



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral de los profesionales de  
educación de la Oficina Regional Lima del Instituto  
Nacional Penitenciario, Lima 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Felicita Norma Amaya Rosadio

**ASESOR:**

Mgtr. Fernando A. Nolazco Labajos

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ- 2018**

## Página del jurado

---

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella  
Presidente

---

Dra. Flores Castañeda, Rosalynn  
Secretario

---

Mg. Pérez Saavedra, Segundo  
Vocal

**Dedicatoria**

A mi madre, esposo e hija por su apoyo y comprensión en mi crecimiento profesional.

### **Agradecimiento**

A mi madre y esposo, que por sus palabras de ánimo, paciencia y tolerancia me apoyaron para ver culminada esta meta. Al Mgtr. Fernando A. Nolzco Labajos por su paciencia, su dedicación y apoyo a lo largo de esta investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Felicita Norma Amaya Rosadio, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestra en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima-Este; declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016”, presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, diciembre de 2016.

---

Br. Felicita Norma Amaya Rosadio  
DNI N° 09464961

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes, Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, con el debido respeto, la tesis titulado “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de los Establecimientos Penitenciarios de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el nivel de educación básica en contexto de encierro, que surge en las instituciones educativas que funcionan en el interior de los establecimientos penitenciarios, donde la educación es un caso sui generis, toda vez que los estudiantes son personas privadas de libertad (internos hombres y mujeres), reclusos en un establecimiento penitenciario (en el caso de las mujeres, excepcionalmente con sus hijos menores de tres años de edad), por disposición de la autoridad judicial ya sea en calidad de procesado o sentenciado; y los docentes desarrollan actividades educativas en aulas acondicionadas en algunos casos en el interior de los pabellones habitados por internos.

La investigación consta de VIII capítulos estructuralmente relacionados de manera secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: el capítulo I Introducción, se registran los antecedentes del estudio, la fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis, objetivos; el capítulo II trata sobre el Marco Metodológico, que contempla las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; el capítulo III se considera los resultados de la investigación así como la demostración de las hipótesis; seguidamente el capítulo IV trata sobre la discusión de los resultados; el capítulo V se considera las conclusiones, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII anexos, se presentan la matriz de consistencia, cuestionario, validación de expertos, resultados de confiabilidad y base de datos.

La autora

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.2.1 Motivación	23
1.2.2. Desempeño Laboral	33
1.3. Justificación	44
1.4. Problema	45
1.5. Hipótesis	48
1.6. Objetivos	48
II. Marco Metodológico	50
2.1. Variables	51

2.2. Operacionalización de variables	51
2.3. Metodología	55
2.4. Tipos de estudio	55
2.5. Diseño	56
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8. Métodos de análisis de datos	62
2.9. Aspectos éticos.	64
III. Resultados	65
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	85
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias	89
Anexos	95
Anexo 1. Matriz de consistencia	96
Anexo 2. Constancia emitida por la institución	101
Anexo 3. Matriz de datos	103
Anexo 4. Instrumento	112
Anexo 5. Formato de validación de expertos	117
Anexo 6. Artículo científico	144



**Lista de Tablas**

	Pág.
Tabla 1. Niveles y modalidades de la educación en penales	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable Motivación	52
Tabla 3. Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	53
Tabla 4. Distribución de los profesinoales de educación de la Oficina Regional Lima del INPE, Lima 2016	57
Tabla 5. Valoración expresiva de la escala Likert para variable Motivación	60
Tabla 6. Valoración expresiva de la escala Likert para variable Desempeño Laboral	61
Tabla 7. Validación de los instrumentos por los juicio de expertos	61
Tabla 8. Análisis de confiabilidad de la variable Motivación	62
Tabla 9. Análisis de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral	62
Tabla 10. Prueba estadística la correlción Rho Sperman	63
Tabla 11. Medidas de frecuencia de la variable Motivación	66
Tabla 12. Medidas de frecuencia de la dimensión Factores Extrínsecos	67
Tabla 13. Medidas de frecuencia de la dimensión Factores Intrínsecos	68
Tabla 14. Medidas de frecuencia de la variable Desempeño Laboral	69
Tabla 15. Medidas de frecuencia de la dimensión Logro de Metas	70
Tabla 16. Medidas de frecuencia de la dimensión Iniciativa	71
Tabla 17. Medidas de frecuencia de la dimensión Relaciones Humanas	72
Tabla 18. Medidas de frecuencia de la dimensión Rendimiento	73

Tabla 19. Medidas de correlación entre Motivación y Desempeño Laboral	75
Tabla 20. Medidas de correlación entre Motivación y Logro de Metas	76
Tabla 21. Medidas de correlación entre Motivación y la Iniciativa	77
Tabla 22. Medidas de correlación entre Motivación y Relaciones Humanas	78
Tabla 23. Medidas de correlación entre Motivación y Rendimiento	79

## Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Fases de la motivación de acuerdo a Chiavenato	24
Figura 2. Pirámide de necesidades propuestas por Maslow	27
Figura 3. Gráfico de barras de la variable Motivación	66
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Factores Extrínsecos	67
Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión Factores Intrínsecos	68
Figura 6. Gráfico de barras de la variable Desempeño Laboral	69
Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión Logro de Metas	70
Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Iniciativa	71
Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión Relaciones Humanas	72
Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Rendimiento	73

## Resumen

El presente estudio de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016”; tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis está relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo. El diseño de la investigación ha sido el descriptivo correlacional, de corte transversal y el método de investigación fue hipotético-deductivo. La muestra fue de 90 profesionales de educación, el muestreo fue no probabilístico e intencional. La técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016.

Se concluyó en esta investigación que existe una relación positiva débil (0,475\*\*) entre la motivación y desempeño laboral en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016.

**Palabras claves:** Motivación y desempeño laboral.

## Abstract

The present research study entitled "Motivation and work performance of education professionals of the Lima Regional Office of the National Penitentiary Institute, Lima, 2016; aims to determine the relationship between the motivation and work performance of education professionals of the Lima Regional Office of the National Penitentiary Institute, Lima, 2016, "in compliance with the Regulation of Degrees and Degrees of the University "César Vallejo" to obtain the Master's Degree in Educational Administration.

The methodology used to elaborate this thesis is related to the quantitative approach. It is a basic research that is located at the descriptive level. The design of the research has been the descriptive correlational, cross-sectional and the research method was hypothetico-deductive. The sample was of 90 education professionals, the sampling was not probabilistic and intentional. The technique that was applied was the survey and the instrument is the questionnaire that has been applied to the education professionals of the Lima Regional Office of the National Penitentiary Institute, Lima, 2016.

It was concluded in this research that there is a weak positive relation (0.475 \*\*) between the motivation and work performance in the education professionals of the Lima Regional Office of the National Penitentiary Institute, Lima, 2016.

**Key words:** motivation and job performance.

## **I. Introducción**

La educación penitenciaria en el Perú, ha sido una constante en el sistema educativo, y como tal un proyecto desde los inicios de la reforma penitenciaria, allá por los años de 1856, cuando el entonces presidente de la República, Ramón Castilla inauguró la otrora cárcel: El Panóptico.

Desde entonces, la resocialización de los internos ha sido una de las preocupaciones tanto de los gobiernos, las instituciones y la sociedad civil. Actualmente, la resocialización de los internos se basa en no solo asistir al reo en alimentación y/o vivienda, salud, sino también en brindarle calidad de vida dentro de las cárceles, es decir trabajar articuladamente con los diversos sectores públicos y/o privados para una buena atención.

En efecto, el tema de la educación, es parte fundamental dentro de la Modernización del Estado, en el Perú. Entretanto, la atención primordial de resocializar al interno está basado en la orientación que se le dé dentro del penal; a través de la Educación Básica Alternativa (EBA), la Educación Técnica Productiva (ETP) y la Educación No formal.

Más allá de las instituciones públicas, las consecuencias de este desorden o poco ordenamiento se refleja en los desatinos de gestión cuando se decide implementar políticas públicas, pues estas se elaboran en base a información desactualizada o poco fiable. Sin embargo, los resultados que se distribuyen de manera determinada como política pública constituyen, por lo general, un factor esencial para determinar su aceptabilidad y, en consecuencia, su aplicación. No obstante, como es habitual, las decisiones políticas introducen medidas para no solo reducir los efectos negativos de estas políticas públicas, sino también para generar entre los agentes efectos sobre la eficiencia. Por esta razón, un estudio integrado de los aspectos de eficiencia de los profesores del Instituto Nacional Penitenciario es indispensable para comprender que parte de la nueva gestión aplicado a políticas públicas tiene gran interés.

Actualmente, las capacitaciones, se consideran parte de la actividad operativa de las organizaciones, y por ende, siendo el Instituto Nacional

Penitenciario, una institución pública adscrita al Ministerio de Justicia tiene en sí, la necesidad de no solo capacitar a su personal, sino también de motivarlos no con estímulos someros, sino con estímulos que sean sostenibles en el tiempo y desde luego, sea una política pública.

De esa manera, el Instituto Nacional Penitenciario, además de cumplir un tipo de funcionalidad, genera altos niveles de eficacia en operaciones mercantiles, siempre y cuando sea la misma que impulse empresa a través de la educación y reinserción laboral de los internos. Por consiguiente, una buena manera de gestión administrativa en el INPE, sobre la educación técnica productiva es la oportunidad para crear cultura institucional.

A nivel del INPE, en la Oficina Regional Lima, la gestión de procesos se maneja de manera incipiente, tal como lo afirma Zaratiegui (1999, p 81), la eficacia global de esta institución se ha sacrificado con la finalidad de generar niveles altos de eficacia tanto en las operaciones especializadas como en cada función. Lo que hace de esta institución una organización de tipo funcional con pocos elementos para mejorar el desempeño laboral de las capacidades humanas e integrarlas como parte de los proyectos educativos o nuevas actividades curriculares, reforzando y empleando a fondo los conocimientos disponibles, teniendo en cuenta a Moreira (2006) que los conocimientos, formación continua, creatividad e innovación y competitividad son elementos clave en el avance socioeconómico de toda institución.

También se debe agregar que en lo que respecta a los procesos internos, en la Oficina Regional Lima del INPE, los procesos de innovación solamente se implementan de acuerdo a las directrices proporcionadas por el Ministerio de Justicia, lo que en definitiva, pasa muy lentamente. Los procesos operativos son más dinámicos que los anteriores pero también son de naturaleza reactiva, es decir que solamente ocurren cuando hay modificaciones o actualizaciones de los procedimientos administrativos, y estos ocurren en base a aquellos que conduce el Ministerio de Economía y Finanzas y algunas superintendencias como la de Bienes Nacionales (SBN), entre otras. La falta de implementación está acorde con



la demanda, la falta de infraestructura (pabellones), pero en lo que respecta a la parte administrativa, no hay mayor cambio, ya que incluso (por observaciones propias) la renovación del mobiliario no ocurre hace dos años, y cuando ha ocurrido, no se tiene en cuenta las sugerencias de Defensa Civil, como sugieren las instituciones internacionales de los derechos humanos.

Con este panorama, se puede distinguir que hay dificultades en la gestión, pero hasta la fecha ninguna investigación ha sistematizado la información que se está planteando respecto a la gestión de personal, a pesar que hay reportes sobre ejecución presupuestal, aunque estos son muy técnicos y solamente cumplen con los formatos que el Ministerio de Economía y Finanzas requiere para completar los requisitos de rendición de cuentas o mantener actualizados sus sistemas de balance económico.

Por esta razón, la propuesta que se está planteando es comprobar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario.

## 1.1. Antecedentes

### 1.1.1. Antecedentes internacionales

Valencia (2014), en su estudio acerca de la *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu-American*; tuvo como objetivo analizar todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores de Ecu-American S.A. con el propósito de proponer alternativas para la toma de decisiones, las mismas que sirvan como guías a los funcionarios de la institución, de modo que fomente un clima laboral agradable y motivador entre los empleados, así como también de incrementar el desempeño. Se trata de una investigación correlativa, descriptiva no experimental, cuya población estuvo conformada por 96 empleados, mismos que respondieron una encuesta de Likert de 41 ítems. Se obtuvo como resultados, basados en 9 dimensiones, focalizados al trabajo, respeto, consideración a los empleados, comunicación, relaciones humanas, supervisión, desarrollo y entrenamiento al personal, satisfacción, beneficios sociales y evaluación de condiciones para el desempeño. El estudio concluyó, mediante chi cuadrado, que la satisfacción laboral influye en el desempeño laboral; puesto que se determinó que la insatisfacción de los trabajadores incide en su rendimiento, generando bajo desempeño debido a la inconformidad de los procesos administrativos que desarrolla la institución.

Enríquez (2014), en su investigación sobre *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de la Visión en México. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal; cuya población estuvo conformada por 164 trabajadores, lográndose aplicar a todos la encuesta de Likert con 48 ítems, con una confiabilidad de 0.939 para desempeño y 0.909 para la motivación con 19 ítems. Se observó que el grado de la motivación es un predictor en el nivel del desempeño laboral. Al analizar la regresión se evidenció que la variable motivación explicó el 41.4% de la varianza con respecto a la variable desempeño. Asimismo, el valor de  $R^2$  corregida fue = a 0.414. de modo que el valor del P es = 0.00, lo que indica que si existe una influencia

positiva y significativa. En conclusión, si existe relación entre ambas variables, observándose que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente.

Sanin y Salanova (2012), en su estudio acerca de la *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*; logró determinar si la satisfacción como tal media las relaciones que existe entre el crecimiento psicológico (ello exige abrirse a los cambios aun cuando existe lo contradicción, por tal razón se tiene que manejar el tema del fracaso y flexibilidad) y el desempeño laboral (lo extrarrol, intrarrol y cumplimiento de normas), evaluado este último por los directivos. Los resultados encontrados se definieron por medio de las Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Modeling, SEM), ello demuestra que la satisfacción laboral media someramente la relación entre apertura al cambio y desempeño extrarrol. No obstante, se encontró que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción laboral general y que esta, a su vez, predice el desempeño extrarrol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe.

Gómez, Becerra y Beltrán (2010), en su trabajo acerca de la *Satisfacción laboral en el personal de enfermería*, en donde se sustentó que los factores intrínsecos de la motivación laboral se vinculan de modo directo con la satisfacción; sin embargo, los factores extrínsecos muchas veces no pueden ser controlados, más aún modificados por el empleado. No obstante, se logró determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería, que se desempeña en el área administrativa de un hospital. Las conclusiones a las que se llegan dan como resultado que si existe correlación entre la motivación y satisfacción laboral, además se evidenció que el trabajo, salario, compañerismo, servicio y turno tiene una relación significativa. Por otro lado, se demostró que los rubros con menos satisfacción se dieron en la interrelación con los jefes, superiores, posibilidades de ascenso, incentivos y organización.

Cardona (2010), con su trabajo *¿Es posible motivar a los funcionarios públicos para aumentar su rendimiento?* Determinó que la mejora del rendimiento en la administración pública, realizadas en tres décadas pasadas, es preocupación no solo de los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, aun cuando existen muchas medidas que incluyen mejoras en el diseño y ejecución presupuestal; además en los controles financieros y de gestión, en los procedimientos de trabajo de la administración se evidencia más transparencia y participación comunitaria; además de los esfuerzos, se evidencia el incremento de la calidad de los servicios públicos. En efecto también se logra esclarecer que “al estimular la motivación en los funcionarios, se logra obtener resultados positivos, al punto de robustecer el sentido práctico de la responsabilidad”.

#### **1.1.2. Antecedentes nacionales.**

Serrano (2016), en su estudio de la *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabayllo*; determinó los factores motivaciones que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo. Se trata de un estudio de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 104 participantes. Mediante la aplicación del instrumento se logró medir las dos variables. Cuyos resultados fueron los siguientes: apreciar la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable Factores motivacionales con la variable Rendimiento laboral los resultados indican que existe un 97.7 % de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. De acuerdo a la tabla de valores de  $\chi^2$ , la correlación encontrada = 3,1052 para la correlación respectivamente, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que “Los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo”, validándola.

Castillo (2014), en su trabajo acerca del *Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*, cuyo objetivo fue determinar la correlación del clima, mativación intrínseca y

satisfacción laboral en los empleados de los distintos niveles jerárquicos de una empresa privada. Utiliza una metodología de tipo cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. Su población fue censal, la misma que sirvió para replicar a través de sus instrumentos, resultando como ganador a nivel nacional: Great Place to work. En sus resultados se evidencia que la motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral y el clima organizacional. En sus conclusiones, se encontró que existe una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, de este modo, se observó que aquel personal que está en un puesto alto dentro de la institución, percibe al clima de modo más favorable, reportándose niveles altos sobre la motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Pezo (2014), en su estudio para obtener el grado de maestría *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chaclacayo, 2013*; tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, siendo de modo más específico el determinar la relación entre la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo durante el 2013. Se trabajó como 63 empleados, todos normados, seleccionados al azar, no probabilístico para aplicar la encuesta. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental, explicativo, correlacional y transversal. Donde  $r = 0.262$  y  $p = 0.022$ ; lo cual indica que la correlación es negativa y muy débil. En cuanto a las dimensiones: la motivación intrínseca ( $r = -0.052$ );  $p = 0.650$ ), la motivación extrínseca ( $r = 0.563$ ;  $p = 0.065$ ), y la motivación trascendental con el desempeño laboral ( $r = 0.106$ ;  $p = 0.350$ ). Se concluyó que si existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo, evidenciándose un valor calculado donde  $p = 0.022$  a un nivel de significativa de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,262, lo cual indica que la correlación es negativa y muy débil. Por otro lado, en cuanto a la motivación intrínseca no hay relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo, en la cual se halló un valor calculado de  $p = 0,650$  a un nivel de significativo de 0, 05 (bilateral) y un nivel de correlación de  $-0,052$ , siendo una correlación muy débil.

Subaldo (2012) en su disertación doctoral *Las Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, tiene como objetivo determinar la influencia que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en una zona de Lima Metropolitana. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, exploratorio, correlacional y transversal. Un estudio con una población de 1,014 de colegios públicos y 1,531 de instituciones privadas. Para ello se utilizó el test chi cuadrado y analisis de cluster de K medias. Los resultados de la investigación refuerzan las experiencias positivas de los docentes en el ejercicio de la docencia produce satisfacción y conduce al desarrollo, realización personal y profesional, los que influyen sobre todo en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos. Por otra parte, se evidencia también que las experiencias negativas conllevan a la insatisfacción personal y profesional que por lo general ocasionan desgaste e incluso rechazo de la profesión al punto de afectar a la felicidad y bienestar del docente, compromiso hacia la institución educativa.

Alfaro (2011), con su estudio acerca de las *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*, una investigación aplicada determinó que el potencial humano no tomado en cuenta fue aquel que se desempeña en el servicio de biblioteca. Demostrando que el desarrollo de competencias en el desempeño laboral tiene un grado de significancia en el nivel superior universitario. No obstante, sería un desaire dejar una brecha entre lo que se enseña en el ámbito laboral. Ahora bien, de acuerdo a este estudio, la competencia de lo cual se estimula en el centro laboral es de investigación bibliotecaria, que a diferencia de los que se estimula en el sistema universitario. El estudio recomienda entre otras cosas, desarrollar más el recurso humano dentro de estas casas de estudio, teniendo en cuenta los cambios que se puedan suscitar; sin embargo, éstas entidades deben considerar que el mercado laboral también se expande en las necesidades de un mercado para la enseñanza de la bibliotecología como parte de su currículo, además del ejercicio continuo del mismo.

## 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

### 1.2.1. Motivación

Algunos autores explican las causas de la motivación en las personas y cómo ésta puede afectar el compromiso y calidad de su trabajo.

Gagné *et al.* (2014) propone una visión multidimensional de la motivación y especifica cómo estos diferentes tipos de motivación pueden ser promovidos o desalentados. Tres grandes categorías de motivación han de discernir. En primer lugar, la motivación como un conjunto de procesos que suponen una condición necesaria para que se dé una actividad. En segundo lugar, la motivación intrínseca se define como hacer una actividad por sí misma, es decir, porque es interesante y agradable en sí mismo. En tercer lugar, la motivación extrínseca se refiere a la participación en la actividad por razones instrumentales, como recibir recompensas y aprobación, evitando castigos o críticas, impulsando la propia autoestima, o alcanzar un objetivo valioso personalmente (p. 182).

