



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una
institución educativa, Palmar, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Rodríguez Yagual, Zully Alexandra (ORCID: 0000-0002-6069-4986)

ASESOR:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

**Piura-Perú,
2019**

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico primeramente a Dios por ser quien me guio en la ardua labor de alcanzar esta meta y a la vez por darme las fuerzas necesarias para no desmayar en el camino.

A mi familia quienes me impulsaron con sus alegrías y anhelos para llegar a ser una profesional.

A mis padres y hermanas quienes me brindaron todo su apoyo incondicional, por creer en mí, por poner sus sueños en mis manos al creer firmemente en que iba a cumplir y por darme eso significativo que se llama amor.

Gracias por ser parte de mi vida.

Los amos a todos.

Zully

AGRADECIMIENTO

Agradezco a quienes formaron parte de este proceso que estoy por culminar.

A los Directivos y docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, que no dudaron en brindarme su valiosa ayuda en la elaboración de este trabajo.

A los docentes quienes con sus conocimientos impartidos me llenaron de enseñanza los mismos que me ayudaron a realizar este proyecto.

Y de forma especial a la Msc, Liliana Espinoza por las orientaciones con técnicas necesarias para el desarrollo de este trabajo investigativo.

Gracias a todo, por el apoyo incondicional que de una u otra forma me brindaron y porque son parte de mi amistad.

Zully

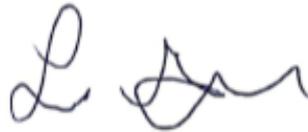
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12:30PM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, PALMAR, 2017., presentada/o por el /la bachiller RODRIGUEZ YAGUAL ZULLY ALEXANDRA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
APROBADA POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____
DATA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

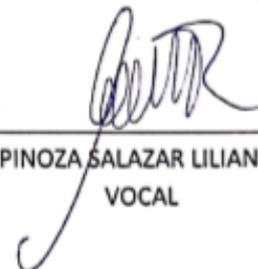
Piura, 17 de febrero de 2019



DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



MG. AGURTO MARCHAN WINNER
SECRETARIO



DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rodríguez Yagual Zully Alexandra, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I N° 0924926538, con la tesis titulada "Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 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 falseadas, ni duplicadas, ni copiadas 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), autoplagio (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 Cesar Vallejo.

Piura , marzo de 2018.



Zully Alexandra Rodríguez Yagual
0924926538

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación del estudio	23
1.6 Objetivos	25
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de investigación	26
2.2 Variable, operacionalización	27
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	43
V. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53
Anexo 1: Cuestionario Motivación.	54
Anexo 2: Ficha técnica del cuestionario de Motivación.	55
Anexo 3: Base de datos de Motivación.	57

Anexo 4: Estadística de fiabilidad de Motivación.	58
Anexo 5: Matriz de ítem e indicadores de Motivación.	59
Anexo 6: Cuestionario desempeño laboral.	61
Anexo 7: Ficha técnica desempeño laboral.	63
Anexo 8: Base de datos desempeño laboral.	65
Anexo 9: Estadística de fiabilidad desempeño laboral.	66
Anexo 10: Matriz de ítem e indicadores de desempeño laboral	67
Anexo 11: Matriz de validación Motivación	69
Anexo 12: Matriz de validación desempeño laboral.	73
Anexo 13: Matriz de consistencia.	77
Anexo 14: Solicitud de autorización.	79
Anexo 15: Autorización de la Unidad Educativa.	80
Anexo 16: Acta de aprobación de originalidad de tesis.	81
Anexo 17: Pantallazo del software turnitin	82
Anexo 18: Autorización de publicación de tesis.	83
Anexo 19: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	84

RESUMEN

La investigación denominada “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017.” se planteó como objetivo Identificar la influencia de la motivación en el desempeño docente de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar, 2017.

