



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la
Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017”

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

AUTORA:

CAMPOS LLERENA ROSA MILAGROS

ASESOR:

Dr. Narciso FERNÁNDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Víctor Dávila Arenaza
Presidente

Dr. Antonio Díaz Saucedo
Secretario

Dr. Narciso Fernández Saucedo
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios, y también a mi familia especialmente a mis padres que desde pequeña me han ido inculcando buenas enseñanzas.

Agradecimiento

A mi docente Dr. Narciso Fernández Saucedo que me ayudó y asesoró en este tiempo que he llevado esta investigación. A mis padres por apoyarme y ayudarme a cumplir con esta meta que ellos deseaban mucho, y a mis hermanos para que así inculcarle un buen ejemplo para ellos.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Rosa Milagros Campos Llerena con DNI N° 46751280, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, Julio del 2017

Rosa Milagros Campos Llerena

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Rosa Milagros Campos Llerena

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionados al tema	6
1.4. Formulación del problema	12
1.5. Justificación del estudio	13
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivos	14
II.MÉTODO	15
2.1. Diseño de investigación	15
2.2. Variables, operacionalización	17
2.3. Población y muestra	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Métodos de análisis de datos	22
2.6. Aspectos éticos	22
III.RESULTADOS	23
IV.DISCUSIÓN	41
V.CONCLUSIÓN	47
VI.RECOMENDACIONES	48
VII.REFERENCIAS	49
ANEXOS	52
✓ Instrumentos	52
✓ Base de datos de la prueba piloto	54
✓ Base de datos del análisis estadístico descriptivo, correlación, regresión lineal	55
✓ Validación de los instrumentos	56
✓ Matriz de consistencia	62
✓ Captura de pantalla del Turnitin	63
✓ Acta de aprobación de originalidad de tesis	64

RESUMEN

Se realizó la investigación titulada “La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017”, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017. Considerando que la población y la muestra estuvo conformada por 70 del personal docente; los datos recolectados fue a través del cuestionario de 20 preguntas en escala tipo Likert. La confiabilidad del instrumento se calculó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Ya que a través de los datos que fueron procesados y esto fue analizado mediante el programa de SPSS 24. Por otro lado, se hizo una correlación de hipótesis que tuvo como resultado de 0.944, es por ello que nos permitió ver si nuestra hipótesis de investigación fue correcta. Se llegó a la conclusión que si existió influencia entre la motivación y el rendimiento del personal docente.

Palabras clave: Motivación, Rendimiento y Rendimiento Laboral.

ABSTRACT

The research was conducted entitled "Motivation and its influence on the performance of the personnel of the Educational Institution of the Republic of Colombia, Independencia - Lima, 2017", whose objective was to determine the influence of motivation on the performance of the teaching staff of the Educational Institution Republic of Colombia, Independencia - Lima, 2017. Considering that the population and the sample consisted of 70 of the teaching staff; The data collected were through the questionnaire of 20 questions on a Likert scale. The reliability of the instrument was calculated using the Cronbach alpha coefficient. Since through the data that were processed and this was analyzed through the program of SPSS 24. On the other hand, a hypothesis correlation was made that resulted as 0.944, that is why it allowed us to see if our research hypothesis was correct. It was concluded that there was an influence between the motivation and the performance of the teaching staff.

Key words: Motivation, Performance and Labor Performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La problemática con respecto a la motivación y el rendimiento del personal a nivel internacional tuvo una negatividad, tal como se presenta en la publicación de la empresa “Eden” del 30 de diciembre del 2014. Es una empresa comercializadora de agua que se encuentra localizado en España. En dicha empresa se encontró 5 factores que estuvieron perjudicando con respecto al rendimiento laboral y en base a esto decreció la motivación en los trabajadores. Entre los factores que llegaron a ser negativos para la empresa fueron: una mala organización, falta de motivación, no dar la debida importancia al bienestar o salud de los trabajadores, cuidar los factores ambientales e higiénicos y los factores externos, con respecto a los factores externos se llegó a basar en los conflictos familiares y personales del empleado, enfermedades físicas o mentales, insomnio o depresión lo cual la empresa lo consideró como problemas ajenos para la empresa. En base a estos factores que fueron negativos y perjudicaron mucho en la empresa, las funciones que hacían los trabajadores fueron decreciendo en la empresa, también algunos trabajadores han hecho abandono de cargo ya que ellos no han percibido lo que es la motivación hacia ellos, además su rendimiento laboral ha ido disminuyendo por los factores que se llegó a encontrar en la empresa y los trabajadores no se han sentido muy comprometidos y satisfechos desde que han ido laborando en la empresa.

A nivel nacional, Esta problemática de la motivación y el rendimiento del personal, también tuvo una ineficiencia, según la autora Llanos M. indicando sobre el artículo sobre “Trabajadores de Ripley afirman que empresa insiste en aumento de 14 soles al mes”, referente al diario de la República del 19 de noviembre del 2013. La empresa Ripley viene brindando servicios de venta durante mucho tiempo hacia los limeños ya que en sus ventas se basa en: ropas para caballeros y damas, utensilios de cocina, calzados para damas y caballeros, electrodomésticos y juguetes para niñas y niños. En la empresa Ripley existió un gran problema con respecto a los pagos que no les brindaron hacia los trabajadores en la fecha establecida y también no llegaron a cumplir con lo que le corresponde por sueldo a cada trabajador de acuerdo al cargo que ocupa en la empresa, en el artículo se

indicó que a los trabajadores le iban a ofrecer un sueldo con respecto a un aumento de 14 soles al mes, en base a esto los trabajadores se sintieron muy desmotivados al realizar sus labores de trabajo ya que se sentían muy indignados referente a la empresa Ripley. Además, a los trabajadores tampoco les otorgaron sus pagos por horas extras que realizaban cada día su labor de trabajo en la empresa. En base a esto, su rendimiento laboral de los trabajadores bajó en que ya no cumplían su labor de trabajo a tiempo, también los trabajadores no ofrecían un buen trato hacia los clientes y con respecto a eso llegó a disminuir las ventas en la empresa porque los clientes ya no iban a comprar a la empresa. A los trabajadores con respecto a que no les brindaron su sueldo de acuerdo a lo que le correspondía a cada uno, lamentablemente les llegaron a bajar la autoestima, su motivación y por ende su rendimiento, ya que los trabajadores llegaron a observar que por parte de la empresa Ripley no tenían muy en cuenta al recurso humano.

A nivel local, la realidad problemática es algo que no se está llevando de manera adecuada en la Institución Educativa República de Colombia esto se debe porque la motivación está muy inapropiada y por ende, también hay un bajo rendimiento y es por eso que los docentes realizan las clases de manera inadecuada hacia los estudiantes. No obstante, a los docentes no les ofrecen incentivos para su mejora laboral, independientemente de acuerdo al cargo que ocupa cada docente en la Institución Educativa. Es por ello que esta carencia afecta mucho en el rendimiento laboral del personal docente de la Institución Educativa. Por otro lado, en la Institución Educativa no se fomenta mucho lo que es la capacitación hacia el personal docente y eso hace que se genere desmotivación, ya que es importante que deberían estar en capacitación permanente, ya sea de diferentes temas, para que puedan adquirir los conocimientos actualizados que les permita poder desempeñarse mejor y tener un buen rendimiento en las labores que desempeñe según su cargo que ocupa en la Institución Educativa.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Internacionales:

Antúñez Y. (2015) en su tesis titulada: *“El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua”*, para obtener el título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, en la Universidad de Carabobo, Venezuela. El objetivo general se basó en explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. El tipo de investigación en esta tesis fue Aplicada. Se concluyó que el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente, de la atmósfera en la cual desarrolla sus actividades o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes.

Enríquez P. (2014) en su tesis titulada: *“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”*, tesis para obtener el grado de Maestría en Administración, en la Universidad de Morelos, México. El objetivo general fue determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. El tipo de investigación en esta tesis se consideró Aplicada. Se concluyó que a través de este trabajo de investigación se obtuvo a través de los resultados de la prueba estadística que se empleó en la hipótesis que fue la r de Pearson. Las variables que se consideró en esta hipótesis fueron el grado de motivación y tiempo de servicio de los empleados. En esta prueba estadística se encontró un valor de r de Pearson de 0.052 y un nivel de significación de p de 0.508 ($p > 0.05$). Para dicho nivel de significación, se decidió retener la hipótesis nula. Por lo tanto, se indicó que no existe una relación significativa entre el grado de motivación de los empleados del Instituto de la Visión en México y el tiempo de servicio.

Roo A. (2013) en su tesis titulada: *“Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente”*, Tesis para obtener el

grado de Magíster en Educación, en la Universidad de Zulia, Venezuela. El objetivo general se consideró en analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. El tipo de investigación en esta tesis se indicó como Aplicada. Se concluyó que con respecto a su primer objetivo se identificó que los niveles de motivación del personal docente de las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida estos se relacionaron con los extrínsecos, intrínsecos y trascendentales, en los cuales se llegó a encontrar deficiencias con respecto a la atención de necesidades del personal de manera adecuada, en el ambiente de trabajo y falta de apoyo para la solución de problemas.

1.2.2. Nacionales:

Cuno C. y Pacco N. (2012) en su tesis titulada: *“El registro de la micro y pequeña empresa y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de hospedaje en la ciudad de Puno, año 2012”*, Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Contador Público, en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Perú. El objetivo general fue determinar cómo influye el acogimiento al Registro de la Micro y Pequeña Empresa en el rendimiento laboral de los trabajadores en las empresas de prestación de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, año 2012. El tipo de investigación en esta tesis se basó en Aplicada. Se concluyó que el valor de coeficiente de correlación lineal simple de Pearson ($r=0.759$) reveló una marcada existencia de una correlación alta significativa entre el registro de la micro y pequeña empresa y el rendimiento laboral en los trabajadores de las empresas de prestación de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, 2012. Y además donde mostró un grado de 58% del Registro de la Micro y Pequeña Empresa el rendimiento laboral de los trabajadores de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, 2012. Esto significó que, a pesar de que no se percibió los beneficios su rendimiento laboral fue eficiente.