Mientras que López (2005) sostiene que:

La motivación, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene la conducta de los sujetos en miras a objetivos esperados. Una razón, para conocer las causas, las mismas que permitirán estimular la acción humana, aún cuando el manejo sea otro. Sin embargo, los administradores pueden operar estos elementos condicionados a que la organización funcione como es debido, hasta que sus miembros se sientan más satisfechos (p. 26).

Desde esta perspectiva, Chiavenato (1999) argumenta que “estimular a las personas, de manera positiva, sirve para alcanzar, más aún de superar altos estándares de desempeño laboral. Ello es esencial para que una institución sobreviva en un mundo altamente competitivo” (p. 235).

Por otra parte Koontz y Wehrich (1999) señalan que:

La connotación que tiene la motivación se refiere a una alteración de impulsos, anhelos, necesidades básicas y deseos. Es decir, los gerentes motivan a sus empleados, demostrando que las cosas que realizan siempre esperan algo, y es una respuesta a ciertos comportamientos que nacen de los impulsos y deseos. Sin embargo, la respuesta es recíproca, así como el jefe ofrece a los empleados, éstos a su vez dan una respuesta a estos (p. 501).

La motivación si bien es cierto, para los autores es parte de los impulsos, los deseos y las necesidades para lograr metas concretas. Parte de una lógica empresarial: los administradores quieren que sus empleados logran las metas trazadas, y por parte de los subordinados se motivan para cumplir y satisfacer necesidades personales.

### Importancia de la variable Motivación.

Como personas, las fuentes de motivación son muy diversas, en ese contexto, de acuerdo a las teorías observadas anteriormente, las satisfacciones que recibe producto de las motivaciones son tan diversas que, en definitiva, se tendría que atender más un tema de significados más que desarrollo de parámetros de similitud entre los distintos estereotipos de seres humanos. Al respecto Chiavenato (1999) hace el siguiente resumen:



Figura 1. Fases de la Motivación de acuerdo a Chiavenato (1999, p. 317)



## **Clasificación de las Motivaciones**

Las perspectivas de clasificación de la motivación tiene varias formas: puede originarse espontáneamente (motivación interna) o también podría inducirse desde una externalidad (motivación externa).

En este sentido, para Robbins (2003, p. 47) la motivación se concibe como “aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”.

Lo interesante de esta definición es que se distinguen tres componentes básicos: intensidad, esfuerzo y persistencia. En esa perspectiva, las personas tienen varios factores que impulsan la actitud conductual del individuo. Cada uno de esos factores tiene distintos niveles o grados de magnitud, generalmente diferente al cero, pudiendo variar en el tiempo. El factor más poderoso influirá mucho más en la motivación de la persona.

## **Teorías sobre la variable Motivación:**

Las teorías de la motivación se distinguen en el factor que consideran con mayor importancia para conseguir la motivación. En esta perspectiva, la teoría de las necesidades y la teoría de la Equidad indican que la motivación se debe a la satisfacción e insatisfacciones de las personas. La teoría de los refuerzos incide sobre la repetición de las conductas que son frecuentes frente a la reacción a un mismo estímulo, entre otras que ya se observarán en detalle.

## **Teoría de las expectativas de Vroom**

Fue elaborada por Víctor Vroom (1964) y defendida posteriormente por Trechera (2005), Valdés (2005) y García (2008) quienes señalaron que este modelo de la motivación considera que las personas se motivan a realizar cosas y esforzarse por lograr un alto desempeño para alcanzar una meta si creen en su valor. “Si están seguras de que lo que harán contribuirá a lograrla y si saben que una vez que alcancen la meta recibirán una recompensa, de tal manera que el esfuerzo realizado ha valido la pena” (García, 2008, p. 11).

Para Víctor Vroom (1964), la motivación es el resultado de tres variables: valencia, expectativas e instrumentalidad.

La valencia es el valor que la persona aporta a cierta actividad y el deseo o interés que tiene en realizarla.

Las expectativas se definen como las creencias sobre la probabilidad de que un acto irá seguido de un determinado resultado.

La instrumentalidad se refiere a la consideración que la persona hace respecto de que si logra un determinado resultado, este servirá de algo (p. 112).

En esta teoría se señala que si alguien no se siente capaz de realizar algo, entonces no hará el esfuerzo suficiente para lograrlo y está convencido que cualquier esfuerzo es irrelevante para conseguir esa meta.

### **Teoría de la equidad de Stacey Adams**

Sustentada por John Stacey Adams (1965), quien afirmó que “los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás” (p. 340).

Yendo un poco más allá, Valdés (2005) indicó que esta teoría hace referencia a las comparaciones que hacen los trabajadores con las recompensas que reciben sus pares y de acuerdo a eso adoptan actitudes. Trechera (2005) añadió que para establecer esto, las personas consideran dos tipos de elementos:

Inputs: las contribuciones que la persona aporta a la tarea; a saber, formación, capacidad, experiencia, habilidad, nivel de esfuerzo, tareas realizadas, entre otras.

Outputs: los resultados, las ventajas o beneficios que la persona obtienen por la actividad realizada (p. 43).

### **Modelo de fijación de metas u objetivos**

Locke y Latham (citados por Trechera, 2005) indicaron que en la fijación de metas se debe destacar los objetivos a los cuales se orientan la acción. El mismo que orienta el impulso de la persona para conseguir sus metas u objetivos. Es decir

que apunta hacia un tema de acción – reacción o dicho en otros términos: causa y efecto. Finalmente señalaron que “el objetivo permite que se trabaje de una manera más persistente; además, se presenta como aquello que con esfuerzo y persistencia se puede alcanzar” (p. 122).

### **Teoría de la Jerarquía de las Necesidades**

Propuesta por Abraham Maslow (1991). (Citado por Gonzales, 2001, p. 44-45) es un clásico en los que se fundamentó el análisis de la motivación laboral. Se basó en que “todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital: Necesidades fisiológicas; Necesidades de seguridad; Necesidades de asociación o aceptación; Necesidades de estimación; Necesidades de autorrealización”, las mismas que se describen en la siguiente figura:



*Figura 2.* Pirámide de las necesidades propuesta por Maslow (Maslow, 1991).

### **Teoría: Existencia, Relación y Crecimiento (E.R.G.)**

Esta teoría fue sustentada por Clayton Alderfer (citado por Trechera, 2005). Se basa en la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. Alderfer agrupó las necesidades en tres tipos:

Existencia: son aquellas necesidades básicas y materiales que se satisfacen mediante factores externos y corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Relación: requieren para su satisfacción de las relaciones interpersonales y de la pertenencia a un grupo. Se refieren a las necesidades sociales y de aceptación.

Crecimiento: son las necesidades de desarrollo personal. Se satisfacen cuando la persona logra objetivos importantes para su proyecto vital, e incluyen el reconocimiento, la autoestima y la autorrealización (Trechera, 2005, p. 109).

De acuerdo a Morín (2004) el papel del conocimiento es explicar lo visible complejo por lo invisible simple. Esto, sin duda, se traduce en la necesidad de buscar explicaciones de la incomprendida realidad objetiva en figuras mentales abstractas comprensibles y con lógica. Para el caso de la motivación, ya los autores han explicado suficiente respecto a los efectos que podrían presentarse en el caso de que una persona evidencia ese “motor” llamada motivación, sin embargo, Morín (2004) tiene razón cuando manifiesta que el hombre busca desagregar la realidad con fines de aclaraciones, las mismas que si bien logran su cometido de ‘aclarar’, no dejan de ser figuras abstractas que en realidad no son demostrables.

Para el caso de la motivación se ha desagregado en dos dimensiones: Motivación intrínseca y la motivación extrínseca, partiendo del supuesto de la raíz de la motivación, y suponiendo que no existan ‘disparadores’ de motivación debido a la predisposición de una condición intrínseca que fue activada por un factor extrínseco, o viceversa; o la sinergia simultánea de dos factores extrínsecos que inciden sobre un factor intrínseco y logran un efecto totalmente ajeno a los que causaron el efecto. Sin embargo, las dimensiones son las siguientes.

En un análisis filosófico de la motivación (Llano, 2009) reflexiona en las contradicciones asumiendo como supuestos tanto el conductista, en donde “la voluntad se presenta como otro apetito más” (p. 14) no distinguiéndose de las

demás tendencias y necesidades propios de nuestra naturaleza animal, como el enfoque intelectualista, en donde al contrario del anterior, señaló que “el motivo racional mueve a la voluntad en una relación propia y estrictamente causal” (p. 15). Esto lleva a pensar que probablemente la motivación podría ser innata o podría ser producto de un proceso racional. Sin embargo, en una posición más central, quepa la probabilidad que sea un producto de la combinación de ambos y que es influenciada también por factores externos o externalidades favorables o desfavorables. En ese contexto, las dimensiones de la motivación pretenden enfocar los aspectos internos (intrínsecos) y externos (extrínsecos) que reflejen las motivaciones.

### **Dimensiones de la Variable Motivación**

Gagné *et al.* (citado por Beltrán, 1998) ha descrito perfectamente la distinción de los factores externos e internos, destacando las implicaciones educativas que tiene, sin duda en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son los factores que se dan en el desempeño, o en el momento de la acción laboral (p. 25).

La motivación intrínseca se define como hacer una actividad por sí misma, es decir, porque es interesante y agradable en sí mismo. Mientras que la motivación extrínseca se refiere a la participación en la actividad por razones instrumentales, tales como la recepción de recompensas y castigos, evitando la aprobación o crítica, impulsar una autoestima, o alcanzar un objetivo valioso personalmente.

### **Dimensión 1: Factores Externos**

De acuerdo a lo señalado por Chiavenato (1998) se definen como “los factores ajenos a la persona, los que impulsan a esta a llevar a cabo ciertas acciones” (p. 122).

En este tipo de motivación, “las recompensas, la obligación moral, social o legal son los propulsores de la persona para cometer o no, ciertos actos” (cit. p. 122). Esta retribución o recompensa puede tener muchas connotaciones, yendo desde cosas materiales hasta felicitaciones o elogios.

De acuerdo a Díaz, (1985, pp. 48 - 50) son tipos de motivación extrínseca: Motivaciones Salariales.- Esta es la más común, que no puede variar, aún cuando exista niveles de correspondencia. El salario comprende está recompensa, el esfuerzo que exige el cumplimiento permanente de un servicio a cambio. Los estímulos salariales repercuten enormemente en la acción de los miembros en un organización.

Motivaciones Sociales.- Dentro de la dinámica social, está el puesto de trabajo, obtenerlo exige esfuerzo esmerado, por tanto el mantenerlo es todo un reto y status; ello significa que sea legítimamente aceptados por todos. Un ejemplo es el ascender, premio o reconocimiento público que se materializa en los homenajes y/o mediante trofeos. Sin embargo, existe también las sanciones o castigos ante una mala acción.

Motivaciones Individuales.- Son las respuestas a singulares experiencias, de acuerdo a la posibilidad de destaque en el desempeño laboral y/o profesional. Claro ejemplo es el desempeño de un trabajo, al destacarse entre todos los pares, necesariamente la organización se ve en la necesidad de reconocerlo. Otro ejemplo, es el desempeño de un estudiante, al destacarse su esmerada labor; bien puede ser recompensado o en el extremo caso sancionado.

Motivación Colectiva.- Por lo general se suele dar a una colectividad, o determina grupo social, luego de destacarse en una labor que comprometa a todo un cambio. Por lo general, la organizaciones sociales-colectivas cumplen determinadas metas y/o objetivos comunes, que frente a los obstáculos se han impuesto en la acción. Un claro ejemplo lo podemos encontrar en un círculos de estudiantes frente a un curso particular, éstos al organizarse se trazan objetivos comunes, aprobar el curso aun cuando no hayan aprendido todos: solo es cumplimiento de metas.

En efecto, los factores externos guardan estrecha relación con el trabajo, y por tanto le compete a la persona conservar su lado más íntimo. En este sentido, Gagné apela a la conciencia del individuo, aunque en términos establecidos por las organizaciones tendría una connotación indirecta con ellas mismas.

Frente a ello, nos dice Charms (citado por Beltrán, 1998) que en los factores externos al relacionarse con los intrínsecos, los individuos generan ciertos cambios de comportamiento: por lo general, no solo se da en una situación colectiva, va más allá, también repercute en lo individual (p. 83).

## **Dimensión 2: Factores Internos**

“Este tipo de motivación es en donde la persona lleva a cabo un trabajo o acción por gusto o interés propio, sin esperar una recompensa en ello más que la gratificación que la propia acción trae.” (Chiavenato, 1998, p. 120).

Para Díaz, (1985, pp. 45 - 46) la motivación intrínseca se segmenta en motivación por obligación o auto exigencia y motivación por disfrute.

Los primeros son por puro pasatiempo o con la finalidad de explorar acciones nuevas en las cuales intervienen estimulaciones externas. De acuerdo a Maslow, “son motivaciones individuales primarias las que satisfacen las necesidades fisiológicas como alimentarse cuando hay hambre, taparse por el frío, dormir por el sueño, etc.”

Las segundas motivaciones son aquellas en la cual el individuo considera que es “su responsabilidad llevar a cabo ciertas acciones o tareas, sin más recompensa que ayudar a otros, o auto superarse” (Díaz, 1985, p. 46). A diferencia del caso anterior, en este tipo, el individuo está convencido que no necesita ninguna recompensa después de realizar una acción. Un ejemplo de este tipo lo constituyen los científicos e investigadores, las personas que sirven en instituciones como los bomberos, policías, altruistas, etc.

Son aquellos factores que se relacionan con los sentimientos positivos que tiene el individuo hacia su puesto de trabajo. Estas sensacionales para Gagné son parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el sentido que un individuo es retribuido por el desempeño de su trabajo, ese nexo generados por estos factores que se encuentran fuera “out-up” del individuo, como por ejemplo; el control, el liderazgo del jefe, etc., influye de manera positiva experimentándose a

través de los logros, el reconocimiento y la responsabilidad, refleja sin duda un logro permanente, más que temporal en el marco laboral.

### **1.2.2. Desempeño Laboral**

La mayoría de estudios sobre el desempeño laboral, se han nutrido a partir del enfoque social, surgidos a partir de la década de los 70s, después del “mayo 68”, las organizaciones no tenían en cuenta la motivación de sus trabajadores, por el contrario, se focalizaba bajo el paradigma sistematico de la jurisprudencia; el estudio de los sindicatos, los conflictos internos, los derechos laborales, la necesidad de la estabilidad, etc. Sin embargo, la psicología conductual pudo percibir que un alcance para la administración es, desde luego la motivación de los individuos. Reconociendo para ello, que la motivación condiciona la conducta humana, más aun cuando, si los factores son difíciles de identificar; no obstante, estos no dejan que repercuta en el comportamiento del personal de manera gratificante o no.

El desempeño laboral, se define como toda acción de conductas observables de un determinado personal, ya sea profesionales de la educación, u otros diversos rublos; los mismos que son pieza clave en la organización; pues además de ser medidos en cuanto a competencias de cada sujeto, o nivel de contribución de la misma institución.

Al respecto nos indica Palaci (citado por Pedraza, 2010) que el desempeño laboral:

Se caracteriza por ser aquel valor, del cual se espera que su aportación dentro de la institución, genere un cambio en el comportamiento de los individuos, ya sea en un determinado tiempo y espacio, además que contribuye a la eficiencia organizacional (p. 496).

Analizando este concepto, se puede decir que tiene repercusión en los diversos episodios de comportamiento de los individuos, en un espacio/tiempo, influyendo multiples factores de eficacia en las organizaciones se puede sacar como



Un concepto que tiene repercusión en los diferentes episodios conductuales de los individuos en un determinado tiempo, y espacio, ello significa que la eficacia de las organizaciones dependen siempre del estado de ánimo de los trabajadores.

Por su parte Robbins y Judge (2009) sostienen que:

Un principio fundamental de la psicología del desempeño es la determinación de metas, misma que activa la conducta y mejora el desempeño, además colabora con las personas a canalizar los esfuerzos sobre las metas que son difíciles, que cuando las metas son fáciles (p. 227).

Desde luego, la determinación de las metas, de algún modo regula la conducta humana aun cuando se trata de la canalización de esfuerzos de las mismas metas propuestas en los objetivos programados.

Para Robbins (1999):

El desempeño se mide mediante resultados, de manera que al formular la cuestión: ¿Realizaste el trabajo? Supone que al término del mismo se debe recompensar a los integrantes de la organización. En este sentido, el desempeño también guarda estrecha relación con el rendimiento (p. 418).

En consecuencia, los objetivos trazados plasmados en las metas y resultados óptimos de los trabajadores, muchas veces pareciera que son cosas fáciles, no obstante vale la pena destacar, sin lugar a dudas el rendimiento logrado mediante el esfuerzo propio, ello tiene un papel fundamental dentro de la estructura institucional.

Por su parte, Chiavenato (2004) indica que:

El desempeño laboral es en realidad el principal componente del empleado en la búsqueda de objetivos fijados; esto constituye una estrategia individual para alcanzar dichos objetivos. El desempeño laboral integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones

intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente (p. 359).

Por ende, el desempeño laboral de cualquier organización implica diferentes procesos, en los cuales los individuos ejecutan sus habilidades, destrezas y conocimientos para cumplir tareas asignadas.

Werther y Davis (2008), define el desempeño como:

La causa por la que se busca lo más óptimo de aprovechamiento por parte del servidor, en otras palabras aporta beneficios a la organización; de modo que justifica su estabilidad dentro de la misma. Por otro lado, los empleados se esfuerzan para el mejor desarrollo de sus labores, y son ellos los mismos fiscalizadores del desempeño de sus demás compañeros, evaluando para ello el rendimiento personal para la decisión de acciones a tomar (p. 302).

Bajo esta directriz, el concepto describe que el desempeño laboral se ve como una utilidad, una especie de rendimiento o productividad que una persona realiza para cumplir con determinadas actividades, las cuales está obligado a ejecutar.

No obstante, una de las características del desempeño laboral, son los beneficios al que llegan obtener los empleados. Estos son cuatro:

Beneficio de la evaluación del desempeño laboral

Beneficio para el gerente como administrador del recurso humano

Beneficio para el personal

Beneficio para la misma organización

Ahora bien, a continuación se describe el primer beneficio:

### **Evaluación del desempeño laboral**

Pedraza (2010) determina que:

En el desempeño laboral, las acciones o comportamientos observados en los empleados, son relevantes para los objetivos de la organización,

siendo estos medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribuir a la empresa. No obstante, ésta debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo (p. 495).

De esta manera, la propuesta de Pedraza (2010) viene a colación y es preciso determinar que este beneficio está recompensado mediante los estímulos, los cuales permiten a la organización logre elevar el nivel de productividad, y desde luego mejorar la caldidad de servicios.

### **El gerente como administrador del recurso humano**

Se hace preciso la evaluación del desempeño, asimismo el comportamiento de los trabajadores en cuanto y cuanto tenga correlación entre los factores de evaluación, aún cuando sea necesario contar con un sistema de medida, capaz de neutralizar la subjetividad.

Bajo esta lógica, Pedraza (2010) nos aclara que es el mismo gerente que proporciona el mejoramiento del estándar en el desempeño de los empleados. Además de comunicar al recurso humano que tiene a su cargo, que la evaluación es determinante en un sistema laboral, puesto que permite tener un panorama del mismo (p. 497).

### **Beneficio para las personas**

Conoce las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.

Conoce las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etc.)

Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personal.

### **Beneficio para la organización**

Evalúa su potencial humano de corto, mediano y largo plazo, y definir la contribución de cada empleado.

Identifica a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.

Dinamiza su política de RH mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimientos y desarrollo personal). Con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

### **Teorías del desempeño**

Existe muchas teorías, que nos inducen a precisar cuál es el rol que tiene cada profesional, frente a una realidad laboral, ya sea mediante el rendimiento, o desde luego desde el desempeño laboral propiamente dicha. Bajo esta mirada, nos proponemos realizar un análisis, sin entrar a mayores detalles sobre las mismas, que al menos nos abra un panorama epistemológico argumentativo.