El estudio se basa en una población que corresponde a 15 docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”. La investigación presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. El estudio validó la Escala de la motivación, “Es la indagación de las diferentes necesidades del ser humano en cuento a su satisfacción, la cual se centra en las realidades que vivencia cada persona y sus actividades específicas para disminuir las tenciones que se producen por las necesidades. Por lo tanto, en esas instancias aparece lo que se llama deseo que es una relación directa entre carencia, necesidad, motivación y deseo” Según Adolfo, G (1997) el mismo que implica conocer el grado de estimulación que existe en la institución educativa hacia los docentes, en la cual se explora tres dimensiones: La intensidad, la dirección y la persistencia; y la validación de desempeño laboral, “Es la manera como el talento humano de la institución labora eficazmente, para la consecución y alcance de las metas comunes, sujeto a las reglas básicas instauradas con anterioridad”. Stoner, (2008), que se refiere a la eficiencia con la que trabajan los docentes día a día, con tres dimensiones: productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó la estadística descriptiva y utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados describen que la Escala de la Motivación alcanza una moderada confiabilidad Alfa de Cronbach (0,713). La validez queda demostrada en el coeficiente de proporción de rango. Y la escala de Desempeño laboral alcanza una moderada confiabilidad de Alfa de Cronbach (0,945), para docentes del nivel básica en la comuna Palmar.

Palabras claves: dirección, persistencia, productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral.

ABSTRACT

The research called "Motivation and its influence on the educational work performance of an educational institution, Palmar, 2017." was proposed as an objective to identify the influence of motivation in the teaching performance of the Educational Unit "Ignacio Alvarado", Palmar, 2017.

The study is based on a population that corresponds to 15 teachers of the "Ignacio Alvarado" Educational Unit. The research presents a quantitative approach with a non-experimental and transversal design, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The study validated the Scale of motivation, "It is the investigation of the different needs of the human being in order to satisfy them, which focuses on the realities that each person experiences and their specific activities to diminish the tensions that are produced by the needs Therefore, in those instances there is what is called desire, which is a direct relationship between lack, need, motivation and desire "According to Adolfo, G (1997), which implies knowing the degree of stimulation that exists in the educational institution towards the teachers, in which three dimensions are explored: Intensity, direction and persistence; and the validation of work performance, "It is the way in which the human talent of the institution works effectively, for the achievement and reach of common goals, subject to the basic rules established previously". Stoner, (2008), which refers to the efficiency with which teachers work day by day, with three dimensions: labor productivity, efficiency, labor efficiency. For the processing of information, descriptive statistics were used and SPSS software version 22 was used. The results describe that the Motivation Scale achieves a moderate reliability of Cronbach's Alpha (0.713). The validity is demonstrated in the coefficient of proportion of rank. And the scale of work performance achieves a moderate reliability of Alfa de Cronbach (0.945), for teachers at the basic level in the Palmar district.

Keywords: direction, persistence, labor productivity, efficiency, labor efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Considerablemente el mundo laboral ha estado sometido a grandes cambios ya que las nuevas teorías que surgen generan respuestas e influyen en la gestión que se realiza en las instituciones u organizaciones. Así mismo se considera que de acuerdo a los avances que se van obteniendo surgen nuevos métodos que permiten realizar un gran trabajo en las empresas. Bravo, Peiró y Rodríguez (1996).

Lamentablemente la actualidad nos muestra diferentes escenarios identificando así que se ha descuidado el desarrollo de nuevos métodos para mejorar la convivencia en el campo laboral. Desafortunadamente la política ha influenciado de gran manera cayendo así en la conocida dedocracia que impone autoridades que no todas las veces llegan a cumplir su rol como líder, se ha detectado que no hay preocupación de parte de las autoridades para influenciar en la integración de los miembros de su institución.

Barbera (1994) afirma: "Que se observa como la comunidad educativa suele eximirse evadiendo responsabilidad por la poca motivación que existe". esto logra afectar el desarrollo de las metas que se plantean y por ende perjudica de manera indirecta al estudiante, situación que indudablemente debe cambiar para mejorar el ambiente en el espacio laboral.

En los últimos tiempos el tema de motivación surge como parte primordial del desempeño laboral, la cual es el impulsor porque es el factor que impulsa a las personas con la finalidad de desarrollar las actividades con buena eficacia por lo tanto se considera que el personal de la institución requieren estar motivados de diferentes maneras, no necesariamente de forma monetaria, por lo tanto, es necesario comprender que es parte fundamental para desarrollar actitudes y aptitudes diferentes en donde se debe emprenderlo por parte del líder, ya que es el principal de una empresa. (Pérez-Rubio, 1997).