Manchego H. (2014) en su tesis titulada: *“Cultura organizacional y su influencia en la motivación laboral en la empresa Backus y Jhonston S.A.A. Periodo 2014”*, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo, Perú. ...⁴...jetivo general se consideró determinar la

relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la empresa Backus y Jhonston S.A.A., periodo 2014. El tipo de investigación se mencionó como Aplicada. Se concluyó que a través de los resultados obtenidos para la hipótesis general, se observó que existió relación entre la Cultura organizacional y la Motivación laboral, con un valor calculado para $p= 0.936$ en un intervalo de confianza de 95% y a un nivel de significancia de 0,05. Por lo que se llegó a la conclusión de que existe relación positiva alta entre la Cultura organizacional y la Motivación laboral en la empresa Backus y Jhonston S.A.A., periodo 2014. Los resultados de la investigación confirmaron la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Serrano K. (2016) en su tesis titulada: *“Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabaylo”*, Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Administración, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. El objetivo general se consideró en determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad distrital de Carabaylo. El tipo de investigación es Aplicada. Se concluyó que basado en la hipótesis general “Los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad distrital de Carabaylo”, se afirmó que los resultados reflejaron que los colaboradores poseían necesidades de orden económico y de estímulo en la Institución, pues ellos no demostraron un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la Institución, debido a que no recibieron estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la Institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La Motivación

La motivación es un factor indispensable para que la persona se sienta satisfecha trabajando en su centro laboral y así como resultado de ello desempeñarse con mayor entusiasmo y más aún si se les brindan incentivos muy a parte de sus sueldos como son: bonos, gratificaciones, etc.

Según Suclupe J. (2014) define que: “la motivación es lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera y también se conoce como la clave para iniciar una tarea y llevarla a realizar de una manera correcta.” (p. 23)

1.3.1.1. Teorías de la motivación

Entre las siguientes teorías tenemos

a) Teoría clásica de la administración:

Chiavenato I. (2014) plantea que: esta teoría “sostiene que los individuos que forman parte de la organización son instrumentos pasivos cuya productividad varía, pero que es posible aumentarla si se ofrecen incentivos económicos y condiciones materiales y ambientales favorables para el trabajo.” (p. 253)

b) Teoría del reforzamiento:

Canchari E., Gomez Z. y Mondragon D. (2014) nos mencionan que:

Esta teoría se concentra únicamente en lo que le sucede a una persona cuando realiza un acto, es un medio poderoso para analizar que controla la conducta, es por eso que se considera en las exposiciones de motivación. (p. 85)

1.3.1.2. Dimensiones de la Variable Independiente Motivación

a) Capacidad del esfuerzo

6

Según Jiménez S. (2008) al definir que:

La capacidad del esfuerzo se debe a que la persona debe tener una interrelación de manera eficaz, también dice que la capacidad del esfuerzo se manifiesta a través de las siguientes variables que son: la fuerza, exigencia, optimismo y perseverancia para ser creíble y eficiente. Y por otro lado, la capacidad del esfuerzo tiene que ver con la excelencia ya que es suma de la autoestima, voluntad y tiempo. (p. 59)

b) Satisfacción de las necesidades

Según Lacalle G. (2012) nos comenta que:

La satisfacción de una necesidad se basa en el impulso para hacer las cosas bajo el control de la persona que busca satisfacer necesidades a través de la autodeterminación, la competencia, el valor de su trabajo y seguridad en el trabajo. (p.58)

1.3.1.3. Indicadores de la Variable Motivación

a) Exigencia

Capote R. (2013) afirma que: la exigencia se basa en que “los trabajadores deben de cumplir sus órdenes o acuerdos evaluando su desempeño.” (p. 479)

b) Perseverancia

Graves S. (2009) dice que: la perseverancia “es la acción o determinación más importante para todo ser humano que tenga un gran deseo de triunfar u obtener el éxito” (p. 85)

c) Autoestima

Barreto A. (2006) considera que la autoestima es “como un amor real, sincero, vivencial, hacia nosotros mismos. Lo cual está incluido la valoración

de nuestra propia persona, una percepción adecuada de lo que somos, tenemos y deseamos ser.” (p.14)

d) Interrelación

Egorov I. (2015) nos menciona que: la interrelación consiste en las “interrelaciones de las personas y también por ende, a esto se denomina el idioma y la conducta (esto incluye tipos de movimientos, mímica y otros factores).” (p. 57)

e) Competencia

Martínez A. (2010) nos indica que: “una competencia consiste en la integración de habilidades, conocimientos y actitudes en un contexto específico.” (p. 13)

f) El valor de su trabajo

Albalate J. (2011) define que: el valor de su trabajo consta en como “el trabajador ha aportado hacia su trabajo, el tiempo que ha dedicado y la trayectoria que ha tenido en la empresa.” (p. 68)

g) Impulso para hacer las cosas

Iglesias R. (2015) nos comenta que:

El impulso para hacer las cosas se basa en un poder que comprende la capacidad de tomar decisiones, de tener autoridad, de solucionar los problemas y de desarrollar una cierta creatividad que haga a la persona apta para hacer las cosas. (p. 88)

h) Seguridad en el trabajo

Alarcon R. (2011) plantea que⁸ la seguridad en el trabajo se considera que “es un conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas

empleadas para la prevención de accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente.” (p. 7)

1.3.2. Rendimiento

El rendimiento es la contribución que se realiza con el trabajo, en el mayor grado y en la mejor forma posible con la finalidad de cumplir las metas de una Organización.

(Arboleda S., 2007) Teniendo en cuenta con lo que dice el autor es que en el rendimiento las personas deben desempeñarse de manera correcta en su labor de trabajo, cumplir con la cantidad de horas que se le asigna a un trabajador en la empresa. Y también por ende, las cantidades de horas laboradas que debe desarrollarse en cada área o puesto de trabajo.

1.3.2.1. Teorías del rendimiento

Entre las siguientes teorías tenemos

a) Teoría de la contingencia:

Huici C., Molero F., Gómez Á. y Morales J. (2011) consideran que: la teoría de la contingencia “se basa en la premisa de que el rendimiento de un grupo u organización depende no solo de las características del líder sino también de diversas variables situacionales.” (p. 28)

b) Teoría Y de McGregor:

Martínez M. (2013) McGregor en su Teoría Y constituyó que:

Un esfuerzo notable para poner de manifiesto que el factor humano para llegar a un rendimiento adecuado se basaba en un número mayor referente a directivos que suponían y que tanto las personas como las organizaciones realizarían mucho más si se movían en un clima de mayor libertad, más flexibilidad y una correcta supervisión. (p. 29)

1.3.2.2. Dimensiones de la Variable dependiente Rendimiento

a) Aptitud del personal

Según Cabral S. (2011) afirma que: la aptitud del personal “son las que determinan el dominio de uno mismo y también por lo cual comprende las siguientes aptitudes los cuales son: el autoconocimiento, motivación, compromiso, empatía, optimismo y habilidades sociales.” (p. 92)

b) Gestión del personal

Según Ramos C. (2007) plantea que:

La gestión del personal consiste en el factor trabajo resulta clave para el correcto desarrollo de la actividad empresarial. En la gestión del personal considera que debe haber reclutamiento y selección del personal, formación del personal, evaluación del rendimiento y capacitación. (p. 73)

1.3.2.3. Indicadores de la variable Rendimiento

a) Autoconocimiento

Bennett M. (2008) nos menciona que: el autoconocimiento se basa “primordialmente en que es el camino que nos conduce o dirige a conocernos globalmente y en todos los aspectos de la vida.” (p. 1)

b) Motivación

Calero M. (2010) nos indica que: la motivación es una “fuerza interna que impulsa a aprender y a perseverar en ella. Es el deseo de hacer algo para la satisfacción de una curiosidad, una necesidad o un interés.” (p. 53)

c) Compromiso

Araujo J. y Brunet I. (2012) consideran que: el compromiso consiste en que “los empleados inciden tanto en la voluntad de permanencia como en el esfuerzo que realiza en su labor de trabajo.” (p. 109)

d) Habilidades sociales

Peñafiel E. y Serrano C. (2010) plantean que: las habilidades sociales se basan en “todas las destrezas relacionadas con la conducta social en sus múltiples manifestaciones.” (p. 8)

e) Selección del personal

Montes J. y González P. (2006) nos comenta que: La selección del personal se basa en “que el empleado debe cumplir con el perfil y también debe contar con las características idóneas para el puesto.” (p. 61)

f) Formación del personal

Ventura B. y Delgado S. (2012) dicen que: La formación del personal “tiene que ver como la finalidad, el perfeccionamiento y el desarrollo de potencialidades, capacidades, aptitudes y características, facilitando el acceso a mayores y mejores habilidades y diversificando y actualizando conocimientos.” (p. 166)

g) Evaluación del rendimiento

Blanco A. (2007) afirma que:

La evaluación del rendimiento es un proceso estructural y sistemático que permite evaluar los comportamientos relacionados con el trabajo y los resultados de un trabajador, así como su grado de absentismo, con la finalidad de la identificación de en qué medida un trabajador es productivo y si podrá aumentar su rendimiento en el futuro. (p. 152)

h) Capacitación

Puigrós A. (2007) al definir que: la capacitación se basa en un “curso o cursillos, sustentados sobre lógicas privadas clientelares y desvalorizadas, aunque sensibles al puntaje que garantizase el ascenso profesional.” (p. 171)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cómo influye la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

¿Cómo influye la capacidad del esfuerzo en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017?

¿Cómo influye la satisfacción de las necesidades en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica:

En la presente investigación se mencionó la teoría clásica de la administración, considerándose así como plan de mejora en la Institución Educativa República de Colombia, basándose en que deben brindar bonos económicos por las horas extras que realizan de acuerdo a su labor de trabajo el personal docente, y por otro lado, deberían otorgarles diplomas de acuerdo a la trayectoria que vienen enseñando. También, se mencionó la teoría de la contingencia, refiriéndose en que la autoridad máxima que es la Directora debe brindar un correcto rendimiento y es por ello que así transmitirá al personal docente, ya que si se maneja un adecuado rendimiento esto hará que el colegio surja correctamente ya sea por la calidad de enseñanza que brindará hacia los estudiantes.

