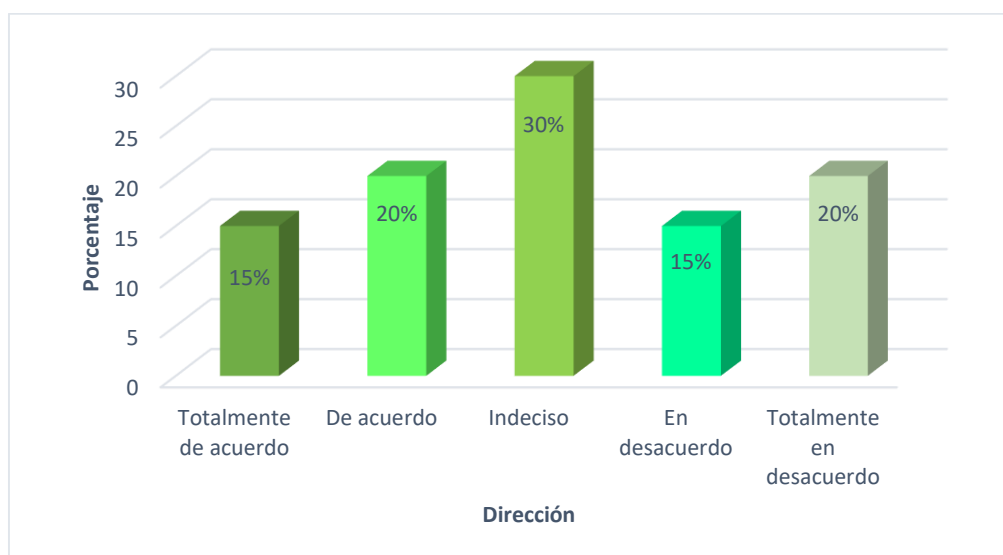
En la tabla 11 y figura 7, 5 docentes indicaron que estuvieron de acuerdo con que en la institución había una buena organización representando el 25% de los encuestados, finalmente, 2 docentes sustentaron que estuvieron totalmente de acuerdo con que en la institución había una buena organización con un 10% de los encuestados, por tanto, determiné que el nivel de organización es alto.

**Tabla 12.** *Resultados de la dimensión dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	15,0
De acuerdo	4	20,0	20,0	35,0
Indeciso	6	30,0	30,0	65,0
En desacuerdo	3	15,0	15,0	80,0
Totalmente en desacuerdo	4	20,0	20,0	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 8.** *Porcentajes de la dimensión dirección*



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

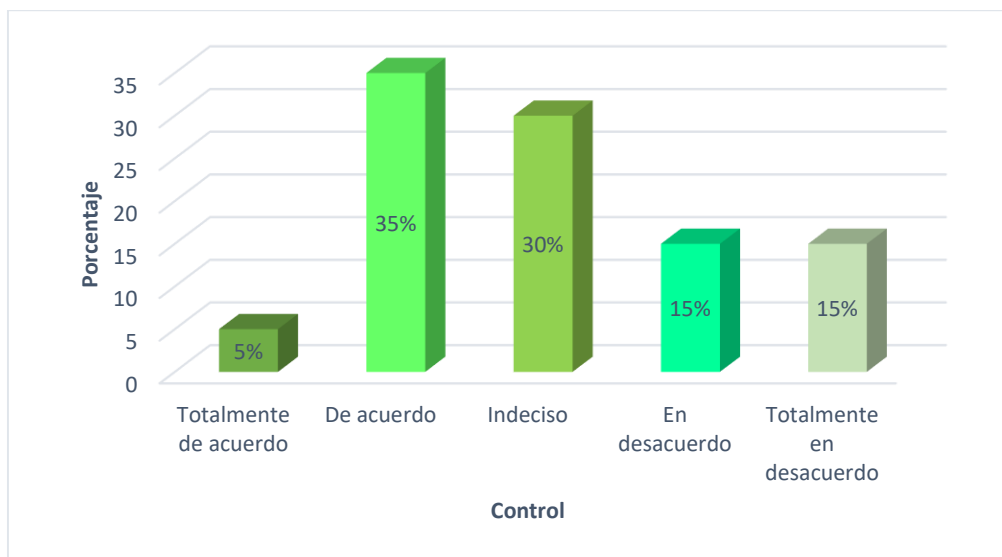
En la tabla 12 y figura 8, 6 docentes afirmaron que estuvieron indecisos con que la institución había una buena dirección, representando 30% de los encuestados, por último, 3 docentes indicaron que estuvieron totalmente de acuerdo con que en la institución había una buena dirección con un 15% de los encuestados, por ello determiné que el nivel de dirección es bajo.