### **Teoría de la Equidad**

Klingner y Nabaldian (2002, p. 252) indican que una de las teorías es la de Equidad; esta teoría en sí, nos da un aproximado sobre el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como también determina la relación entre la satisfacción laboral tanto con el desempeño como con el rendimiento o productividad laboral.

Esta teoría se fundamenta en la relación entre la percepción del empleado y el trato que recibe, ya sea el adecuado como el inadecuado.

Para estos autores, la fidelidad es el valor donde se aprecia la buena voluntad y ofrece la mayor eficacia laboral en la institución. Desde esta perspectiva, esta teoría consideraLa teoría es bastante clara, sin embargo se

puede decir que esta apreciación se relaciona más a un estado mental fundado en juicios relativos.

Al respecto, Klingner y Nabaldian (2002) indican:

Esto significa que la moralidad y el buen trato, son elementos esenciales, estableciendo equiparadamente la buena comunicación entre dirigente y dirigidos. Esta igualdad está compuesta por dos factores:

Rendimiento;

Equiparación con otros.

En el primer caso es el paralelo de su rendimiento con su trabajo y el pago que recibe en relación con otras personas (p.253).

### **Teoría de las expectativas**

De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se basa en los sentidos de bienestar de los servidores, y de forma muestra un mejor servicio laboral con respecto a otros.

Son tres los elementos conocidos:

La trascendencia que un servidor supone que puede tener al efectuar un trabajo al nivel esperado;

La evaluación del servidor con el consiguiente reconocimiento mediante estímulos o sanciones como consecuencia de que logre o no el nivel esperado en el desempeño;

El valor que el servidor le dispense a estos estímulos o sanciones (p. 253).

Esta teoría permite visualizar las reacciones positivas o negativas en el desenvolvimiento del servidor, quien como humano que es, también tiene expectativas y metas.

### **Importancia del Desempeño**

La importancia del desempeño está en la gestión que tiene las organizaciones. Su respuesta es: diagnosticando las condiciones básicas del ejercicio laboral; identificando qué elementos son deficitarios con respecto a otros; y optimizando los sistemas de aprendizaje-entrenamiento e incentivos. Es muy significativa para

las organizaciones la administración del desempeño porque asegura eficiencia y satisfacción de sus trabajadores en la labor que realizan.

### **Dimensiones de La variable desempeño laboral**

Robbins y Judge (2009), sustentan que el desempeño laboral es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles (p. 227).

#### **Dimensión 1: Logro de metas**

La conducta hacia el logro comprende parte de la motivación y del desempeño como un logro. Es así, que entre los condicionantes fundamentales que orientan el comportamiento hacia el logro se encuentra relacionado con la motivación, las expectativas del éxito y el nivel de incentivo, pues supone alcanzar el éxito en un tiempo determinado.

La teoría de las metas considera que, todas las personas son organismos intencionales, que se manejan con objetivos propios, bajo la guía de la racionalidad. Por tanto consiste en demostrar competencias propias (Nicholls, 1989, p. 23).

Para Nicholls (1989) el logro de metas de una persona será el principal mecanismo para establecer la relación entre el éxito y el fracaso que realiza en la vida y/o desempeño laboral (p. 24).

En los entornos de logro, la conducta se rige por ciertas creencias sobre el logro, las mismas que son influenciadas por los objetivos propios de logro. En este sentido, la idea se refleja en tres puntos a partir de los que se desarrolla la aportación teórica de la perspectiva de metas de logro (Weiss y Chaumeton, 1994, p. 175).

La motivación de logro se entiende como un constructo multidimensional compuesto de disposiciones personales, sociales, contextuales y de desarrollo.

Otras teorías que estudian la motivación de logro (Mc. Clelland, citado por Chiavenato, 2004) la conciben como un constructo unitario.

Por lo tanto, las metas, determinantes de las diferentes conductas de logro, agrupadas por Nicholls (1989) dan lugar a diferentes categorizaciones de éstas, no obstante, guardan variaciones cualitativas en las metas, razón por la cual, producen variaciones cuantitativas en la motivación.

Fase del proceso administrativo en la que se aplican las técnicas administrativas para estructurar una empresa u organización social, definiendo las funciones por áreas sustantivas, departamentos y puestos, estableciendo la autoridad en materia de toma de decisiones y la responsabilidad de los miembros que ocupan dichas unidades, así como las líneas de comunicación formal para facilitar la comunicación y cooperación de los equipos de trabajo, con la finalidad de alcanzar los objetivos y la estrategia (p. 90).

Para Hernández y Pulido (2011), en una organización, la estructuración de las relaciones suelen existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Mientras que para Reyes Ponce (citado por Hernández y Pulido, 2011, p. 129) el organizar es ordenar y agrupar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, y estableciendo las relaciones que entre dichas unidades deben existir.

Para Sisto Velasco (citado por Hernández y Pulido, 2011, p. 123):

Tener metas y objetivos puede ser algo muy importante en la vida de una persona, porque sirve para dirigir su conducta, para dar sentido a su vida o trabajo y para motivarla, para persistir en su esfuerzo a través del tiempo.

Cuando las metas son difíciles y específicas requieren un mayor nivel de compromiso. Un alto nivel de compromiso para alcanzar dicha meta implica que la persona cree que la meta es importante y alcanzable.

Las actividades de trabajo se planifican y ejecutan con los equipos de trabajo, de modo que en lugar que sea el trabajo individual es el equipo de trabajo que responde a las actividades asignadas. Ello implica, disponibilidad y organización por parte de los equipos, en este sentido, la orientación a los equipos en las organizaciones se direcciona en fortalecer las potencialidades de cada uno de sus miembros y en grupo formulan propuestas, ideas, estructuran los resultados esperados.

Al respecto, Sánchez (2006) aclara que:

Los equipos de trabajo son aquellos conjuntos de dos o más personas que interaccionan entre sí, realizan roles específicos y mantienen una relación de interdependencia para la consecución de metas comunes y compartidas en un contexto organizacional particular (p. 20).

### **Dimensión 2: Iniciativa**

Según Flores (2008, p.89) refiere que la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos a la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente, a las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Frente a ello, Robbins y Judge (2009), sostienen que la innovación y aceptación del riesgo “es el grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores” (p. 551).

Schein (2004), sostiene que la innovación tiene tres connotaciones: la primera entendida como estrategia empresarial, como un proceso socialmente aceptado y como creatividad (p. 34).

Hernández y Pulido (2011), resaltan la importancia de la iniciativa:



Esta guarda relación con la creatividad e innovación; y por ende influye en el desarrollo de las organizaciones. Si las instituciones no aprovechan este valor, permanecerán estáticas, no obstante, su vida será de corto plazo, puesto que otras organizaciones las superarán. Esta desempeña un rol importante en el desarrollo de la humanidad. No se logra entender sin ella cualquier cambio que se produzca, aun cuando implique la evolución y el progreso (p. 44).

En efecto, la creatividad, es sinónimo de la iniciativa. Ambos términos determinan la capacidad de orientación artística por parte de los sujetos en relación a la actividad que se ejecuta. En efecto, la iniciativa corresponde principalmente a los empleados con los gerentes, y en caso directo a las organizaciones.

Por su parte Fayol (citado por Hernández y Pulido, 2011) sostiene que:  
Una de las más vivas satisfacciones que experimenta el hombre inteligente es concebir un plan y asegurar su éxito, es también uno de los más poderosos estimulantes de la actividad humana (...) la iniciativa es la posibilidad de concebir un plan por un subordinado y permitirle realizarlo; en igualdad de circunstancias, un jefe que sabe inspirar la iniciativa entre su personal es infinitamente superior a otro que no sabe hacerlo (p. 44).

A quien hace una cosa bien hecha sin que nadie se lo ordene, sigue aquel que la hace bien cuando se le ha ordenado una sola vez.

En consecuencia, la innovación implica cambios y renovación de nuevas ideas con el fin de aumentar la competitividad en la institución. En los procesos y servicios que se prestan en la institución, la innovación, supone siempre mejoras prestacionales de calidad, sin embargo están los riesgos a la que la organización se somete, pues en muchas ocasiones.

Se debe enfrentar a diversos obstáculos; de modo que en base a estas trabas, la organización se reestructura con nuevas ideas o en el peor de los casos puede quedarse a medio camino y mantenerse a la vanguardia.

### **Dimensión 3: Relaciones interpersonales**

Ello implica, disponibilidad y organización por parte de los equipos, en este sentido, la orientación a los equipos en las organizaciones se direcciona en fortalecer las potencialidades de cada uno de sus miembros y en grupo formulan propuestas, ideas, estructuran los resultados esperados.

De acuerdo a Chiavenato (2004), la teoría de las relaciones humanas estudió esta interacción social; las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos. Cada persona posee una personalidad propia y diferente que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por otras personas (...) dentro de la organización es donde surgen las oportunidades de las relaciones humanas, debido a la gran cantidad de grupos e interacciones que se crean (p. 92).

De manera que para este teórico, las relaciones humanas surgen a raíz de los contactos interpersonales de los miembros de una organización. A menudo, una persona cuando por primera se incorpora al sistema laboral, explora un mundo nuevo, la novedad de estar en una organización, le exige una adaptación, pero para ello, debe ser capaz de interactuar con sus compañeros. En muchas experiencias juveniles, el puesto de trabajo es todo un reto, aun cuando tenga un grado de teoría, recibida en su proceso de formación educativa; que exige tener que explorar campos, correr riesgos, aprender, equivocarse y estimularse ante el grupo.

Ahora bien, para Sánchez (2006):

Los equipos de trabajo (grupos humanos) son aquellos conjuntos de dos o más personas que interaccionan entre sí, realizan roles específicos y mantienen una relación de interdependencia para la consecución de metas comunes y compartidas en un contexto organizacional particular” (p. 20).

Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado: “Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales y en una organización se convierten en una viabilidad de realizar proyectos, de concretar los objetivos comunes” (Robbins y Judge 2009, p. 323), “es la manera de probar que algo sea posible” (Sánchez, 2006, p. 3).

Y más aún cuando las empresas se vuelven complejas y rápidas por lo que desarrollan y se involucran. De este modo, cuando se estructuran los equipos de trabajo interdependientes que puedan responder a los permanentes cambios y desafíos del entorno, cuando adquieren, en efecto, responsabilidades, solo de esta manera innovan y reestructuran su propia gestión, a fin de lograr la mayor productividad y calidad como empresa.

#### **Dimensión 4: Rendimiento**

Durante muchos años, los psicólogos recurrían a una capacidad cognitiva, capacidad intelectual, para predecir el desempeño laboral. Consideraban que las personas más inteligentes tenían más probabilidades de éxito en el trabajo. Sin embargo, además de la inteligencia hay otros factores importantes en el desempeño laboral que están relacionados con la personalidad, y no con la inteligencia: creatividad, liderazgo, integridad, asistencia y cooperación.

El desempeño laboral está representado en el esfuerzo (rendimiento) que el trabajador le imprime a la labor que realiza y que es modificado por sus habilidades, destrezas, capacidades, experiencias, rasgos y por la forma en que percibe su rol, concibiéndose que el esfuerzo es similar al gasto de energía, sea física o mental, o de ambas, que es gastada cuando las personas realizan su trabajo.

No obstante, el desempeño laboral es la conducta de una persona desarrollando su trabajo, en término de los resultados que produce y la satisfacción que logra haciéndolo, de allí que sea muy importante las competencias que tenga cada trabajador para lograr el mejor cometido en el

cumplimiento de las tareas del cargo que ocupa en la organización. En este sentido, el rendimiento es parte consecutiva del desempeño laboral, en donde la aplicación de habilidades, capacidades y destrezas, que el cargo requiere del responsable del mismo para el cumplimiento eficiente de sus actividades laborales. En efecto, el rendimiento de acuerdo a las teorías sustentada es la acumulación de las actividades realizadas por el individuo, como parte de sus deberes u obligaciones en el puesto de trabajo.

### **1.3. Justificación**

Este trabajo se convertirá en un modelo de trabajo para sucesivas investigaciones que no solo repliquen la propuesta original sino para aquellas que pretendan ir más de allá de ésta. La motivación y el desempeño laboral, se constituyen como parte de la administración penitenciaria y permite aproximar los detalles de manejo real y contrastarlos con los plasmados teóricamente en los planes estratégicos institucionales.

Por esa razón, es necesario tener una investigación que nos de un panorama sobre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, de esta manera situar las falencias laborales.

#### **Justificación teórica**

La investigación se justifica porque está orientada al análisis de los niveles de relación entre la motivación y desempeño laboral que nos permitan medir el nivel de efectividad de la labor resocializadora que los profesionales de educación desarrollan en las instituciones educativas de los establecimientos penitenciarios.

#### **Justificación Práctica**

En las instituciones públicas, no es extraño encontrar falencias, que a su vez son oportunidades para mejorar. De este modo, el Instituto Nacional Penitenciario en el tema educativa. No obstante, los hallazgos que evidenciamos servirán de insumos para mejorar las condiciones laborales de las futuras gestiones de los

profesionales que se desempeñan en el área educativa dentro del sistema penitenciario.

### **Justificación de gestión**

En un mundo globalizado, donde la tecnología está a la vanguardia, y cambia constantemente; así también la educación va adecuándose a los tiempos actuales. Tal como nos dice Castells estamos en la era de la informática, y como tal exige estar actualizado. Por esa razón, el tema educativo en los establecimiento penales se hace urgente analizar la situación en la que está, para que encontrando las dificultades se puedan superar con nuevas alternativas. Sin embargo, los resultados serán insumos para la toma de decisiones en estos centros penitenciarios, además que sea una investigación que oriente y anime a otros investigadores a mirar también a la educación penitenciaria.

### **1.4. Problema**

La educación que se brinda a las personas reclusas en establecimientos penitenciarios del Perú se realiza en cumplimiento a lo dispuesto en el art. 139°, inc. 21 y 22 de la Constitución Política del Perú, que instaura el derecho de los reclusos y sentenciados de ocupar establecimientos penitenciarios adecuados y propone el principio de que el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad.

El Instituto Nacional Penitenciario (INPE) es el órgano rector del Sistema Penitenciario Nacional, que actualmente ha orientado sus esfuerzos a conseguir que la labor de los profesionales de educación, entre otros, se desarrolle de manera eficiente y eficaz en cumplimiento a los objetivos institucionales.

Tomando en cuenta, que el personal de educación que trabaja en los establecimientos penitenciarios, son egresados de las universidades con formación humanista y tecnológica, esto no es suficiente, debido a la inexistencia de universidades que oferten estudios de educación para personas privadas de libertad. Asimismo, las malas condiciones de la infraestructura de los

establecimientos penitenciarios, asociados al hacinamiento y a las condiciones en las que se encuentran los servicios básicos, la seguridad, así como los ambientes para el desarrollo de las actividades educativas y de tratamiento penitenciario, es una realidad en la cual los profesionales de educación se desenvuelven.

Sin embargo, la educación en el sistema penitenciario está articulado con la seguridad ciudadana y tiene como objetivo fundamental el desarrollo de los procesos educativos de los internos y de los hijos menores de tres años de edad, de las internas en las instituciones educativas que funcionan en los establecimientos penitenciarios, reconocidos por el Ministerio de Educación, en las modalidades de: Educación Básica, Educación Técnico Productiva y Educación no Formal.

Tabla 1

*Niveles y Modalidades de educación en el Instituto Nacional Peitencionario*

<b>Ejes estratégicos</b>	<b>Modalidad</b>	<b>Nivel, programa y/o especialidad</b>	<b>Ciclo</b>
	Educación Básica Regular (EBR)	Nivel Inicial	Menores de 3 años
Educación Básica	Educación Básica Alternativa (EBA)	Programa de Alfabetización o Programa de Educación Básica Alternativa para Jóvenes y Adultos (PEBAJA)	Ciclo Inicial (1° y 2° grado)
		Programa de Educación Básica Alternativa de Jóvenes y Adultos (PEBAJA)	Grado Intermedio (1°, 2° y 3° grado) Ciclo Avanzado (1°, 2°, 3° y 4° grado)
Educación Técnico Productiva	Educación Técnico Productivo (ETP)	Especialidad	Ciclo Básico - Medio
Educación	Transversal	Programa Social y	

no Formal

Cultural

Programa de  
Promoción de  
Biblioteca

---

*Fuente: Subdirección de Educación Penitenciaria del INPE.*

Trabajar como educadores en los establecimientos penitenciarios, a veces es enfrentar el horror de los crímenes y seguir teniendo fe en el ser humano.

Asimismo, el riesgo de contraer enfermedades infectocontagiosas como resultado de inadecuada infraestructura sumada a la sobrepoblación, es una constante en la actividad educativa de los profesionales de educación.

#### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la motivación y los logros de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016?

¿Qué relación existe entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016?

¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016?

¿Qué relación existe entre la motivación y rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis General**

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

### **1.5.2. Hipótesis Específicas**

H1: Existe relación entre la motivación y los logros de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

H2: Existe relación entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

H3: Existe relación entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

H4: Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre la motivación y los logros de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.



Identificar la relación que existe entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

Identificar la relación que existe entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016

Identificar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### Definición conceptual

#### Motivación

Según Gagné *et al.* (2014), propone una visión multidimensional de la motivación y especifica cómo estos diferentes tipos de motivación pueden ser promovidos o desalentados. Tres grandes categorías de motivación han de discernir. En primer lugar, la motivación como un conjunto de procesos que suponen una condición necesaria para que se dé una actividad. En segundo lugar, la motivación intrínseca se define como hacer una actividad por sí misma, es decir, porque es interesante y agradable en sí mismo. En tercer lugar, la motivación extrínseca se refiere a la participación en la actividad por razones instrumentales, como recibir recompensas y aprobación, evitando castigos o críticas, impulsando la propia autoestima, o alcanzar un objetivo valioso personalmente (p.182).

#### Desempeño laboral

Según Chiavenato (2004), el desempeño laboral es en realidad el principal componente del empleado en la búsqueda de objetivos fijados; esto constituye una estrategia individual para alcanzar dichos objetivos. El desempeño laboral integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente (p. 359).

## 2.2. Operacionalización de las variables

#### Motivación

La variable Motivación, se divide en las siguientes dimensiones (Gagné, 2014):

Factores intrínsecos

Factores extrínsecos.

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable Motivación*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles / Rango
Factores Extrínsecos (externos)	Política de la organización	Del 01 al 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Alto (44 – 60) Regular (28 – 43) Deteriorado (12 – 27)
	Supervisión			
	Condiciones laborables			
	Relaciones interpersonales			
	Salario			
Factores Intrínsecos (internos)	Status	Del 13 al 22	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Alto (36 -50) Regular (23 – 35) Deteriorado (10 – 22)
	Seguridad			
	Logro			
	Reconocimiento			
	Crecimiento			
	Interés en el trabajo			

**Fuente:** Gagné (2014) *The Multidimensional Work Motivation Scale: Evidence in seven languages and nine countries*

La variable Desempeño laboral, se divide en las siguientes dimensiones (Chiavenato, 2004): Logro de metas, Iniciativa , Relaciones humanas y Rendimiento.

Tabla 3

*Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles / Rango</b>
Logro de metas	Cumplimiento Proactividad Productividad	Del 01 al 08	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (08-18) Medio (19-29) Alto (30-40)
Iniciativa	Innovación Resolución de conflictos Asequibilidad al cambio	Del 09 al 16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (08-18) Medio (19-29) Alto (30-40)
Relaciones humanas	Empatía Buen trato al usuario Orientación a los usuarios	Del 17 al 23	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (07-15) Medio (16-24) Alto (25-35)

---

Rendimiento	Planificación Uso de indicadores Metas alcanzadas	Del 24 al 27	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo (27-62) Medio (63-89) Alto (90-135)
-------------	---	-----------------	---	--

---

**Fuente:** DISA IV Lima Este (2013) Instrumento de medición del desempeño laboral, validado por la oficina de Epidemiología.

### **2.3. Metodología**

Las investigaciones se direccionan de tres maneras: cuantitativas, cualitativas y mixtas. En este estudio el enfoque o metodología de la investigación es cuantitativo, caracterizado por utilizar técnicas y métodos exactos y concretos que tienen que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y la medición de las unidades de análisis, en este caso a través de análisis estadísticos reflejadas en medidas de frecuencia y correlaciones significativas (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014:92).