Se considera que cada individuo se estresa de forma diferente y que en muchas de las ocasiones ocurre de acuerdo al ambiente en el que se encuentre el mismo produce un retroceso en el desarrollo de actividades en donde el individuo no concibe tener un buen desempeño en sus labores diarias, perpetuando que la motivación se disfraza en una capa en donde el ser humano se desplaza como una característica de la psicología humana donde implica el estado interno de ellos y de la misma forma genera una mente negativa o a su vez positiva para concluir una meta o un objetivo.

El desempeño profesional de los maestros de la unidad educativa Ignacio Alvarado es el resultado de una larga ejecución de trabajos cotidianos en donde se involucra consigo a los estudiantes que de forma diferentes son afectados por la falta de motivación de sus maestros en donde se ven reflejados por la continuidad de enseñanza tradicional que se tiene por parte de ellos, además se puede indicar que esto repercute en su ambiente dentro y fuera de clase y a su vez a los demás compañeros, ya que su autoestima es baja por lo tanto no es la indicada para poder hablar o tratar a los demás miembros de la comunidad educativa.

Adolfo G Finetti, M (1997) indica que la motivación “Es la indagación del deleite que se centró en la ejecución de actividades específicas con el objetivo de disminuir la tensión producida por la necesidad.”, sin embargo, Jiménez, (2009) concreta la motivación a modo de “Uno de los conceptos más estudiados en el momento en el que se precisa entender la conducta de las personas”. Este factor es utilizado permanentemente en las organizaciones ya que es de relevante importancia, es una variable concluyente en el desempeño profesional, sin embargo, la falta de la motivación en los docentes se está manifestando en sus labores cotidianas ya que se obtiene de ellos aspectos negativos en cada actividad que se desea realizar dentro o fuera de la institución, se medita que cada persona no despierta esa actitud y fuerza de voluntad por sí solo; sino más bien que se requiere de aspectos externos donde se puede apoyar a la productividad de su desempeño, el mismo que debe ser impulsado por quienes lideran las instituciones educativas considerando que es un factor que influye muchísimo en la enseñanza cotidiana de los educandos.

Por lo tanto, por lo ante expuesto surge la necesidad de conocer las formas que produce un cambio positivo ante una problemática de estudio donde sea manifestada la motivación en los docentes para un buen ambiente laboral, y así analizar las causas y efectos que produce en ellos y de esa forma conocer los niveles de motivación que existen en las personas para después tomar las medidas que sean necesarias para elaborar esquemas de trabajo y mejorar los aspectos negativos y así sobresalir en sus labores diarias para que estas sean de grandes éxitos y llenos de emprendimientos hacia un buen desarrollo sin afectar a sus alrededores.

1.2 Trabajos previos

Contexto internacional.

Rivas, (2006), ejecutó la indagación: La motivación y su relación con el desempeño profesional del personal, en un estudio que se planteó como fin Determinar la dependencia entre la motivación y el desempeño profesional laboral, el estudio fue correlacional asociativa y se la realizo a una población de 150 personas, los principales resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

Los trabajadores a pesar de su estrés se mantienen como personal profesional, emprendedores pero la falencia de aquellos es que no se demuestra la competencia de las nuevas actividades que se realizan, ya que al término del día ellos siguen siendo madres y padres de familia o simplemente hablando siguen siendo seres humanos comunes y propensos a sufrir falencias laborales y más aún familiares.

Existe el interés por el conocimiento de las formas de motivaciones que pueden generar cambios en los empleados y por ende establecer una mejor productividad, demostrando así que se logra tener una mejor relación, en la educación esto sería relevante puesto que trata del desempeño de la comunidad educativa.

Finalmente se concluye que todo forma parte de las recompensas del personal por su desempeño realizado. La investigación proyecta situaciones negativas por lo que es valioso la información para se pueda estudiar aquella existencia y la gran debilidad de los factores que inciden en los métodos de incentivos o recompensas, que todos los trabajadores deberían recibir por el cumplimiento de sus actividades laborales, se propone un taller de formación para optimizar el desenvolvimiento de los trabajadores.