**Tabla 13.** *Resultados de la dimensión control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0	5,0
De acuerdo	7	35,0	35,0	40,0
Indeciso	6	30,0	30,0	70,0
En desacuerdo	3	15,0	15,0	85,0
Totalmente en desacuerdo	3	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Base de datos del investigador

**Figura 9.** *Porcentajes de la dimensión control*



Nota: Programa IBM, Statistics (SPSS – 25)

En la tabla 13 y figura 9, 7 docentes indicaron que estuvieron de acuerdo con que en la institución había un buen control representando el 35% de los encuestados, finalmente, 1 docente indicó estar totalmente de acuerdo con que hubo un buen control con un 5%, concluí que el nivel de control en la institución es alto.

### Prueba de Normalidad

**H0:** Los datos siguen una distribución normal

**Ha:** Los datos no siguen una distribución normal

### Nivel de significancia

**nc=:** 0.95 (Nivel de Confianza)

$\alpha = 0.05$  (Margen de error)

### Estadístico de prueba

Si  $p$ -valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$

Si  $p$ -valor  $> 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$

**Tabla 14.** Prueba de Normalidad para las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,894	20	,031
Desempeño laboral	,905	20	,050

Los datos no siguen una distribución normal, entonces se utilizó el coeficiente de Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas.

### Análisis inferencial

#### Prueba de hipótesis General

$H_0$ : No existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia- Cercado de Lima 2022

$H_a$ : Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia- Cercado de Lima 2022

**Tabla 15.** Correlaciones de las Variables aplicando la prueba de Rho Spearman

Rho de Spearman	Motivación		Motivación	Desempeño laboral
			Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	20	20

*Nota.* En relación, a la tabla 15 analicé que la relación entre las variables motivación y desempeño laboral.

*Interpretación.* Según a la prueba de Rho de Spearman y a la tabla de correlaciones de Hernández y Mendoza (2018) en el anexo 7 es una correlación positiva perfecta, con un nivel de 0.918 positivo, por ello deduje la existencia de una relación positiva perfecta entre las variables de estudio.

*Determinación.* En lo que se refiere a, la sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,005, por ello se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Por último, deduje la existencia de una correlación significativa entre las variables, motivación y desempeño laboral.

### **Prueba de Hipótesis específica 1**

H0: No existe relación significativa entre Clima laboral y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022

Ha: Existe relación significativa entre Clima laboral y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022.

**Tabla 16.** *Correlación de la Variable Desempeño laboral y la dimensión Clima laboral*

		<b>Desempeño laboral</b>		<b>Clima laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	20	20
	<b>Clima laboral</b>	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	20	20

*Nota.* En relación, a la tabla 16 analicé la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión clima laboral.

*Interpretación.* Según a la prueba de Rho de Spearman y a la tabla de correlaciones de Hernández y Mendoza (2018) en el anexo 7 es una correlación positiva perfecta, con un nivel de 0.962 positivo, por ello deduje la existencia de una relación positiva perfecta entre la variable y la dimensión.

*Determinación.* En lo que se refiere a, la sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,005, por ello se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Finalmente, deduje la existencia de una correlación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión Clima laboral.

## Prueba de Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022

Ha: Existe relación significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022.

**Tabla 17.** *Correlación entre la Variable Desempeño laboral y la dimensión Condiciones de trabajo*

			<b>Desempeño laboral</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	<b>Condiciones de trabajo</b>	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N		20	20	

*Nota.* En relación, a la tabla 17 examiné que la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones de trabajo.

*Interpretación.* según a la prueba de Rho de Spearman y la tabla de correlaciones en el anexo 7 es una correlación positiva muy fuerte con un nivel de 0.875 entre la variable y la dimensión.

*Determinación.* Sobre, la sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,005, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Por último, deduje la existencia de una correlación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones trabajo.

### Prueba de Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre Beneficios sociales y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022

Ha: Existe relación significativa entre Beneficios sociales y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022

**Tabla 18.** *Correlación entre la Variable Desempeño laboral y la dimensión Beneficios sociales*

			<b>Desempeño laboral</b>	<b>Beneficios sociales</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	<b>Beneficios sociales</b>	Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

*Nota.* En cuanto a, la tabla 18 analicé que la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión Beneficios sociales.

*Interpretación.* De acuerdo a la prueba de Rho de Spearman y la tabla de correlaciones, en el anexo 7 es una correlación positiva perfecta con un nivel de 0.918 entre la variable y la dimensión.

*Determinación.* En lo que se refiere a, la sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,005, por ello se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna. Finalmente, deduje la existencia de una correlación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión Beneficios sociales.



## V. DISCUSIÓN

En relación con la elaboración de la discusión sobre los resultados, se hizo con la finalidad de demostrar las evidencias que el investigador obtuvo al momento de investigar. Para demostrar el objetivo general: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022, se aplicó el análisis inferencial de Rho de Spearman comprobando una correlación positiva perfecta entre las variables Motivación y Desempeño laboral con un nivel de 0.918 y con una sig. Bilateral de  $0,000 < 0,005$ , corroborando así la aceptación y comprobación de la hipótesis general de la investigación, asimismo, en el análisis descriptivo se obtuvo en lo que se refiere a la motivación el 30% de los docentes, informaron estar en desacuerdo con que hay una buena motivación en la institución, mientras que el 15% indicó estar totalmente de acuerdo con que hubo una buena motivación.

