



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación de la motivación personal y el desempeño
laboral de los docentes de la institución educativa 64016
El Arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA

Br. YONILD IRMA AREVALO RAMIREZ

ASESOR

Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

PERÚ 2018

Dedicatoria

A mis queridas hijas e hijo: Jaicimar, Dara y Matías, por ser la razón de mi vida, la que me inculca a seguir perfeccionándome profesionalmente.

YONILD.

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, porque hizo posible el Programa de Maestría en la ciudad de Ucayali, lo cual ha permitido mejorar las capacidades científicas pedagógicas y administrativas de diversos profesionales de la región.

A la Mg. Sonia Grenwich, Coordinadora de la EPG de la UCV sede Pucallpa, por ofrecernos su apoyo incondicional, en todas las gestiones administrativas que la universidad brinda mediante la oficina desconcentrada de Pucallpa.

Al Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo a quién va mi agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron los conocimientos en lo que a investigación se refiere.

A la directiva y plana docente de la institución educativa N° 64016 El Arenal, por dar las facilidades en la ejecución de la resolución.

Yonild Arévalo

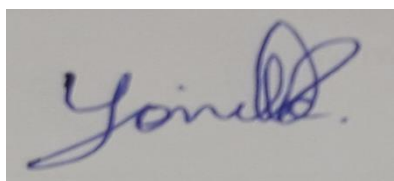
Declaración jurada

Yo, YONILD IRMA AREVALO RAMIREZ, estudiante del Programa maestría en administración de la educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40192280, con la tesis titulada “Relación de la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Yonild Irma Arévalo Ramírez
DNI N° 40192280

Trujillo, 10 de setiembre 2018

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Con el propósito de obtener el grado de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, en cumplimiento con las normas vigentes establecidas por la Universidad Cesar Vallejo; pongo a su consideración la Tesis titulada: “Relación de la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017”.

La tesis fue trabajada en capítulos, iniciando con el capítulo I, introducción donde se trata la realidad problemática, estudios previos, teorías relacionada al tema, así como la formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II se trabajó, el diseño donde se aborda el diseño de estudio, las variables de estudio, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, finalmente, análisis de los datos y aspectos éticos. En el capítulo III se aborda los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial; en tanto en el capítulo IV se aborda la discusión de los resultados, en el capítulo V se aborda las conclusiones y finalmente el capítulo VI se hace referencia las recomendaciones.

El presente trabajo de investigación científica constituye mi primera experiencia, producto de mis estudios de maestría; por lo que dejo a su criterio, para poder llegar a la sustentación de la misma y su posterior aprobación.

La Autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relaciones al tema	19
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis.	28
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO.....	31
2.1. Tipo de investigación.....	31

2.2. Diseño de investigación.....	31
2.3. Variables, Operacionalización	31
2.4. Población y muestra	32
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.6. Métodos de análisis de datos	33
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	52

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

Anexo N° 03: Ficha de Validación de expertos

Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos

Índice de tablas

Tabla N°01: Puntajes obtenidos en los instrumentos de recolección de datos.....	36
Tabla N°02: Motivación de los trabajadores de la IEI N° 64016.....	37
Tabla N°03: Desempeño laboral de los trabajadores de la IEI N°64 016	38
Tabla N°04: Resultados de la correlación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral	39
Tabla N°05: Análisis de varianza entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral.....	40
Tabla N°06: Resultados de la correlación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral	40
Tabla N°07: Análisis de varianza entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral.....	41
Tabla N°08: Resultados de la correlación entre la Motivación con el desempeño laboral	42
Tabla N°09: Análisis de varianza entre la Motivación con el desempeño laboral...	43

Índice de gráficos

Grafico N°01: Promedios de los puntajes – Dimensión de la variable Motivación...	36
Grafico N° 02: Motivación de los trabajadores de la IEI N° 64016	37
Grafico N°03: Desempeño laboral de los trabajadores de la IEI N° 64016	38
Grafico N°04: Correlación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral	39
Grafico N°05: Correlación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral.....	41
Grafico N°06: Correlación entre la Motivación con el desempeño laboral	

Resumen

La presente tesis titulada “Relación de la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017”, tuvo como objetivo Conocer la “Relación de la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal. El estudio planteó la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017. Asimismo, tuvo como muestra 19 docentes y el tipo de diseño empleado fue correlacional de corte transversal. Posterior a ello se aplicó un cuestionario para la recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis.

Los resultados obtenidos muestran un 52,6% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Bajo”, 36,8% indicaron que el nivel de motivación es “Media” y sólo un 10,5% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Alta”. Asimismo, un 47,4% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Malo”, 31,6% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Bueno”.

Como conclusión del mismo la motivación influye directamente en el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que deben cumplir diariamente en la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017

Palabras clave: Motivación personal y desempeño laboral

ABSTRACT

The present thesis entitled "Relationship of the motivation and work performance of teachers of the Educational Institution 64016 the area of Callería district, Ucayali 2017", aimed at knowing the "Relationship of motivation and work performance of teachers of the Educational Institution 64016 the arenal. The study posed the following hypothesis: There is a significant relationship between the motivation and work performance of the workers of the Educational Institution 64016 the area of Callería district, Ucayali 2017. Likewise, it had as sample 19 teachers and the type of design used was correlational of cross section. After that, a questionnaire was applied to collect data and its subsequent processing and analysis.

The results obtained show that 52.6% of workers indicated that the level of motivation is "low", 36.8% indicated that the level of motivation is "Average" and only 10.5% of workers indicated that the level of motivation is "Average" and his motivation is "High". Also, 47.4% of workers indicated that the level of work performance in their workplace is "Bad", 31.6% of workers indicated that the level of performance is "Fair" and 21% indicated that the level of work performance in the educational center is "Good".

As conclusion of the same the motivation directly influences in the labor performance of the Teachers of the Educational Institution 64016 the area of the district of Callería, Ucayali 2017, where it allows him to develop and to feel satisfied by the results obtained in the execution of his responsibilities and duties that must meet daily in the Educational Institution 64016 the area of Callería district, Ucayali 2017

Keywords: Motivation and job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Es innegable concebir la idea que docentes motivados, realizarán un mejor trabajo, trabajadores motivados harán crecer a cualquier organización. Bajo esa premisa, es necesario enfocar que el desempeño laboral pareciera estar íntimamente relacionado a los factores motivacionales que pueda promover la organización, y esto no es ajena a las regiones mundiales desarrolladas, ya que su crecimiento se sostiene en el buen trato del empleador hacia sus trabajadores.

Del mismo modo, también influye en el comportamiento de los docentes la motivación, con claras repercusiones sobre el desarrollo laboral los factores externos (crisis general a todos sus niveles afrontada por el país, las políticas presupuestarias gubernamentales, aspectos económicos y sociales, influencias políticas, presupuestos no acordes con la realidad), entre muchos otros. En esa dinámica cuando la motivación laboral se constituye en dinamizador e impulsador del comportamiento humano, pudiendo favorecer la participación de los individuos, la consolidación de una cultura organizacional más eficiente para permitir mejorar los procesos de las organizaciones.

Diferentes estudios han demostrado, entre ellos, la teoría motivación higiene de Frederick Herzberg (1959), la existencia de factores que afectan las actitudes hacia el trabajo, denominados por este autor como higiénicos o de mantenimiento (extrínsecos) y factores motivadores (intrínsecos) sugiriendo esta teoría que para motivar y satisfacer a la gente en su trabajo se debe enfatizar en los mismos.

En la realidad práctica de las instituciones de la educación superior, pareciera presentarse un desfase entre lo ofrecido por estas instituciones y lo esperado por los docentes, ya que, en los recintos universitarios se

observa un deterioro en el desarrollo de las actividades docentes, así como también una falta de iniciativa y creatividad en el desarrollo de los procesos académicos. Esto se manifiesta por una falta de sentido de pertenencia, identidad y compromiso, ausentismo laboral, irresponsabilidad en el ejercicio de sus funciones, con presencia de elementos conflictivos lo cual amenaza el desarrollo del sector educativo.

Sum (2015) nos dice que la motivación es importante para el desempeño de las actividades de los colaboradores, y así tener en cuenta la opinión de los colaboradores para saber cómo se sienten, de alguna manera, esta ayuda al desempeño laboral. En tanto la relación estrecha entre variables (motivación - desempeño) es que los trabajadores tengan en su organización el puesto de trabajo adecuado. Para lograr una verdadera iniciativa en el trabajador, debe haber una buena política y cultura organizacional y no dejar atrás un buen clima laboral en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.

Mowday y Shapiro (2004) resumen de la siguiente manera: “¿cuál es el futuro de las teorías de motivación laboral?, ¿cuáles son las cuestiones críticas que deben ser planteadas si se quiere que el campo progrese?, ¿cómo pueden ser ampliados o modificados los actuales modelos de motivación laboral de modo que sigan siendo relevantes en el futuro?, ¿dónde están los modelos enteramente nuevos de motivación necesarios para comprender la conducta del empleado y el desempeño laboral en las organizaciones contemporáneas?, etc.”