Yuli, (2010), efectuó la indagación: Reconocimiento de la motivación laboral profesional y el discernimiento de la necesidad preponderante, el estudio fue correlacional causal y se realizó a una población de 100 personas, las primordiales conclusiones que obtuvo fueron:

El gran alto rango de desmotivación laboral profesional que se ha encontrado no es por el tiempo de servicio que se tiene en la institución sino más bien la situación en la que se trabaja, ya que hace que influya en las negatividades en base a la motivación que si pueden tener las personas buenas sin destacar que existen muchas personas que gracias a su autoestima logran tener un buen desempeño.

Se considera que los estímulos organizacionales permiten un mejoramiento del desempeño laboral evitando los incrementos de tareas encomendadas para tener el resultado que se desea en el rendimiento en su trabajo y los niveles de productividad en la empresa, donde se estimula a cada individuo para lograr en ellos cambios de actitudes para realizar sus actividades.

Los empleados están conscientes que se debe realizar supervisiones de los trabajos para así poder observar la mejora que se puede tener, sin tener las quejas que afecta a la continuidad de los trabajos y que requieren métodos para ayudar a lograr ese progreso sin tener la ausencia de capacitaciones, es decir que como trabajador también exigen a los directivos que se tome en cuenta que los logros de una buena producción se fundamenta debido a la experiencia o conocimiento que puedan tener pero más aún si esas sapiencias son desarrollados en el lugar donde

corresponde y no cubriendo la necesidad sino más bien el perfil para así lograr lo que una institución requiere.

Palma, (2000) en su artículo “Motivación y Clima Profesional en personal de Instituciones Universitarias”, en la Academia de Indagaciones Psicológicas/UNMSM – Perú. determinar según su trabajo investigativo la motivación y el clima profesional laboral en colaboradores de establecimientos universitarios. El modelo fue conformado por 473 colaboradores que trabajaban su jornada completa entre docentes y personal administrativo de tres instituciones universitarias privadas de Lima, Perú. Se empleó las escalas de la motivación y por su pues del clima profesional laboral basándose en el enfoque de McClellan y Litwing.

Los efectos que se logró determinar es que efectivamente existe una motivación de bajo grado, con respecto a los educadores según sus años de trabajo, a su vez se resalta que es necesario desarrollar estrategias que permitan mejorar la motivación y comunicación en las instituciones universitarias ya que estas servirán para mejorar considerablemente el rendimiento y desarrollo de los aprendizajes.

La conclusión de esta investigación determinó que con una mejor organización la motivación puede estar entre niveles más altos de tal manera que facilite el trabajo de los integrantes de la entidad.

Contexto nacional.

Arizaga, (2017) presentó su estudio titulado “impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes” este trabajo investigativo se lo realizó con el fin de demostrar cuán importante es la motivación en las organizaciones y las consecuencias en aspectos convivenciales cuando no existe o es de nivel medio, el estudio fue correlacional asociativa y se le realizo a una población de 150 personas, quienes se les aplico a trabajar bajo presión y a otros con estrategias adecuadas en base a los estudios realizados.

Entre sus resultados se puede observar que:

a) Dentro de los cuestionarios se tiene como resultados que los docentes no tiene la motivación que se requiere para continuar con el mismo entusiasmo como al principio de sus labores.

b) El análisis ejecutado permitió conocer que los docentes tienden a involucrar sentimientos familiares dentro de sus trabajos porque no generan bien sus labores, ya que en ocasiones están más pendientes de lo que les suceda a sus familiares, se considera que cada docente sigue siendo un humano que piensa y siente.

c) En el análisis también se determinó que muchos docentes sienten que su trabajo no está recompensado económicamente de la forma que ellos se lo merecen ni tampoco cuentan con los reconocimientos culturales, sociales y éticos como realce a su labor diaria.

Este estudio investigativo resulta ser de apoyo porque facilita información que estudia las cualidades de forma renovada y actualizada sobre datos de información viable acerca de la calidad de motivación en los docentes para un buen desempeño laboral.

En el contexto nacional y local no se han realizado estudios con similitud en entorno a la motivación ni conjunto con la variable desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Teorías relacionadas a la variable: Motivación

1.3.1.1 Teoría de Mc Clelland

David McClelland sustentó que todos los humanos poseen necesidad de logro: se considera que el individuo requiere sentirse realizado, tener éxito en las etapas de su vida queriendo lograr sus metas obteniendo el éxito deseado.