### **2.4. Tipo de estudio**

La investigación es de tipo básica, pura o fundamental, porque busca poner a prueba los fundamentos teóricos sin ninguna intención de aplicar resultados a problemas prácticos. El investigador se preocupa por el desarrollo del conocimiento científico y no exige en responder las implicancias prácticas de su estudio (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014:92).

La investigación es de naturaleza descriptiva, como afirma Gay (En Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014): “La investigación descriptiva comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio” (p.92). Puesto que tiene como propósito recopilar datos sobre las características, propiedades o dimensiones de las variables en estudio.

Tamayo y Tamayo (2012:56) considera que la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Así mismo, el estudio es de nivel correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo describen de la siguiente manera:

Un tipo de estudio que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un

contexto particular. (...) Al evaluar el grado o niveles de correlación entre las dos variables, mide cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después se lleva a cabo la prueba de correlación con la finalidad de conocer el nivel de intensidad o relación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (p. 91).

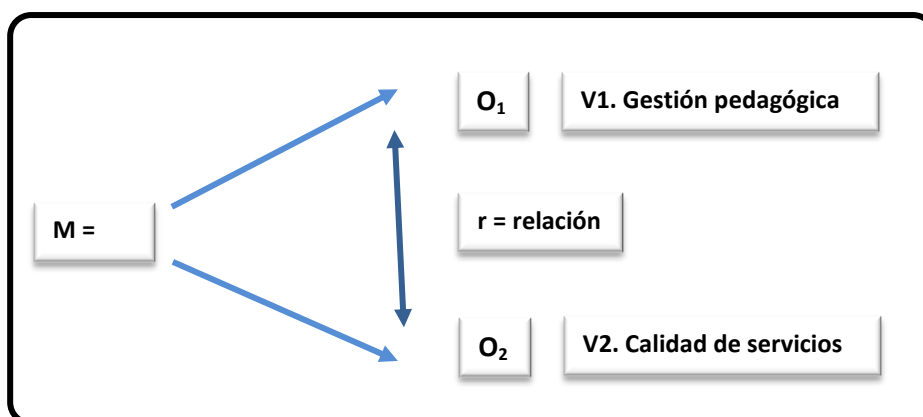
En este sentido, se ha medido el grado de relación de las variables motivación y el desempeño laboral.

## 2.5. Diseño de investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 115) esta investigación tiene un diseño no experimental porque el investigador o algún programa de intervención no han realizado la manipulación activa o experimental de ninguna de las variables. Así mismo, es transversal debido a que se dará en un momento determinado.

A continuación se presenta el diagrama del diseño de investigación:

**Gráficamente se denota:**



**Dónde:**

**M** : Muestra de estudio

**X** : Motivación

**Y** : Desempeño laboral

**O<sub>1</sub>** : Evaluación de la motivación



**O<sub>2</sub>** : Evaluación del desempeño laboral.

**R** : La “R” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

## 2.6. Población, muestra y muestreo.

### Población.

Para Hernández *et al.*, (2010, p. 239), define a la población como “el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones esto se entiende como la totalidad de los sujetos posibles a ser analizados”. Es un conjunto finito o infinito de personas u objetos que representan todos los sujetos con posibilidades de ser estudiados en el contexto.

En tal sentido para la presente investigación la población estará conformada por los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

Tabla 4

*Distribución de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.*

N°	Establecimiento Penitenciario	N° de profesionales
1	EP. Lurigancho	17
2	EP. Miguel Castro Castro	8
3	EP. Ancón II	6
4	EP. Ancón 1	5
5	EP. Chorrillos	7
6	EP. Callao	8
7	EP. Huaral	8
8	EP. Huacho	5
9	EP. Chimbote	1
10	EP. Huaraz	3
11	EP. Ica	6
12	EP. Cañete	3
13	EP. Anexo Chorrillos	5
14	EP. Virgen de Fátima	2
15	EP. Barbadillo	1
16	EP. Virgen e La Merced	1
17	EP. Chincha	4
	<b>Total</b>	<b>90</b>

**Fuente:** *Coordinación de Educación Penitenciaria de la ORL - INPE– Lima (2016).*

## **Muestra**

La muestra es el subconjunto o parte de la población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo (Hernández *et al.*, 2010; p. 116). Son los sujetos que conformaran parte del estudio, seleccionados a través de criterios del investigador. En tal sentido para la presente investigación la muestra está conformada por los 90 profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016, elegidos por la accesibilidad de la aplicación de los instrumentos en los profesionales de educación seleccionadas como la muestra.

## **Muestreo**

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia. Consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico (Tamayo y Tamayo, 2012).

### **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos son aquellas que permiten obtener todos los datos necesarios para realizar la investigación del problema que está en estudio mediante la utilización de instrumentos que se diseñarán de acuerdo a la técnica a seguir. Según Tamayo y Tamayo (2012) las técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Son la expresión operativa del diseño de la investigación, la especificación concreta de cómo se hará la investigación. Se incluye aquí: (a) Si la investigación será con base en lecturas, encuestas, análisis de documentos u observaciones directas de los hechos; (b) Los pasos que darán y,

posiblemente; (c) Las instrucciones para quién habrá de recoger los datos. (p.111).

En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a las percepciones de la muestra. Dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de operacionalización de las variables. Es de gran importancia utilizar los instrumentos correctos para asegurarse de obtener la información relevante a fin de solucionar correctamente el problema mediante el estudio de los datos verdaderamente relevantes.

Los instrumentos usados en esta investigación se describen a través de las siguientes fichas técnicas:

### **Ficha técnica 1**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre la motivación, adaptado de: The Multidimensional Work Motivation Scale: Evidence in seven languages and nine countries.

**Autores:** Robert, Mills, Gagné.

**Adaptado por:** Br. Felicita Norma Amaya Rosadio.

**Año:** 2014.

**Lugar:** Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

**Objetivo:** Demostrar la influencia de la Motivación de los profesionales de educación de la Oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

**Muestra:** 90

**Administración:** Individual.

**Tiempo de duración:** 15 minutos aproximadamente.

**Normas de aplicación:**

Los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), con un total de 22 ítems, distribuidos en dos dimensiones: Factores intrínsecos y factores extrínsecos;

es decir se medirá la percepción de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

La escala y el indicador respectivo para este instrumento son como siguen:

Tabla 5

*Valoración expresiva de la escala Likert para variable motivación.*

<b>Expresión cualitativa</b>	<b>Escala de valores</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

## **Ficha técnica 2**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre el desempeño laboral.

**Autores:** DISA IV LIMA ESTE.

**Adaptado por:** Br. Felicita Norma Amaya Rosadio.

**Año:** 2013.

**Lugar:** Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

**Objetivo:** Medir el Desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

**Muestra:** 90

**Administración:** Individual.

**Tiempo de duración:** 15 minutos aproximadamente.

### **Normas de aplicación:**

Los profesionales de educación de la Oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), con un total de 27 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Logo de metas, iniciativa, relaciones humanas y rendimiento; es decir se medirá la percepción de los profesionales de

educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

La escala y el indicador respectivo para este instrumento son como siguen:

Tabla 6

*Valoración expresiva de la escala Likert para variable desempeño laboral*

<b>Expresión cualitativa</b>	<b>Escala de valores</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

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

La validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de juicio de expertos calificados de universidades, quienes determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos y que indicaron que los mismos son aplicables.

Tabla 7

*Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos*

<b>Nro.</b>	<b>Expertos</b>	<b>Datos o cargos</b>	<b>Resultados</b>
1.	Dr. Vértiz Osos Joaquín	Metodólogo	Aplicable
2.	Dr. Alarcón Díaz, Mitchell Alberto	Educador	Aplicable
3.	Mg. Aybar Mamani, Justiniano	Temático	Aplicable
<b>Total</b>			<b>Aplicable</b>

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos de la Universidad César Vallejo, se considera los instrumentos con criterio de aplicabilidad.

La confiabilidad de los cuestionarios se realizó mediante el análisis de confiabilidad de los cuestionarios en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna o prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach.

Tabla 8

*Análisis de confiabilidad de la variable Motivación.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,917	22

En la tabla 8 se observa que la prueba de alfa de Cronbach determina una alta confiabilidad a un 0,917 para la variable motivación.

Tabla 9

*Análisis de confiabilidad de la variable Desempeño laboral .*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,923	27

En la tabla 9 se observa que la prueba de alfa de Cronbach determina una alta confiabilidad a un 0,923 para la variable desempeño laboral.

## **2.8. Métodos y análisis de datos.**

En el procesamiento de los datos se efectuaron las siguientes acciones:

*La Codificación:* A través de la codificación fue posible organizar y ordenarlos los datos y los ítems, de acuerdo al procedimiento estadístico de la tabulación empleada, que permitió la agrupación de los datos, por variables y dimensiones.

*La Tabulación:* Mediante esta técnica se pudo elaborar la matriz de datos, divididos por dimensiones y considerando totales y subtotales tomando en cuenta las alternativas de cada ítem, la frecuencia observada y el porcentaje respectivo.

*Las Escalas de medición:* Por el tipo de variable se utilizó la escala ordinal; que distinguen los diferentes valores de la variable jerarquizándolos simplemente de acuerdo a un rango. Establece que existe un orden entre uno y otro valor de tal modo que cualquiera de ellos es mayor que el precedente y menor que el que sigue a continuación.

El análisis de datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 23.0 en español, el cual se tabuló y validó previamente, luego se elaboró las tablas (medidas de frecuencias) y gráficos (de barras) correspondientes en la presente investigación, dando respuesta a los objetivos planteados.

Asimismo se utilizará la estadística rho de Spearman, lo que permitió determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016, contrastándose las hipótesis sostenidas en la investigación.

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 10  
*Prueba estadística la correlación de Rho Spearman*

<b>Correlación</b>	<b>Interpretación</b>
- 1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las

	variables
+ 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta

---

**Fuente:** *Hernández, Fernández y Baptista. (2010) Metodología de la Investigación Educativa.* Madrid: Mural.

## **2.9. Aspectos éticos.**

Para el desarrollo de este trabajo se tuvo en cuenta los principios éticos pertinentes para su estudio, se hizo énfasis respecto a la autonomía, privacidad, etc, contemplándose:

Solicitar la aprobación por parte de los directivos de la institución, para la aplicación de los instrumentos, con el compromiso de retroalimentarlos con los resultados.

El investigador se comprometió a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos.

Los nombres de los participantes y la información obtenida, se utilizaron en forma confidencial y fines netamente académicos.

La información obtenida fue utilizada únicamente para el estudio.

No hubo manipulación de datos y/o resultados.

La investigación es real.

Se ha respetado la autoría de la información de trabajos ton citándose según las normas vigentes.



### **III. Resultados**

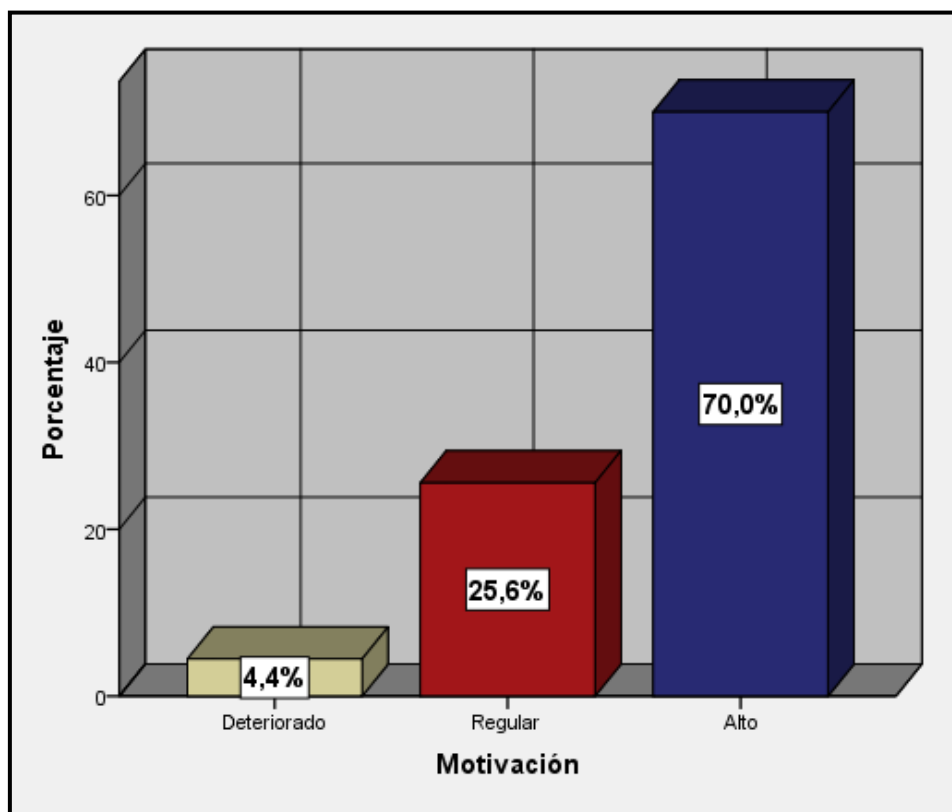
### 3.1. Resultados

#### Medidas de frecuencia

Tabla 11

*Medidas de frecuencia de la variable Motivación.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deteriorado	4	4,4
Regular	23	25,6
Alto	63	70,0
Total	90	100,0



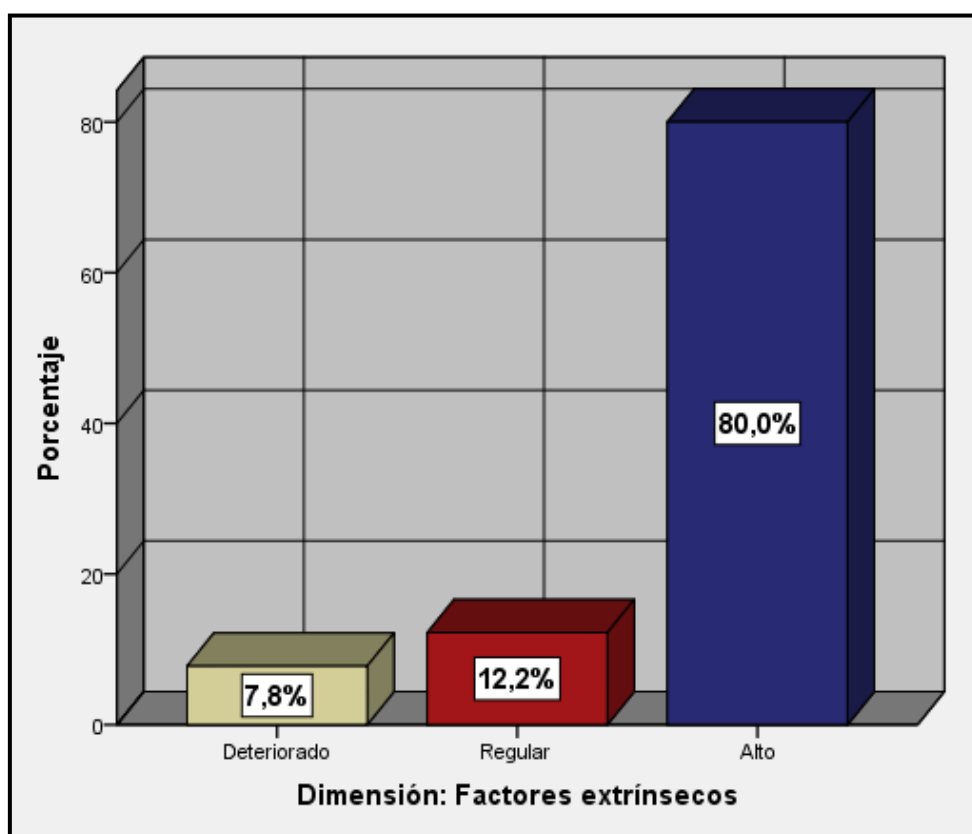
*Figura 3. Gráfico de barras de la variable Motivación.*

En la tabla 11 y figura 3, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 4,4% indican que existe un nivel bajo de motivación, el 25,6% manifiestan que existen niveles regulares de motivación y un 70,0% de los encuestados indican que existe un nivel alto de motivación.

Tabla 12

*Medidas de frecuencia de la dimensión Factores Extrínsecos.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Deteriorado	7	7,8
Regular	11	12,2
Alto	72	80,0
Total	90	100,0



*Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Factores Extrínsecos.*

En la tabla 12 y figura 4 se determina que de los 90 docentes encuestados, el 7,8% indican que existe un nivel bajo de factores extrínsecos, el 12,2% manifiestan que existen niveles regulares de factores extrínsecos y un 80,0% de los encuestados indican que existe un nivel alto de factores extrínsecos.

Tabla 13

*Medidas de frecuencia de la dimensión Factores Intrínsecos.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deteriorado	10	11,1
Regular	15	16,7
Alto	65	72,2
Total	90	100,0

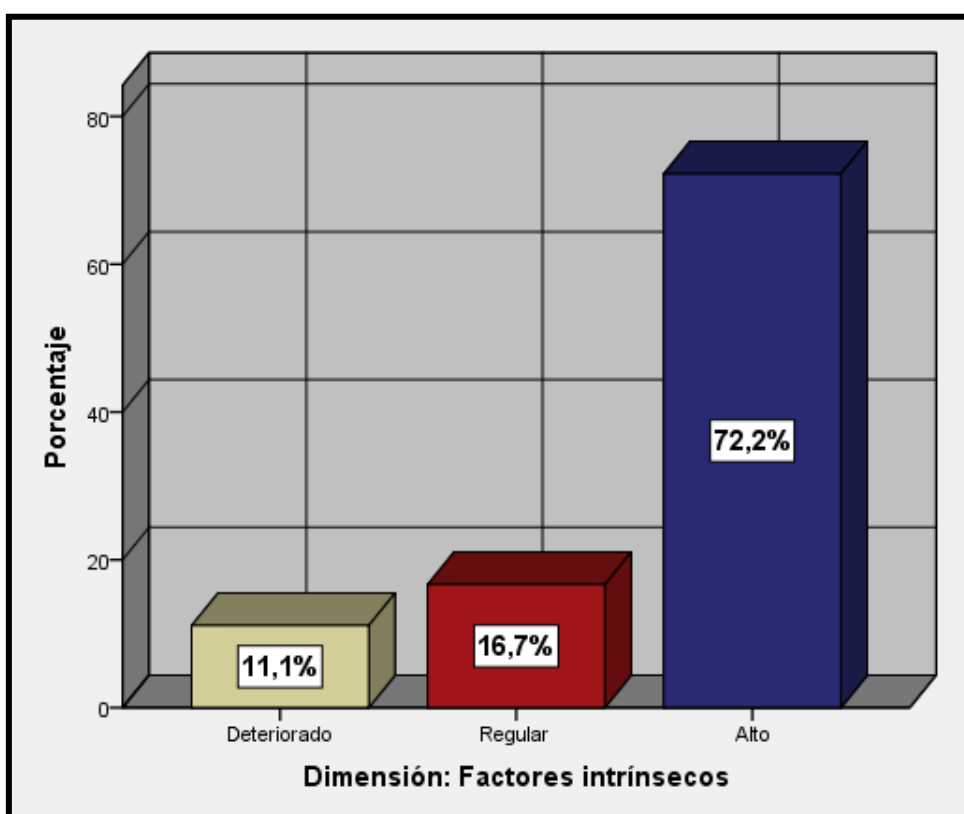


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión Factores Intrínsecos.

En la tabla 13 y figura 5, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 11,1% indican que existe un nivel bajo de factores intrínsecos, el 16,7% manifiestan que existen niveles regulares de factores intrínsecos y un 72,2% de los encuestados indican que existe un nivel alto de factores intrínsecos.