González (2008) señala que, “la motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño”.

Ruiz, Gago, García y López (2013) indica: “la motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas”.

Madrigal (2009) refiere que la motivación, es el ensayo mental preparatorio de una acción para realizar con diligencia, y está relacionada con las palabras motivar, disponer del ánimo del individuo, para que proceda de un determinado modo y motivo, causa o razón que mueve para algo.

En realidad, lo que queda claro es que el personal realiza un mejor trabajo cuando se siente motivado o cuando las motivaciones son constantes en la organización al que pertenecen, tal es así, que el crecimiento de muchas organizaciones se debe al desempeño laboral que ponen de manifiesto cada uno de los operadores de la organización y que en equipo se maximiza el resultado; en educación las características son comunes a cualquier gerencia, los docentes que ven reconocidas sus acciones pedagógicas administrativas mediante estímulos o motivaciones, realizan su trabajo con mayor compromiso y entrega, y eso tiene un alcance colateral en el rendimiento académico de los estudiantes, lo que de acuerdo a las tendencias y exigencias de la calidad educativa se denomina desempeño laboral con excelencia.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Sum (2015, a) en su trabajo titulado *Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* universidad Rafael Ladivar de Guatemala. Aplico la investigación a una muestra de colaboradores del personal

administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, los mismos que fueron distribuidos con 12 mujeres y 22 hombres en el desempeño laboral. Y los instrumentos utilizados se utilizó una escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa, donde llegó a la siguiente conclusión:

- Determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.
- La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Jiménez y Claudia (2014), en su tesis titulada *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* de la Universidad Católica de Colombia, población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se puede observar que el desempeño laboral tiene una correlación significativa con toda la motivación interna como un solo constructo, similar a los datos obtenidos por Cabezas & Ramos (2012), Añez (2006), Marín & Velasco (2005), Wilman & Velasco (2011), Vásquez (2012) y Widyaninggrum, (2011). Al comparar los motivadores internos con los externos, los primeros son activadores de comportamiento y, por ende, de desempeño en el campo laboral como lo relacionan Steers, Portes & Bigley

(2003), Cruz, Pérez & Cantero (2011) y Ryan & Deci (2000).

- En cuanto al instrumento aplicado a los directores de programa CELID, al analizar la información se corroboró que el liderazgo transformacional no presenta correlación con la motivación como lo presentaron Trepanier, Fernet y Austin (2012), los cuales realizaron su investigación en instituciones y en donde los motivadores autónomos estaban relacionados con el liderazgo transformacional; y los resultados de la investigación de Eres (2011) no aportaron datos sobre los estilos de liderazgo como consecuencia de la falta de participación de los directores.

Magaly (2014) en el artículo titulado *evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios* de la Universidad de Costa Rica, en la recolección de datos se aplicaron la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a una muestra convencional de 59 catedráticos de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México). Se examinaron los resultados de la evaluación del desempeño docente administrada a los alumnos en dos períodos inmediatos anteriores. Y se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se analizó la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente (objetivo uno), y se encontraron correlaciones débiles y no significativas. Esto también sucedió al correlacionar las subescalas del burnout con el desempeño del profesor (objetivo dos). Solamente la subescala falta de realización correlacionó de forma significativa con el cambio en el desempeño docente, con una correlación negativa ($r=-.446$; $p=.003$), lo que significa que, a medida que se incrementa la percepción de falta de realización personal, el desempeño docente disminuye.
- Es importante señalar que las características del burnout evaluadas son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización. Estas son incluidas en el Cuestionario

de Burnout del Profesorado, instrumento aplicado a los docentes. Sin embargo, Moreno, Garrosa y González (2000) incluyeron en su instrumento cuatro subescalas más, dos en función de la percepción de la desorganización institucional y dos en función de la apreciación de problemáticas administrativas en el docente.

Ariadne (2011), en su tesis titulada *burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral* de la Universidad Nacional Autónoma de México, se contó con una muestra poblacional de 304 profesores con estudiantes de 8 a 12 años. Se estudió mediante un cuestionario que contenía datos sociodemográficos, así como la participación de los docentes en actividades escolares, y los resultados del aprendizaje escolar obtenidos en la prueba ENLACE (Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares). se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se observa que, a pesar de que 82% de los docentes presenta grados medios y altos en cuanto a Agotamiento emocional la mayoría de ellos asiste a reuniones que por lo general son de carácter obligatorio y se interesan en una capacitación para el trabajo, porque 40% asiste a carrera magisterial y 24% a cursos de escalafón vertical.
- Para analizar las posibles relaciones entre el rubro de Aprovechamiento académico de los niños y el nivel de burnout presentado por sus maestros, sólo se encontró una correlación significativamente baja negativa entre el nivel de burnout y la participación en actividades escolares (-0.144), pero no entre el burnout y la calificación ENLACE. Aparentemente, el que un profesor curse con burnout no impacta en el aprendizaje escolar, pero sí repercute en su participación en las actividades organizadas por la escuela y en su asistencia a los cursos de actualización.

Alejandro (2010) en la tesis titulada “¿Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de motivación del aprendizaje para los estudiantes” de la Universidad Nacional Autónoma de México, La mayoría de los maestros se preocupan por el aprendizaje de sus alumnos; sin embargo, se aprecia una desmotivación muy generalizada de los estudiantes por lograr un verdadero interés en su proceso formativo, orientándose éste a obtener solamente la aprobación de sus cursos y la culminación de su carrera, con el mínimo de obstáculos. En el presente trabajo se estudian algunos factores inherentes al estudiante, tomando como referencia la escala de satisfactores de Maslow. Asimismo, se comenta el efecto del estrés en el aprendizaje que, bajo ciertos límites positivos, permite un rendimiento óptimo del desempeño de una tarea por el alumno, fenómeno previsto por la Ley Yerkes-Dodson. Se proponen estrategias docentes para el maestro que permitan propiciar la automotivación del estudiante principalmente en aprender a aprender y trascender en su proceso formativo. Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se percibe, en términos generales, una desmotivación del alumno por su profesión, por los procesos educativos y por los conocimientos que se le imparten. La desinformación que tiene sobre la carrera, la situación incierta del desarrollo industrial, económico y científico del país, las pocas oportunidades de trabajo que se ofrecen, entre otros factores, han contribuido a una desmotivación, desaliento e incluso reducción en la demanda de la carrera de Ingeniería Química en la mayoría de las instituciones educativas.
- Existen básicamente dos tipos de motivadores: los intrínsecos o de realización, propios de la persona y los extrínsecos que son los que el entorno le ofrece al estudiante.
- Tomando como referencia la Teoría de Maslow se observa que muchos alumnos se encuentran básicamente motivados por factores extrínsecos que satisfagan sus necesidades no autosatisfechas de seguridad, protección, pertenencia y

aceptación, más que a motivadores de orden superior de desarrollo, autoaprendizaje y trascendencia, que son automotivantes en el alumno.

Nacional

Natalia (2014) en su tesis titulada *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos* de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para cumplir con el propósito de la investigación, se trabajó con una muestra de 100 trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los análisis reportados han permitido llegar a la siguiente conclusión:

- El contexto empresarial investigado, la variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las otras variables del estudio, resulta ser la que mejor predice la satisfacción. Este hallazgo reafirma propuestas teóricas que le dan sustento a este tipo de motivación señalando que es de mayor calidad y que eleva la satisfacción en general, al permitir que se realice una tarea disfrutando de ella por sí misma y no por reguladores externos (Baard, 2002).
- Al comparar los distintos grupos jerárquicos de modo consistente con lo indicado previamente, los trabajadores que se ubican en el grupo de cargo elevado presentan mayor motivación intrínseca e identificada y también se encuentran más satisfechos laboralmente. Cabe señalar que, en este grupo, el clima laboral es percibido de modo más favorable, por tanto, la asociación directa entre estas tres variables es consistente.

Sánchez (2016), en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote” de la Universidad Cesar Vallejo, el estudio tuvo como muestra a 120 colaboradores administrativos pertenecientes a la red de salud de la ciudad de Chimbote y el instrumento aplicado fue el cuestionario, en el que se llega a la siguiente conclusión:

- Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral, donde muestra una correlación de 0.901; además un p valor 0.01, menor a 0.05, indicando que esta relación es altamente significativa. Por tanto, existe una relación cercana entre motivación y rendimiento laboral de los trabajadores.

Vásquez (2012), en su trabajo titulado “Nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El estudio tuvo como objetivo conocer la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. El tipo de estudio empleado fue cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Para ello empleo una muestra de 80 profesionales de Enfermería de los servicios de Medicina y Cirugía. El estudio llega a la conclusión:

- La satisfacción laboral es de (54%) de las/os profesionales de enfermería. Asimismo, presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual como el Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos. Finalmente, el estudio concluye que existe relación entre las variables, además menciona que los beneficios laborales y remunerativos son agentes de la desmotivación laboral en el personal de enfermería.