1.5.2. Justificación metodológica:

En dicha investigación en la parte metodológica servirá de gran importancia ya sea para estudiantes, docentes y público en general ya que les servirá de gran apoyo para sus trabajos de investigación que desean realizar y que tengan semejanza con el tema de investigación mencionado de este trabajo.

1.5.3. Justificación práctica:

A través de esta investigación se llegó a tomar gran importancia sobre lo que es la motivación y el rendimiento hacia el personal docente, ya que como base fundamental fue verse enfocado así no solamente en la Institución Educativa República de Colombia sino también en otras instituciones educativas públicas para que así los docentes brinden una enseñanza buena hacia los estudiantes y como eje principal parte del(la) director (ra) ya que por él o ella dependió mucho para que el docente muestre un desempeño favorable y así tengan las instituciones educativas públicas, un buen prestigio desde un principio y sean muy reconocidos a nivel nacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

La motivación influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicos:

La capacidad del esfuerzo influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia - Lima, 2017.

La satisfacción de las necesidades influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos:

Precisar la influencia de la capacidad del esfuerzo en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Precisar la influencia de la satisfacción de las necesidades en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia - Lima, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación

1) Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo – causal.

El nivel descriptivo consiste en que describe algo para luego ser analizado y como consecuencia se dará una conclusión en una investigación.

Según Martínez B. y Céspedes N. (2008) nos indica que: el nivel descriptivo consiste en “describir con mayor precisión las características de un determinado individuo, situación o grupo.” (p. 32)

El nivel causal se refiere que la base principal es obtener evidencia de las hipótesis planteadas, es decir, la relación entre las variables.

Según Caballero A. (2014), considera que:

El nivel de investigación es causal ya que se basa en plantear hipótesis explicativas que mediante el cruce o relación de variables, primero las del problema (variables dependientes), con las de la realidad (variables intervinientes), y luego con las del marco referencial (variables independientes), plantean propuestas de explicación al problema causal que deberán ser contrastadas. (p. 41)

2) Tipo de investigación

El tipo de investigación es Aplicada.

El tipo es Aplicada porque utiliza teorías para contrastarlas con la realidad.

Según Quezada N. (2010) nos menciona que:

La investigación aplicada busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (p. 25)

3) Diseño metodológico

Variable Independiente: Motivación

Definición conceptual:

Según González M. (2006) nos menciona que: “la motivación es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para la satisfacción de las necesidades.” (p. 79)

Definición operacional:

La motivación se basa en como la persona se siente satisfecha por realizar una acción que le gusta, ya sea en su centro de trabajo o en otro lugar. Por ello es importante la autoestima y el impulso para hacer las cosas.

Variable Dependiente: Rendimiento

Definición conceptual:

Según Banacloche J. (2007) nos indica que:

En el rendimiento retribuye la aptitud del personal, la formación, la dedicación y esfuerzo en la tarea que desarrolla una persona física, y también dice que el rendimiento es la identificación, medición y gestión del personal en las empresas. (p. 51)

Definición operacional:

El rendimiento es la retribución por la dedicación y esfuerzo en la tarea que se desarrolla. Para ello es importante el compromiso y la capacitación.

Matriz de operacionalización de las variables Motivación y Rendimiento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Independiente: Motivación	Capacidad del esfuerzo	Exigencia	1	Ordinal
		Perseverancia	2	
		Autoestima	3 - 4	
		Interrelación	5	
	Satisfacción de las necesidades	Competencia	6	
		El valor de su trabajo	7 - 8	
		Impulso para hacer las cosas	9	
		Seguridad en el trabajo	10	

Fuente: Elaboración propia

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Dependiente: Rendimiento	Aptitud del personal	Autoconocimiento	11	Ordinal
		Motivación	12	
		Compromiso	13 - 14	
		Habilidades sociales	15	
	Gestión del personal	Selección del personal	16	
		Formación del personal	17	
		Evaluación del rendimiento	18 - 19	
		Capacitación	20	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

En esta investigación se tomó a toda la población correspondiente al personal docente que asciende a un número de 70 personas. En consecuencia la muestra es igual a la población por ser esta pequeña.

Según Bernal C. (2006) considera que: La población “es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo.” (p. 164)

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

2.4.1. Técnicas

La técnica a usar para este trabajo de investigación fue la encuesta.

Según Ortiz F. (2011) nos comenta que:

La encuesta es un método de investigación capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables tras la recolección de información sistemática, según un diseño establecido que asegure el rigor de la información obtenida. (p. 74)

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de la recolección de datos fue el cuestionario, con escala de medición tipo Likert.

Según Fernández C. y Baptista P. (2014) definen que: el instrumento es el “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.” (p. 199)

2.4.3. Validez

Se logró a través del juicio de expertos, quienes con su firma dieron la conformidad de la validez del instrumento. Siendo los docentes profesionales expertos los siguientes:

Tabla 1

Validación de expertos

Docentes profesionales expertos	Opinión de aplicabilidad
Dr. Costilla Castillo, Pedro	Aplicable
Dr. Arce Álvarez, Edwin	Aplicable
Mg. Rosales Domínguez, Edith	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Según Beltrán R. (2014), afirma que:

La confiabilidad es la capacidad del diseño de obtener resultados consistentes en mediciones sucesivas del mismo fenómeno, es decir, si la medición al ser aplicada en reiteradas ocasiones, a los mismos sujetos y en idénticas condiciones, se evidencia los mismos resultados. (p. 159)

En ese sentido se fue desarrollando un trabajo piloto con 15 docentes a quienes se les administró el referido cuestionario y las evaluaciones correspondientes que fueron procesadas mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los resultados de la variable independiente Motivación:

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

El alfa de cronbach resulto 0,774; según lo indica la tabla 6 de la tabla de valores del coeficiente de alfa de cronbach, nos indica que el instrumento aplicado es “aceptable”.

También se tiene los resultados de la variable dependiente Rendimiento:

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

El alfa de cronbach resulto 0,790; según lo indica la tabla 6 de la tabla de valores del coeficiente de alfa de cronbach, nos indica que el instrumento aplicado es “aceptable”.

Debido a que los resultados encontrados tanto de la variable independiente y como la variable dependiente fueron: 0,774 y 0,790 considerados aceptables.

Tabla 6**Tabla 3**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.774	10

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.790	10

Tabla de los valores del coeficiente de alfa de cronbach

El coeficiente de alfa cuando es $>.9$ es excelente
El coeficiente de alfa cuando es $>.8$ es bueno
El coeficiente de alfa cuando es $>.7$ es aceptable
El coeficiente de alfa cuando es $>.6$ es cuestionable
El coeficiente de alfa cuando es $>.5$ es pobre
El coeficiente de alfa cuando es $<.5$ es inaceptable

Fuente: Frías D. (2014, p. 3)

2.5. Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se usó el método hipotético deductivo, lo cual tiene que ver que parte de una versión verdadera general para así llegar al conocimiento de las verdades particulares o específicas. También a través de este método hipotético deductivo se llegó a basar en la argumentación deductiva, que se conforma por dos premisas, una universal y la otra premisa particular, por lo cual se llegó a deducir una conclusión obtenida por la referencia de la premisa universal a lo particular.

Por otro lado en esta investigación se usó el método estadístico, ya que estuvo constituido por una secuencia de pasos a seguir o también etapas bien organizadas que se estableció en dirigir el proceso de investigación de manera adecuada, de modo que permitió alcanzar su objetivo de una manera correcta y eficiente, según la estadística descriptiva e inferencial.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se citó a diversos autores, respetando la propiedad intelectual de los mencionados, de forma similar, no se reveló los nombres de las personas que participaron en la encuesta, respetándose así los principios éticos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados

El análisis a través de los siguientes resultados se realizó con 70 encuestas hacia al personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia, 2017. Por lo cual el resultado obtenido fue el siguiente:

Tabla 7

Variable Independiente: Motivación

Motivación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	28	40.0	40.0	40.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7.1	7.1	47.1
	De acuerdo	37	52.9	52.9	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

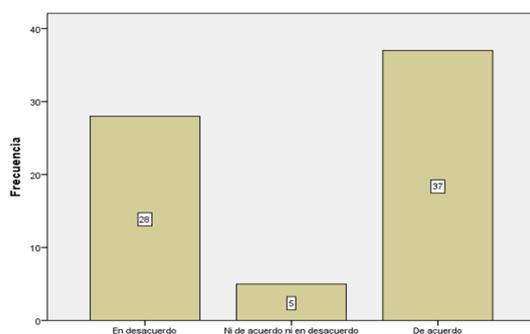


Figura 1: Gráficos de barras

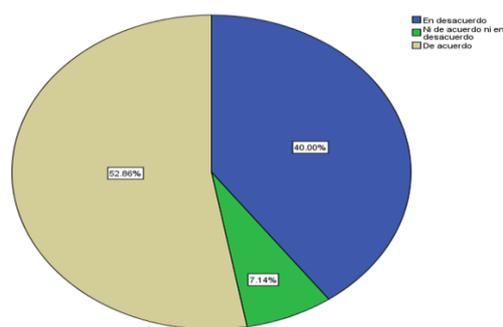


Figura 2: Diagrama porcentual

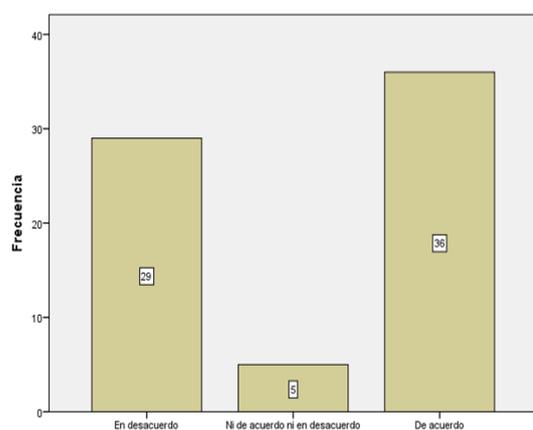
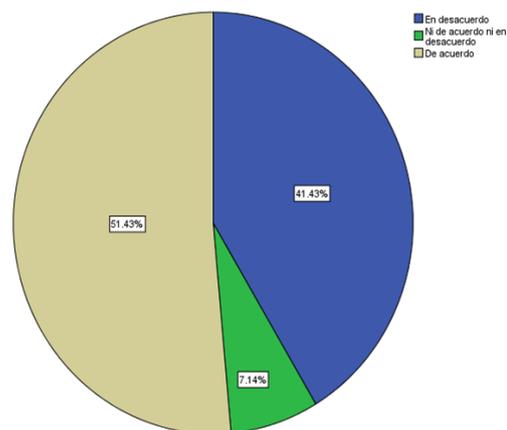
Interpretación:

Según los resultados, notamos que 37 personas de 70, que representaron el 52,9% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que se esté fomentando de manera correcta la motivación. Además, se indica que 28 encuestados corresponde a un 40,0%, consideran que están es desacuerdo, ya que no perciben mucho que se está llevando a cabo la motivación en la Institución Educativa República de Colombia. Por otro lado, 5 de los encuestados lo cual corresponde al 7,1% consideraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 8**Variable dependiente: Rendimiento**

Rendimiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	29	41.4	41.4	41.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7.1	7.1	48.6
	De acuerdo	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3: Gráficos de barras****Figura 4: Diagrama porcentual****Interpretación:**

Según los resultados, nos menciona que 36 personas de 70, por lo cual representaron el 51,4% de los encuestados, indicaron que si se lleva el rendimiento del personal docente de una manera eficiente, también se considera que 29 encuestados lo cual corresponde a un 41,4% dijeron estar en desacuerdo ya que no le toman gran importancia al rendimiento del personal docente. Además, 5 de los encuestados por lo que equivale a un 7,1% consideraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la variable dependiente del rendimiento.

Tabla 9

Dimensión 1: Capacidad del Esfuerzo (agrupado)

Capacidad del Esfuerzo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	26	37.1	37.1	37.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11.4	11.4	48.6
	De acuerdo	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

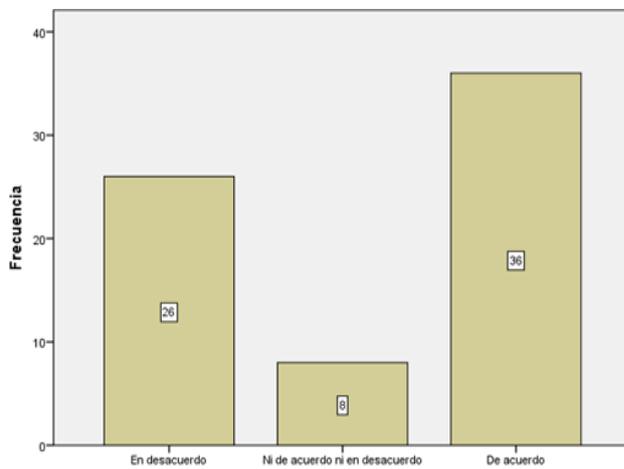


Figura 5: Gráficos de barras

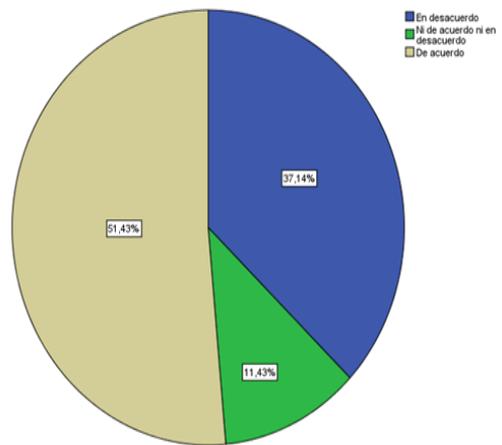


Figura 6: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según los resultados, notamos que 36 personas de 70, que representaron el 51,4% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la Institución Educativa República de Colombia cuenta con una adecuada capacidad del esfuerzo. Por otro lado, se indica que 26 encuestados corresponde a un 37,1%, consideran que están es desacuerdo, mientras que 8 encuestados, representado el 11,4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión estudiada en la Institución Educativa República de Colombia, en el distrito de Independencia, 2017.

Tabla 10

Dimensión 2: Satisfacción de las Necesidades (agrupado)

Satisfacción de las Necesidades (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	27	38.6	38.6	38.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7.1	7.1	45.7
	De acuerdo	38	54.3	54.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

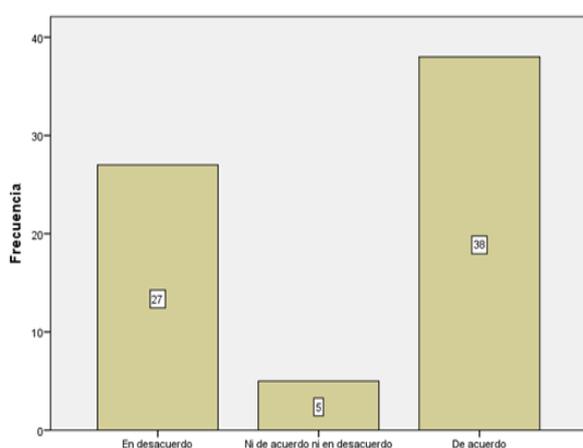


Figura 7: Gráficos de barras

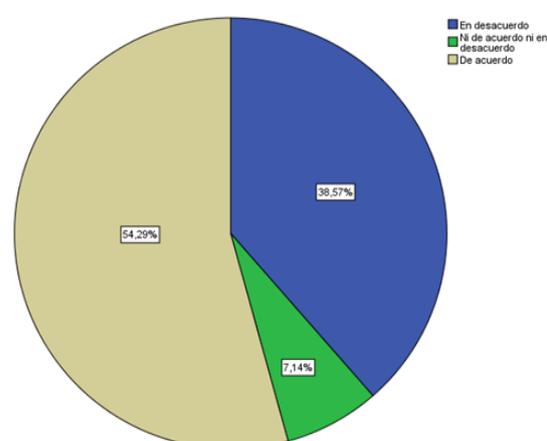


Figura 8: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según los resultados, nos indica que 38 personas de 70, que representaron el 54,3% de los encuestados, manifestaron que están de acuerdo que se esté llevando a cabo la satisfacción de las necesidades de una manera favorable en la Institución Educativa cada día. Por otro lado, se menciona que 27 encuestados corresponde a un 38,6%, indicaron que están en desacuerdo, sin embargo 5 encuestados, correspondieron a un 7,1% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión de la satisfacción de las necesidades.

Tabla 11

Dimensión 3: Aptitud del Personal (agrupado)

Aptitud del Personal (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	28	40.0	40.0	40.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11.4	11.4	51.4
	De acuerdo	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

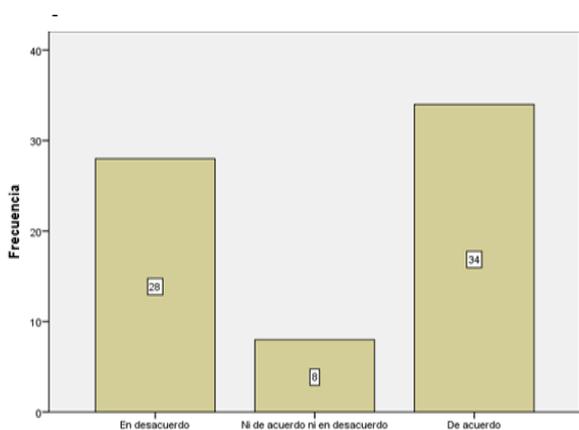


Figura 9: Gráficos de barras

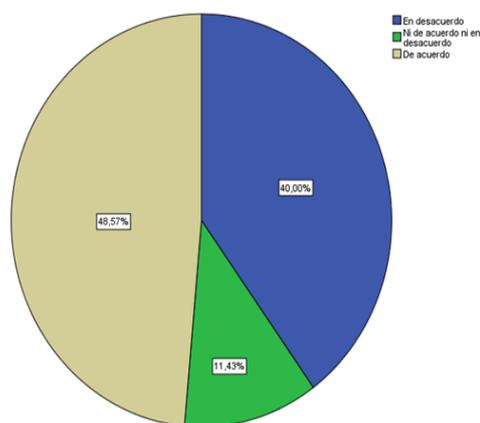


Figura 10: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según los resultados, nos menciona que 34 personas de 70, que representaron el 48,6% de los encuestados, indicaron que están de acuerdo que si se está fomentando la aptitud del personal correctamente en la Institución Educativa. Por otro lado, se dice que 28 de los encuestados, corresponde al 40,0%, lo cual se dice que están en desacuerdo con respecto a la dimensión estudiada lo cual se estableció en la Institución Educativa República de Colombia, y con respecto a los 8 encuestados, considerándose a 11,4% que indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 12

Dimensión 4: Gestión del Personal (agrupado)

Gestión del Personal (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	25	35.7	35.7	35.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	12.9	12.9	48.6
	Totalmente de acuerdo	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