Tabla 14

*Medidas de frecuencia de la variable Desempeño Laboral.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	6	6,7
Medio	10	11,1
Alto	74	82,2
Total	90	100,0

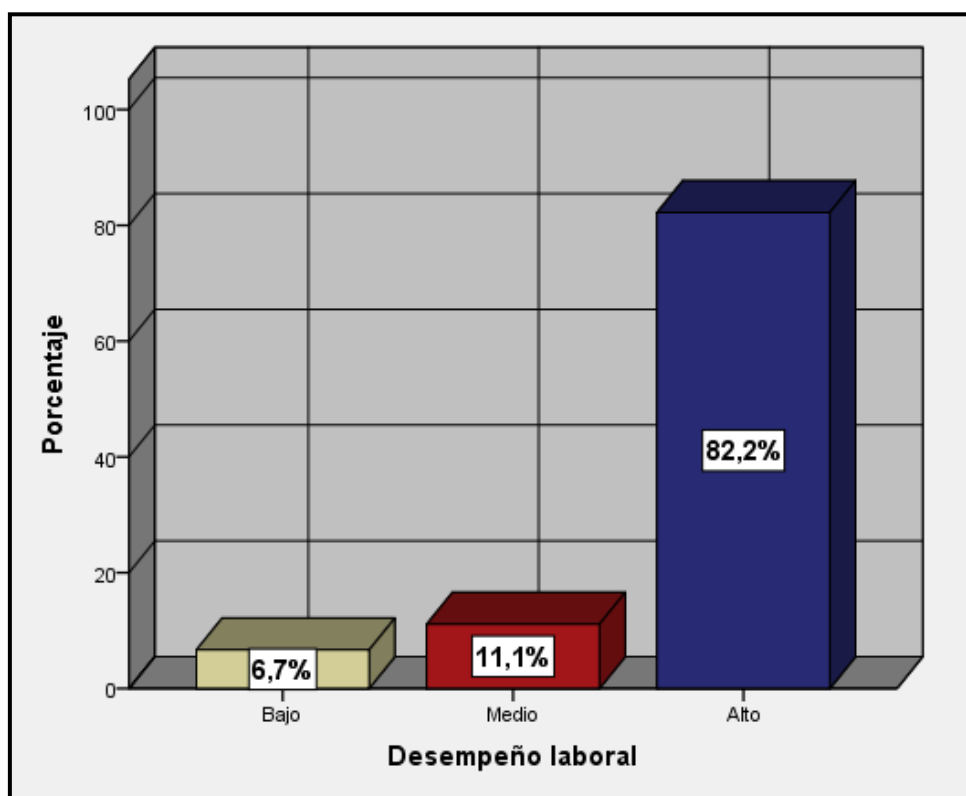


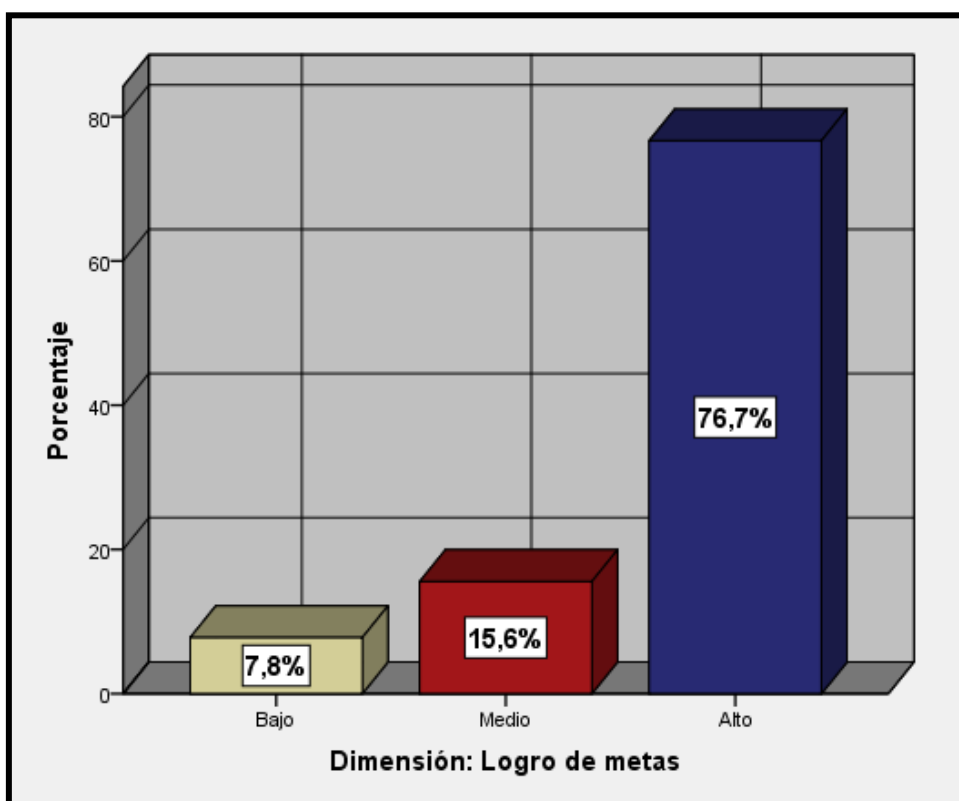
Figura 6. Gráfico de barras de la variable Desempeño Laboral.

En la tabla 14 y figura 6, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 6,7% indican que existe un nivel bajo de desempeño laboral, el 11,1% manifiestan que existen niveles regulares de desempeño laboral y un 82,2% de los encuestados indican que existe un nivel alto de desempeño laboral.

Tabla 15

*Medidas de frecuencia de la dimensión Logro de Metas.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	7	7,8
Medio	14	15,6
Alto	69	76,7
Total	90	100,0



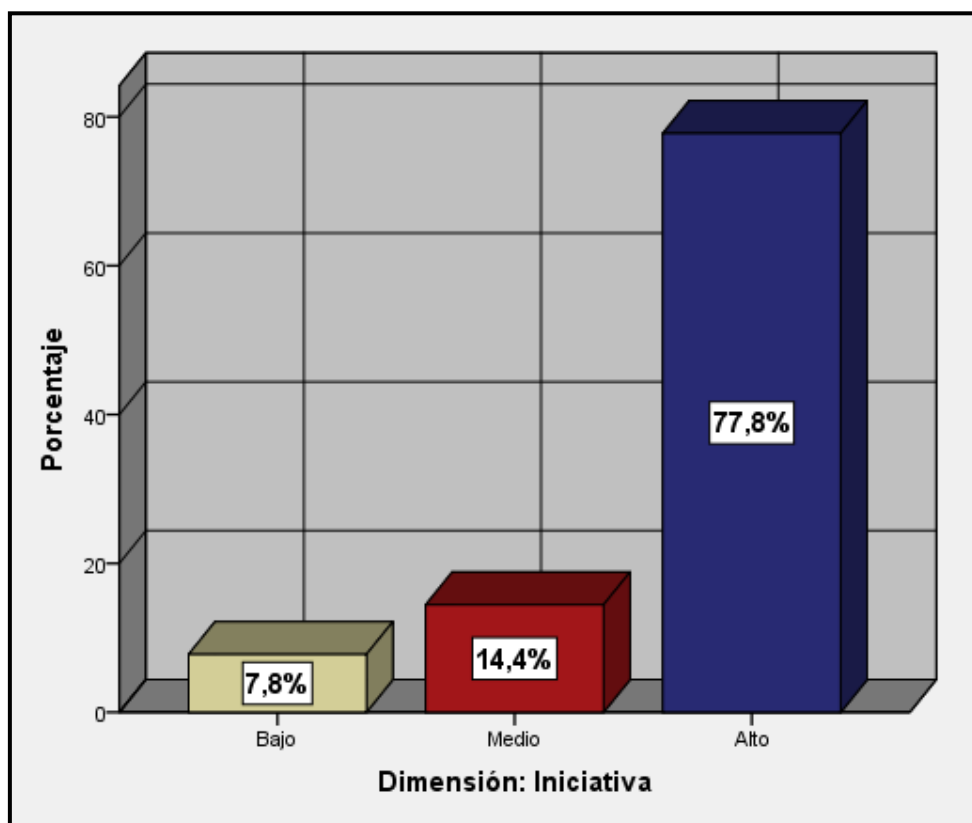
*Figura 7.* Gráfico de barras de la dimensión Logro de Metas.

En la tabla 15 y figura 7, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 7,8% indican que existe un nivel bajo de logro de metas, el 15,6% manifiestan que existen niveles regulares de logro de metas y un 76,7% de los encuestados indican que existe un nivel alto de logro de metas.

Tabla 16

*Medidas de frecuencia de la dimensión Iniciativa.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	7	7,8
Medio	13	14,4
Alto	70	77,8
Total	90	100,0



*Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Iniciativa.*

En la tabla 16 y figura 8, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 7,8% indican que existe un nivel bajo de iniciativa, el 14,4% manifiestan que existen niveles regulares de iniciativa y un 77,8% de los encuestados indican que existe un nivel alto de iniciativa.

Tabla 17

*Medidas de frecuencia de la dimensión Relaciones Humanas.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	13	14,4
Medio	5	5,6
Alto	72	80,0
Total	90	100,0

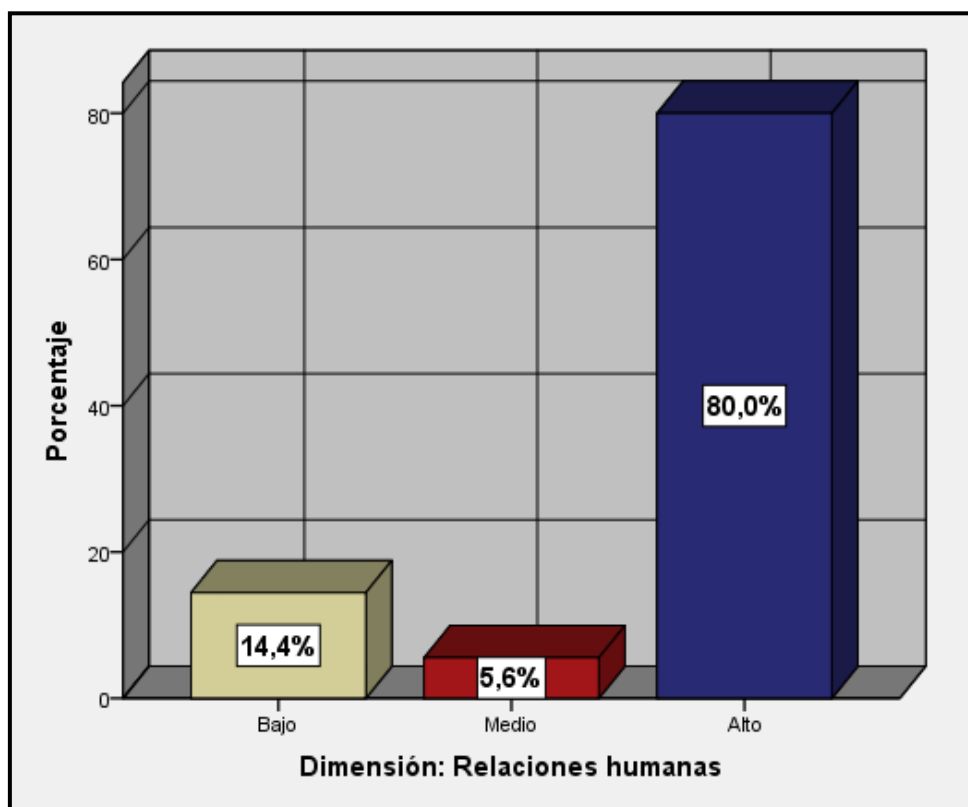


Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión Relaciones Humanas.

En la tabla 17 y figura 9, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 14,4% indican que existe un nivel bajo de relaciones humanas, el 5,6% manifiestan que existen niveles regulares de relaciones humanas y un 80,0% de los encuestados indican que existe un nivel alto de relaciones humanas.



Tabla 18

*Medidas de frecuencia de la dimensión Rendimiento.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	13	14,4
Medio	6	6,7
Alto	71	78,9
Total	90	100,0

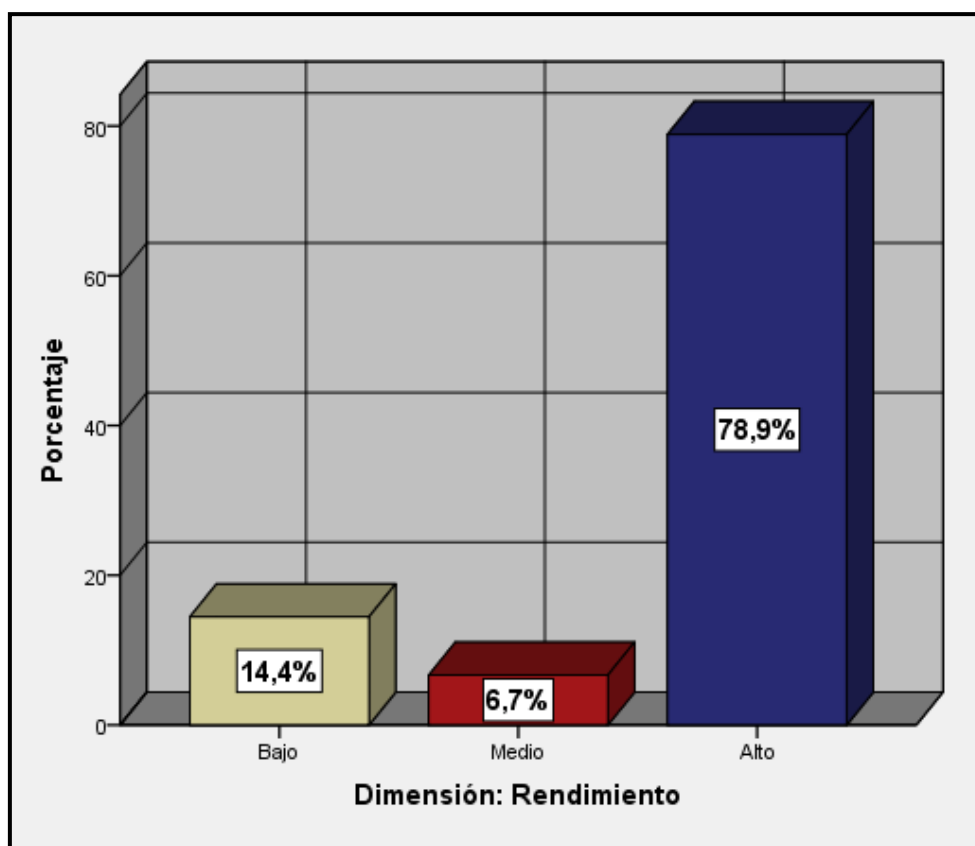


Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Rendimiento.

En la tabla 18 y figura 10, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 14,4% indican que existe un nivel bajo de rendimiento, el 6,7% manifiestan que existen niveles regulares de rendimiento y un 78,9% de los encuestados indican que existe un nivel alto de rendimiento.

## **Estadística inferencial**

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, dado que las variables y los instrumentos son categóricos.

Esta prueba estadística permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos.

### **Contrastación de la hipótesis general.**

Hg: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

Nivel de confianza: 95%     $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta Ho; Si  $p < \alpha$ , se rechaza Ho.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 19

*Medidas de correlación entre la motivación y el desempeño laboral*

		Desempeño		
		laboral	Motivación	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Motivación	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística de Rho Spearman fue empleada para las pruebas de hipótesis de la investigación. Las variables tratadas fueron Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016. Esta prueba estadística arrojó que existe una relación positiva débil (0,475\*\* y nivel de significancia 0,000) entre ambas variables. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

### Contrastación de la hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación y el logro de metas en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación y el logro de metas en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

Nivel de confianza: 95%  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H<sub>0</sub>; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H<sub>0</sub>.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 20

*Medidas de correlación entre la motivación y el logro de metas*

			Logro de metas	Motivación
Rho de Spearman	Logro de metas	Coeficiente de correlación	1,000	,217*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	90	90
	Motivación	Coeficiente de correlación	,217*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La prueba estadística de Rho Spearman fue empleada para las pruebas de hipótesis de la investigación. La variable tratada fue la Motivación y la dimensión fue el logro de metas en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016. Esta prueba estadística arrojó que existe una relación positiva débil (0,217\* y nivel de significancia 0,040) entre ellas. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2.**

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

Nivel de confianza: 95%  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H<sub>0</sub>; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H<sub>0</sub>.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 21

*Medidas de correlación entre la motivación y la iniciativa.*

			Iniciativa	Motivación
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Iniciativa</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	<b>Motivación</b>	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística de Rho Spearman fue empleada para las pruebas de hipótesis de la investigación. La variable tratada fue la Motivación y la dimensión fue la iniciativa en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016. Esta prueba estadística arrojó que existe una relación positiva débil (0,426 y nivel de significancia 0,000) entre ellas. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3.**

H<sub>3</sub>: Existe relación entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

Nivel de confianza: 95%  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H<sub>0</sub>; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H<sub>0</sub>.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 22

*Medidas de correlación entre la motivación y las relaciones humanas.*

		Relaciones		
			humanas	Motivación
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Relaciones humanas</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,314**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	90	90
	<b>Motivación</b>	Coeficiente de correlación	,314**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística de Rho Spearman fue empleada para las pruebas de hipótesis de la investigación. La variable tratada fue la Motivación y la dimensión fue las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016. Esta prueba estadística arrojó que existe una relación positiva débil (0,314\*\* y nivel de significancia 0,003) entre ellas. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

#### **Contrastación de la hipótesis específica 4.**

H<sub>4</sub>: Existe relación entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación y el rendimiento de los profesionales educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

Nivel de confianza: 95%  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , se acepta H<sub>0</sub>; Si  $p < \alpha$ , se rechaza H<sub>0</sub>.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 23

*Medidas de correlación entre la motivación y el rendimiento.*

			Rendimiento	Motivación
Rho de Spearman	Rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	90	90
	Motivación	Coeficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	90	90

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística de Rho Spearman fue empleada para las pruebas de hipótesis de la investigación. La variable tratada fue la Motivación y la dimensión fue el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016. Esta prueba estadística arrojó que existe una relación positiva débil (0,320\*\* y nivel de significancia 0,002) entre ellas. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

## **IV. Discusión**



El presente estudio lleva como título Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, 2016. Cuyos resultados evidencian una relación directa de acuerdo al procesamiento de los datos recogidos mediante los instrumentos de aplicación.

Autores como Gagné *et al.* (2014) y Chiavenato (2004) sustentan los principales conceptos de nuestras dos variables: Motivación y desempeño laboral. La primera, se gesta como un conjunto de procesos que suponen una condición necesaria para que se dé una actividad. Mientras que la segunda variable, el mayor exponente científico social, Idilberto Chiavenato, sustenta que el desempeño laboral, parte siempre de una realidad objetiva para concretizar los logros esperados. Sin embargo, el desempeño en parte se constituye integral, por tanto se relaciona con los atributos y funciones, los mismos que permiten que se susciten diferentes acciones intencionales simultáneamente tomando en cuenta el contexto y desde luego el grado cultural de los demás empleados.

Ahora bien, en relación al contenido epistemológico, se puede sustentar que la teoría de ambos autores contrasta con las hipótesis del estudio.

En efecto, Valencia (2015) observó que la evaluación del desempeño laboral es solo un subsistema del talento humano que valora de modo objetivo el rendimiento mismo de los empleados. Bajo esta perspectiva, podemos afirmar que en nuestra investigación si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de todos los profesionales de educación. Al someterla a la prueba estadística Rho Spearman, dio como resultado que existe una relación positiva débil (0,475 y nivel de significancia 0,000) entre ambas variables. Frente a ello, Díaz (2014), coincide con nuestra postura, entre sus hallazgos se señaló que la evaluación del desempeño laboral cumplió un doble rol en las organizaciones. Por un lado, contribuye a mejorar las organizaciones al facilitar el logro de las metas organizacionales de eficacia, eficiencia y transparencia, además permite rediseñar los puestos de trabajo, planificar los proyectos de formación y los procesos de selección, o tomar decisiones sobre la política de promociones e incentivos. Y en segundo lugar, indica que la motivación de los trabajadores a través de la

participación de los mismos en el proceso, se retroalimentan con el desempeño, pues les permite mejorar, ser reconocidos y recompensados.