González (2013) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa

automotriz” de la Universidad San Martín de Porres, donde la muestra del estudio fue de 40 trabajadores que pertenecen al área de mantenimiento automotriz, cuyo instrumento de recolección fue la encuesta, lo permitió llegar a la siguiente conclusión:

- No existe asociación, asimismo el estudio pudo deducir que el jefe de la empresa tiene que incentivar a todas las áreas no solamente centrarse en algunas, ya que todas las áreas forman parte de una sola empresa.

Montilla (2016), en su tesis titulada “Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016”, la investigación tuvo como muestra de 77 colaboradores y mediante el cuestionario y luego de procesar la información se llegó a las siguientes conclusiones:

- El nivel de compensación profesional en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín, es “Regular” con un 45%, en tanto el desempeño laboral es de 43% catalogado en el nivel “Regular”. Asimismo, existe un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,923$ indicando la existencia de una relación significativa positiva entre la dimensión compensación económica con el desempeño laboral.
- De la misma manera existe relación significativa positiva entre la Dimensión compensación No económica con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,873$. Finalmente, se encuentra un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,919$ indicando la existencia de una alta correlación positiva entre la compensación profesional con el desempeño laboral. Además, existe un coeficiente de determinación (0,844), explicando que aproximadamente el 84% del desempeño laboral se da por la compensación profesional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable: Motivación personal

González (2016) menciona: “la motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos...que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada”.

A. Definición de Motivación Personal

Se puede concebir a la motivación como aquellos “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, P. 155). Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere a la medida del tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad. Esta dinámica puede ser comprendida a la luz del modelo de Davis y Newstrom, (1993).

La motivación ocurre como consecuencia de una necesidad que provoca tensión en el organismo, de manera que se realiza un esfuerzo – mediado por una oportunidad de obtener la meta – que conduce a comportarse de una determinada forma. Dicha actuación

traería consecuencias que retroalimentan positiva o negativamente al organismo en términos de satisfacción de las necesidades, direccionando en consecuencia la conducta del individuo. Desde una perspectiva diferente, el autor Johmarshall Reeve (1994) ha resaltado la existencia de un proceso motivacional que se refiere a un flujo dinámico de estados internos que ocasionan la acción humana.

Este ciclo consta de cuatro etapas principales, que son: anticipación; activación y dirección; conducta activa y retroalimentación del resultado; y resultado. Ya sea desde el modelo de Davis y Newstrom o de Reeve, el proceso de la motivación surgiría de una demanda interna del organismo que corresponde al motor de la acción que se retroalimenta de sus consecuencias.

Es, por tanto, un sistema autorregulado y dinámico que se adapta al contexto en el que debe satisfacer su urgencia y que se rige por los resultados de sus iniciativas. La motivación puede ser atendida desde tres puntos de vista modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva.

B. Teoría de Motivación Personal

La motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004), entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.

Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943)

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense, desarrolló una interesante Teoría de la Personalidad, en la que desarrolla, entre otros aspectos, la Teoría de la Motivación, cuyo más representativo ícono es La Pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas.

El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.

El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales.

El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad.

En este orden de ideas, Espinoza, H. (2009), en su artículo “La Pirámide de Maslow”, afirma que la idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

Teoría ERG de Alderfer (1969)

Clayton Alderfer, (1969) propone ciertos cambios a la Pirámide de Maslow, referidos a los niveles de necesidades de las personas, que deben tenerse en cuenta en el ámbito de la motivación. El mismo considera que los trabajadores deben de cubrir:

Necesidades de Existencia (E), que incluyen junto a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow las condiciones de trabajo y las retribuciones.

Necesidades de Relación (R), agrupan las necesidades sociales y de consideración de Maslow. Estas necesidades se integran más con una interacción comunicativa, culta y consciente que por mantener relaciones agradables excusando la crítica

Necesidades de Desarrollo (D), que se refieren al deseo de autoestima y autorrealización, a través de una fuerte implicación en la dinámica laboral y por la completa utilización de las habilidades, capacidades y creatividad. Quirós, P. y Cabestrero, R. (2008), comentan que el modelo de Alderfer es más flexible al plantear un doble proceso: por una parte, no es necesario que estén cubiertas las necesidades inferiores para que el individuo pueda sentir necesidades superiores, junto a ello si no se lograsen satisfacer estas necesidades superiores (frustración), se activaría y potenciaría la necesidad inmediatamente inferior, que serviría así de elemento motivador sustitutorio de las necesidades no satisfechas todavía.

Los mismos autores afirman que esta teoría facilita la investigación de las necesidades de los trabajadores, al plantear que la conducta laboral no depende exclusivamente de la satisfacción de necesidades superiores, ya que puede centrarse en la satisfacción de las necesidades inferiores. Este fenómeno es conocido como el proceso de frustración regresión.

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961)

McClelland (1961) considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Las características que definen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables. El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. En el ámbito laboral, las

personas motivadas por el logro siempre quieren mejorar todo en su medio ambiente, tratan de encontrar maneras más eficaces para hacer una tarea, de dominar su actividad desarrollando habilidades e innovaciones para la solución de problemas. Para Quirós, P. y Cabestrero, R. (2008), de acuerdo con esta teoría, el interés monetario es distinto de la necesidad de logro, de forma que las personas motivadas por el logro no trabajan únicamente por dinero, sino que se esfuerzan en su trabajo para satisfacer una fuerza interior del individuo para mejorar, ser reconocido en su trabajo y alcanzar las metas propuestas.

La teoría de McClelland se adapta a la investigación porque los individuos muchas veces no necesitan factores que los inclinen a estar motivados en sus acciones, simplemente sienten una motivación por lograr algo y su motivación se centra únicamente en alcanzarlo.

Teoría de la motivación- higiene de Herzberg (1959)

Para explicar detenidamente la Motivación, se utilizará como propuesto a Frederick Herzberg y la Teoría de la Motivación – Higiene. (1959). Existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Amorós, E. (2007). Herzberg, investigó la pregunta ¿Qué quieren las personas de su trabajo?, de las respuestas obtenidas acumuló información sobre diversos factores que afectaban los sentimientos de los trabajadores sobre sus empleos. Surgieron dos tipos de factores:

- Factores motivadores: Que incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo. Llevando esto al ámbito laboral, serían trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien realizada, cumplimiento de metas, y objetivos.
- Factores de higiene: Incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza. Llevando esto al ámbito laboral, serían factores económicos (sueldos, salarios, prestaciones sociales), condiciones laborales (entorno físico seguro), seguridad.

C. Dimensiones del clima laboral

Salario y Beneficios

Flinn (2006), “salario mínimo disminuye las utilidades de la empresa”. Flinn muestra que en el marco de búsqueda y pareo es posible que el salario mínimo incremente las utilidades de las empresas, si los trabajadores tienen un poder de negociación bajo. El salario mínimo obligatorio aumenta de hecho el poder de negociación de los trabajadores, con lo cual se presenta un incremento en la intensidad de su búsqueda y la de las probabilidades de llenar las vacantes por parte de las empresas.

Condiciones de trabajo

Gernet, 2012) Por otra parte, juegan un papel cada vez más decisivo las actuales características estatutarias del trabajo y el empleo: la

segmentación del mercado de trabajo (que genera la heterogeneidad entre empleos "primarios y secundarios", entre "mercados internos y externos"), el carácter cada vez más precario del empleo (que lo hacen inestable e inseguro), la "deslaboralización" del trabajo desplazando el tratamiento de las relaciones laborales y los conflictos desde el ámbito de la justicia laboral hacia la civil y/o comercial, la movilidad y la polivalencia impuestas para hacer frente al ausentismo y la rotación, la intensificación del trabajo para compensar la reducción del personal y responder rápidamente a los cambios en la demanda. Todos ellos son procesos generadores de sufrimiento.

Molinié, 2011 El sufrimiento se genera también cuando -como ocurre habitualmente- el trabajador no puede llevar a cabo la actividad tal como está prescripto el trabajo, tiene dificultades para lograr los objetivos fijados por la dirección y experimenta una confrontación con la inadecuada organización del trabajo. Si los trabajadores no pueden dar un sentido a su existencia debido a las restricciones del contenido y la organización del trabajo, entonces ellos padecen sufrimiento.

El estatus

Para Guadalupe (2016), "la necesidad social de tener cierto grado de importancia, respeto estima y significado en comparación con los demás dentro de un grupo. Varios estudios han demostrado que nuestro estatus social (como nos ven los demás) y el respeto, son más importantes que el dinero o la riqueza (el estado socioeconómico)"

En los equipos y organizaciones las típicas amenazas al estatus tienen que ver con: actitudes de superioridad, recibir feedback negativo, hacer ver que has fallado de manera que te haga sentir inferior, recibir consejos paternalistas, ser excluido del grupo, ser humillado, etc.

Supervisión y autonomía laboral.