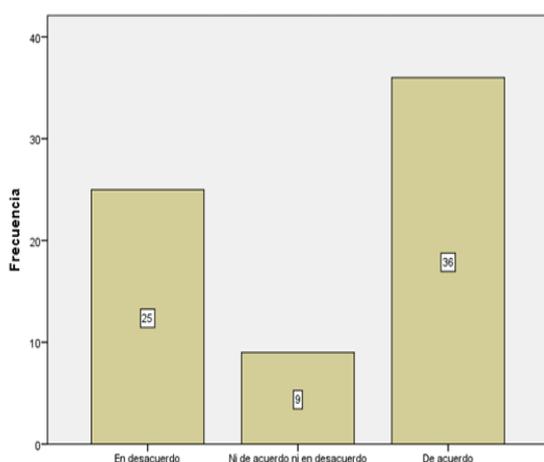


Figura 11: Gráficas de barras

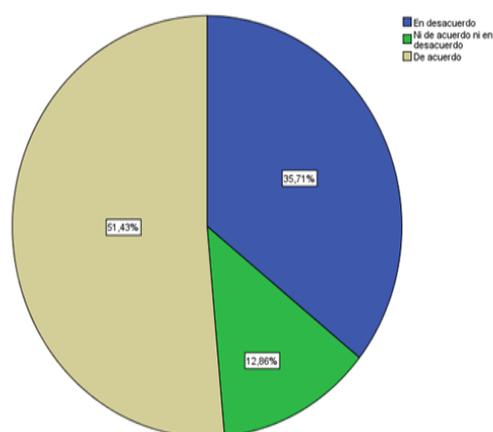


Figura 12: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según los resultados, nos manifiesta que 36 personas de 70, que representaron el 51,4% de los encuestados, dijeron que están de acuerdo que se lleve a cabo la gestión del personal de una manera eficaz hacia el personal docente en la Institución Educativa. Por otro lado, se indica que 25 de los encuestados, corresponde al 35,7%, lo cual corresponde que están en desacuerdo con mención a la gestión del personal, y con los 9 encuestados lo cual corresponde a un 12,9% que consideraron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la dimensión que se aplicó en la Institución Educativa República de Colombia.

3.2. Análisis Inferencial de los resultados

3.2.1. Prueba de hipótesis

Contrastación de Hipótesis

Según el contraste para realizar las pruebas de hipótesis, se comprobó que las variables y dimensiones de esta investigación tienen una distribución normal, es por ello que se aplicó las pruebas paramétricas, a través de la Prueba de Pearson.

Hipótesis general

H_G: La motivación influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₀: La motivación no influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₁: La motivación si influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Regla de decisión

Si valor de $p > 0.05$, se acepta la H_0

Si valor de $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 13

		Correlaciones	
		VI_MOTIVACIÓN	VD_RENDIMIENTO
VI_MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	.944**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
VD_RENDIMIENTO	Correlación de Pearson	.944**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Interpretación:

En la tabla 13 nos muestra a las variables en estudio que tienen un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), es decir, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y por ende, se acepta la hipótesis de investigación. Existe una correlación positiva muy fuerte según lo indica en la Tabla 14 de estandarización de correlaciones, de un 0.944 concluyendo que existe influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Tabla 14

Estandarización de correlaciones

COEFICIENTE	CORRELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	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 R., Fernández C. y Baptista P. (2006, p. 453)

a) Hipótesis específica 1

HE₁: La capacidad del esfuerzo influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₀: La capacidad del esfuerzo no influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₁: La capacidad del esfuerzo si influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Regla de decisión

Si valor de $p > 0.05$, se acepta la H_0

Si valor de $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 15

		Correlaciones	
		VI_D1_Capacidad_del _Esfuerzo	VD_RENDIMIENTO
VI_D1_Capacidad_del_Esfuerzo	Correlación de Pearson	1	.907 ^{**}
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
VD_RENDIMIENTO	Correlación de Pearson	.907 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Interpretación:

En la tabla 15 nos muestra a las variables en estudio que tienen un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), es decir, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y por ende, se acepta la hipótesis de investigación. Existe una correlación positiva muy fuerte según lo indica en la Tabla 14 de estandarización de correlaciones, de un 0.907 concluyendo que existe influencia significativa entre la capacidad del esfuerzo y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

b) Hipótesis específica 2

HE₂: La satisfacción de las necesidades influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₀: La satisfacción de las necesidades no influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₁: La satisfacción de las necesidades si influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Regla de decisión

Si valor de $p > 0.05$, se acepta la H_0

Si valor de $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 16

Correlaciones			
		VI_D2_Satisfacción_de las_Necesidades	VD_RENDIMIENTO
VI_D2_Satisfacción_de_las_Necesidades	Correlación de Pearson	1	.921 ^{**}
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
VD_RENDIMIENTO	Correlación de Pearson	.921 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Interpretación:

En la tabla 16 nos muestra a las variables en estudio que tienen un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), es decir, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y por ende, se acepta la hipótesis de investigación. Existe una correlación positiva muy fuerte según lo indica en la Tabla 14 de estandarización de correlaciones, de un 0.921 concluyendo que existe influencia significativa entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

3.2.2. Prueba de Influencia

Hipótesis General

H₀: La motivación no influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₁: La motivación si influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

3.2.2.1. Regresión lineal

Tabla 17

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.944 ^a	.891	.889	.34358

a. Predictores: (Constante), VI_MOTIVACIÓN

Interpretación:

Según se indica en la tabla 17, que el R^2 es muy alta, según lo indica la tabla 18 de porcentajes estandarizados, por lo tanto cuenta con la variabilidad del rendimiento del personal docente que está influenciada por la motivación en un 89.1%.

Tabla 18

Porcentajes estandarizados

Porcentaje	Tendencia
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: Según (Rivero, 2005, p.240)

Tabla 19

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	65.379	1	65.379	553.830	.000 ^b
	Residuo	8.027	68	.118		
	Total	73.406	69			

a. Variable dependiente: VD_RENDIMIENTO

b. Predictores: (Constante), VI_MOTIVACIÓN

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se menciona en la Tabla 19 de ANOVA, se indica que hay una significancia encontrada de 0.000 y con una significancia de trabajo de 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y por ende se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, se dice que la motivación influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Tabla 20

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	.220	.132			1.662	.101
	VI_MOTIVACIÓN	.918	.039	.944		23.534	.000

a. Variable dependiente: VD_RENDIMIENTO

Interpretación:

El resultado de la Tabla 20 nos muestra que el coeficiente del rendimiento del personal docente es igual a 0.220 y el coeficiente de la motivación es igual a 0.918. Considerada la ecuación: $Y = \beta_0 + \beta_1 * X$, tenemos la siguiente regresión lineal simple: $Y = 0.220 + 0.918 X$.

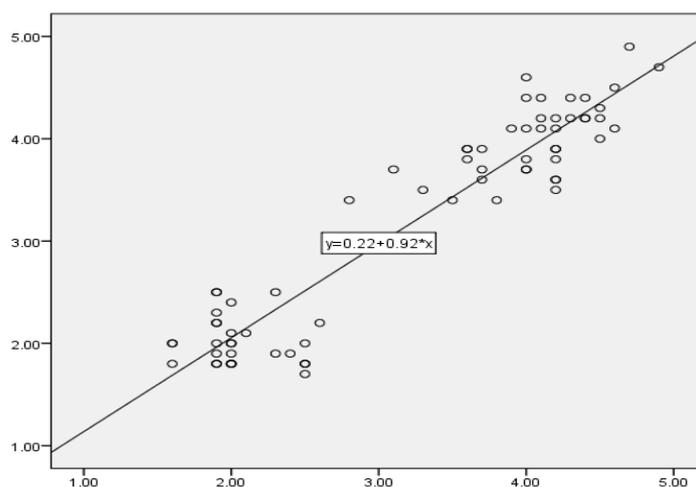


Figura 13: Ecuación de correlación lineal simple

Interpretación:

En el figura 13 se visualizó una línea recta, esa inclinación expresa una correlación positiva considerable. Por lo tanto hubo una correlación positiva entre la motivación y el rendimiento del personal docente. Es decir, a medida que se incrementa la motivación, incrementará también el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Hipótesis Específica 1

H₀: La capacidad del esfuerzo no influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₁: La capacidad del esfuerzo si influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

3.2.2.2 Regresión Lineal

Tabla 21

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.907 ^a	.822	.819	.43849

a. Predictores: (Constante), VI_D1_Capacidad_del_Esfuerzo

Interpretación:

Según se indica en la tabla 21, que el R² es muy alta, según lo indica la tabla 18 de porcentajes estandarizados, por lo tanto cuenta con la variabilidad del rendimiento del personal docente que está influenciada por la capacidad del esfuerzo en un 82.2%.

Tabla 22

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	60.331	1	60.331	313.776	.000 ^b
	Residuo	13.075	68	.192		
	Total	73.406	69			

a. Variable dependiente: VD_RENDIMIENTO

b. Predictores: (Constante), VI_D1_Capacidad_del_Esfuerzo

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se menciona en la Tabla 22 de ANOVA, se indica que hay una significancia encontrada de 0.000 y con una significancia de trabajo de 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y por ende se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, se dice que la capacidad del esfuerzo influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Tabla 23

		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	.444	.163		2.722	.008
	VI_D1_Capacidad_del_Esfuerzo	.845	.048	.907	17.714	.000

a. Variable dependiente: VD_RENDIMIENTO

Interpretación:

El resultado de la Tabla 23 nos muestra que el coeficiente del rendimiento del personal docente es igual a 0.444 y el coeficiente de la capacidad del esfuerzo es igual a 0.845. Considerada la ecuación: $Y = \beta_0 + \beta_1 * X$, tenemos la siguiente regresión lineal simple: $Y = 0.444 + 0.845 X$.