De igual manera, en relación con el desempeño laboral, el 25% de los docentes informaron que estuvieron indecisos con que hubo un buen desempeño laboral en la institución, mientras que el 15% informó estar totalmente de acuerdo con que hay un buen desempeño laboral. Estos resultados se confirmaron al compararlos con el estudio de Lengua (2021) que tuvo como resultados la existencia de una relación directa significativa entre sus variables utilizando la prueba de Rho de Spearman con un nivel de 0.446 y su significancia fue de 0,000, concluyó que existe una relación directa significativa morada y proporcional entre la motivación y desempeño laboral, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna.

Igualmente, Gonzáles (2021) tuvo una relación positiva considerable entre sus variables con un resultado de 0.710 y una sig. Bilateral de 0,000 rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna. También, Chenet et al. (2020) tuvo como resultados que el 61% de los encuestados tenían motivación alta, mientras que el 33% indicó que había una excelente motivación y el 5,6% informó que hubo una buena motivación, con relación al análisis inferencial tuvieron como resultados una relación positiva muy fuerte entre sus variables con un nivel de 0.787 y una significancia de  $0,001 < 0,005$ , por ello rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la alterna.

Del mismo modo, Colcha et al. (2021) tuvo como resultados una relación positiva entre sus variables, gestión del talento y desempeño laboral, confirmándose así una similitud al ser resultados positivos.

Para confirmar el objetivo específico 1: Determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022, se aplicó el análisis inferencial de Rho de Spearman comprobando una correlación positiva perfecta entre la variable desempeño laboral y la dimensión clima laboral con un nivel de 0.962 y con una sig. Bilateral de  $0,000 < 0,005$ , corroborando así la aceptación y comprobación de la hipótesis específica 1, de igual manera, en el análisis descriptivo se obtuvo en relación con el clima laboral que el 25% de los docentes estuvo en total desacuerdo que hubo un buen clima laboral, mientras que el 15% informó que estuvo totalmente de acuerdo con que hubo en la institución un buen clima laboral.

Dichos resultados se confirmaron al compararlos con el estudio de Burga et al. (2018), quien tuvo como resultados una correlación positiva media entre la variable desempeño laboral y la dimensión ambiente laboral con un nivel de 0.554 y con una Sig. Bilateral de  $0,021 < 0,005$ , de esta manera el desempeño laboral se relaciona en una manera positiva con el ambiente laboral. También, Pacheco et al. (2021) tuvo como resultados en cuanto al indicador comunicación entre el jefe y trabajadores, un 43% informó que casi siempre si hay una buena comunicación, mientras que el 27% indicó que siempre hay una buena comunicación, lo cual se asemeja a mi investigación en el indicador relación jefe – trabajador confirmando los resultados.

Del mismo modo, Cadena (2019) tuvo como resultados una correlación positiva con un nivel de 0.488 entre su dimensión trabajo en equipo y su variable desempeño laboral con una Sig. Bilateral de  $0,000 < 0,005$ , estos resultados tienen similitud a la investigación al ser positivos.

Para confirmar el objetivo específico 2: Determinar la relación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022, se aplicó el análisis inferencial de Rho de Spearman comprobando una correlación positiva muy fuerte entre la variable desempeño

laboral y condiciones de trabajo con un nivel de 0.875 y con una sig. Bilateral de  $0,000 < 0,005$ , corroborando así la aceptación y comprobación de la hipótesis específica 2, de igual modo, en el análisis descriptivo se obtuvo en relación con las condiciones de trabajo que el 25% de docentes informó estar en total desacuerdo con que hubo buenas condiciones de trabajo en la institución, por otro lado, el 5% de los encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo con que hubo buenas condiciones de trabajo.

Estos resultados se confirmaron al contrastarlos con la investigación de Gonzales et al. (2019) quien obtuvo un resultado positivo alto de 0.885 y una Sig. Bilateral de  $0,000 < 0,005$  aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula, tienen similitud con la investigación, ya que sus resultados son positivos.

Para confirmar el objetivo específico 3: Determinar la relación entre beneficios sociales y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022, se aplicó el análisis inferencial de Rho de Spearman comprobando una correlación positiva perfecta entre la variable desempeño laboral y la dimensión beneficios sociales con un nivel de 0.918 y una sig. Bilateral de  $0,000 < 0,005$ , comprobando así la aceptación y comprobación de la hipótesis específica 3, asimismo, en el análisis descriptivo se obtuvo en lo que se refiere a los beneficios sociales que el 30% de los docentes sustentaron que estuvieron totalmente en desacuerdo con que tuvieron buenos beneficios sociales en la institución, mientras que el 15% informó que estuvieron totalmente de acuerdo con que sí tuvieron buenos beneficios sociales.