Robbins (1998), “la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes, a veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación”. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

1.3.2 Variable de Desempeño Laboral

A. Definición de Desempeño Laboral

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al

servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.
- Civismo Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo
- Falta de productividad Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia

Peña (2002), define el desempeño profesional como "...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución." Esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

Montenegro (2003), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar

la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. Montenegro (2003).

Remedios (2005) dice que el desempeño profesional se refiere "...a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea."

Por otra parte, Ponce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

Añorga (2006) señala que el desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.

Para Ledo (2007), el desempeño profesional es "la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión". Es una definición que se centra en el comportamiento en la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión.

Según Olivero (2007), el término desempeño profesional: "se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo

con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares”. En este estudio, el desempeño profesional docente se refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia. Así mismo, con una visión integrada y renovada, puede entenderse como el proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática.

B. Teoría relacionada al Desempeño Laboral

Tienen como fundamento central, a las Teorías de la Motivación entre las que se tienen:

TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría en el desempeño laboral, y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional. Maslow (1943) elaboró una Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades que influye en el comportamiento.

Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, surgen otras más elevadas que impulsan su comportamiento. Maslow creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes determinando la conducta, y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades según la primacía en que éstas son

satisfechas de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho.

Maslow contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior.

Estos niveles de la pirámide representan lo siguiente:

Entre las necesidades de Orden Inferior se encuentran.

- **Fisiológicas:** Son necesidades de primer nivel, por tanto, las primeras que deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad. Mientras un sujeto tenga hambre o tenga sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimento o bebida. Mientras perduren estas necesidades todas las demás actividades serán poco importantes y no se le podrá pedir que desarrolle conductas orientadas hacia una tarea intelectual o de búsqueda de realización propia o de otros... involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc. y se refieren a la supervivencia.
- **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación física frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad en cuanto a su estabilidad laboral, conservación de su empleo, ausencia de dolor, comodidad, etc. Están situadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades.

Entre las necesidades de Orden Superior se encuentran:

- **Sociales o de amor de pertenencia:** Estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación. El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido. Están relacionadas con los contactos sociales, afiliarse a grupos y tener conocidos y amigos cercanos, organizaciones, afecto, aceptación social, recibir cariño, amor, etc. Son las necesidades de relaciones humanas.

- **Estima:** Comprende la autoestima y la estima de los demás. Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, lo cual se proyecta al medio en que interactúa. La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. El desarrollo de unas relaciones interpersonales satisfactorias para el sujeto puede evitar problemas de salud mental. Su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, la autonomía y responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, etc. La satisfacción de la necesidad de estima conduce a la autoconfianza, a la valía, fuerza, capacidad y suficiencia, sentirse útil y necesario en el mundo.
- **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota. Sólo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad. Se le denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado

en la carencia (o falta de satisfacción es una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo, una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente.

En las sociedades modernas muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo, esto sucederá en países altamente desarrollados, pero en países como el nuestro aún existe mucha gente que trabaja para satisfacer necesidades primarias.

TEORÍA DEL DOBLE FACTOR DE HERZBERG

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc.

Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho. Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: los motivadores intrínsecos y los

extrínsecos, cómo el Logro: desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro; el trabajo mismo; el avance y crecimiento personal, la responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción (véase cuadro 1). Ésta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, como: la política administrativa de la organización; la supervisión; las relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajo; el salario y la categoría del empleado y la estabilidad en el puesto.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MCCLELLAND

Para McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), la base de la motivación no está en un impulso, sino en el reestablecimiento de un cambio en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación. Ahora bien, todas las tendencias de evitación y acercamiento son aprendidas. El sujeto aprende a acercarse cuando determinada clave desencadena una anticipación de que se dará un efecto positivo en la situación anunciada por la clave y lo contrario sucede en la evitación. Lo importante de esta teoría, respecto a las necesidades sociales, es que concede un lugar fundamental a las relaciones con otros, y de allí que sus autores desarrollen un sistema de medición de las necesidades de logro y afiliación, necesidades que, dependen para su satisfacción del contacto con otros y, según McClelland, de los estímulos recibidos en edad temprana.

McClelland sostiene que la motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionista, determinada por la vinculación previa de señales, el placer y el dolor, asegura que las motivaciones sociales son las asociaciones de pensamiento, matizados afectivamente alrededor de metas sociales relevantes, lo que repercute directamente en la actuación del individuo y en las acciones derivadas de esa conducta. McClelland, señala que existen tres variantes, las cuales denomina: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, en tal sentido, depende del tipo de motivación que guíe la conducta del sujeto y su fuerza, indicaría en un momento determinado su rendimiento en una organización, y que podría ser medido a través de evaluación de desempeño.

C. Dimensiones de calidad de servicio

Habilidades técnicas

Janneth (2009). Menciona que “consiste en utilizar conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para la realización de sus tareas específicas a través de su instrucción, experiencia y educación”.

La adecuada combinación de estas habilidades varía a media que un individuo asciende en la escala jerárquica de posiciones de supervisión a posiciones de alta dirección.

Macarena (2014) habilidades técnicas incluyen el uso de conocimientos específicos y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos. Las habilidades técnicas se relacionan con el hacer, es decir, con el trabajo con “objetos”, ya sean físicos, concretos o procesos materiales. Algunas de ellas pueden ser las habilidades en contabilidad, programación de computadoras, ingeniería, etcétera.

Habilidades laborales.

Miranda lo conceptualiza de un modo genérico se suele entender que la habilidad laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

Rendimiento profesional.

Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), el rendimiento laboral hace referencia a aquellos resultados de una serie de conductas que contribuyen a las metas de la organización (por ejemplo, obtener beneficios). Esta definición, gracias a su generalidad, da cuenta de las muchas y variadas formas que puede tomar eso que coloquialmente llamamos “rendimiento laboral”. Sin embargo, cuando se pasa de un nivel meramente teórico a la práctica encontramos que dicha definición es escasa. Un ejemplo puede ayudarnos a entender esa dificultad: el camarero de la terraza de verano al que nos hemos referido antes tiene como objetivo de su puesto atender a los clientes sirviéndoles lo que se le ha pedido, pero seguramente usted y yo estaremos de acuerdo en que el modo en que lo hace –su cortesía, su simpatía, etc.– también contribuyen a su satisfacción como cliente, aunque la caña que le haya puesto sea exactamente igual que la que le podría servir una persona descortés y desagradable. Así las cosas, ya tenemos que tener en cuenta dos aspectos diferentes: (1) el resultado del trabajo, y (2) cómo se hace ese trabajo. En el ejemplo de nuestro camarero, que el cliente consiga tomarse la caña que ha pedido es un resultado causado por una serie de comportamientos llevados a cabo por el camarero (tomar nota, tirar la caña, etc.) Piense en los ejemplos con los que ha comenzado este artículo y compruebe que puede dividir el “rendimiento” entre comportamientos y resultados en todos los casos.

1.4 Formulación del problema

Pregunta General

¿Existe Relación entre la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?

Pregunta Específica

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación personal y las habilidades técnicas de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación personal y las habilidades laborales de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación personal y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?

Justificación del estudio

Justificación Social

El estudio guarda relevancia porque los resultados beneficiarán a los trabajadores y administrativos de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería. Por cuanto, se identificará la relación existente entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes y administrativos de la mencionada Institución Educativa, dando así el beneficio a la comunidad educativa y sociedad en general.

Justificación teórica

Este proyecto busca obtener una aproximación del conocimiento acerca de la motivación que existe en los docentes de la Institución educativa.

Para ello se mostrarán las relaciones entre diversos aspectos motivacionales, No obstante, los resultados de esta investigación se podrán tomar como base para otros proyectos y además podrán ayudar los trabajadores de distintas áreas de trabajo a reflexionar y reconocer que la motivación de cualquier persona es indispensable para lograr el éxito en cualquier actividad o profesión, además permitirá resolver un problema de desconocimiento en relación a la motivación y el rendimiento laboral de los docentes y sobre todo porque permite explicar un hecho de manera objetiva corroborándose algunas hipótesis y teorías vinculadas a la motivación y rendimiento laboral.

Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico, el presente estudio se justifica por el hecho de encontrar fundamentos que aclaren las causas de desmotivación y bajo rendimiento laboral de los docentes tanto trabajadores como administrativos, así es que puede ayudar a mejorar algunos indicadores sobre el rendimiento laboral y una verdadera conciencia en los docentes de lo importante que es la institución donde laboran y así se encuentren plenamente motivados para desempeñarse como tal en sus puestos de trabajo y con esto optimizar recursos destinados al desarrollo de la misma.

Justificación Metodológica

Desde este punto de vista el presente estudio aportará con un instrumento útil para medir la satisfacción laboral en cualquier tipo de organización.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General.

H_i. Existe relación significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017

H₀: No existe relación significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.

Hipótesis Específicas

H1: Existe relación significativa entre la motivación personal y las habilidades técnicas de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.