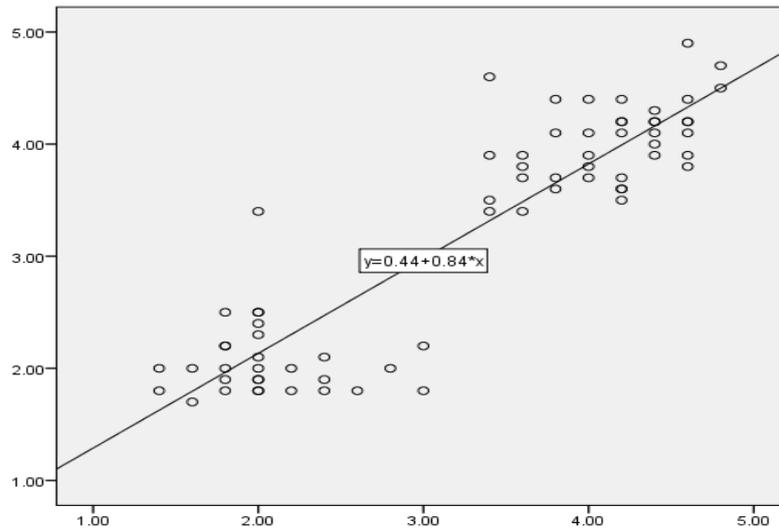


Figura 14: Ecuación de correlación lineal simple

Interpretación:

En la figura 14 se visualizó una línea recta, esa inclinación expresa una correlación positiva considerable. Por lo tanto hubo una correlación positiva entre la capacidad del esfuerzo y el rendimiento del personal docente. Es decir, a medida que se incremente la capacidad del esfuerzo, incrementará también el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Hipótesis Específica 2

H₀: La satisfacción de las necesidades no influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

H₁: La satisfacción de las necesidades si influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

3.2.2.3. Regresión lineal

Tabla 24

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.921 ^a	.849	.847	.40373

a. Predictores: (Constante), VI_D2_Satisfacción_de_las_Necesidades

Interpretación:

Según se indica en la tabla 24, que el R^2 es muy alta, según lo indica la tabla 18 de porcentajes estandarizados, por lo tanto cuenta con la variabilidad del rendimiento del personal docente que está influenciada por la satisfacción de las necesidades en un 84.9%.

Tabla 25

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	62.322	1	62.322	382.341	.000 ^b
	Residuo	11.084	68	.163		
	Total	73.406	69			

a. Variable dependiente: VD_RENDIMIENTO

b. Predictores: (Constante), VI_D2_Satisfacción_de_las_Necesidades

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se menciona en la Tabla 25 de ANOVA, se indica que hay una significancia encontrada de 0.000 y con una significancia de trabajo de 0.05, por lo cual ($0.000 < 0.05$), es por ello que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y por ende se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto, se dice que la satisfacción de las necesidades influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Tabla 26

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	.363	.152		2.389	.020
	VI_D2_Satisfacción_de_las_Necesidades	.877	.045	.921	19.554	.000

a. Variable dependiente: VD_RENDIMIENTO

Interpretación:

El resultado de la Tabla 26 nos muestra que el coeficiente del rendimiento del personal docente es igual a 0.363 y el coeficiente de la satisfacción de las necesidades es igual a 0.877. Considerada la ecuación: $Y = \beta_0 + \beta_1 * X$, tenemos la siguiente regresión lineal simple: $Y = 0.363 + 0.877 X$.

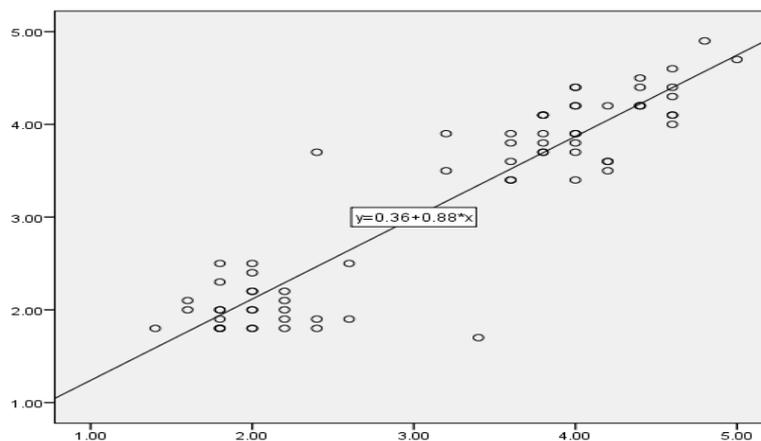


Figura 15: Ecuación de correlación lineal simple

Interpretación:

En la figura 15 se visualizó una línea recta, esa inclinación expresa una correlación positiva considerable. Por lo tanto hubo una correlación positiva entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento del personal docente. Es decir, a medida que se incremente la satisfacción de las necesidades, incrementará también el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al antecedente internacional, he indicado a la tesis de la autora Enríquez P. (2014) “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”

El objetivo de mi tesis “La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017” fue determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente.

El objetivo de la Tesis de la autora Enríquez P., fue determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México.

Se determinó que ambos objetivos generales tuvieron coincidencia porque lo que mencioné en la variable independiente la motivación y por ende, la autora también lo consideró en la variable independiente la motivación en su investigación para su objetivo general, además en mi objetivo general consideré la variable dependiente el rendimiento y la autora consideró en su objetivo general la variable dependiente el desempeño por lo cual se diferenciaron ambos objetivos generales con respecto al objetivo general.

Como objetivo específico 1 fue determinar la influencia de la capacidad del esfuerzo en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia. En la tesis de la autora propuso como objetivo específico 1 que fue determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México.

Se dice que tanto el objetivo específico 1 que consideré para el siguiente trabajo de investigación como de la autora que también propuso en su objetivo específico 1 no tuvieron parecido por lo que consideré las palabras capacidad del esfuerzo y mientras la autora consideró las palabras grado de motivación y por otro lado, consideré en el específico 1 la palabra rendimiento mientras la autora consideró las palabras nivel de desempeño y es por ello que se llegaron a diferenciar nuestros objetivos específicos 1.

Como objetivo específico 2 fue determinar la influencia de la satisfacción de las necesidades en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia. En la tesis de la autora propuso como objetivo específico 2 que fue adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para los empleados del Instituto de la Visión en México.

Se dice que tanto el objetivo específico 2 que consideré para el siguiente trabajo de investigación como de la autora que también propuso en su objetivo específico 2 no coincidieron por lo que consideré las palabras satisfacción de las necesidades y mientras la autora consideró las palabras evaluación del desempeño laboral y por otro lado, consideré en el específico 2 la palabra rendimiento mientras la autora consideró la palabra motivación y es por ello que se llegaron a diferenciar nuestros objetivos específicos 2.

Con respecto a la población y la muestra que consideré en mi trabajo de investigación, indiqué que son 70 trabajadores del personal docente. En la tesis de la autora trabajó con toda la población con lo que también lo llamó censo, por lo que consideró para su trabajo de investigación trabajar con 164 empleados que estuvieron conformados por el área médica, área administrativa y contable y del área de apoyo.

Considerando que en la población y la muestra, llegamos a coincidir con lo que propusimos tanto en mi trabajo de investigación como de la autora, consideramos que se debió trabajar con toda la población. No obstante, el tamaño de mi población es menor a la de la autora que utilizó en su investigación.

Mis resultados mediante la Prueba de Pearson, contó con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), es decir, que se aceptó la hipótesis de investigación, por ende, existió una correlación positiva muy fuerte de un 0.944 indicando que si existió influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

En la Tesis de la autora indicó en sus resultados que también trabajó con la prueba de Pearson, indicando en su hipótesis que consideró a través de las variables que fueron el grado de motivación y tiempo de servicio de los empleados. En esta prueba estadística se encontró un valor de r de Pearson por lo cual fue 0.052 y un nivel de significación de p de 0.508 ($p > 0.05$). Para dicho nivel de significación, se decidió retener la hipótesis nula. Por lo tanto, se indicó que no existe una relación significativa entre el grado de motivación de los empleados del Instituto de la Visión en México y el tiempo de servicio.

Es por ello, que a través de los resultados que consideré para el siguiente trabajo de investigación, por lo que cual existió diferencias con lo que propuso la autora, a través de lo que mencionamos sobre nuestros resultados que se llegaron a basar en los resultados.

También, a través de los resultados que indiqué sobre el resultado de r de Pearson, se obtuvo un 0.944, indicando entonces que si existió influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia. Y la autora consideró para su r de Pearson un 0.052 lo cual dijo que no existió una relación significativa entre el grado de motivación de los empleados del Instituto de la Visión en México y el tiempo de servicio. Es por eso que tanto de lo que consideré en mi trabajo de investigación como la autora consideró a través de sus resultados del r de Pearson, no fueron equitativos ya que ambos resultados fueron distintos y en mi caso si existió influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia. Y con lo que mencionó la autora tuvo una total diferencia en su caso no existió una relación significativa entre el grado de motivación de los empleados del Instituto de la Visión en México y el tiempo de servicio.

Con respecto al antecedente nacional, he considerado la tesis de los autores Cuno C. y Pacco N. (2012) “El registro de la micro y pequeña empresa y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de hospedaje en la ciudad de Puno, año 2012”

El objetivo de mi tesis “La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017” fue determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente.

El objetivo de la Tesis de los autores Cuno C. y Pacco N., fue determinar cómo influye el acogimiento al Registro de la Micro y Pequeña Empresa en el rendimiento laboral de los trabajadores en las empresas de prestación de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, año 2012.

Por lo cual, indiqué en mi objetivo general la variable independiente motivación y los autores consideraron en su objetivo general la variable independiente registro de la micro y pequeña empresa, entonces se dedujo que no hubo coincidencia entre los objetivos generales que consideramos para nuestros trabajos de investigación, y por consiguiente tanto mi objetivo general como de los autores tuvieron coincidencia por lo que mencione la variable dependiente el rendimiento y por ende, los autores también lo consideraron la variable dependiente el rendimiento laboral en su investigación para su objetivo general.

Como objetivo específico 1 fue determinar la influencia de la capacidad del esfuerzo en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia. En la tesis de los autores propusieron como objetivo específico 1 que fue conocer la capacitación en los trabajadores en las empresas de prestación de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, año 2012.

Se dice que tanto el objetivo específico 1 que consideré para el siguiente trabajo de investigación como el de los autores que también propusieron en su objetivo específico 1 no tuvieron parecidos por lo que consideré las palabras capacidad del esfuerzo y mientras los autores consideraron la palabra capacitación y por otro lado, consideré en el específico 1 la palabra rendimiento mientras los autores

consideraron con las palabras prestación de servicio y es por ello que se llegaron a diferenciar nuestros objetivos específicos 1.