Estos resultados se confirmaron al contrastarlos con el estudio de Bravo (2021) quien tuvo como resultados que existe una relación directa y moderada entre su dimensión, seguridad laboral y desempeño laboral con un nivel de 0.532 y con una Sig. Bilateral de  $0,001 < 0,005$ . Estos resultados tienen una similitud con la investigación, lo cual también aceptan la hipótesis alterna y rechazan la nula, ya que también analiza a la seguridad laboral como dimensión.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En lo que se refiere a objetivo general “Motivación” y “Desempeño laboral” de acuerdo a los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, existe una relación positiva perfecta de 0.918 utilizando la prueba de Rho de Spearman con una Sig. 0,000 < 0,005, confirmando la hipótesis general de la investigación. Concluyendo que 30% de los docentes mencionaron estar en desacuerdo con que hubo una buena motivación, y el 15% indicó estar totalmente de acuerdo con que, si hubo una buena motivación, entonces el nivel de motivación en la institución fue bajo. Mientras que el 25% de los docentes informó que estuvieron indecisos con que había un buen desempeño laboral, y el 15% sustentó estar totalmente de acuerdo con que había un buen desempeño, entonces el nivel de desempeño laboral en la institución fue bajo, a menos motivados se sientan los docentes menos desempeño laboral tendrán.
2. Tomando en cuenta los resultados estadísticos, descriptivos e inferenciales que se tienen el objetivo específico 1, “Desempeño laboral” y “Clima laboral” se indicó que existe una relación positiva perfecta de 0.962 utilizando la prueba de Rho de Spearman con una Sig. 0,000 < 0,005, confirmando la hipótesis específica 1 de la investigación. Concluyendo que el 25% de los docentes estuvo en total desacuerdo con que hubo un buen clima laboral, mientras que el 15% indicó que estuvo totalmente de acuerdo, entonces el nivel de clima laboral en la institución fue bajo y por ende hubo un bajo desempeño laboral en los docentes.
3. Tomando en cuenta los resultados estadísticos, descriptivos e inferenciales que se tienen el objetivo específico 2 “Desempeño laboral” y Condiciones de trabajo” se evidenció que existe una relación positiva muy fuerte de 0.875 utilizando la prueba de Rho de Spearman con una Sig. 0,000 < 0,005 confirmando la hipótesis específica 2 de la investigación. Concluyendo que el 25% de docentes indicó estar en total desacuerdo con que hubo buenas condiciones de trabajo, y el 5% sustentó que estuvo totalmente de acuerdo con que hubo buenas condiciones de trabajo, entonces el nivel de condiciones de trabajo en la institución fue bajo y por ende hubo un bajo desempeño laboral en los docentes.

4. Tomando en cuenta los resultados estadísticos, descriptivos e inferenciales que se tienen el objetivo específico 3 “Desempeño laboral” y “Beneficios sociales” se evidenció que existe una relación positiva perfecta de 0.918 utilizando la prueba de Rho de Spearman con una Sig.  $0,000 < 0,005$  confirmando la hipótesis específica 3 de la investigación. Concluyendo que el 30% de los docentes indicó que estuvieron totalmente en desacuerdo con que hubo buenos beneficios sociales, y el 15% sustentó que estuvieron totalmente de acuerdo con que, si hubo buenos beneficios sociales, entonces el nivel de beneficios sociales en la institución fue bajo y por ende hubo un bajo desempeño laboral en los docentes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda, al director de la I.E 1030 República de Bolivia – Cercado de Lima 2022, en coordinación con las demás autoridades, aumenten la motivación y el desempeño laboral de los docentes, brindando 1 curso de capacitación o 1 curso para que se actualicen cada tres meses en temas relacionados con sus enseñanzas y así se sientan motivados a la hora de desempeñar sus tareas y por ende logren un mejor desempeño laboral en la institución. De igual modo, brindar 1 vez al mes charlas motivacionales para mejorar con ello la autoestima de los docentes y que sientan, se sientan valorados, identificados con la institución.
2. Se recomienda, que, para aumentar el clima laboral en la institución, el director en coordinación con las demás autoridades se realicen reuniones mensuales y se haga una agenda para ejecutar actividades integradoras fuera de la institución, mejorando también así la relación entre el director y los docentes y relación entre los mismos docentes. Asimismo, para mejorar el nivel de desafíos se debe brindar a los docentes objetivos y metas claras y alcanzables, y con lo todo lo antes mencionado, los docentes se sentirán comprometidos con sus tareas diarias y mejorarán su desempeño laboral.
3. Se recomienda, que para aumentar las condiciones de trabajo en la institución, el director en coordinación con las demás autoridades pueda hacer una lista de mejoras en cuanto a la infraestructura dañada y las puedan reparar a la brevedad posible para que se sientan los docentes seguros a la hora de dictar sus clases, también que se respeten las horas de trabajo dentro de la institución, finalmente que se les informe detalladamente sobre el contenido de su trabajo para que lo puedan realizar en los tiempos establecidos y de manera eficaz, con la ejecución de dichas recomendaciones se tendrá docentes motivados y aumentará el desempeño laboral en ellos.
4. Se recomienda, que, para aumentar los beneficios sociales de los docentes en la institución, el director, en coordinación con las autoridades encargadas, revisar el nivel de estudios de ellos y pagarles una remuneración acorde a dicho nivel, igualmente brindarles una mejor estabilidad con contratos de tres meses, y por último brindar una inspección

en la institución brindando equipamiento y medios que sean necesario para así lograr una mejor seguridad laboral en los docentes. Aplicando dichas recomendaciones se logrará un mejor desempeño laboral en los docentes.