Al respecto, Castillo (2014) sostiene que la relación que existe entre la motivación y el logro de metas ocupa posiciones elevadas dentro de las organizaciones, y por ende se percibe el clima organizacional favorable, además se reportan niveles más altos de motivación intrínseca. No obstante, a través de la prueba estadística de Rho Spearman se evidenció que en gran parte el logro de metas se debe al empeño de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del INPE, dando como resultado la que no existe relación y significancia. Por tanto podemos afirmar que gran parte de nuestros resultados se concentran en la creatividad e iniciativa de los mismos profesionales, aún cuando se sabe que no existe en el plan curricular con un punto referencial sobre la educación que se imparte en los establecimientos penales de nuestro país. Desde luego, es una dificultad que aún se puede implementar para las futuras generaciones. Otro autor que sustenta el logro de las metas es Díaz (2014); y Entre los hallazgos se señalaron que la evaluación del desempeño laboral cumple un doble rol en las organizaciones. Por un lado, contribuye a mejorar las organizaciones al facilitar el logro de las metas organizacionales de eficacia, eficiencia y transparencia, además permite rediseñar los puestos de trabajo, planificar los proyectos de formación y los procesos de selección, o tomar decisiones sobre la política de promociones e incentivos. Y en segundo lugar, indica que la motivación de los trabajadores a través de la participación de los mismos en el proceso, se retroalimentan con el desempeño, pues les permite mejorar, ser reconocidos y recompensados.

Con respecto a la segunda hipótesis, Existe relación entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del INPE. Mediante la prueba de Rho Spearman se ha llegado a evidenciar que la relación que existe es positiva de 0,426 y su nivel de significancia 0,000. Al respecto, Sanin y Salanova (2012) demuestran entre sus hallazgos que la flexibilidad y la apertura al cambio, en nuestro caso a la iniciativa de los profesionales, son parte principal en el desempeño laboral, que se asocian de manera positiva directa con la motivación. No obstante, tanto la motivación como

la iniciativa forman parte del binomio corporativo, que influye para el cumplimiento de normas.

En relación a la tercera hipótesis, existe relación entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional del INPE. Podemos decir que la relación es muy estrecha. Al respecto, Iona, Iturbe y Osorio (2013) al argumentar entre sus hallazgos, la teoría de Herzberg, destaca la importancia de los factores motivaciones, frente a otros que constituyen como factores higienicos, en efecto, dentro de los motivaciones, están las relaciones interpersonales, que en particular si repercuten de manera directa en la determinación conductual de los empleados de la organización. Como tema complementario, consideramos que los resultados De la Cruz (2009) en relación a la funcionalidad de los recursos humanos en las instituciones no solo financieras, está afectada por el hecho de mantenerse las estructuras orgánicas tradiciones y por el tipo de legislación laboral vigente. En consecuencia, afirmamos que la relación de la variable motivación y la dimensión relaciones humanas es débil de 0,426 y sus nivel de significancia es de 0,000 respectivamente, por tanto podemos afirmar que si existe relación directa con un alto nivel de significancia. Desde esta perspectiva, en los recursos humanos se valoriza de manera categorica la relación entre la motivación y las relaciones humanas..

Para la cuarta hipótesis, si existe relación entre la motivación y el rendimiento de los profesionales. Para ello, Cardona (2009) sostiene que el rendimiento en la administración estatal es considerado un problema de mayor envergadura, no de estos tiempos, sino desde hace tiempo; una preocupación en todos los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. En este aspecto, se ha explorado muchas medidas que incluyen no solo mejorar en el diseño y ejecución del presupuesto, sino también en los controles financieros y en la gestión, en los procedimientos laborales de la administración que incluye más transparencia y participación ciudadana; esfuerzos para aumentar la calidad de los servicios tanto en instituciones públicas como privadas. De manera que al incentivar la motivación entre los funcionarios se facilita la obtención de resultados y robustecer el sentido de la responsabilidad. No obstante, es preciso considerar que nuestra investigación considera

fundamental al rendimiento. Por tanto, nuestros resultados evidencian que si existe relación entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del INPE; lo que lleva a sustentarla a través de la prueba Rho Spearman, esta prueba arroja la relación directa y positiva de 0,320 y un nivel de significancia de 0,002 respectivamente.

En consecuencia, de acuerdo a nuestros resultados, podemos afirmar que si existe relación directa y significancia entre ambas variables, y para ello hemos recurrido a los argumentos epistemológicos de los diversos autores, cuyas investigaciones nos han sido de mucha utilidad.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Existe relación significativa ( $p=0,000<0.05$ ) entre la motivación y el desempeño laboral según los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor desempeño laboral, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,475$ ).
- Segunda:** Existe relación significativa ( $p=0,000<0.05$ ) entre la motivación y el logro de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor logro de metas, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,217$ ).
- Tercera:** Existe relación significativa ( $p=0,000<0.05$ ) entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor iniciativa, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,426$ ).
- Cuarta:** Existe relación significativa ( $p=0,003<0.05$ ) entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayores relaciones humanas, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,314$ ).
- Quinta:** Existe relación significativa ( $p=0,002<0.05$ ) entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor rendimiento, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,320$ ).

## **VI.Recomendaciones**

- Primera:** Se recomienda la implementación de talleres en técnicas y estrategias que permitan motivar y fortalecer los niveles de motivación y desempeño laboral del personal profesional de educación en los establecimientos penitenciarios de la Oficina Regional Lima.
- Segundo:** Que, como estrategia para evaluar el logro de metas y competencias, la dirección de los establecimientos penitenciarios se reúnan cada fin de mes o cada tres meses, con los profesionales de educación, personal administrativo y de seguridad.
- Tercera:** Incentivar a desarrollar investigaciones de esta índole para profundizar el tema propuesto, de tal manera que sea de primordial interés en los docentes y que sea punto de partida para su plena realización profesional.
- Cuarta:** Se recomienda una mayor capacitación del personal profesional de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, en la aplicación de métodos que les permita orientar la motivación en el logro de metas a obtener en el desempeño laboral y dar un mayor enfoque a las relaciones humanas.
- Quinta:** Fomentar la integración del personal profesional de educación, con talleres en técnicas de participación grupal, comunicación asertiva, importancia del desempeño laboral con apoyo de profesionales, para mejorar los niveles de motivación y compromiso institucional.



## **VII. Referencias**

- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2010). *Importancia de la Satisfacción Laboral*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. (Tesis de maestría) UNMSM, Lima.
- Altuve, E. y Serrano, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según modelo de Bolman y Deal y el Desempeño laboral*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas – Venezuela.
- Beltrán, J. (1998). *Procesos, Estrategias y técnica de Aprendizaje*. Madrid: Síntesis.
- Cardona, F. (2009). *¿Es posible motivar a los funcionarios públicos para aumentar su rendimiento?* Rev. News Letter; Dirección General de Administración y del empleado público, Brasil.
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. (Tesis de posgrado) PUCP, Lima.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración; teoría, proceso y práctica*. (3er ed.). McGrawHill, D.F. México.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill, D.F. México.
- De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Díaz, Hernández, Isla, Delgado, Díaz y Rosales (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de

evaluación del desempeño laboral. *Revista Papeles del Psicólogo Vol 35* (2): 115-121).

Druker, P. (1974). *La Gerencia de empresas*. Buenos Aires: Ed. Sudamericana.

Enriquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México*. (Tesis de grado de Magíster en Administración) Universidad de Morelia, México.

Gagné, R. en Beltrán, J. (1998). *Procesos, Estrategias y técnica de Aprendizaje*. Madrid: Ed. Síntesis,.

Gagné, R. et al. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *Revista Europea del Trabajo y Psicología Organizacional Vol. 24* (2): 178-196).

Giovannone, P. (2011). *La Gestión de la motivación Organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de la Plata, 2011.

Gómez, J., Becerra, M. y Beltrán, J. (2010). *Satisfacción laboral en el personal de enfermería del área administrativa*. Universidad autónoma de Aguascalientes, México.

Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración*. México: McGrawHill.

Hernandez, S. y Pulido, A (2011). *Fundamentos de Gestión empresarial, enfoque basado en competencias*. México: McGrawHill, D.F.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Herzberg en Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.

Huamán, S. (2014). *La comunicación organizacional y la Gestión Institucional en los CETPROS públicos de la ciudad de Huacho, 2014*. (Tesis de grado de Magister en Administración de la Educación) Universidad César Vallejo.

Informe Defensorial N° 154-2011/DP Defensoría del Pueblo.

Iona, G., Iturbe, T. y Osorio J. (2013). *La teoría motivacional de los dos factores, un caso de estudio*.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración*. México: Mc GrawHill.

Klingner, D. y Nabaldian, J. (2002). *La Administración del personal en el Sector Público*. México: McGrawHill.

López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la teoría de Frederick Herzberg. En *Gestión en el tercer milenio. Rev. De Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas. UNMSM Vol 8 N° 15: 25-36*.

Maciel, C. (2005). La formación docente: mitos, problemas y realidades. *Rev. PRELAC Educación para Todos N° 79*.

Maslow, A. en Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.

Muñoz, J. (2014). *Relación del control interno y la gestión institucional del gobierno provincial de Huaraz, 2013*. (Tesis de grado de Magister en Gestión Pública) Universidad: César Vallejo.

McClelland en Beltrán, J. (1998). *Procesos, Estrategias y técnica de Aprendizaje*. Madrid: Ed. Síntesis.

- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativa contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Rev. De Ciencias Sociales* 16 (3): 493-505.
- Palaci en Pedraza *et al.* (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativa contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Rev. De Ciencias Sociales* 16 (3): 493-505.
- Pezo, T. (2013). *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chaclacayo, año 2013.* (Tesis de grado de Magíster en Administración de Negocios) Universidad Peruana Unión.
- Robbins. S. (1999). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: McGrawHill.
- Sanin, A. y Salanova, M. (2012). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Rev. Universitas Psychologica*, 13 (1): 1-24.
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.* (Tesis de grado de Magíster en Administración) Universidad Nacional mayor de San Marcos.
- Scarfó, F. y Aued, V. (2013). *El derecho a la Educación en las cárceles: abordaje situacional.* (Tesis de posgrado) Universidad Nacional La Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Stoner, J., Freeman, G. y Gilbert, D. (1996). *Administración.* México: Ed. Pearson Educación.
- Tamayo, M. (1999). *El Proceso de la Investigación Científica.* México: LIMUSA.

Valencia, C., Brito, M. e Isaac, C. (2015). La dinámica de sistemas aplicada a la evaluación del desempeño del recurso humano. *Rev. Científica de la Universidad de Cienfuegos*, La Habana – Cuba.

Valencia, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American*. (Tesis de grado de Magíster en Desarrollo del talento Humano) Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. (6ta ed.) México: McGrawHill.

Zaratiegui, J. (1999). La Gestión por Procesos: Su papel e importancia en la empresa. *Revista Economía Industrial* 330 (VI): 81- 88.

## **Anexos**

Anexo 1  
Matriz de consistencia



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

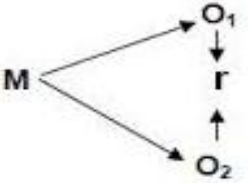
**Autor:** Felicita Norma Amaya Rosadio

**Línea de Investigación:**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problemas General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y los logros de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación</p>	<p><b>ObjetivosGeneral</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y los logros de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y las relaciones de los profesionales de educación de la Oficina</p>	<p><b>Hipótesis general.</b></p> <p>Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>Existe relación entre la motivación y los logros de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p>Existe relación entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p>Existe relación entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto</p>	<b>VARIABLE 1: MOTIVACIÓN</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel o rango
			Factores Extrínsecos	Política de la organización Supervisión Condiciones laborales Relaciones interpersonales Salario Status Seguridad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12.	Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)	Adecuado Regular Deteriorado
			Factores Intrínsecos	Logro Reconocimiento Crecimiento Interés en el trabajo Responsabilidad	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22		
			<b>Fuente: Gagné (2014) The Multidimensional Work Motivational Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries</b>				
			<b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos	

<p>de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y rendimiento laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016?</p>	<p>Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016</p>	<p>Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p>Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1218 229 1395 341">Logros de metas</td> <td data-bbox="1395 229 1659 341">Cumplimiento Pro actividad Productividad</td> <td data-bbox="1659 229 1809 341">1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8,</td> <td data-bbox="1809 229 1944 751" rowspan="4">           Nunca (N)            Casi Nunca (CN)            A veces (AV)            Casi siempre (CS)            Siempre (S)         </td> <td data-bbox="1944 229 2094 751" rowspan="4">           Adecuado            Regular            Deteriorado         </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1218 341 1395 491">Iniciativa</td> <td data-bbox="1395 341 1659 491">Innovación Resolución de conflictos Asequibilidad al cambio</td> <td data-bbox="1659 341 1809 491">9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1218 491 1395 641">Relaciones humanas</td> <td data-bbox="1395 491 1659 641">Empatía Buen trato al usuario Orientaciones a los usuarios</td> <td data-bbox="1659 491 1809 641">17, 18, 19, 20, 21. 22 y 23.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1218 641 1395 751">Rendimiento</td> <td data-bbox="1395 641 1659 751">Planificación Uso de indicadores Metas alcanzadas</td> <td data-bbox="1659 641 1809 751">24, 25, 26 y 27</td> </tr> </table>	Logros de metas	Cumplimiento Pro actividad Productividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8,	Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)	Adecuado Regular Deteriorado	Iniciativa	Innovación Resolución de conflictos Asequibilidad al cambio	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.	Relaciones humanas	Empatía Buen trato al usuario Orientaciones a los usuarios	17, 18, 19, 20, 21. 22 y 23.	Rendimiento	Planificación Uso de indicadores Metas alcanzadas	24, 25, 26 y 27	<p><b>Fuente:</b> DISA IV Lima Este, (2013) <i>Instrumento de medición del desempeño laboral, validado por la oficina de Epidemiología</i></p>
Logros de metas	Cumplimiento Pro actividad Productividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8,	Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)	Adecuado Regular Deteriorado														
Iniciativa	Innovación Resolución de conflictos Asequibilidad al cambio	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.																
Relaciones humanas	Empatía Buen trato al usuario Orientaciones a los usuarios	17, 18, 19, 20, 21. 22 y 23.																
Rendimiento	Planificación Uso de indicadores Metas alcanzadas	24, 25, 26 y 27																

<p><b>Metodología</b></p> <p>La metodología es de una investigación aplicada, porque permite acumular mayor información objetiva para tomar decisiones de una propuesta de reforma a un problema concreto</p> <p>El nivel descriptivo y correlacional.- es correlacional en palabras de Tamayo (1999) porque:</p> <p>(...) se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación. (p. 47)</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>El diseño es descriptivo - no experimental: Trata de contribuir a identificar los problemas suscitados en la motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada, señalando que la investigación no experimental es apropiada para una variable que no puede o debe ser manipulada, resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó indagar en qué medida contribuye a identificar los factores ligados a la gestión y al proceso de aprendizaje en el sistema penitenciario.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población está conformada por los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Estará conformado por el 100% de los profesionales de educación de las Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>No probabilístico. Intencional por criterio especial.</p>	<p><b>Variable 1: Motivación:</b></p> <p>Proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. Por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos (López, 2005, p. 26)</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert</p> <p>Escala de Medición : Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre</p> <p>Autor: Felicita Norma Amaya Rosadio</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Mg. Fernando Nolazco Labajos</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p>	<p><b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA</b></p> <p>Este estudio permite determinar si la frecuencia observada de un fenómeno es significativamente igual a la frecuencia teórica prevista, o sí, por el contrario, estas dos frecuencias muestran una diferencia significativa, como por ejemplo, un nivel de significación del 0,05. Asimismo, este estadístico sirve para establecer el grado asociación o correlación entre dos variables.</p> <p>La hipótesis se demuestra mediante los procedimientos de estadística descriptiva en razón al objetivo planteado para este estudio.</p> <p><b>INFERENCIAL</b></p> <p>La relación será cuantificada mediante el coeficiente de Correlación rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$
--	--	---	---

 <p><b>Tipo</b></p> <p><b>Según su carácter:</b> Es investigación descriptiva y analítica porque trata diversos conceptos focalizados en la gestión pública desde el enfoque cuantitativo.</p> <p>Dónde:</p> <p>M Muestra,  V<sub>1</sub> Motivación  V<sub>2</sub> Desempeño laboral  r Relación entre las variables.</p> <p><b>Según su naturaleza:</b> Es investigación cuantitativa porque permite profundizar a través de encuestas a los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.</p> <p><b>Según el alcance temporal:</b> Es investigación transversal porque involucra un aspecto del desarrollo social para la misma población circunscrita en las jurisdicción regional.</p>		<p>es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles (Robbins y Judge, p. 227)</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert</p> <p>Escala de Medición :            Nunca,            Casi  Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre</p> <p>Autor: Felicita Norma Amaya Rosadio</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Mg. Fernando Nolzco Labajos</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	
--	--	---	--

## Anexo 2

Constancia emitida por la institución que acredita la  
realización del estudio in situ



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO  
Establecimiento Penitenciario Miguel Castro Castro

## CONSTANCIA

El que suscribe, certifica:

Que, la Srta. Felicita Norma Amaya Rosadio, docente de aula del CETPRO "JUAN PABLO II" del Establecimiento Penitenciario Miguel Castro Castro y estudiante participante de estudios de Post Grado en la Universidad César Vallejo, ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la Tesis "**Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, 2016**", a los profesionales de educación de nuestra casa de estudios.

Se expide la presente Constancia para los fines que estime conveniente.

San Juan de Lurigancho, 15 de noviembre 2016.