H2: Existe relación significativa entre la motivación personal y las habilidades laborales de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.

H3: Existe relación significativa entre la motivación personal y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería. Ucayali 2017

Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la motivación personal y las habilidades técnicas de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017

Establecer la relación que existe entre la motivación personal y las habilidades laborales de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017

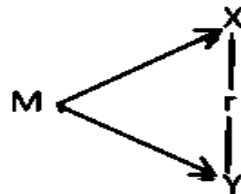
Conocer la relación que existe entre la motivación personal y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Dada la importancia de la investigación, se realizó una investigación **correlacional descriptiva**, donde se relacionó las variables y describimos los hechos tal como son observados, midiendo el grado de relación existente entre mis dos variables. Se aplicó el **Método hipotético-deductivo**, a través de la observación de un caso en particular, formulando una hipótesis. **El enfoque fue cuantitativo**, tratando de lograr la máxima objetividad en la investigación, incluyendo una medición sistemática, se empleó el análisis estadístico como característica resaltante. **Diseños transversales correlacionales**, con la cual describimos las relaciones entre las dos variables en el momento determinado.

El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:
(Hernández S., R. p. 151)



De donde:

M = Muestra trabajadores de la institución educativa El Arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.

X = Variable 1: Motivación personal.

r = Coeficiente de correlación de Pearson

Y = Variable 2: Desempeño laboral.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Motivación del personal Variable 2: Desempeño del personal

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación personal	González (2008) refiere que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del Sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.	Para medir la motivación de la institución educativa se aplicó un cuestionario a los elegidos en la muestra teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio.	Salario y Beneficios. Condiciones de trabajo. Status. Supervisión y autonomía laboral.	Salarios y beneficios. Adecuados Condiciones labores. Status laboral acorde. Supervisión	Nominal: Malo Regular Bueno
Desempeño laboral	Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen Que es un Proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una Organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Es la obtención de un producto o resultado después de realizar una actividad encomendada, y para conocer se aplicó cuestionario	Habilidades técnicas. Habilidades laborales. Rendimiento profesional.	Nivel de habilidades técnicas del personal. Nivel de habilidades laborales del personal. Nivel de rendimiento profesional.	Bajo Regular Alto

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

El presente estudio contó con una población de 19 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, distrito Callería, provincia coronel portillo, departamento Ucayali 2017

2.3.2 Muestra

La muestra del estudio estuvo conformada por el total de la población compuesta por 19 docentes entre varones y mujeres pertenecientes a la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, distrito Callería, provincia coronel portillo, departamento Ucayali 2017; Por ser una población pequeña y específica.

2.3.3 Muestreo

Ha sido considerada por conveniencia o llamada también muestreo no probabilístico o también llamada muestra dirigida, ya que supone un procedimiento de selección informal.

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

2.4.1 Técnica

Se utilizó la técnica para la recolección y registro de la información fue la encuesta, que es la técnica de recolección a través de la información que proporcionaron las unidades de investigación. La cual ayudó a garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.

2.4.2 Instrumentos

Considerando la naturaleza del problema y sus objetivos para la recolección de datos, se optó por utilizar dos instrumentos: dos

cuestionarios para obtener información necesaria, que permitió tener mayor objetividad de las respuestas.

2.4.3 Validez y confiabilidad

La validación del instrumento se obtuvo de investigaciones anteriores los mismos que fueron validadas previas a su aplicación.

En cuanto a la confiabilidad se aplicará la Escala Alfa de Cronbach para dar confiabilidad al instrumento, para ello se tendrá que obtener un valor mayor a 0.70, para indicar que los instrumentos son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos cuantitativos serán procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V22.

Asimismo, se emplearon tablas y gráficos para mostrar los hallazgos del estudio. Además, se empleó un modelo lineal de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación; todo ello a un 95% de confianza para determinar la relación entre las variables estudiadas; siendo el método estadístico utilizado la correlación de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó por la suscrita respetando los derechos de autor correspondiente, mencionando las citas respectivas. La aplicación del cuestionario se realizó en forma anónima por los servidores a fin de obtener un resultado confiable.

III. RESULTADOS

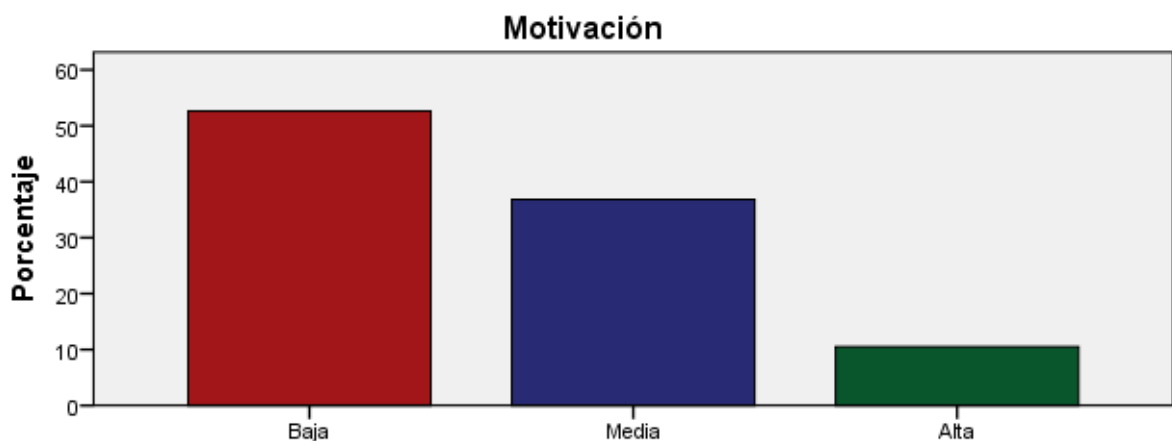
3.1 Presentación de los resultados

Tabla 2. Resultados de la variable motivación personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	10	52,6
	Media	7	36,8
	Alta	2	10,5
	Total	19	100,0

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Figura 1. Resultados de la variable motivación personal.



Fuente: Cuestionario motivación.

Interpretación:

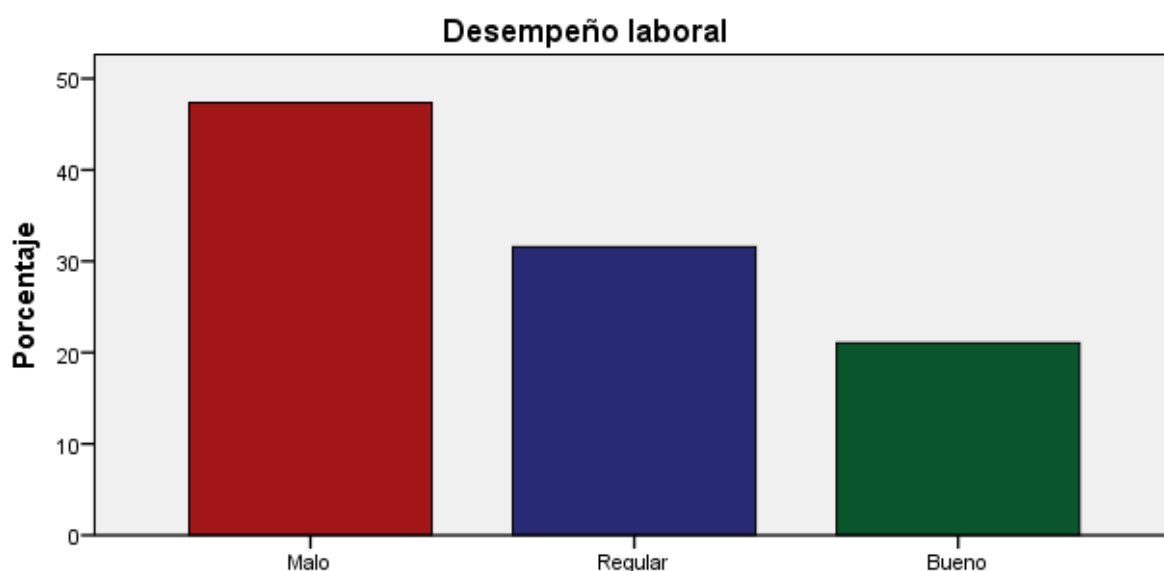
Se observa como un grueso de los docentes presentan una motivación baja con un 52,6%, un 36,8% presenta una motivación media y un 10,5% presenta una motivación alta.

Tabla 3. Resultados de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	9	47,4
	Regular	6	31,6
	Bueno	4	21,1
	Total	19	100,0

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Figura 2. Resultados de la variable desempeño laboral



Fuente: Desempeño laboral.