## REFERENCIAS

- Baena, G. (2017) *Metodología de la investigación* (3 a. ed.) Grupo Editorial Patria.
- Bermúdez, E. (2019) *Percepción de la justicia organizacional y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa constructora*. Universidad Ricardo Palma. <https://cutt.ly/cJwnYzF>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://cutt.ly/FJwOQqf>
- Brigneti, S. (2019). Importancia de la motivación laboral en empresas del Sector minero. *Diario Gestión*. <https://cutt.ly/qJwya2U>
- Bravo, I. (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70990>
- Liotti, P. (2017). Nivel de Satisfacción laboral en Argentina. *Banco ICBC*. <https://cutt.ly/JJwPQYe>
- Lengua Figueroa, C. O. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de ginecología y obstetricia, en un hospital de nivel III, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83334>
- Gonzales Molina, A., Palomino Vargas, A. W., & Solano Barreto, J. (2022). *Motivación al personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Shalom Express SAC, Lima 2019*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1796>
- Flores López, L. J., & Jiménez Bautista, M. A. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán-Chiclayo 2020*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9417>



Abanto, A., Loyola, A., & Gago, O. (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 401-414.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1506](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506)

Cadena, K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. <https://cutt.ly/VJwyQfE>

Molando, A. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario*. Boyacá, Colombia.

<https://cutt.ly/DJwyPHL>

Torres, W., Torres, C., Seijas, G., Rengifo, R., & Martell, P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)

Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú].

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>

Arias, G. (2019). *La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atancio de Pedregal, Lima, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3825>

Cahuana, H. (2019). *Motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018*. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40028>

Gonzáles, P. (2022). *Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una Institución de Salud en Lima, 2021*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77621>

Julio, S., & Adriana, M. (2021). *Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de Comfaoriente sede Cúcuta*.

<http://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/1278>

Colcha, J., Tapia, L., Romero, L., & Chiriboga, A. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC´ S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services SA. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844.

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890>

Pacheco, D., & Pérez, K. (2021). *Estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la empresa Tempo Express de Santa Marta*. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/24597>

Bermúdez, R. (2015). Desempeño laboral en empresas privadas de contadores formados en universidades manabitas. *Quipukamayoc*, 23(43), 21–28.

<https://doi.org/10.15381/quipu.v23i43.11596>

Ataypoma, B. (2018) *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Local (ugel) en la provincia de Huancavelica - periodo 2018*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://cutt.ly/1JwuiSt>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (3.a ed). Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., Batista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed). Mc Graw Hill Educación, Interamericana.

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.a ed). Mc Graw Hill Educación, Interamericana.

Fernández, J. (2009). *Coaching, desempeño, competencia y talento*. Pearson Educación.

Robbins, Stephen., y Coulter, Mary. (2018). *Administración* (décima tercera edición). Pearson. México.

Castro, K; Luna, K; Erazo, J. (2020). *Gestión del talento humano para la mejora laboral en el banco solidario*. Universidad Católica de Cuenca.

<https://doi.org/10.36390/telos221.13>

Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, C., y Campos, M. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000400205>

Arriola, N., Llaja, L., & Pacheco, Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.

<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

Manjarrez, N., Boza, A., & Mendoza, Y. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <https://cutt.ly/rJttbkK>

Marín, S., Placencia, D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte médico (lima)* 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Rodríguez, P., & Lechuga, I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Banco Mundial (2016). *Perú infraestructura Educativa al 2025*. <https://cutt.ly/bJuH7Rp>

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Mora, J., Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño. *Revista Dilemas Contemporáneos*.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>

Quiroz, D. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021*. Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70495>

Chávez, P., Cabrera, X., Chavarry, P. (2020) Motivational strategy and Job performance for teachers at the secondary level of a public institution. *Revista PAIDEIA XXI*, 10 (2), pág. 275 – 287.