Necesidad de poder: es decir que es una persona con el deseo de sentirse autoritario ante las demás personas, con la finalidad de establecer las situaciones a su requerimiento.

Necesidad de incorporación: Se refiere a la aspiración de sentirse aceptado por el lugar donde establece una relación de trabajo, de amistad o de compañerismo, es decir tener la necesidad de compaginar con las demás personas de su entorno.

Los individuos se encuentran motivados, con la intención de que su productividad crezca y su desarrollo dentro de su labor sea excelente, demostrando así que la motivación logra metas inesperadas.

En el trabajo investigativo acerca del deseo de logro se halló que los empleados son los personajes principales de sus logros y fracasos, pero la finalidad no es aquella sino más bien establecer su rendimiento logrando en ellos una sensación de satisfacción en la meta que se logre alcanzar.

b. Teoría de la motivación de la Jerarquía de Alderfer

Alderfer (2000) indica que: “Existen grupos de deseos o necesidades principales: existencia, relaciones y crecimiento; de esto resulta la teoría de ERC. El grupo identificado como existencia se encarga de llenar o satisfacer todo lo relacionado con los aspectos básicos de la existencia material. El grupo de las relaciones trata del deseo o necesidad de las personas de mantener comunicación o relaciones interpersonales con miembros de su entorno”

Alderfer también plantea las necesidades del hombre dentro de una sociedad con el deseo de sentirse satisfecho en diferentes cosas y sobre todo en las interacciones que tienen con su entorno, tal como lo considera Maslow con su componente externo de la estima de los demás. Finalmente, Alderfer argumenta e incluye otra de las necesidades del deseo intrínseco despertando el desarrollo personal.

1.3.1.2 Definiciones de la variable motivación

Means, (1859) afirma que “Durante el pasar de los años la motivación ha sido considerado en la rama de la psicología como un aspecto de estudio constante. Sin embargo, las investigaciones no han concluido porque existen interrogantes que se debe resolver y más aún cuando se habla de la complejidad intrínseca, si los estudios forman parte de los grandes cambios se puede diferenciar ampliamente entre las teorías pre científicas y las científicas”. (p.95).

Se concluye que la motivación es relevante la misma que constituye una investigación permanente por la gran importancia que tienen las labores del mundo basado en la complejidad intrínseca, además se considera que cada ser humano desarrolla de forma diferente situaciones , por lo tanto los individuos como parte de estudio no se pueden definir entre un concepto determinado ya que ellos tienen la capacidad de hacer un mundo complejo , de tal manera que las investigaciones acerca de esta forma de motivación de las personas siguen persistiendo por varios teóricos que desean tener claro el comportamiento del individuo.

Rodríguez, Zarco & González,(2009) indica que: “La motivación extrínseca es una necesidad de los factores externos de cada persona donde se puede satisfacer las demandas de cada individuo, tal como; los premios, recompensas y hasta los mismo sueldos que se denominan factores externos ya que son implementos que ayudan a la motivación de los empleados, en ocasiones suceden durante la realización de alguna actividad, las mismas que son consideradas en algunas veces de forma positiva y en otras negativas, como suele pasar cuando se impone o limita al trabajador realizando cosas como; la reducción del sueldo llamados de atención las mismas que corresponden a la motivación extrínseca”

En esta teoría se entiende que la motivación extrínseca corresponde a un factor de satisfacción que evidencia las necesidades del docente ayudando a que mejore sus funciones y desempeño tomándolo positivamente, sin embargo, se conoce que influye de igual forma como parte negativa a la personas de su entorno siempre y cuando dependiendo de la motivación que se tenga, esto implica de que el individuo

actúa en base de la forma que se lo motiva, teniendo presente que su comportamiento es diferente.

Según Adolfo (1997) afirma que:

La motivación es la indagación de las diferentes necesidades del ser humano en cuanto a su satisfacción, la cual se centra en las realidades que vive cada persona y sus actividades específicas para disminuir las tensiones que se producen. Por lo tanto, en esas instancias aparece lo que se considera como necesidad lo mismo que radica en la carencia de motivación”

La motivación es una búsqueda de satisfacción en base a las necesidades que tiene el hombre dentro de la sociedad, impulsándolo a que desarrolle actividades de forma agradable para brindar un servicio que cubra la necesidad de otro individuo, este indica claramente que la motivación es un factor que genera cambios de actitudes que pueden influir positivamente en su alrededor contagiando a los demás a tener un ambiente laboral que mejore la conciencia y los impulse a ser cada día mejores.