Interpretación:

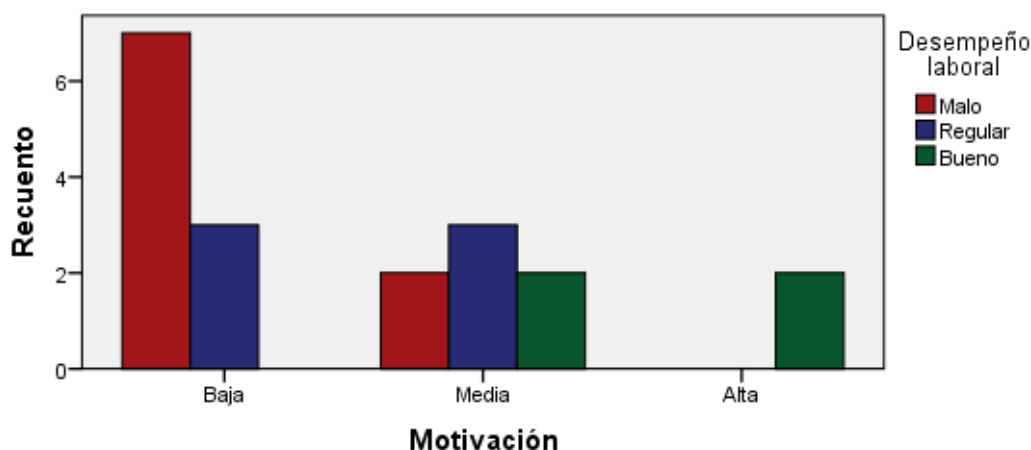
Se observa como un grueso de los docentes presentan un mal desempeño laboral con un 47,4%, un 31,6% presentan un regular desempeño laboral y un 21,1% presentan un buen desempeño laboral.

Tabla 4. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral		
		Malo	Regular	Bueno
Motivación	Baja	7 36,8%	3 15,8%	0 0,0%
	Media	2 10,5%	3 15,8%	2 10,5%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	2 10,5%

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Figura 3. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y la variable desempeño laboral.



Fuente: Cuestionario motivación y desempeño laboral.

Interpretación:

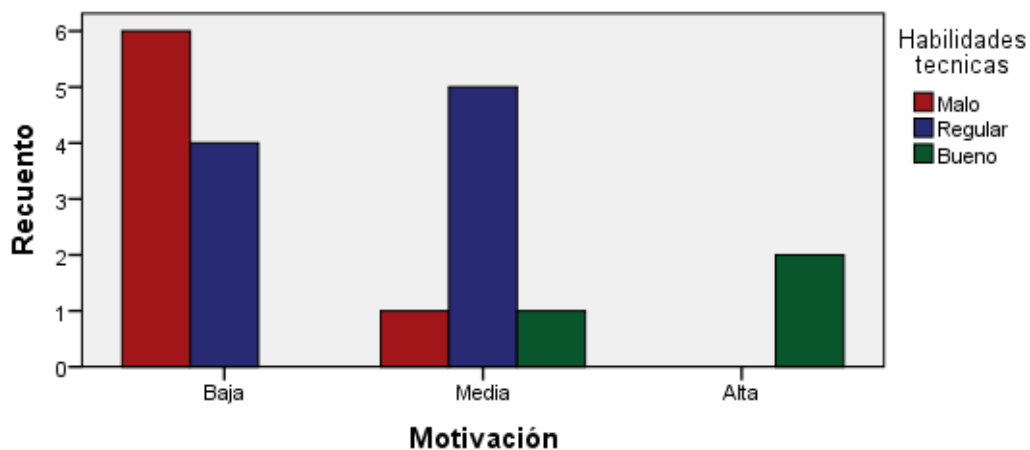
Se observa que los docentes que presentan una baja motivación un 36,8% tiene un mal desempeño laboral, un 15,8% tiene un regular desempeño laboral y un 0% tienen un buen desempeño laboral; los docentes que presentan una motivación media un 10,5% tiene un mal desempeño laboral, un 15,8% tiene un regular desempeño laboral y un 10,5% tienen un buen desempeño laboral y los docentes que presentan una alta motivación un 0% tiene un mal desempeño laboral, un 0% tiene un regular desempeño laboral y un 10,5% tienen un buen desempeño laboral.

Tabla 5. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y dimensión las habilidades técnicas.

		Habilidades técnicas		
		Malo	Regular	Bueno
Motivación	Baja	6 31,6%	4 21,1%	0 0,0%
	Media	1 5,3%	5 26,3%	1 5,3%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	2 10,5%

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Figura 4. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y dimensión las habilidades técnicas.



Fuente: Cuestionario motivación y desempeño laboral.

Interpretación:

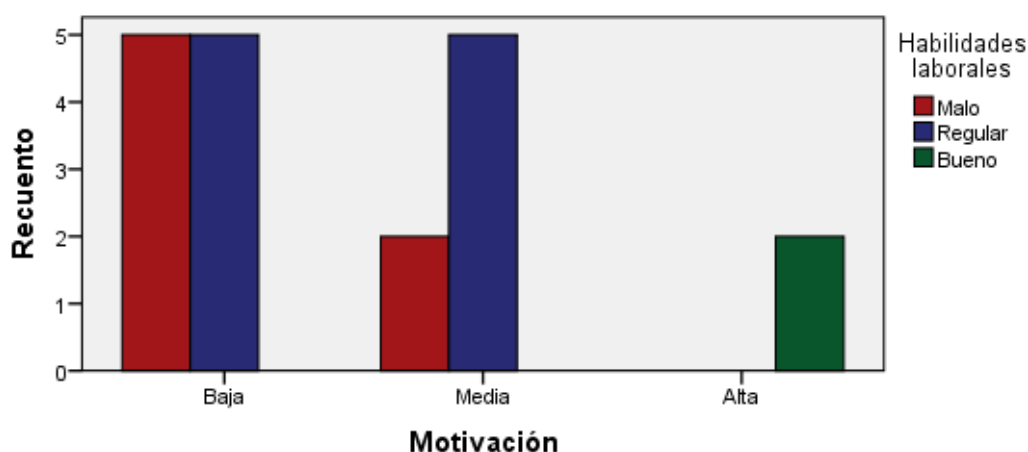
Se observa que los docentes que presentan una baja motivación un 31,6% tienen malas habilidades técnicas, un 21,1% tienen regulares habilidades técnicas y un 0% tienen buenas habilidades técnicas; los docentes que presentan una motivación media un 5,3% tienen malas habilidades técnicas, un 26,3% tienen regulares habilidades técnicas y un 5,3% tienen buenas habilidades técnicas y los docentes que presentan una alta motivación un 0% tienen malas habilidades técnicas, un 0% tienen regulares habilidades técnicas y un 10,5% tienen buenas habilidades técnicas;

Tabla 6. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y la dimensión habilidades laborales.

		Habilidades laborales		
		Malo	Regular	Bueno
Motivación	Baja	5	5	0
		26,3%	26,3%	0,0%
	Media	2	5	0
		10,5%	26,3%	0,0%
	Alta	0	0	2
		0,0%	0,0%	10,5%

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Figura 5. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y la dimensión habilidades laborales.



Fuente: Cuestionario motivación y desempeño laboral.

Interpretación:

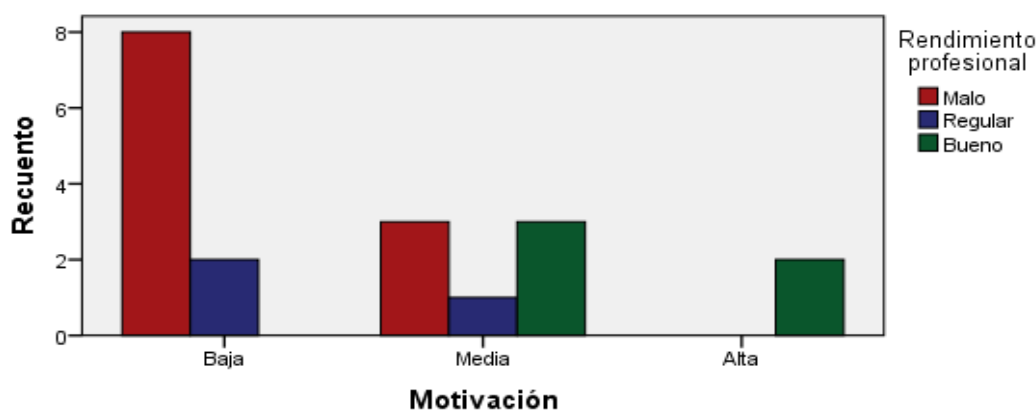
Se observa que los docentes que presentan una baja motivación un 26,3% tienen malas habilidades laborales, un 26,3% tienen regulares habilidades laborales y un 0% tienen buenas habilidades laborales; los docentes que presentan una motivación media un 10,5% tienen malas habilidades laborales, un 26,3% tienen regulares habilidades laborales y un 0% tienen buenas habilidades laborales y los docentes que presentan una alta motivación un 0% tienen malas habilidades laborales, un 0% tienen regulares habilidades laborales y un 10,5% tienen buenas habilidades laborales;

Tabla 7. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y la dimensión rendimiento profesional.