<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/3224/3363>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Tipo de escala
Motivación	Conforme a Robbins y Coulter (2018) indicaron que la motivación viene a ser los métodos que analizan la intensidad y persistencia del trabajo de una persona por alcanzar sus objetivos	La motivación se medirá mediante el cuestionario con las dimensiones: clima laboral, condiciones de trabajo y beneficios sociales.	<p>Clima laboral</p> <hr/> <p>Condiciones de trabajo</p> <hr/> <p>Beneficios Sociales</p>	<p>-Relación trabajador- trabajador</p> <p>- Relación jefe – trabajador</p> <p>- Nivel de desafíos</p> <hr/> <p>- Infraestructura</p> <p>-Horas de trabajo</p> <p>- Contenido de trabajo</p> <hr/> <p>- Remuneración</p> <p>- Estabilidad laboral</p> <p>- Seguridad laboral</p>	<p>Test de Likert:</p> <p>-Totalmente de acuerdo</p> <p>-De acuerdo</p> <p>-Indeciso</p> <p>-En desacuerdo</p> <p>-Totalmente en desacuerdo</p>	Ordinal

Desempeño laboral	Chiavenato (2017) sustentó que el desempeño laboral es la conducta del colaborador en la indicación de las metas trazadas.	El desempeño laboral se medirá mediante el cuestionario con las dimensiones: Planificación Organización Dirección y Control	Planificación	-Iniciativa -Responsabilidad -Control	Test de Likert: -Totalmente de acuerdo  -De acuerdo  -Indeciso  -En desacuerdo  -Totalmente en desacuerdo	Ordinal
			Organización	- Aporte - Decisión - Creatividad		
			Dirección	-Participación  -Comunicación  -Cohesión		
			Control	-Logro de metas  - Cumplimiento - Desempeño de tareas		

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre Motivación y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022?	Determinar la relación entre Motivación y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.	Existe relación entre Motivación y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.	Motivación	Clima laboral Condiciones de trabajo Beneficios Sociales	- Relación trabajador-trabajador - Relación jefe –trabajador -Nivel de desafíos -Infraestructura -Horas de trabajo -Contenido de trabajo -Remuneración -Estabilidad laboral -Seguridad laboral	Tipo de investigación: Aplicada  Diseño: No experimental con corte transversal, tipo descriptiva correlacional.
¿Cuál es la relación entre Clima laboral y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022?	Determinar la relación entre Clima laboral y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.	Existe relación entre Clima laboral y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.	Desempeño laboral	Planificación Organización Dirección	-Iniciativa -Responsabilidad -Control -Aporte -decisión -Creatividad -Participación -Comunicación -Cohesión	Enfoque: Cuantitativo  Población: 20 docentes  Muestra: Poblacional 20 docentes

		Control	-Logro de metas -Cumplimiento -Desempeño de tareas	Técnicas de investigación: La encuesta
¿Cuál es la relación entre Condiciones de trabajo y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022?	Determinar la relación entre Condiciones de trabajo y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.	Existe relación entre Condiciones laborales y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.		Instrumento: El cuestionario
¿Cuál es la relación entre Beneficios sociales y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022?	Determinar la relación entre Beneficios sociales y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.	Existe relación entre Beneficios sociales y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022.		

### Anexo 3



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.

1030 REPÚBLICA DE BOLIVIA-CERCADO DE LIMA 2022

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-cercado de Lima 2022, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la motivación y desempeño laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4			5	
	(TD) Totalmente De acuerdo	(D) De acuerdo	(I) Indeciso	(ED) En desacuerdo			(TD) Totalmente en desacuerdo	
				TD	D	I	ED	TD
Motivación y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022								
<b>Motivación</b>								
<b>Clima laboral</b>								
1	La relación entre los docentes de su institución es agradable.							
2	Tiene buenas relaciones laborales con sus compañeros.							
3	La relación laboral entre el director de la institución y docentes es buena.							
4	Es buena la disposición del director cuando le consulta algo sobre su trabajo.							
5	Le gusta los retos difíciles en la institución donde labora.							
6	Se propone alcanzar las metas que se traza con relación a su trabajo.							
<b>Motivación</b>								
<b>Condiciones de trabajo</b>								
7	La infraestructura de la institución donde labora está en buen estado.							
8	Los ambientes donde realiza sus actividades laborales tienen las condiciones de infraestructura que requieren los procesos de enseñanza.							
9	En la institución donde labora respetan sus horas de trabajo.							



10	El horario que tiene le permite disfrutar bien su refrigerio.					
11	La información que recibe para realizar sus actividades laborales es clara					
12	Le han dicho que la información de sus actividades laborales a la que da respuesta es poco entendible.					
<b>Motivación</b>						
<b>Beneficios sociales</b>						
13	Considera que el sueldo que recibe está acorde a las funciones que realiza en la institución.					
14	La institución le retribuye un sueldo justo, según su puesto de trabajo.					
15	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.					
16	En la institución donde labora le toman importancia a la estabilidad laboral.					
17	La institución donde labora le brinda seguridad laboral.					
18	Su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad como: de salud, familiar.					

## Anexo 4



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.