1.3.1.3. Dimensiones de la variable motivación

- La Intensidad

“Se ve reflejada la cuantía de cada desarrollo eficiente donde el ser humano cambia, altera o varía todas las realizaciones de las tareas o actividades realizadas” (Muchinsky ,2000, P.192).

La intensidad dentro de la motivación abarca la necesidad de culminar una actividad de forma adecuada en la que se satisface el proceso que les permita cumplir sus expectativas en un lapso determinado, por lo tanto, la intensidad implica la forma positiva o negativa en la que realice una tarea indicada dentro de su jornada laboral que determinará si se cumple o no con los objetivos planteados.

- La dirección

“Es la ubicación, orientación de cada esfuerzo buscando las metas específicas la misma que implica seleccionar las diligencias en las que las personas reunieran sus esfuerzos y se enfocaran en terminar el objetivo” (ROBINS, 2001)

La dirección es la línea de orientación que se tiene para obtener una meta, además ayuda a ser la guía de la investigación en la que las personas eligen las acciones a realizar, ellos se fijaran un propósito para concluir con éxito y alcanzar la meta que se desee alcanzar, es decir que se debe tener siempre la dirección específica para que se pueda guiar en el transcurso del trabajo.

- La persistencia

“Es la forma de continuidad de los esfuerzos que se dan por el ser humano con el pasar de los años, es decir que la constancia es la superación que realiza el ser humano durante las dificultades que se presenten en el camino fijo de su cada peldaño con la visión de lograr su meta” (Muchisnky, 2002).

La persistencia es la forma continua de hacer alguna actividad, no teniendo como meta la conclusión de trabajo sino más bien la secuencia de las cosas con sacrificio y dedicación, ya que si bien es cierto todos deberían tener motivos de superación por el cual esforzarse día a día, tomando en cuenta todas las limitaciones que se presenten en el trascurso de la ejecución de sus metas.

1.3.2. Teorías relacionadas a la variable: Desempeño laboral

1.3.2.1 Teorías del desempeño de Klingner y Nabaldian.

El educador es la persona encargada de impartir conocimiento dentro de la educación. “Es un colaborador El docente es un profesional de la educación. “Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso.

Para Klingner y Nabaldian (2002) “Los estudios investigativos definen la afinidad entre la motivación y la capacidad para el desarrollo eficaz del trabajo del docente, así mismo la relación que existe entre el deseo de logro en su lugar de trabajo y su desempeño en el mismo” (p.252).

Teoría de la equidad. Como se conoce de dicha palabra se enfoca en el trato que recibe en su lugar de trabajo en mismo que puede ser para ellos justo o injusto Esto se refleja para Klingner y Nabaldian (2002):

1.3.2.2 Definiciones de la variable Desempeño laboral

“El desempeño laboral no es más que la forma en la que se manifiesta el proceso que es influenciado en gran parte de las expectativas de los individuos sobre sus trabajos” (Bittel, 2000).

El desempeño laboral que una persona puede tener es más aun sobre sus expectativas de los logros que deseen alcanzar con la fiabilidad de tener las cosas claras de su rendimiento dentro de su lugar de trabajo.

“El Desempeño profesional laboral se puede considerar como concepto que es el nivel, la medida que sea alcanzada por el colaborador y la satisfacción de un excelente trabajo y el cumplimiento de sus metas, ajustándose a la organización y a los tiempos determinados”, según (Bohórquez,2005)

Se trata de lograr las metas propuestas en un tiempo determinado para poder sentirse con la satisfacción de determinar los objetivos en un corto tiempo y de esa manera se pueda ver reflejado su labor.

“Se define el desarrollo eficaz del trabajo que realiza el colaborador dentro y fuera de su organización o institución (Chiavenato, 2001)

El desempeño es la forma de demostrar las competencias que tiene cada persona en su área de trabajo, dejando por un lado lo personal y enfrascándose en el campo designado en su trabajo, produciendo de forma constante que contagie a lo demás.