		Rendimiento profesional		
		Malo	Regular	Bueno
Motivación	Baja	8	2	0
		42,1%	10,5%	0,0%
	Media	3	1	3
		15,8%	5,3%	15,8%
	Alta	0	0	2
		0,0%	0,0%	10,5%

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Figura 6. Resultados de la relación de la variable de la motivación personal y la dimensión rendimiento profesional.



Fuente: Cuestionario motivación y desempeño laboral.

Interpretación:

Se observa que los docentes que presentan una baja motivación un 42,1% tienen un mal rendimiento profesional, un 10,5% tienen un regular rendimiento profesional y un 0% tienen un buen rendimiento profesional; los docentes que presentan una motivación media un 15,8% tienen un mal rendimiento profesional, un 5,3% tienen un regular rendimiento profesional y un 15,8% tienen un buen rendimiento profesional y los docentes que presentan una alta motivación un 0% tienen un mal rendimiento profesional, un 0% tienen un regular rendimiento profesional y un 10,5% tienen un buen rendimiento profesional.

3.2 Prueba de la hipótesis

Nº	CUADRO DE SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA	
1	Planteamiento de hipótesis	<p>H₀ = No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, 2017</p> <p>H₁ = Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, 2017</p>
2	Nivel de significancia	Nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0.05$
3	Prueba Estadística	r de Pearson para determinar la relación entre la variable motivación y el desempeño laboral y sus dimensiones.
4	Valores calculados	<p>Relación de variable 1 y variable 2 <i>Relación de motivación y convivencia escolar.</i> $r = 0,687$ Sig. (bilateral) = 0.001</p> $r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$ <p>Relación de variable 1 y las dimensiones de la variable 2 <i>Relación de motivación y habilidades técnicas.</i> $r = 0,710$ Sig. (bilateral) = 0.001 <i>Relación de motivación y habilidades laborales.</i> $r = 0,601$ Sig. (bilateral) = 0.006 <i>Relación de motivación y rendimiento profesional.</i> $r = 0,677$ Sig. (bilateral) = 0.001</p>
5	Toma de decisión	Como el r calculado 0,687 y la Sig. (bilateral) es 0,001 es menor que 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se concluye que durante el año 2017, la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, presenta una correlación de $r=0,742$ y una Sig. (bilateral) = 0.001. En ese contexto, relacionándolo con los antecedentes de la investigación realizada por Sun (2015), en su tesis *Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*, en el que concluye que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

Gonzales (2016) en su libro de *Psicología de la motivación*, Menciona que la motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos (que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad) que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada.. Y a su vez Robbins, Stephen, Coulter (2013) en su libro de *Comportamiento organizacional*, argumenta que el desempeño laboral que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Para finalizar se confirma la hipótesis de la investigación que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, 2017.

V. CONCLUSIONES

Primera

Se concluye que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, 2017; puesto que se obtuvo una correlación de r Pearson = 0,742 y un p 0,00 < 0,05.

Segunda

Se concluye que existe relación significativa entre la motivación y las habilidades técnicas de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, 2017; puesto que se obtuvo una correlación de r Pearson = 0,742 y un p 0,00 < 0,05.

Tercera

Se concluye que existe relación significativa entre la motivación y las habilidades laborales de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, 2017; puesto que se obtuvo una correlación de r Pearson = 0,742 y un p 0,00 < 0,05.

Cuarto

Se concluye que existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal de la ciudad de Pucallpa, Ucayali, 2017; puesto que se obtuvo una correlación de r Pearson = 0,742 y un p 0,00 < 0,05.

Quinto

El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto, observarse a partir de las fuerzas que la energizan.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Al director de la Red de Educativa diseñar e implementar políticas institucionales que mejoren las condiciones laborales de los docentes y personal administrativo con la finalidad de generar un mayor compromiso y motivación intrínseca, los mismos que coadyuvarán al desarrollo de sus actividades y poder alcanzar los objetivos y metas planificadas.

Segunda

Al director de la Institución Educativa insertar estrategias para garantizar un adecuado abastecimiento de insumos y materiales, con ello asegurar y generar las condiciones adecuadas para el desempeño de los docentes que serán reflejados en el mayor cumplimiento de sus actividades docentes y en los alumnos un mayor rendimiento académico.

Tercera

Al responsable de Recursos Humanos impulsar acciones de monitoreo y retroalimentación a los docentes, con la finalidad de constatar su desempeño y a la vez incrementar sus conocimientos en las actividades de retroalimentación para generar resultados eficaces en sus labores académicas.

Cuarto

Al director de la Institución Educativa insertar estrategias de capacitación permanente en aras de realizar la mejora continua de la calidad educativa, propiciando los medios necesarios para obtener resultados alentadores al término del periodo académico.

Quinto

A los docentes vincularse con las políticas implementadores por los gestores, con la finalidad de hacer amigable las acciones que desarrollan para dar cumplimiento a los objetivos y alcanzar los objetivos.

VII. REFERENCIAS

- Alquizar, C. & Ruiz, A. (2003). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima- SEDALIB.SA. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Andrés Zavala, A (2009). Proyecto de investigación científica. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Arias Fidas G. (2012). El proyecto de investigación. 6ta Edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Aurora (2017). motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural “san pedro” quiruvilca, 2015. Tesis para optar el grado de maestra en educación. Universidad privada Antenor Orrego escuela de postgrado. Consultado el 05 de Febrero de 2015 recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3639/1/RE_MAE_ST_EDU_AURORA.MARINO_MOTIVACION.LABORAL_DATOS.pdf
- Carrasco Días S. (2013). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos- Lima.
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. Revista INNOVAR, 16, (28). 7-32. Recuperado de <http://www.theibfr.com/archive/riaf-v5n4-2012.pdf> en la base de datos Thompson Gale.
- Chiavenato, I. (2009), Administración de Recursos Humanos. 10ª Edición, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Claudia (2014) relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una

- universidad privada. Tesis para optar por Maestría de la Universidad Católica de Colombia. Consultado el 20 de Agosto de 2015 recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Domínguez Granda J. B. (2015) 3ra edición. Editorial ULADECH. Chimbote Perú.
- Enríquez Loredo P. del C. 2014 Tesis de grado Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.
- Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Universidad de Barcelona.
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. 5a ed. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 2010. México.
- Jaik Dipp A. y Tena Flores J. A. 2010 Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado tomado de la Revista El Electrónica Diálogos Educat I Vos Número 19 Año 10 – 2010
- Jiménez, C. (2009). Motivación y Habilidades de Dirección. CEMCI.
- Maslow, A. (1954) "A Theory of Human Motivation", Psychological Review, vol. 50, 1943, pp. 370-396, Tercera Edición, 1987, Addison-Wesley Longman, Nueva York.
- Mónica (2015). "motivación y desempeño laboral tesis, universidad Rafael Landívar Guatemala. Consultado el 05 de febrero de 2015 recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Montilla, L. (2016). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

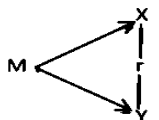
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Educación.
- Sánchez Reynalte, R. del P. 2016 Tesis de graduación "Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote" Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Sum Mazariegos M. I. 2015 "Motivación y Desempeño Laboral" tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.
- Silenis (2006) cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Universidad Rafael Bellosso Chacín – Venezuela. Consultado el 20 de enero de 2017 recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionaIYMotivacionLaboralDeLosDocent-3218348%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionaIYMotivacionLaboralDeLosDocent-3218348%20(1).pdf)
- Zavala Fernández O. A. 2014 tesis de grado "Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas".

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 64016 EL ARENAL DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2017

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	M. Teórico	M. Metodológico
<p>General</p> <p>¿Existe Relación entre la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?</p> <p>Específicos:</p> <p>1, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación personal y las habilidades técnicas de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería. Ucayali 2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación personal y las habilidades técnicas de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017</p>	<p>General:</p> <p>Hi. Existe relación significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017</p> <p>Ho No existe relación significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.</p> <p>Específicos</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la motivación personal y las habilidades técnicas de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la motivación personal y las</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Motivación personal</p>	<p>Salario y beneficios</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Status</p> <p>Supervisión y autonomía laboral</p>	<p>Salarios y beneficios</p> <p>Adecuadas condiciones laborales</p> <p>Status laboral acorde</p> <p>Supervisión</p>	<p>Antecedentes</p> <p>Internacionales nacionales</p> <p>Bases teóricas</p> <p>Motivación personal</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Definición de términos básicos</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Tipo transversal</p> <p>Se realizó una investigación correlacional descriptiva</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Nivel descriptivo.</p> <p>MÉTODO</p> <p>Hipotético - deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Es un diseño no experimental, de tipo correlacional (3)</p>  <p>De donde: M = Muestra seleccionada. X = Variable 1: motivación personal r = Relación probable entre las variables:</p>