1030 REPÚBLICA DE BOLIVIA-CERCADO DE LIMA 2022

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-cercado de Lima 2022, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la motivación y desempeño laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4			5	
	(TD) Totalmente De acuerdo	(D) De acuerdo	(I) Indeciso	(ED) En desacuerdo			(TD) Totalmente en desacuerdo	
Motivación y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia-Cercado de Lima 2022				<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
<b>Desempeño laboral</b>								
<b>Planeación</b>								
1	Tiene la iniciativa de realizar las actividades laborales en su institución.							
2	Sus compañeros tienen la iniciativa de realizar sus actividades institucionales.							
3	Su nivel de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.							
4	Sus compañeros son responsables en sus actividades institucionales.							
5	Coordina con sus compañeros las actividades institucionales.							
6	Es fácil coordinar las actividades institucionales con sus compañeros.							
<b>Desempeño Laboral</b>								
<b>Organización</b>								
7	Siente que aporta con sus conocimientos a la institución.							
8	Sus compañeros aportan con sus conocimientos a la institución.							
9	Toma decisiones en su puesto de trabajo.							
10	Le cuesta tomar decisiones en las actividades institucionales que se le asigna.							

11	Es creativo en las actividades que realiza en la institución.					
12	Sus compañeros son creativos en las actividades que realizan en la institución.					
<b>Desempeño Laboral</b>						
<b>Dirección</b>						
13	Participa en las actividades de la institución.					
14	Le gusta participar de las actividades institucionales.					
15	Se comunica constantemente con los miembros de la institución.					
16	Se le hace fácil comunicarse con sus compañeros de la institución.					
17	Le agrada trabajar con sus compañeros					
18	Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí					
<b>Desempeño Laboral</b>						
<b>Control</b>						
19	Cumple con las metas laborales dentro del tiempo establecido.					
20	Le cuesta llegar a las metas laborales que se le proponen.					
21	Cumple con las tareas que se le asigna en la institución.					
22	Sus compañeros cumplen con las metas institucionales.					
23	Considera que su desempeño al desarrollar las tareas en la institución es bueno.					
24	Sus compañeros tienen un buen desempeño en las tareas institucionales.					

## Anexo 5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030  
República de Bolivia– Cercado de Lima 2022

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Motivación

**Autor del instrumento:** Bravo Landa Shirley

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DE ACUERDO (1) DE A CUERDO (2) INDECISO (3) EN DESACUERDO (4) MUY EN DESACUERDO (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

45



Lugar y fecha

\_\_\_\_\_

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anexo 6



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia– Cercado de Lima 2022

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** ALIGA CORREA, DAVID FERNANDO

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Bravo Landa Shirley

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DE ACUERDO (1) DE A CUERDO (2) INDECISO (3) EN DESACUERDO (4) MUY EN DESACUERDO (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde				x	

	con la variable, dimensiones e indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

45



Lugar y fecha

\_\_\_\_\_

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Anexo 7



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia– Cercado de Lima 2022

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Ruiz Quintana Juan Carlos

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Motivación

**Autor del instrumento:** Bravo Landa Shirley

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DE ACUERDO (1) DE A CUERDO (2) INDECISO (3) EN DESACUERDO (4) MUY EN DESACUERDO (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde				x	



	con la variable, dimensiones e indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

43



Lugar y fecha

\_\_\_\_\_

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anexo 8



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030  
República de Bolivia– Cercado de Lima 2022

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Ruiz Quintana Juan Carlos

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Bravo Landa Shirley

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DE ACUERDO (1) DE A CUERDO (2) INDECISO (3) EN DESACUERDO (4)**

**MUY EN DESACUERDO (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

43



Lugar y fecha

\_\_\_\_\_

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anexo 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030  
República de Bolivia– Cercado de Lima 2022

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Africa del Valle Calanchez Urribarri

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Motivación

**Autor del instrumento:** Bravo Landa Shirley

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					24	20
		44				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44
----



**Dra. África Colanhez Urribara**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

Lugar y fecha LIMA, 27/06/2022

Observación: \_\_\_\_\_

---

## ANEXO 10



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 1030  
República de Bolivia– Cercado de Lima 2022

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Africa del Valle Calanchez Urribarri

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Desempeño laboral

**Autor del instrumento:** Bravo Landa Shirley

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					24	20
					44	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

  
 Dr. Africa Calanchez Urribarral  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Lugar y fecha LIMA, 27/06/2022

Observación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anexo 11. Encuesta Motivación y Desempeño laboral

Preguntas Respuestas **20** Configuración

# ENCUESTA DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. 1030 REPÚBLICA DE BOLIVIA - CERCADO DE LIMA 2022

Estimado docente:

Mi nombre es Shirley Karem Bravo Landa, estudiante de la carrera de Administración de la Universidad Privada César Vallejo.

El presente formulario es parte de la recolección de información que se llevará a cabo con fines académicos para obtener el Título de Licenciada en Administración.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 República de Bolivia - Cercado de Lima 2022.