Según Stoner, (2008). Lo define como: “La manera de como el talento humano de la institución labora eficazmente, para la consecución y alcance de logros pactados entre todos, las mismas que están sujetas a reglas básicas instauradas anteriormente”.

Es el nivel de cumplimiento de los servidores públicos para el logro de las metas institucionales en un tiempo determinado. Por tal motivo, resulta necesario que se conozca el valor del desempeño laboral y profesional, de esta forma se conseguirá prestar servicios eficientes y eficaces, sin olvidar que al ser incentivado el profesionalismo del talento humano se sentirá satisfecho y motivado en el establecimiento.

1.3.2.3 Dimensiones de la variable desempeño laboral

Productividad Laboral

“La productividad no es más que la magnitud de la eficiencia laboral o la forma económica la misma que consiste en la capacidad de utilizar los recursos de forma inteligente” (Rodríguez, 1999).

La productividad es la forma que un individuo realiza las funciones encomendadas recortando hasta los recursos que pueden tener dentro de lo que se vaya a producir, pues el personal deberá ser inteligente y manejar los recursos minutorio, hasta lograr por ellos mismo una producción con eficacia.

Eficacia

La eficacia "Se trata del beneficio de alcanzar los objetivos propuestos, sintiéndose satisfecho en el desarrollo del mismo puesto que cumple con sus propias expectativas, logrando un excelente trabajo en la organización " (Da Silva O. Reinaldo, 2008).

Esta compenetrada con los logros, metas, propósitos u objetivos, donde las acciones permitan concretarse, es decir que se alcance con los objetivos propuestos a medida que los resultados se van viendo podemos tener la complejidad del trabajo o más bien el fruto de largo trabajos.

Eficiencia

Eficiencia "Se trata del uso correcto y de forma rápida de los recursos que dispone la organización para el cumplimiento de los objetivos propuestos, los mismo que se reflejan en los resultados, logrando así que la organización se beneficie de la agilidad de los colaboradores " (Chiavenato I., 2010).

La eficiencia son los resultados que se miden mediante ecuaciones de la misma producción, en donde se toman en cuenta la eficiencia con que se trabaje para verificar si el trabajador es eficiente o tiene eficacia.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué forma la motivación incide en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la intensidad incide en el desempeño laboral de los docentes?
- ¿Cómo la dirección incide en el desempeño laboral de los docentes?

- ¿En qué medida la persistencia incide en el desempeño laboral en los docentes?

1.4.2 Justificación

Debido a los distintos problemas que ocurren en la institución educativa dentro del desarrollo laboral profesional de los profesores se considera conveniente esta investigación, ya que permitirá realizar un análisis que determine la relevancia de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral, por lo tanto, es conveniente conocer los aspectos necesarios para encontrar métodos que permitan mejorar el entorno.

Su relevancia social se enfoca específicamente en medida de que el docente es la persona capacitada de formar a un estudiante para la sociedad; en donde se ven reflejados resultados que determinan el cumplimiento de las metas planteadas para el correcto desarrollo de la convivencia que tiene la institución por lo que se determina que toda la comunidad educativa tales como directivos y docentes se beneficiará.

Este estudio tiene implicancia práctica ya que los instrumentos empleados ayudarán al desarrollo del análisis de otras investigaciones en la que el objetivo de

cambio principal sean los educadores como pilar fundamental para desarrollar la motivación como parte esencial del desempeño laboral de los docentes.

El valor teórico la investigación permitió emitir un criterio importante y analizar las teorías que fundamenten esta problemática, además contribuirá en el aspecto científico como una nueva conceptualización de nuevas teorías que podrán aplicarse en una nueva población donde la motivación incluye en los factores mentales, afectivos, y de emociones de los docentes, así se crea la necesidad de general un ambiente agradable en todos los actores de la unidad educativa.

Esta investigación metodológicamente tiene como propósito aportar con técnicas e instrumentos que se aplicaran en este estudio para evidenciar el logro de los objetivos trazados y que así puedan aplicarse a nuevos análisis similares.

1.5.1 Hipótesis

1.5.2 Hipótesis general

La motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los educadores de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017.