.....  
LIC. ELMER L. PÉREZ VÁSQUEZ  
DIRECTOR  
E.P. MIGUEL CASTRO CASTRO

Anexo 3  
Matriz de datos

## VARIABLE: MOTIVACIÓN

PARTICIPANTES N°	Factores extrínsecos												D1	Factores intrínsecos										D2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	32	1	2	1	1	1	5	4	1	3	1	20
2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	55	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	16
3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22
4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	3	5	5	53	2	1	2	2	1	4	5	2	2	2	23
5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	2	3	2	35	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	43
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	29
7	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	54	4	2	4	5	2	5	5	5	5	3	40
8	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	4	4	40	4	1	4	4	4	2	2	4	2	2	29
9	5	5	5	1	3	1	4	1	5	1	5	4	40	5	1	5	5	1	5	1	5	4	1	33
10	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
11	5	5	5	1	5	1	3	1	5	1	5	5	42	5	3	5	5	1	1	1	2	1	1	25
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	4	50	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	44
15	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	45
16	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	49	5	3	3	4	3	3	4	5	3	4	37
17	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	51	4	2	4	5	2	5	5	4	4	3	38
18	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	43	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
20	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	48	5	4	3	4	2	4	4	5	3	3	37
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	3	5	5	1	5	5	5	4	1	39



22	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	45
23	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	52	4	3	5	4	3	3	5	5	5	1	38
24	5	4	5	1	4	2	4	3	5	4	5	4	46	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	44
25	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	44	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	35
26	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	54	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	43
27	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	55	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	39
28	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	56	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
29	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	56	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	45
30	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	54	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	45
31	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	52	5	1	5	4	3	4	4	5	4	5	40
32	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	53	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	43
33	5	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	5	52	5	2	5	5	1	3	5	5	2	1	34
34	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	46	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	40
35	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	52	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	38
36	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	57	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	34
37	5	4	5	1	5	2	2	1	2	2	2	2	33	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	38
38	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
39	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	49	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	41
40	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	55	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	37
42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	37
43	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	56	5	1	5	5	2	5	5	4	5	4	41
44	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	53	5	2	5	4	3	5	5	5	4	5	43
45	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	48	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	43
46	5	4	5	1	3	5	5	5	5	4	4	4	50	5	1	5	5	2	5	5	3	3	4	38
47	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	39

48	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	47	1	3	3	3	4	4	3	2	3	3	29
49	5	5	5	2	5	2	4	4	5	4	5	5	51	5	2	5	5	1	3	5	5	5	1	37
50	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	57	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
51	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	52	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
52	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	52	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	34
53	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	50	5	5	4	5	1	5	4	3	2	1	35
54	5	3	5	4	1	5	4	4	5	3	5	4	48	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	42
55	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	54	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	45
56	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	34	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
57	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	56	5	2	5	4	2	5	5	5	3	2	38
58	4	3	4	3	4	5	2	4	5	5	3	5	47	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53	4	2	5	5	3	4	5	5	5	4	42
61	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	54	5	2	5	5	4	5	5	5	4	3	43
62	5	5	5	2	5	5	3	3	4	5	5	5	52	5	2	5	5	2	5	5	5	4	3	41
63	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	46
64	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	34	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	5	5	4	1	4	4	3	5	4	5	4	4	48	5	3	4	5	1	5	3	4	2	2	34
67	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
68	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	45	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	35
69	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	54	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	45
70	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	2	5	5	4	4	2	42
71	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
72	5	5	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	32	5	5	5	5	1	5	5	5	3	1	40
73	5	4	4	2	5	4	3	1	5	4	5	3	45	4	2	1	1	2	1	5	1	1	1	19



### VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

PARTICIPANTES N°	Logro de metas								D1	Iniciativa								D2	Relaciones Humanas							D3	Rendimiento				D4
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23		24	25	26	27	
1	1	2	1	1	1	1	1	5	13	4	5	2	4	2	2	2	2	23	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	5	19
2	4	4	4	5	5	1	4	1	28	1	1	3	1	2	2	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	2	2	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	4	4	2	30	4	4	2	2	2	2	2	2	20	4	4	3	4	4	5	4	28	4	4	5	5	18
5	5	4	1	4	1	1	3	1	20	1	1	1	2	2	2	2	2	13	5	1	4	1	1	1	1	14	1	1	1	1	4
6	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	2	2	2	4	2	2	4	22	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	1	5	16
7	4	5	3	4	4	5	4	5	34	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	18
8	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	4	4	5	5	38	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	4	4	5	32	5	5	5	5	20
10	1	1	1	1	1	1	5	3	14	4	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	1	1	4	2	2	12	1	1	1	1	4
11	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	4	5	18
12	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
13	5	2	2	2	2	2	2	2	19	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	18
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
15	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	2	2	1	1	1	1	10	2	1	2	2	7
17	3	4	4	4	4	5	4	3	31	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	4	4	5	4	5	5	31	4	4	5	4	17
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	5	16
19	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	4	4	5	4	5	4	31	5	5	4	5	19
20	1	1	1	1	1	1	1	5	12	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	5	4	5	4	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	16

22	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	18
23	4	5	3	5	5	5	5	5	37	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	5	5	33	5	4	5	5	19
24	2	2	2	5	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4
25	4	3	5	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	5	4	4	4	28	3	4	4	5	16
26	5	5	5	2	5	5	4	5	36	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	4	4	5	5	5	33	4	5	5	5	19
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	4	4	5	5	5	33	4	5	5	5	19
29	5	5	4	3	5	4	4	5	35	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	4	17
30	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	4	5	5	33	5	4	5	5	19
31	5	4	5	5	5	5	4	4	37	4	5	4	5	4	4	4	4	34	5	4	4	5	5	5	4	32	4	4	4	5	17
32	4	5	4	4	5	5	4	5	36	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4	4	5	5	5	4	3	30	4	4	5	5	18
33	5	2	2	2	2	2	2	2	19	5	5	3	4	5	5	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19
34	4	5	4	5	3	4	3	3	31	4	4	3	3	4	3	3	3	27	4	3	3	4	3	3	3	23	4	4	4	4	16
35	3	4	4	5	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	3	3	26	4	3	4	4	15
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
39	4	4	5	3	3	4	4	5	32	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	4	4	3	3	29	5	5	4	3	17
40	1	1	1	4	1	1	1	1	11	3	3	2	4	3	3	2	4	24	3	2	5	4	3	4	3	24	5	5	4	5	19
41	4	3	4	4	4	3	4	3	29	2	3	3	4	3	4	3	3	25	4	4	5	4	4	3	4	28	2	4	4	4	14
42	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	17
43	4	5	5	4	5	5	5	3	36	4	5	4	4	4	5	5	2	33	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	20
44	4	5	5	4	4	5	4	5	36	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	2	5	5	4	4	5	29	5	3	4	5	17
45	5	5	5	5	5	5	3	5	38	5	5	3	5	5	5	1	5	34	5	5	5	3	5	5	3	31	3	3	3	5	14
46	5	5	5	5	4	5	5	3	37	5	4	5	5	5	4	5	4	37	5	5	5	4	3	4	5	31	5	4	5	4	18
47	2	2	4	2	2	5	4	2	23	3	5	5	4	5	5	5	5	37	5	4	5	5	5	4	4	32	4	5	5	5	19

48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	4	5	4	34	5	4	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
50	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	4	5	19
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	1	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	5	3	5	5	5	5	38	1	1	5	5	5	5	5	27	4	1	5	5	15
53	4	5	3	4	5	5	4	4	34	4	5	5	4	5	5	4	4	36	5	3	3	4	1	4	4	24	3	4	4	5	16
54	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	3	4	4	5	5	5	4	35	4	5	5	5	5	5	5	34	5	3	5	5	18
55	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4	4	4	3	4	3	4	5	31	5	3	4	4	4	3	3	26	4	4	4	5	17
56	2	3	4	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	12
57	5	5	4	4	5	5	4	5	37	4	5	4	5	5	5	4	5	37	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	18
58	3	4	4	4	3	5	4	4	31	3	3	2	4	3	4	3	2	24	5	4	5	4	4	4	3	29	4	4	4	4	16
59	5	5	2	2	2	2	2	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
60	1	1	1	1	1	1	1	5	12	5	4	5	5	4	4	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	19
61	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	5	4	5	3	4	4	34	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	5	4	18
62	5	4	4	4	5	5	5	4	36	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	18
63	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
65	3	5	5	5	5	5	5	5	38	3	5	5	5	5	5	3	3	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
66	4	3	3	3	4	5	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	1	1	1	1	14	4	4	4	4	16
68	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15
69	4	4	5	5	5	5	4	4	36	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	5	5	19
70	4	4	4	4	5	5	4	4	34	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	20
71	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	1	2	2	2	1	2	14	4	4	4	5	17
72	4	4	4	4	5	5	5	5	36	3	3	4	4	4	5	5	5	33	4	4	4	5	5	5	5	32	1	2	2	2	7
73	4	4	4	5	4	3	3	4	31	4	4	4	3	4	4	4	4	31	5	5	5	5	4	4	4	32	3	4	1	2	10

74	1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	5	4	2	2	28	2	2	2	2	8
75	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	2	2	24	3	4	4	4	15
76	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	2	2	1	1	6
77	4	4	4	5	5	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	2	8
78	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	3	3	3	4	4	4	4	30	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	5	20
79	5	5	5	5	5	4	4	4	37	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	5	5	5	32	3	5	4	5	17
80	4	5	5	4	5	5	5	4	37	5	4	4	4	4	4	4	5	34	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	16
81	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	1	1	2	2	6
82	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	5	5	5	5	3	5	5	37	5	5	4	5	5	4	4	32	3	5	5	5	18
83	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	34	3	2	3	3	11
84	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	35	2	3	1	2	8
85	4	5	5	3	4	3	5	5	34	3	5	4	4	3	4	3	3	29	1	1	1	3	5	2	1	14	2	2	2	3	9
86	4	3	4	4	4	5	4	3	31	4	5	2	2	2	2	2	2	21	1	2	1	2	2	2	2	12	1	2	2	2	7
87	4	5	4	4	4	4	5	4	34	2	2	2	2	2	2	1	2	15	3	1	1	2	2	1	1	11	3	4	4	5	16
88	4	3	4	4	5	4	4	4	32	2	1	1	2	1	2	5	1	15	1	2	2	2	2	2	2	13	3	4	4	5	16
89	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	5	5	1	1	1	1	1	19	2	2	1	1	1	1	1	9	5	5	4	3	17
90	5	4	3	4	4	5	3	4	32	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1	2	1	1	1	1	4	11	2	2	2	1	7

Anexo 4  
Instrumento



## ANEXOS

## INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

## Ejemplo:

ENUNCIADO	Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permita aprender más					X

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

Edad: .....

Sexo:

F

M

N°	Factores Extrínsecos	S	CS	AV	CN	N
1	Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
2	Me divierto haciendo mi trabajo					
3	El trabajo me hace sentir orgulloso de mí mismo					
4	Me ofrecen seguridad solo si pongo el suficiente esfuerzo					
5	Acepto las críticas de mis superiores, compañeros, familia, etc.					
6	Tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo					
7	Obtengo aprobación de otras personas					
8	La aprobación de los demás me da autoconfianza - autoestima					
9	Me esfuerzo en mi trabajo de manera integral					
10	Me siento bien porque veo que los demás me aceptan tal como soy					
11	Estoy capacitado para realizar un trabajo de manera independiente y cuando sea necesario de manera grupal					
12	Soy asequible a escuchar las opiniones o críticas de los demás					
N°	Factores Intrínsecos	S	CS	AV	CN	N
13	El trabajo que hago es interesante					
14	Pongo en riesgo mi trabajo cuando no pongo el suficiente esfuerzo					

15	Hacer mi trabajo es emocionante					
16	Siento que el trabajo que realizo es importante en beneficio de los demás.					
17	Pienso que otras personas me van a recompensar, si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
18	Considero que es importante poner más esfuerzo en este trabajo					
19	Mi esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
20	Estoy satisfecho de mí mismo					
21	Me siento satisfecho porque me veo recompensado y valorado					
22	Pienso que otras personas me respetan más, porque estoy en este trabajo					

**Fuente:** Tomado de Gagné et. al. (2014). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries.*

## ANEXOS

## INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

## Ejemplo:

ENUNCIADO	Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (AV)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permita aprender más					X

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Edad: .....

Sexo:

F

M

N°	Logro de metas	S	CS	AV	CN	N
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa de acuerdo al puesto de trabajo					
2	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto					
3	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto					
4	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño					
5	Cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido					
6	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución					
7	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.					
8	Da a conocer al jefe inmediato los obstáculos, deficiencias institucionales, personales o de necesidades de capacitación para el logro del desempeño óptimo.					
N°	Iniciativa	S	CS	AV	CN	N
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos					
10	Se muestra asequible al cambio					
11	Se muestra proactivo antes las dificultades					
12	Logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
13	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto					
14	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto					

15	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos, calidad, normas, según el puesto que desempeña					
16	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado para el destinatario, para que no amenace su seguridad					
<b>N°</b>	<b>Relaciones humanas</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
17	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las sus compañeros de trabajo					
18	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva					
19	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas					
20	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias					
21	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, de que una persona jefe, colaborador, compañero o usuario					
22	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones					
23	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida					
<b>N°</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
24	Concretiza las metas de acuerdo al POI de la institución.					
25	Sus indicadores de rendimiento por unidad de tiempo cubren las expectativas de su jefatura.					
26	El rendimiento laboral que demuestra es uniforme durante el tiempo que viene laborando en la institución.					
27	Su rendimiento laboral ha evolucionado favorablemente con respecto al año anterior.					

**Fuente:** Elaborado por DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología.

## Anexo 5

### Formato de validación de expertos

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable de motivación.

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Factores Extrínsecos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	✓		✓		✓		
2	Me divierto haciendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	El trabajo me hace sentir orgulloso de mí mismo.	✓		✓		✓		
4	Me ofrecen seguridad solo si pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
5	Evito que otras personas me critiquen (ej. Superiores, compañeros, familia, etc.).	✓		✓		✓		
6	Tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo.	✓		✓		✓		
7	Obtengo aprobación de otras personas.	✓		✓		✓		
8	La aprobación de los demás me da autoconfianza.	✓		✓		✓		
9	Me esfuerzo en mi trabajo de manera integral.	✓		✓		✓		
10	Me siento bien porque veo que los demás me aceptan tal como soy.	✓		✓		✓		
11	Estoy capacitado para realizar un trabajo de manera independiente y cuando es necesario de manera grupal.	✓		✓		✓		
12	Soy asequible a escuchar las opiniones o críticas de los demás.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Factores Intrínsecos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El trabajo que hago es interesante.	✓		✓		✓		
14	Pongo en riesgo mi trabajo cuando no pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
15	Hacer mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		

16	No sé porque estoy en este trabajo, no le encuentro sentido.	✓		✓		✓	
17	Pienso que otras personas me van a recompensar, si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓	
18	Consiero que es importante poner más esfuerzo en este trabajo.	✓		✓		✓	
19	Mi esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	✓		✓		✓	
20	Estoy satisfecho de mí mismo.	✓		✓		✓	
21	Me siento satisfecho porque me veo recompensado y valorado.	✓		✓		✓	
22	Pienso que que otras personas me respetan más, porque estoy en este trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA, ES VÁLIDA SU APLICACIÓN.

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)

ALARCON DIAZ, MITCHELL ALBERTO - Doctor en Educación

DNI: 0972850

Especialidad del validador: EDUCADOR

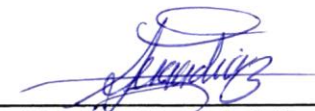
Lugar donde labora UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

DNI: 09728050

Doctor en Educa



## Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño laboral.

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Logro de metas</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa de acuerdo al puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		
3	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan e trabajo según su puesto.	✓		✓		✓		
4	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
5	Cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	✓		✓		✓		
6	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	✓		✓		✓		
7	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
8	Da a conocer al jefe inmediato los obstáculos, deficiencias institucionales, personales o de necesidades de capacitación para el logro del desempeño óptimo.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Iniciativa</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	✓		✓		✓		
10	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓		
11	Se muestra proactivo ante las dificultades.	✓		✓		✓		
12	Logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	✓		✓		✓		
13	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	✓		✓		✓		

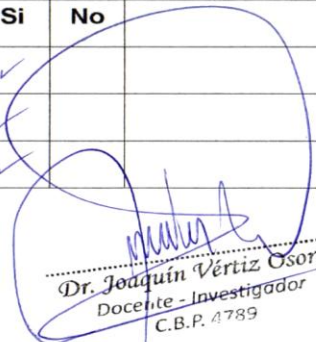


14	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	✓		✓		✓	
15	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos, calidad, normas, según el puesto que desempeña.	✓		✓		✓	
16	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 3: Relaciones humanas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
18	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓	
19	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	✓		✓		✓	
20	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓	
21	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, de que una persona jefe, colaborador, compañero o usuario.	✓		✓		✓	
22	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado para el destinatario, para que no amenace su seguridad.	✓		✓		✓	
23	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4: Rendimiento laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Planifica y/o programa de manera anticipada sus actividades de acuerdo a lo establecido en el POI.	✓		✓		✓	
25	Hace uso de los indicadores de evaluación establecidos por su institución, el MINEDU u otro sector al cual depende su trabajo	✓		✓		✓	
26	Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.	✓		✓		✓	
27	Se preocupa por alcanzar las metas.	✓		✓		✓	



**Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable de motivación.**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Factores Extrínsecos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	✓		✓		✓		
2	Me divierto haciendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	El trabajo me hace sentir orgulloso de mí mismo.	✓		✓		✓		
4	Me ofrecen seguridad solo si pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
5	Acepto las críticas de mis superiores, compañeros, familiares, etc.	✓		✓		✓		
6	Tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo.	✓		✓		✓		
7	Obtengo aprobación de otras personas.	✓		✓		✓		
8	La aprobación de los demás me da autoconfianza.	✓		✓		✓		
9	Me esfuerzo en mi trabajo de manera integral.	✓		✓		✓		
10	Me siento bien porque veo que los demás me aceptan tal como soy.	✓		✓		✓		
11	Estoy capacitado para realizar un trabajo de manera independiente y cuando es necesario de manera grupal.	✓		✓		✓		
12	Soy asequible a escuchar las opiniones o críticas de los demás.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Factores Intrínsecos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El trabajo que hago es interesante.	✓		✓		✓		
14	Pongo en riesgo mi trabajo cuando no pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
15	Hacer mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		

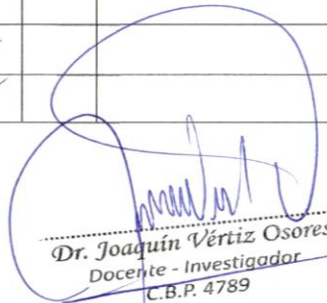

  
 Dr. Joaquín Vértiz Osores
   
 Docente - Investigador
   
 C.B.P. 4789





**Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño laboral.**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Logro de metas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa de acuerdo al puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		
3	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	✓		✓		✓		
4	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
5	Cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	✓		✓		✓		
6	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	✓		✓		✓		
7	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
8	Da a conocer al jefe inmediato los obstáculos, deficiencias institucionales, personales o de necesidades de capacitación para el logro del desempeño óptimo.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Iniciativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	✓		✓		✓		
10	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓		
11	Se muestra proactivo ante las dificultades.	✓		✓		✓		
12	Logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	✓		✓		✓		
13	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	✓		✓		✓		

  
 Dr. Joaquín Vértiz Osóres  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4789

s14	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	✓		✓		✓	
15	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos, calidad, normas, según el puesto que desempeña.	✓		✓		✓	
16	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado para el destinatario, para que no amenace su seguridad.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 3: Relaciones humanas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
18	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓	
19	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	✓		✓		✓	
20	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓	
21	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, de que una persona jefe, colaborador, compañero o usuario.	✓		✓		✓	
22	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones.	✓		✓		✓	
23	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4: Rendimiento laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Concretiza las metas de acuerdo al POI de la institución.	✓		✓		✓	
25	Sus indicadores de rendimiento por unidad de tiempo cubren las expectativas de su jefatura.	✓		✓		✓	
26	El rendimiento laboral que demuestra es uniforme durante el tiempo que viene laborando en la institución.	✓		✓		✓	
27	Su rendimiento laboral ha evolucionado favorablemente con respecto al año anterior.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

*[Handwritten Signature]*  
 Dr. Joaquín Vértiz Osorio  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4789



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

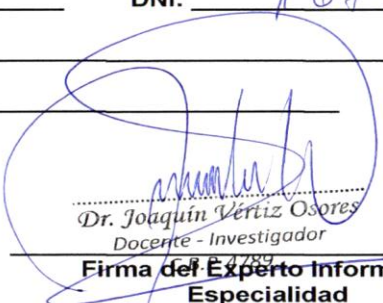
Apellidos y nombres del juez validador (Indicar grado académico, apellidos y nombres)

\_\_\_\_\_Veriz Osore, Joaquin\_\_\_\_\_ DNI: 16735782

Especialidad del validador: Dr. Ciencias - Pedagogía

Lugar donde labora Universidad César Vallejo

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
.....  
*Dr. Joaquín Veriz Osore*  
Docente - Investigador  
\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**  
**DNI:**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Factores Extrínsecos</b>								
1	Poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	✓		✓		✓		
2	Me divierto haciendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	El trabajo me hace sentir orgulloso de mí mismo.	✓		✓		✓		
4	Me ofrecen seguridad solo si pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
5	Acepto las críticas de mis superiores, compañeros, familiares, etc.	✓		✓		✓		
6	Tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo.	✓		✓		✓		
7	Obtengo aprobación de otras personas.	✓		✓		✓		
8	La aprobación de los demás me da autoconfianza.	✓		✓		✓		
9	Me esfuerzo en mi trabajo de manera integral.	✓		✓		✓		
10	Me siento bien porque veo que los demás me aceptan tal como soy.	✓		✓		✓		
11	Estoy capacitado para realizar un trabajo de manera independiente y cuando es necesario de manera grupal.	✓		✓		✓		
12	Soy asequible a escuchar las opiniones o críticas de los demás.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Factores Intrínsecos</b>								
13	El trabajo que hago es interesante.	✓		✓		✓		
14	Pongo en riesgo mi trabajo cuando no pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
15	Hacer mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		



16	Siento que el trabajo que realizo es importante en beneficio de los demás.	✓	✓	✓	
17	Pienso que otras personas me van a recompensar, si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓	✓	✓	
18	Consiero que es importante poner más esfuerzo en este trabajo.	✓	✓	✓	
19	Mi esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	✓	✓	✓	
20	Estoy satisfecho de mí mismo.	✓	✓	✓	
21	Me siento satisfecho porque me veo recompensado y valorado.	✓	✓	✓	
22	Pienso que que otras personas me respetan más, porque estoy en este trabajo.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA PARA EL ESTUDIO

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)

AYGAR HUATANE, JUSTINIANO

DNI: 08822479

Especialidad del validador: TEMATICO

Lugar donde labora EPG UCY

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



  
**Mag. Justiniano Aygar Huatane**  
 CATEDRÁTICO

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad  
 DNI:

## Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño laboral.