Como objetivo específico 2 fue determinar la influencia de la satisfacción de las necesidades en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia. En la tesis de los autores propusieron como objetivo específico 2 que fue describir la satisfacción de los beneficios laborales de la Micro y Pequeña Empresa en los trabajadores de las empresas de prestación de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, año 2012.

Se dice que tanto el objetivo específico 2 que consideré para el siguiente trabajo de investigación como el de los autores que también propusieron en su objetivo específico 2 tuvieron una semejanza por lo que consideré las palabras satisfacción de las necesidades y mientras los autores consideraron la palabras satisfacción de los beneficios laborales y por otro lado, consideré en el específico 2 la palabra rendimiento mientras los autores consideraron las palabras prestación de servicio y es por ello que se llegaron a diferenciar nuestros objetivos específicos 2.

Con respecto a la población y la muestra que consideré en mi trabajo de investigación, indiqué que son 70 trabajadores del personal docente. En la tesis de los autores trabajaron con toda la población, por lo que indicaron para su trabajo de investigación trabajar con 68 trabajadores de la micro y pequeñas empresas de servicio de hospedaje de la ciudad de Puno, año 2012.

Considerando que en la población y la muestra, llegamos a coincidir con lo que propusimos tanto en mi trabajo de investigación como el de los autores por lo que consideramos entonces trabajar con toda la población para nuestra investigación referente a nuestras tesis.

Como resultados consideré que existió una influencia significativa con un r de Pearson de 0.944, lo cual fue considerado como una correlación positiva muy fuerte entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

En la Tesis de los autores indicaron en sus resultados la prueba de Pearson con lo que fue $r=0.759$ lo cual reveló una marcada existencia de una correlación

alta significativa entre el registro de la micro y pequeña empresa y el rendimiento laboral en los trabajadores de las empresas de prestación de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, 2012.

Es por eso que tanto de lo que consideré en mi trabajo de investigación como de los autores consideraron a través de sus resultados del r de Pearson, es por eso que fueron equitativos ambos resultados tuvieron ya que indicaron que contaron con una igual coincidencia por lo que en mi caso si existió influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017. Y con lo que mencionaron los autores en su caso también si existió una relación significativa entre el registro de micro y pequeña empresa y el rendimiento laboral en los trabajadores de las empresas de prestación de servicio de hospedaje en la ciudad de Puno, 2012.

v. CONCLUSIONES

Primera: Se cumplió el objetivo general según el cual fue considerado como una correlación positiva muy fuerte y por ende, se demostró que existe influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Segunda: Se cumplió el objetivo específico 1 según el cual fue considerado como una correlación positiva muy fuerte y también se demostró que existe influencia significativa entre la capacidad del esfuerzo y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

Tercera: Se cumplió el objetivo específico 2 según el cual fue considerado como una correlación positiva muy fuerte y también se demostró que existe influencia significativa entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

VI. RECOMENDACIONES

Primero, Se recomienda ofrecer incentivos, reconocimientos, diplomas, bonos económicos para el personal docente ya que en base a esto su motivación y su rendimiento incrementarían y eso sería favorable porque así ofrecerían una clase interactiva, dinámica e innovadora hacia sus alumnos en la Institución Educativa República de Colombia.

Segundo, Se recomienda que la Directora debería contratar a personas especializadas para que puedan capacitar más sobre lo que es la capacidad del esfuerzo, estas capacitaciones podrían realizarse cada 6 meses en la Institución Educativa República de Colombia.

Tercero, Se recomienda aplicar de manera mensual la satisfacción de las necesidades, entre las necesidades que se tiene para ofrecer a los docentes de la Institución Educativa República de Colombia son: Uniformes y recordatorios lo que corresponde por parte del colegio. Ambas necesidades son muy fundamentales para los docentes ya que sería como un incentivo y también los reconocerían por su trayectoria que han ido enseñando en el colegio.

VII. REFERENCIAS

- Antúñez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. (Tesis de Magíster). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Arboleda, S. (2007). Presupuesto y programación de obras civiles. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Xa9QjNNHLHwC&pg=PA63&dq=tipos+de+rendimiento+de+los+trabajadores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjdmuzMqJTNAhWMNiYKHR__DasQ6AEILTAC#v=onepage&q&f=false
- Banacloche, J. (2007). La nueva tributación de las personas físicas 2007. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=MlqBzBAkawsC&pg=PA51&dq=definicion+rendimiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwic96_Xx4_NAhVJNiYKHbr6AvA4ChDoAQgvMAQ#v=onepage&q&f=false
- Beltrán, R. (2014). Metodología de la investigación científica. (1 ed.) Perú: Concytec.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. (2 ed.) México: Pearson Educación.
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. (1 ed.) México: Cengage Learning.
- Canchari, E., Gomez, Z. y Mondragon, D. (2014). Liderazgo y motivación como medios de gestión. (1 ed.) Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Cuno C. y Pacco N. (2012). El registro de la micro y pequeña empresa y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de hospedaje en la ciudad de Puno, año 2012. (Tesis de Licenciatura). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Puno, Perú.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. (8 ed.) México: Mc Graw – Hill.

Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Fassio, A., Pascual, L. y Moreno, F. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. (2 ed.) Buenos Aires: Macchi.

González, M. (2006). Habilidades directivas. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA79&dq=motivacion+2006&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjllvPAlojNAhUK6iYKHXSNAbs4ChDoAQgdMAE#v=onepage&q&f=false>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6 ed.) México: Mc Graw – Hill.

Huici, C., Molero, F., Gómez, Á. y Morales, J. (2011). Psicología de los grupos. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=o0Vn2_OFkCsC&pg=PT182&dq=teor%C3%ADas+del+rendimiento&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiHzNeYpK_TAhVESSYKHWPtDAI4UBDoAQhQMAk#v=onepage&q=teor%C3%ADas%20del%20rendimiento&f=false

Llanos, M. (19 de noviembre del 2013). Trabajadores de Ripley afirman que empresa insiste en aumento de 14 soles al mes. La República. Recuperado de: <http://larepublica.pe/19-11-2013/trabajadores-de-ripley-afirman-que-empresa-insiste-en-aumento-de-14-soles-al-mes>

Manchego, H. (2014). Cultura organizacional y su influencia en la motivación laboral en la empresa Backus y Jhonston S.A.A. Periodo 2014. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Martínez, B. y Céspedes, N. (2008). Metodología de la investigación. Estrategias para investigar. Cómo hacer un proyecto de investigación. (1 ed.) Perú: Libro Amigo.
- Martínez, M. (2013). Motivación: La gestión empresarial. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&pg=PA21&dq=teor%C3%ADas+del+rendimiento+del+trabajador+concepto&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiVr_fC-7DTAhXMTCYKHRCgA1M4HhDoAQhJMAg#v=onepage&q=teor%C3%ADas%20del%20rendimiento%20del%20trabajador%20concepto&f=false
- Ortiz, F. (2011). Diccionario de metodología de la investigación científica. (3 ed.) México: Limusa.
- Quezada, N. (2010). Metodología de la investigación. (1 ed.) Perú: Macro.
- Roo, A. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. (Tesis de Magíster). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. (Tesis de Magíster). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Suclupe, J. (2014). Liderazgo y motivación "Para triunfar en la vida". (1 ed.) Perú: Gráficas del Sur.
- The water & coffee company. Los 5 factores que más perjudican el rendimiento laboral. (30 de Diciembre del 2014). Empresa Eden. Recuperado de: <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/los-5-factores-que-mas-perjudican-el-rendimiento-laboral/>

ANEXOS

Cuestionario de las variables Motivación y Rendimiento

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer su opinión, conscientes de la importancia de ella para así determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima 2017.

INSTRUCCIONES:

- Marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.
- Contestar con sinceridad y claridad.

ALTERNATIVAS:

Alternativa	Escala Valorativa
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN					
CAPACIDAD DEL ESFUERZO					
1) ¿Considera usted que su jefe es muy exigente cuando le dice que realice su trabajo?					
2) ¿Considera usted que es muy perseverante para realizar un puesto de trabajo?					
3) ¿Cree usted que su autoestima está muy alta cuando realiza su labor de trabajo?					
4) ¿Cree usted que tiene confianza al realizar sus labores de trabajo en su centro laboral?					
5) ¿Cree usted que se relaciona de una manera adecuada con su jefe?					
SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES					
6) ¿Considera usted que hay competencia en su centro de trabajo?					
7) ¿Cree usted que se valora en su centro de trabajo?					
8) ¿Considera usted que su puesto de trabajo es importante y valorado tanto para usted como para su jefe?					
9) ¿Cree usted que se siente seguro al realizar sus labores?					
10) ¿Considera usted que en su centro de trabajo existe seguridad?					
VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO					
APTITUD DEL PERSONAL					
11) ¿Cree usted que se siente apto para realizar sus labores de trabajo?					