INSTRUCCIONES: Marque un círculo según la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

- (1) Totalmente de acuerdo
- (2) De acuerdo
- (3) Indeciso
- (4) En desacuerdo
- (5) Totalmente en desacuerdo



## Anexo 13. Respuestas del cuestionario Motivación y Desempeño laboral

Preguntas Respuestas **20** Configuración

Correo electrónico

20 respuestas

levanorichard@gmail.com

csandra@outlook.es

rosiliany1@hotmail.com

manuelraymeaguilar@gmail.com

luiguileonidas27@gmail.com

adrian.angeles03@hotmail.com

elizabetharce560@gmail.com

nellycls29@gmail.com

egoavilticlag@gmail.com

**Anexo 14. Base de datos de los instrumento - Confiabilidad**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV		
1	MOTIVACIÓN																		Desempeño laboral																															
2	1= (TA) Totalmente de acuerdo. 2= (D) De acuerdo																		1= (TA) Totalmente de acuerdo. 2= (D) De acuerdo																															
3	3= (I) Indeciso			4= (ED) En desacuerdo			5= (TD) Totalmente en desacuerdo												3= (I) Indeciso			4= (ED) En desacuerdo			5= (TD) Totalmente en desacuerdo																									
4	CUESTIONARIO 1																		CUESTIONARIO 2																															
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24								
6	Encuestados	Relación T-T	Relación T-T	Relación J-T	Relación J-T	Nivel de desafíos	Nivel de desafíos	Infraestructura	Infraestructura	Horas de trabajo	Horas de trabajo	Contenido de trabajo	Contenido de trabajo	Remuneración	Remuneración	Estabilidad laboral	Estabilidad laboral	Seguridad laboral	Seguridad laboral	Encuestados	Iniciativa	Iniciativa	Responsabilidad	Responsabilidad	Control	Control	Aporte	Aporte	Decisión	Decisión	Creatividad	Creatividad	Participación	Participación	Comunicación	Comunicación	Cohesión	Cohesión	Logro de metas	Logro de metas	Cumplimiento	Cumplimiento	Desempeño de tareas	Desempeño de tareas	TOTAL					
7	1	2	1	2	2	1	1	4	5	1	3	2	4	4	4	5	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	4	3	3	2	3	1	5	1	1	2	5	1	1	2	1	2	1	2	1	55		
8	2	4	3	4	2	2	2	4	3	1	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	50			
9	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	28			
10	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	5	2	2	2	5	5	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	54				
11	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	5	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	54				
12	6	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	30			
13	7	4	4	4	4	3	2	5	5	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	60	7	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	83		
14	8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
15	9	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	63	9	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	81		
16	10	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87	10	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	
17	11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	87	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
18	12	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	36	12	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49		
19	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
20	14	4	3	3	4	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	67	14	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	71	
21	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
22	16	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	61	16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
23	17	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	73	17	4	4	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	75	
24	18	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	79	18	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	73		
25	19	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	75	19	3	5	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	83	
26	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1	24	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	

## Anexo 15. Base de datos de los instrumentos – Estadística descriptiva

MOTIVACIÓN													MOTIVACIÓN																							
1= (TA) Totalmente de acuerdo, 2= (D) De acuerdo													1= (TA) Totalmente de acuerdo, 2= (D) De acuerdo																							
4= (ED) En desacuerdo						5= (TD) Totalmente en desacuerdo						3= (I) Indeciso				4= (ED) En desacuerdo				5= (TD) Totalmente en desacuerdo																
CUESTIONARIO 1													CUESTIONARIO 1																							
Clima laboral			Condiciones de trabajo				Beneficios sociales						Planificación				Organización				Dirección			Control												
Relación J-T	Nivel de desafíos	Promedio de la dimensión	Infraestructura	Horas de trabajo	Contenido de trabajo	Promedio de la dimensión	Remuneración	Estabilidad laboral	Seguridad laboral	Promedio de la variable	Promedio de la variable	Encuestados	Iniciativa	Responsabilidad	Control	Promedio de la dimensión	Aporte	Decisión	Creatividad	Promedio de la dimensión	Participación	Comunicación	Cohesión	Promedio de la dimensión	Logro de metas	Cumplimiento	Desempeño de tareas	Promedio de la dimensión	Promedio de la variable							
10	2	2	1	1	2	4	5	1	3	2	4	3	4	4	5	3	2	2	3	3	3	2	3	1	5	1	1	2	2	5	1	1	2	2		
11	4	2	2	2	3	4	3	1	3	2	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2		
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
13	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	5	2	2	2	5	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2		
14	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
15	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
16	4	4	3	2	4	5	5	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4		
17	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4		
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
20	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4		
21	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
23	3	4	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3		
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
26	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3		
27	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	4	3	3	3		
28	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4		
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
30																																				
31																																				

## Anexo 16.

### Coeficiente de correlaciones

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta en una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy fuerte
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa considerable
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa media
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa débil
(-0.01 a -0.19)	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy débil
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva débil
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva media
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva considerable
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y”, o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 238).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Desempeño laboral en los docentes de la I.E. 1030 Republica de Bolivia-Cercado de Lima 2022", cuyo autor es BRAVO LANDA SHIRLEY KAREM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 18 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE <b>CARNET EXT.:</b> 000573626 <b>ORCID:</b> 000000292469927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 22-08-2022 12:33:33

Código documento Trilce: TRI - 0419022