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Logro de metas</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa de acuerdo al puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		
3	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	✓		✓		✓		
4	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
5	Cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	✓		✓		✓		
6	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	✓		✓		✓		
7	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
8	Da a conocer al jefe inmediato los obstáculos, deficiencias institucionales, personales o de necesidades de capacitación para el logro del desempeño óptimo.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Iniciativa</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	✓		✓		✓		
10	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓		
11	Se muestra proactivo ante las dificultades.	✓		✓		✓		
12	Logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	✓		✓		✓		
13	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	✓		✓		✓		

14	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	✓		✓		✓		
15	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos, calidad, normas, según el puesto que desempeña.	✓		✓		✓		
16	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado para el destinatario, para que no amenace su seguridad.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Relaciones humanas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓		
19	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	✓		✓		✓		
20	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓		
21	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, de que una persona jefe, colaborador, compañero o usuario.	✓		✓		✓		
22	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones.	✓		✓		✓		
23	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Rendimiento laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Concretiza las metas de acuerdo al POI de la institución.	✓		✓		✓		
25	Sus indicadores de rendimiento por unidad de tiempo cubren las expectativas de su jefatura.	✓		✓		✓		
26	El rendimiento laboral que demuestra es uniforme durante el tiempo que viene laborando en la institución.	✓		✓		✓		
27	Su rendimiento laboral ha evolucionado favorablemente con respecto al año anterior.	✓		✓		✓		



## ANEXO 6

Artículo científico



**Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016.**

Br. Felicita Norma Amaya Rosadio  
[amayanorma@hotmail.com](mailto:amayanorma@hotmail.com).

**Resumen**

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. Además, se identificó la relación entre las dimensiones de la variable Desempeño laboral y la variable Motivación. Con referencia a la parte metodológica, ese estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico, pura o fundamental, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con una muestra no probabilística de 90 profesionales de educación a quienes se le aplicó dos instrumentos que miden la motivación y el desempeño laboral, ambos cuestionarios con su respectiva validez y confiabilidad. Como resultados, se determinó la relación entre dichas variables, a través de la prueba de correlación Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis. Esta prueba estadística arrojó que existe una relación directa significativa y débil (0,475\*\* y nivel de significancia 0.000) entre ambas variables en estudio. La relación es de nivel débil además entre las dimensiones de la variable Desempeño laboral y la motivación, corroborándose las hipótesis mencionadas.

**Palabras clave:** Motivación y desempeño laboral.

**Abstract**

This research aimed to determine the relationship between motivation and work performance of education professionals of the Lima Regional Office of the National Penitentiary Institute, Lima, 2016. In addition, the relationship between the dimensions of the variable Work performance and the variable Motivation. With reference to the methodological part, that study had a quantitative approach, basic type, pure or fundamental, of correlational level and non-experimental design. We worked with a non-probabilistic sample of 90 education professionals who were given two instruments that measure motivation and work performance, both questionnaires with their respective validity and reliability. As results, the relationship between these variables was determined through Spearman's Rho correlation test for hypothesis testing. This statistical test showed that there is a direct significant and

weak relation (0.475 \*\* and level of significance 0.000) between both variables under study. The relationship is also weak between the dimensions of the variable Labor performance and motivation, corroborating the hypotheses mentioned.

**Key words:** Motivation and work performance.

## Introducción

La motivación y desempeño laboral de los docentes de la Oficina Regional Lima del INPE, tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los profesionales de educación. De acuerdo a Zaratiegui, la eficacia global de esta institución se ha sacrificado con la finalidad de generar niveles altos de eficacia tanto en las operaciones especializadas como en cada función.

Asimismo Moreira nos dirá que los conocimientos, formación continua, creatividad e innovación y competitividad son elementos clave en el avance socioeconómico de toda institución. También se debe agregar que en lo que respecta a los procesos internos, en la Oficina Regional Lima del INPE, los procesos de innovación solamente se implementan de acuerdo a las directrices proporcionadas por el Ministerio de Justicia, lo que, en definitiva, pasa muy lentamente. Los procesos operativos son más dinámicos que los anteriores pero también son de naturaleza reactiva, es decir que solamente ocurren cuando hay modificaciones o actualizaciones de los procedimientos administrativos, y estos ocurren en base a aquellos que conduce el ministerio de economía y finanzas y algunas superintendencias como la de bienes nacionales (SBN), entre otras más.

La falta de implementación está acorde con la demanda, la falta de infraestructura (pabellones), pero en lo que respecta a la parte administrativa, no hay mayor cambio, ya que incluso (por observaciones propias) la renovación del mobiliario no ocurre hace dos años, y cuando ha ocurrido, no se tiene en cuenta las sugerencias de Defensa Civil, como sugieren las instituciones internacionales de los derechos humanos.

## Motivación

Según Gagné *et al.* (2014) propone una visión multidimensional de la motivación y especifica cómo estos diferentes tipos de motivación pueden ser promovidos o desalentados. Tres grandes categorías de motivación han de discernir. En primer lugar, la motivación como un conjunto de procesos que suponen una condición necesaria para que se dé una actividad. En

segundo lugar, la motivación intrínseca se define como hacer una actividad por sí misma, es decir, porque es interesante y agradable en sí mismo. En tercer lugar, la motivación extrínseca se refiere a la participación en la actividad por razones instrumentales, como recibir recompensas y aprobación, evitando castigos o críticas, impulsando la propia autoestima, o alcanzar un objetivo valioso personalmente (p.182).

Asimismo esta variable, se divide en las siguientes dimensiones (Gagné, 2014): Factores intrínsecos (internos) y Factores extrínsecos (externos).

### **Desempeño laboral**

Según Chiavenato, 2004, El desempeño laboral es en realidad el principal componente del empleado en la búsqueda de objetivos fijados; esto constituye una estrategia individual para alcanzar dichos objetivos. El desempeño laboral integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente (p. 359).

La variable, se divide en las siguientes dimensiones (Chiavenato, 2004): Logro de metas, Iniciativa, Relaciones humanas y Rendimiento.

En el nivel teórico, esta investigación permitió construir y sistematizar un conjunto de conocimientos tendientes a elaborar un cuerpo conceptual y referencial sobre la motivación, lo que permitió comprobar la relación directa con el desempeño laboral de los profesionales de la educación. Es por ello que este estudio se torna necesario en la medida en que aportará a futuras investigaciones mediante la asociación de otras variables implicadas en el tema educacional.

La investigación a nivel práctico, permitió que los profesionales de la educación sean los beneficiados con los resultados que se obtuvieron, los cuales serán de gran interés para la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario. Además, ayudó en la toma de decisiones de los directivos por tanto es conveniente. Asimismo ayudó a resolver un problema real en relación a las variables de estudio de esta tesis.

Asimismo, esta investigación es importante pues sirvió a las autoridades correspondientes para tomar con inteligencia decisiones que permitieron ejercitar mejoras en el desempeño laboral del Instituto Nacional Penitenciario que representa, específicamente en las mejoras de la motivación.



Finalmente se demostró que el modelo permite evaluar el desempeño laboral en forma beneficiosa en el Instituto nacional Penitenciario de la Oficina Regional Lima, identificando los puntos clave en los cuales debe centrar atención la institución para mejorar la motivación de los profesionales de educación y aumentar la intención de recomendación de la institución en relación a la comunidad en la cual se haya circunscrita.

**Hipótesis** Hg: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

### **Hipótesis específicos**

**H<sub>1</sub>**: Existe relación entre la motivación y el logro de metas en los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

**H<sub>2</sub>**: Existe relación entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

**H<sub>3</sub>**: Existe relación entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

**H<sub>4</sub>**: Existe relación entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima, 2016.

**Objetivos.** Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016

### **Objetivos específicos.**

Identificar la relación que existe entre la motivación y los logros de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

Identificar la relación que existe entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

Identificar la relación que existe entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

Identificar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.

## Metodología

En este estudio el enfoque o metodología de la investigación es cuantitativo, caracterizado por utilizar técnicas y métodos exactos y concretos que tienen que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y la medición de las unidades de análisis, en este caso a través de análisis estadísticos reflejadas en medidas de frecuencia y correlaciones significativas (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014:92)

## Muestra e instrumentos

La muestra es el subconjunto o parte de la población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo (Hernández *et al.*, 2010:116) En tal sentido para la presente investigación la muestra estará conformada por 90 profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016. El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.

En base a la técnica que fueron las encuestas, se empleó dos instrumentos denominados cuestionario de la motivación y el cuestionario del desempeño laboral, adaptados por la investigadora, tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a las percepciones de la muestra. Ambos instrumentos con su respectiva validez y confiabilidad (juicio de expertos y alfa de Cronbach mayor a 0,75).

## Resultados

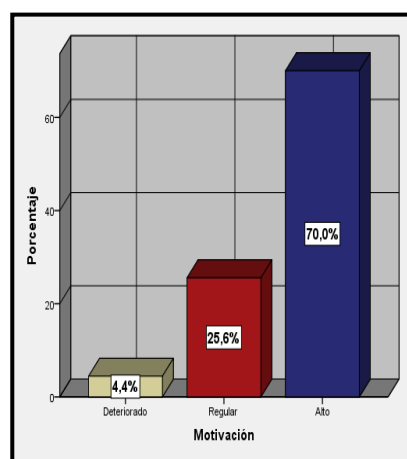
Medidas de frecuencias de las variables

Tabla A

*Medidas de frecuencia de la variable Motivación.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deteriorado	4	4,4
Regular	23	25,6
Alto	63	70,0
Total	90	100,0

*Figura A.* Gráfico de barras de la variable Motivación

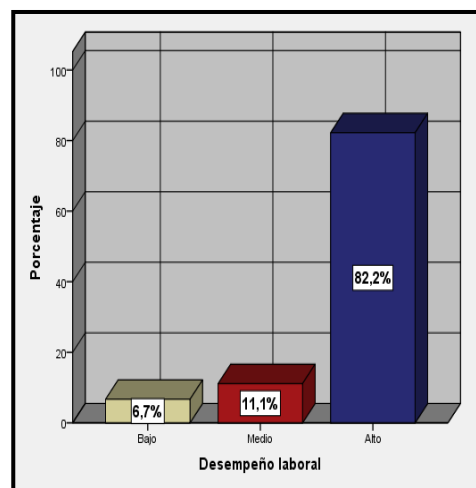


En la tabla 11 y figura 1, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 4,4% indican que existe un nivel bajo de motivación, el 25,6% manifiestan que existen niveles regulares de motivación y un 70,0% de los encuestados indican que existe un nivel alto de motivación.

Tabla B

*Medidas de frecuencia de la variable Desempeño laboral.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	6	6,7
Medio	10	11,1
Alto	74	82,2
Total	90	100,0



*Figura 2. Gráfico de barras de la variable Desempeño laboral.*

En la tabla B y figura 2, se determina que de los 90 docentes encuestados, el 6,7% indican que existe un nivel bajo de desempeño laboral, el 11,1% manifiestan que existen niveles regulares de desempeño laboral y un 82,2% de los encuestados indican que existe un nivel alto de desempeño laboral.

#### Contrastación de hipótesis

Tabla C

*Correlación de Spearman entre la variable, Desempeño laboral sus dimensiones y la variable Motivación.*

	Desempeño laboral	Dimensión: Logro de metas	Dimensión: Iniciativa	Dimensión: Relaciones humanas	Dimensión: Rendimiento	Motivación
Desempeño laboral	1,000 . 90	,565** ,000 90	,769** ,000 90	,746** ,000 90	,572** ,000 90	,475** ,000 90
Dimensión: Logro de metas	,565** ,000 90	1,000 . 90	,395** ,000 90	,351** ,001 90	,324** ,002 90	,217* ,040 90
Dimensión: Iniciativa	,769** ,000 90	,395** ,000 90	1,000 . 90	,707** ,000 90	,351** ,001 90	,426** ,000 90
Dimensión: Relaciones humanas	,746** ,000 90	,351** ,001 90	,707** ,000 90	1,000 . 90	,385** ,000 90	,314** ,003 90
Dimensión: Rendimiento	,572** ,000 90	,324** ,002 90	,351** ,001 90	,385** ,000 90	1,000 . 90	,320** ,002 90
Motivación	,475** ,000 90	,217* ,040 90	,426** ,000 90	,314** ,003 90	,320** ,002 90	1,000 . 90

Se observa que existen correlaciones débiles en cada una de las hipótesis, tanto en la general como en las específicas.

## Discusión

El presente estudio lleva como título Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016. Cuyos resultados evidencian una relación directa de acuerdo al procesamiento de los datos recogidos mediante los instrumentos de aplicación.

Autores como López (2005) y Chiavenato (2004) sustentan los principales conceptos de nuestras dos variables: Motivación y desempeño laboral. La primera, se gesta en un ámbito laboral de manera activa, orientativa, dinámica que de algún modo controla la conducta de los sujetos hacia la misma realización de los objetivos institucionales. Mientras que la segunda variable, el mayor exponente científico social, Idalberto Chiavenato, sustenta que el desempeño laboral, parte siempre de una realidad objetiva para concretizar los logros esperados. Sin embargo, el desempeño en parte se constituye integral, por tanto se relaciona con los atributos y funciones, los mismos que permiten que se susciten diferentes acciones intencionales simultáneamente tomando en cuenta el contexto y desde luego el grado cultural de los demás empleados.

Entonces, en relación al contenido epistemológico, se puede sustentar que la teoría de ambos autores contrasta con las hipótesis del estudio.

Efectivamente, Valencia (2015) observó que la evaluación del desempeño laboral es solo un subsistema del talento humano que valora de modo objetivo el rendimiento mismo de los empleados. Bajo esta perspectiva, podemos afirmar que en nuestra investigación si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de todos los profesionales de educación. Al someterla a la prueba estadística Rho Spearman, dio como resultado que existe una relación positiva débil (0,475 y nivel de significancia 0,000) entre ambas variables. Frente a ello, Díaz (2014), coincide con nuestra postura, entre sus hallazgos se señaló que la evaluación del desempeño laboral cumplió un doble rol en las organizaciones. Por un lado, contribuye a mejorar las organizaciones al facilitar el logro de las metas organizacionales de eficacia, eficiencia y transparencia, además permite rediseñar los puestos de trabajo, planificar los proyectos de formación y los procesos de selección, o tomar decisiones sobre la política de promociones e incentivos. Y en segundo lugar, indica que la motivación de los trabajadores a través de la participación de los mismos en el proceso, se

retroalimentan con el desempeño, pues les permite mejorar, ser reconocidos y recompensados.

Con respecto a la segunda hipótesis, Existe relación entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del INPE. Mediante la prueba de Rho Spearman se ha llegado a evidenciar que la relación que existe es positiva de 0,426 y su nivel de significancia 0,000. Al respecto, Sanin y Salanova (2012) demuestran entre sus hallazgos que la flexibilidad y la apertura al cambio, en nuestro caso a la iniciativa de los profesionales, son parte principal en el desempeño laboral, que se asocian de manera positiva directa con la motivación. No obstante, tanto la motivación como la iniciativa forman parte del binomio corporativo, que influye para el cumplimiento de normas.

Con respecto a la tercera hipótesis, existe relación entre la motivación y las relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional del INPE. Podemos decir que la relación es muy estrecha. Al respecto, Iona, Iturbe y Osorio (2013) al argumentar entre sus hallazgos, la teoría de Herzberg, destaca la importancia de los factores motivaciones, frente a otros que constituyen como factores higiénicos, en efecto, dentro de los motivaciones, están las relaciones interpersonales, que en particular si repercuten de manera directa en la determinación conductual de los empleados de la organización. Como tema complementario, consideramos que los resultados De la Cruz (2009) en relación a la funcionalidad de los recursos humanos en las instituciones no solo financieras, está afectada por el hecho de mantenerse las estructuras orgánicas tradiciones y por el tipo de legislación laboral vigente.

En consecuencia, se afirma que la relación de la variable motivación y la dimensión relaciones humanas es débil, 426 y sus nivel de significancia es de 0,000 respectivamente, por tanto podemos afirmar que si existe relación directa con un alto nivel de significancia. Desde esta perspectiva, en los recursos humanos se valoriza de manera categórica la relación entre la motivación y las relaciones humanas.

Para la cuarta hipótesis, si existe relación entre la motivación y el rendimiento de los profesionales. Para ello, Cardona (2009) sostiene que el rendimiento en la administración estatal es considerado un problema de mayor envergadura, no de estos tiempos, sino desde hace tiempo; una preocupación en todos los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. En este aspecto, se ha explorado muchas medidas que incluyen no solo mejorar en el diseño y ejecución del presupuesto, sino también en los controles financieros y en la gestión, en los procedimientos laborales de la administración que incluye más transparencia

y participación ciudadana; esfuerzos para aumentar la calidad de los servicios tanto en instituciones públicas como privadas. De manera que al incentivar la motivación entre los funcionarios se facilita la obtención de resultados y robustecer el sentido de la responsabilidad. No obstante, es preciso considerar que nuestra investigación considera fundamental al rendimiento. Por tanto, nuestros resultados evidencian que si existe relación entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del INPE; lo que lleva a sustentarla a través de la prueba Rho Spearman, esta prueba arroja la relación directa y positiva de 0,320 y un nivel de significancia de 0,002 respectivamente.

En consecuencia, de acuerdo a nuestros resultados, podemos afirmar que si existe relación directa y significancia entre ambas variables, y para ello hemos recurrido a los argumentos epistemológicos de los diversos autores, cuyas investigaciones nos han sido de mucha utilidad.

### Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa ( $p=0,000<0.05$ ) entre la motivación y el desempeño laboral según los profesionales de educación de la Oficina Regional del Instituto Penitenciario de Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor desempeño laboral, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,475$ ).
- Segunda:** Existe relación significativa ( $p=0,000<0.05$ ) entre la motivación y el logro de metas de los profesionales de educación de la Oficina Regional del Instituto Penitenciario de Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor logro de metas, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,217$ ).
- Tercera:** Existe relación significativa ( $p=0,000<0.05$ ) entre la motivación y la iniciativa de los profesionales de educación de la Oficina Regional del Instituto Penitenciario de Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor iniciativa, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,426$ ).
- Cuarta:** Existe relación significativa ( $p=0,003<0.05$ ) entre la motivación y la relaciones humanas de los profesionales de educación de la Oficina Regional del Instituto Penitenciario de Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a

mayores relaciones humanas, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,314$ ).

**Quinta:** Existe relación significativa ( $p=0,002<0.05$ ) entre la motivación y el rendimiento de los profesionales de educación de la Oficina Regional del Instituto Penitenciario de Lima, 2016. Evidenciando que la relación fue directa, afirmando que a mayor rendimiento, entonces obtenemos mejor motivación, aunque la intensidad de relación fue débil ( $r=0,320$ ).

### Reconocimiento

Asesor: Fernando A. Nolazco Labajos por su gran apoyo y acompañamiento permanente en la realización de mi trabajo de investigación.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez, J., Chaparro, E. y Reyes, D. (2014). *Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*. (Tesis de Maestría en Administración) Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Alves, H. y Raposo, M. (2004). La medición de la satisfacción en la enseñanza universitaria: el ejemplo de la Universidad de Beira Interior. *Revista Internacional de Marketing Público y No Lucrativo*, 1 (1), 73-88.
- Arriaga, M. (2008). *Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, dificultades y perspectivas*. México: Ed. Humanistas.
- Collao, O. (1999). *Administración y Gestión Educativa*. (Tesis de posgrado). UNMSM, Lima.
- Fontalvo, T. (2007). *La gestión de la calidad en los servicios: ISO 2000 – 2008*. Obtenido el 29 de mayo del 2012 de <http://es.scribd.com/doc/75810514/Libro-Calidad-en-Los-Servicios-Iso-2000-2008>.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Informe Defensorial N° 154-2011/DP Defensoría del Pueblo.

Senlle, A. y Gutiérrez, N. (2006). *Calidad en los servicios educativos*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Unesco (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Organización de las naciones unidas para la educación y la cultura*. Tomado de [www.minedu.gob.pe/oaae/xts/manual\\_directores\\_Unesco.pdf](http://www.minedu.gob.pe/oaae/xts/manual_directores_Unesco.pdf) el 22-12-11.

Tamayo Y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.