12) ¿Considera usted que en su centro de trabajo se le brinda elementos motivadores?					
13) ¿Cree usted que se siente comprometido en su puesto de trabajo?					
14) ¿Considera usted que se siente muy motivado en su trabajo?					
15) ¿Cree usted que se siente innovador en su centro de trabajo?					
GESTIÓN DEL PERSONAL					
16) ¿Considera usted que su jefe deberá hacer la selección de personal de manera adecuada?					
17) ¿Cree usted que ha ido formándose más desde que entró a trabajar por primera vez?					
18) ¿Considera usted que se le debe tomar una evaluación para ver cómo está su rendimiento de acuerdo a su puesto de trabajo?					
19) ¿Considera usted que su jefe debería tomar en cuenta la evaluación del rendimiento?					
20) ¿Cree usted que en su centro de trabajo se le capacita de manera adecuada?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Prueba piloto

PRUEBA PILOTO DE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO DEL PERSONAL.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	¿Considera ust... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	¿Cree usted qu... (0, Totalme...	Ninguno	8		Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 10:31 p. m. 02/07/2017

PRUEBA PILOTO DE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO DEL PERSONAL.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3
2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	5	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3
4	2	4	3	2	3	3	1	1	4	1	2	1	1	2	3
5	5	4	1	4	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2
6	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
7	1	4	4	4	3	4	2	3	3	2	1	1	2	3	4
8	4	3	3	3	4	5	2	4	2	2	4	3	4	2	3
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4
10	3	4	5	3	3	3	5	2	3	3	5	1	4	2	2
11	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
12	1	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	4	5	3	4
13	2	3	3	2	1	4	1	1	4	3	4	2	4	4	2
14	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	5	3	1
15	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2	4
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON 10:32 p. m. 02/07/2017

Análisis estadístico descriptivo, correlación, regresión lineal

*MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VI_D1_Capacidad...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	26	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VI_D2_Satisfacci...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	33	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VD_D1_Aptitud_d...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	24	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VD_D2_Gestión...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	25	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11:35 p. m. 02/07/2017

*MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	1	3	2	1	4	3	2	3	1	2	1	3	2	3
2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3
3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2
4	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2
5	1	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	3	1	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	2
8	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4
9	2	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2
10	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
12	2	3	1	4	5	3	1	2	3	1	2	1	3	2	1
13	1	2	2	1	2	5	4	1	3	4	2	1	3	2	1
14	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3
15	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
16	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	2
17	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4
18	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	3
19	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5
20	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
21	3	3	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	1	2	2
22	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3
23	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11:36 p. m. 02/07/2017

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Capacidad del esfuerzo								
1	¿Considera usted que su jefe es muy exigente cuando le dice que realice su trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera usted que es muy perseverante para realizar un puesto de trabajo?	/		/		/		
3	¿Cree usted que su autoestima esta muy favorable cuando realiza su labor de trabajo?	/		/		/		
4	¿Considera usted que su autoestima está adecuado en su centro de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que se relaciona de una manera adecuada con su jefe?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción de las necesidades								
6	¿Considera usted que hay competencia en su centro de trabajo?	/		/		/		
7	¿Cree usted que se valora en su centro de trabajo?	/		/		/		
8	¿Considera usted que su puesto de trabajo es importante y valorado tanto para usted como para su jefe?	/		/		/		
9	¿Cree usted que se siente seguro al realizar sus labores?	/		/		/		
10	¿Considera usted que en su centro de trabajo tiene seguridad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: COSME CASCO PEDRO DNI: 09925824

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

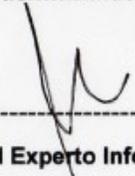
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Aptitud del personal								
11	¿Cree usted que se siente apto para realizar sus labores de trabajo?	/		/		/		
12	¿Considera usted que en su centro de trabajo se le brinda una motivación?	/		/		/		
13	¿Cree usted que se siente comprometido en su puesto de trabajo?	/		/		/		
14	¿Considera usted que se siente muy motivado en su trabajo?	/		/		/		
15	¿Cree usted que se siente innovador en su labor de trabajo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Gestión del personal								
16	¿Considera usted que su jefe deberá hacer la selección del personal de manera adecuada?	/		/		/		
17	¿Cree usted que ha ido formándose más desde que entró a trabajar por primera vez?	/		/		/		
18	¿Considera usted que se le debe tomar una evaluación para ver como está su rendimiento de acuerdo a su puesto de trabajo?	/		/		/		
19	¿Considera usted que su jefe debería tomar en cuenta la evaluación del rendimiento?	/		/		/		
20	¿Cree usted que en su centro de trabajo se le capacita de manera adecuada?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSMILO CASARICO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

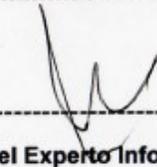
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 06 del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Capacidad del esfuerzo								
1	¿Considera usted que su jefe es muy exigente cuando le dice que realice su trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera usted que es muy perseverante para realizar un puesto de trabajo?	/		/		/		
3	¿Cree usted que su autoestima esta muy favorable cuando realiza su labor de trabajo?	/		/		/		
4	¿Considera usted que su autoestima está adecuado en su centro de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que se relaciona de una manera adecuada con su jefe?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción de las necesidades								
6	¿Considera usted que hay competencia en su centro de trabajo?	/		/		/		
7	¿Cree usted que se valora en su centro de trabajo?	/		/		/		
8	¿Considera usted que su puesto de trabajo es importante y valorado tanto para usted como para su jefe?	/		/		/		
9	¿Cree usted que se siente seguro al realizar sus labores?	/		/		/		
10	¿Considera usted que en su centro de trabajo tiene seguridad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Edwin Arce Alvarez DNI: 23833025

Especialidad del validador: Dr. Investigación

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

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

03 de 06 del 2016

 Dr. Edwin Arce Alvarez
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Aptitud del personal								
11	¿Cree usted que se siente apto para realizar sus labores de trabajo?	/		/		/		
12	¿Considera usted que en su centro de trabajo se le brinda una motivación?	/		/		/		
13	¿Cree usted que se siente comprometido en su puesto de trabajo?	/		/		/		
14	¿Considera usted que se siente muy motivado en su trabajo?	/		/		/		
15	¿Cree usted que se siente innovador en su labor de trabajo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Gestión del personal								
16	¿Considera usted que su jefe deberá hacer la selección del personal de manera adecuada?	/		/		/		
17	¿Cree usted que ha ido formándose más desde que entró a trabajar por primera vez?	/		/		/		
18	¿Considera usted que se le debe tomar una evaluación para ver como está su rendimiento de acuerdo a su puesto de trabajo?	/		/		/		
19	¿Considera usted que su jefe debería tomar en cuenta la evaluación del rendimiento?	/		/		/		
20	¿Cree usted que en su centro de trabajo se le capacita de manera adecuada?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Edwin Arce Alvarez DNI: 23833025

Especialidad del validador: Dr. Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 06 del 2016

Dr. Edwin Arce Alvarez

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Capacidad del esfuerzo								
1	¿Considera usted que su jefe es muy exigente cuando le dice que realice su trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera usted que es muy perseverante para realizar un puesto de trabajo?	/		/		/		
3	¿Cree usted que su autoestima esta muy favorable cuando realiza su labor de trabajo?	/		/		/		
4	¿Considera usted que su autoestima está adecuado en su centro de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que se relaciona de una manera adecuada con su jefe?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción de las necesidades								
6	¿Considera usted que hay competencia en su centro de trabajo?	/		/		/		
7	¿Cree usted que se valora en su centro de trabajo?	/		/		/		
8	¿Considera usted que su puesto de trabajo es importante y valorado tanto para usted como para su jefe?	/		/		/		
9	¿Cree usted que se siente seguro al realizar sus labores?	/		/		/		
10	¿Considera usted que en su centro de trabajo tiene seguridad?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Edith G. Rosales Dominguez DNI: 25703699

Especialidad del validador:..... FINANZAS

03 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Aptitud del personal								
11	¿Cree usted que se siente apto para realizar sus labores de trabajo?	/		/		/		
12	¿Considera usted que en su centro de trabajo se le brinda una motivación?	/		/		/		
13	¿Cree usted que se siente comprometido en su puesto de trabajo?	/		/		/		
14	¿Considera usted que se siente muy motivado en su trabajo?	/		/		/		
15	¿Cree usted que se siente innovador en su labor de trabajo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Gestión del personal								
16	¿Considera usted que su jefe deberá hacer la selección del personal de manera adecuada?	/		/		/		
17	¿Cree usted que ha ido formándose más desde que entró a trabajar por primera vez?	/		/		/		
18	¿Considera usted que se le debe tomar una evaluación para ver como está su rendimiento de acuerdo a su puesto de trabajo?	/		/		/		
19	¿Considera usted que su jefe debería tomar en cuenta la evaluación del rendimiento?	/		/		/		
20	¿Cree usted que en su centro de trabajo se le capacita de manera adecuada?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edith G. Nordes Daminguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

03 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable Independiente: ✓ Motivación Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del esfuerzo • Satisfacción de las necesidades 	Tipo de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada Diseño metodológico: <ul style="list-style-type: none"> • No experimental, de corte transversal <p style="text-align: center;">X → f(x)</p> Nivel de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo causal
¿Cómo influye la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017?	Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.	La motivación influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.		
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:	Variable Dependiente: ✓ Rendimiento Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Aptitud del personal • Gestión del personal 	Población y muestra: En esta investigación se tomó a toda la población correspondiente al personal docente que asciende a un número de 70 personas. En consecuencia la muestra es igual a la población por ser esta pequeña. Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario
¿Cómo influye la capacidad del esfuerzo en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017?	Precisar la influencia de la capacidad del esfuerzo en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.	La capacidad del esfuerzo influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.		
¿Cómo influye la satisfacción de las necesidades en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017?	Precisar la influencia de la satisfacción de las necesidades en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.	La satisfacción de las necesidades influye significativamente en el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017.		

Fuente: Elaboración propia

Probar el nuevo Feedback Studio

Desarrollo de Tesis 2017 | turnitin2017 para el: 12-Jul-2017

Roadmap

Trabajo 6 de 15

Originality | GradeMark | PeerMark

“La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución

POR ROSA MILAGROS CAMPOS LLERENA



16%
SIMILAR

--
DE 0



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017”

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

AUTORA:

Rosa Milagros CAMPOS LLERENA

ASESOR:

Dr. Narciso FERNÁNDEZ SAUCEDO

Resumen de Coincidencias

1	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	10%
2	es.scribd.com fuente de Internet	2%
3	www.scribd.com fuente de Internet	1%
4	bahia.com fuente de Internet	1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe fuente de Internet	1%
6	studylib.es fuente de Internet	<1%
7	dspace.biblioteca.um.e... fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upeu.edu.pe fuente de Internet	<1%



	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 74 de 74
---	--	---

Yo, Fernández Saucedo, Narciso, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte revisor de la tesis titulada: "La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017", de la estudiante Campos Llerena, Rosa Milagros, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 19 de Julio del 2017

.....

Firma

Dr. Narciso Fernández Saucedo

DNI: 09044632

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------