<p>existe entre la motivación personal y las habilidades laborales de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación personal y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la motivación personal y las habilidades laborales de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017</p> <p>Conocer la relación que existe entre la motivación personal y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017</p>	<p>habilidades laborales de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la motivación personal y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Institución Educativa 64016 el arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Habilidades técnicas</p> <p>Habilidades laborales</p> <p>Rendimiento profesional</p>	<p>Nivel de habilidades técnicas</p> <p>Nivel de habilidades laborales del personal</p> <p>Nivel de rendimiento profesional</p>		<p>Y = Variable 2: desempeño laboral</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>El estudio aplica la investigación en una población de 19 docentes entre varones y mujeres</p> <p>La muestra estuvo constituida por toda la población a lo que Hernández Sampieri denomina la muestra poblacional o población muestral</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</p> <p>Entrevista Observación Sistemática Y el instrumento mediante cuestionario</p>
--	---	---	---	--	---	--	---

Anexo 02

Alfa de Cronbach Confiabilidad del cuestionario de motivación personal

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	16

Base de datos

	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_07	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16
1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2
3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
5	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
6	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
7	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
9	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3
10	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1

Alfa de Cronbach Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	24

Base de datos

	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_07	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24
1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3
5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
6	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
7	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
8	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
9	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
10	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1

Base de datos de la prueba de hipótesis de la correlación de Pearson

Correlaciones

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,687**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	19	19
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,687**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	19	19

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

Correlaciones

		Motivación	Habilidades tecnicas
Motivación	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	19	19
Habilidades tecnicas	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	19	19

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

Correlaciones

		Motivación	Habilidades laborales
Motivación	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	19	19
Habilidades laborales	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	19	19

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

Correlaciones

		Motivación	Rendimiento profesional
Motivación	Correlación de Pearson	1	,677**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	19	19
Rendimiento profesional	Correlación de Pearson	,677**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	19	19

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

Anexo 03

CUESTIONARIO 1: MOTIVACIÓN LABORAL

Introducción

Amigo docente a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación y el desempeño laboral de los docentes en su institución educativa. Los datos serán manejados confidencialmente.

Instrucciones

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1. Malo 2. Regular 3. Bueno

N° de Ítems	Motivación personal	Escala de Medición		
	Salario y Beneficios	1	2	3
1	El salario es acorde con tus conocimientos y las labores que Usted. Realiza, esto hace que se sienta motivado.			
2	Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que lo proporciona la institución lo hace sentir			
3	Los salarios que percibe lo tiene			
4	Los reconocimientos que percibe hace que los mantenga con la institución			
	Condiciones de trabajo	1	2	3
5	Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta			
6	Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse			
7	Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto			

	que hace que se motive a realizar su trabajo.			
8	El área donde labora le brinda seguridad y le proporciona			
	Status	1	2	3
9	El ser aceptado por mi grupo de trabajo, me hace sentir			
10	Mi grupo de trabajo me hace sentir			
11	Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar			
12	Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta....			
	Supervisión y autonomía laboral	1	2	3
13	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta....			
14	El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse ...			
15	La supervisión es política institucional, pero nos mantiene ...			
16	Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta ...			

CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

variable	dimensiones	indicadores
Desempeño laboral	Habilidades técnicas. Habilidades laborales. Rendimiento profesional.	Nivel de habilidades técnicas del personal. Nivel de habilidades laborales del personal. Nivel de rendimiento profesional.

Introducción:

Amigo docente a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación y el desempeño laboral de los docentes en su institución educativa. Los datos serán manejados confidencialmente.

Instrucciones

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

- 1: Bajo.
- 2: Regular.
- 3: Alto.

DESEMPEÑO LABORAL				
N°	Ítems	Bajo	Regular	Alto
	. Se integra en grupo o con el resto de compañeros			
1	_ ¿Existe participación en los trabajos en equipo por los colaboradores dentro de la organización?			
	. Escucha y evalúa antes de reaccionar en situaciones conflictivas			

2	_ ¿En situaciones difíciles se toman las alternativas más adecuadas para la toma de decisiones en la Organización?			
	. Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas			
3	_ ¿los colaboradores tienen el mismo rendimiento y se adaptan fácilmente a las políticas nuevas de la organización?			
	. Es tolerante con personas que piensan diferente			
4	_ ¿Se respetan y se tienen en cuenta las opiniones de todos los colaboradores dentro de la organización?			
	. Expresa sentimientos positivos y negativos Adecuadamente			
5	_ ¿Es adecuada la forma de actuar por los colaboradores en la organización?			
	. Asume responsabilidades de sus errores			
6	_ ¿Es consiente el colaborador que comete errores y trata de solucionarlos de la mejor manera?			
	. Acepta críticas constructivas			
7	_ ¿tiene en cuenta y pone en práctica todos los comentarios que son de gran importancia para minimizar errores?			
	. Cumple las normas de la institución			
8	_ ¿son cumplidas las leyes y políticas de la organización de acuerdo a lo establecido?			
	. Llega puntual a la institución			
9	_ ¿Los colaboradores llegan temprano a sus labores de trabajo?			
	. Muestra interés por aprender cosas nuevas			
10	_ ¿Se muestra empeño por parte de los colaboradores en investigar y saber cosas nuevas que les va a servir?			

	. Cumple con las tareas que se les asigna			
11	_ ¿Son cumplidas todas las tareas encomendadas por parte de los colaboradores?			
	. Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo			
12	_ ¿Da aportaciones claves para el desarrollo de las actividades propuestas?			
	. Ofrece ayuda sin solicitársela			
13	_ ¿Existen aportaciones voluntarias para ayudar a resolver problemas en la organización?			
	. Tiene iniciativa			
14	_ ¿Se muestra interés por parte del colaborador para seguir desempeñando su trabajo?			
	. Muestra compromiso y trabajo en equipo			
15	_ ¿El colaborador se compromete con su trabajo y presenta aportaciones en los trabajos en equipo?			
	. Conoce los procedimientos de la institución en materia de seguridad			
16	_ ¿Considera que el personal conoce los procedimientos de la institución en materia de seguridad?			
	. Cumple con las políticas y protocolos de la institución en materia de seguridad			
17	_ ¿Las normas de la institución son cumplidas adecuadamente mostrando orden en la organización?			
	. Conoce las señales de seguridad de su puesto			
18	_ ¿Cada colaborador conoce y desempeña correctamente todas las reglas y procesos de su puesto de trabajo?			
	. Cuida los equipos y herramientas asignados			
20	_ ¿Los colaboradores mantienen un uso adecuado de sus herramientas de trabajo?			
	. Mantiene ordenada y limpia la zona de trabajo			
21	_ ¿Toda la estructura física de la organización se encuentra adecuada para el correcto desenvolvimiento en su trabajo?			
	. Se presenta al trabajo aseado adecuadamente			
22	_ ¿Los trabajos encomendados son representados de forma profesional sin cometer errores?			
	. Viste acorde al puesto de trabajo y la institución			

23	_ ¿La forma de vestir de cada colaborador tiene relación con su puesto de trabajo?			
	. Asiste al trabajo descansado y con buen aspecto			
24	_ ¿Se muestra presentable cada colaborador a su centro de labores?			

Anexo N° 04: Ficha de Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación de la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 64016 El Arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 64016 EL ARENAL DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Personal	Habilidades técnicas	Nivel de habilidades técnicas del personal.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 64016 EL ARENAL DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2017.

OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario desempeño laboral",

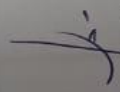
DIRIGIDO A: Los trabajadores de la institución educativa 64016 El Arenal

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Rafael López Napan

CARGO: Director de la Institución Educativa La Inmaculada

EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	2	1


Dr. Rafael López Napan

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación de la motivación personal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 64016 El Arenal del distrito de Callería, Ucayali 2017

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 64016 EL ARENAL DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION Personal	Habilidades técnicas	Nivel de habilidades técnicas del personal.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8				X			X			X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 64016 EL ARENAL DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2017.
- OBJETIVO: Validar el instrumento "Cuestionario desempeño laboral".
- DIRIGIDO A: Los trabajadores de la institución educativa 64016 El Arrenal
- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo
- CARGO: Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo
- EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Mediamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1


Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 64016 EL ARENAL DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2017.
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario desempeño laboral".
- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la institución educativa 64016 El Arenal
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Inocente Bonilla Adni Jehú
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1


Dr. Inocente Bonilla Adni Jehú

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos

AUTORIZACION

Yo: *Gerardo Polanco Del Aguila*..... Director (e)
de la Institución Educativa 64016 el arenal (CEMBA) de la ciudad de Pucallpa,
distrito Calleria, provincia coronel portillo, departamento Ucayali 2017
identificado con DNI *00007392*

AUTORIZA A LA LICENCIADA YONILD IRMA AREVALO RAMIREZ para aplicar una encuesta en nuestra Institución educativa con fines de realizar una investigación cuyo titulo es "Relación de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 64016 el arenal (CEMBA) de la ciudad de Pucallpa, distrito Calleria, provincia coronel portillo, departamento Ucayali 2017 y así optar el grado académico MAGISTER DE ADMINISTRACION EN LA EDUCACION

Expido la presente autorización a solicitud de la parte interesada para los fines que estime necesario.

Pucallpa, 02 de julio del 2017



Anexo 06: Evidencias