1.5.3 Hipótesis específicas

- La intensidad incide de forma relevante en el desempeño laboral de los docentes.
- La dirección incide de forma relevante en el desempeño laboral de los docentes.
- La persistencia incide de forma relevante en el desempeño laboral de los docentes.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño profesional laboral de los educadores de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

- Determinar la incidencia de la intensidad en el desempeño laboral de los docentes.
- Establecer la incidencia de la dirección en el desempeño laboral de los docentes.
- Identificar la incidencia de la persistencia en el desempeño laboral de los docentes.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación.

El análisis investigativo es de forma correlacional causal por lo que intervinieron dos variables, una dependiente y una independiente. Por esa razón el trabajo investigativo es de tipo correlacional.

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:

X influye en Y


Donde:

X: variable independiente = motivación

Y: variable dependiente = desempeño laboral.

 : Influye en.

2.2. Variables, operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPEDIENTE MOTIVACIÓN	“La motivación es la indagación de las diferentes necesidades del ser humano en cuento a su satisfacción, la cual se centra en las realidades que vivencia cada persona y sus actividades específicas para disminuir las	Se consigue los datos por medio de la investigación realizada utilizando la escala que valora el grado de motivación relacionado con el desarrollo profesional laboral de la institución educativa, la misma que	La intensidad “Se ve reflejada la cuantía de cada desarrollo eficiente donde el ser humano cambia, altera o varía todas las realizaciones de las tareas o actividades realizadas “(MUCHINSKY ,2000, P.192).	<ul style="list-style-type: none"> • Los valores. • La Actitud. • Satisfacción con el trabajo 	Encuetas	Cuestionario estructurado

	<p>tenciones que se producen por las necesidades. Por lo tanto, en esas instancias surge lo que conocemos como necesidad considerada como carencia de motivación ” Según Adolfo, G (1997)</p>	<p>cuenta con 6 enunciados.</p>				
		<p>Se consigue los datos por medio de la investigación realizada utilizando la escala que valora el grado de motivación relacionado con sus dimensiones, la misma que cuenta con 5 enunciados.</p>	<p>La dirección “Es la guía hacia el desarrollo para conseguir una meta la misma que resulta propuesta por los colaboradores de la institución, en la misma se presenta el empeño que pone para su necesidad de logro” (Robins, 2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Comunicación • Comportamiento de forma individual y grupal • Responsabilidad en decidir. 		

		<p>Por medio del trabajo investigativo acerca de la variable motivación donde se valora el grado de incidencia del vínculo destacadas dentro de la unidad educativa, la misma que cuenta con 4 enunciados.</p>	<p>La persistencia “Es el esfuerzo constante a lo largo de los días, meses o años. La persistencia se refiere a la agilidad de poder atravesar todos los obstáculos con la finalidad de encontrarle sentido a su trabajo” (Muchisnky, 2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logro en el trabajo. • Aprendizaje en el trabajo. • Empowerment 		
--	--	--	--	---	--	--

VARIABLE INDEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	<p>“El desempeño laboral es la manera como el talento humano de la institución labora eficazmente, para la consecución y alcance de las metas que se proponen grupalmente, sujeto a las pautas básicas establecidas anteriormente”. Stoner, (2008).</p>	<p>Se consigue los datos por medio de la investigación realizada utilizando la escala que valora el grado de desempeño profesional laboral, la misma que cuenta con 5 enunciados.</p>	<p>Productividad laboral “Resulta de la capacidad de obtener productividad económica y así beneficiar a la organización” (Rodríguez, 1999).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el trabajador • Eficacia del trabajador. • Grado de fabricación del personal. • Desempeño de los logros del trabajador 		
		<p>Se consigue los datos por medio de la investigación realizada utilizando la escala que</p>	<p>Eficacia “Se trata del logro de las metas propuestas, mediante la elaboración de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Discernimiento o del grado de calidad de trabajo. • Objetivos logrados. 		

		<p>valora el grado de desempeño laboral relacionado con sus dimensiones, la misma que cuenta con 5 enunciados.</p>	<p>su trabajo" (Da Silva O. Reinaldo, 2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en las tareas asignadas. • Comprensión dentro del lugar de trabajo. 		
		<p>Por medio del trabajo investigativo acerca de la variable desempeño profesional laboral donde se valora el grado de incidencia del vínculo destacadas</p>	<p>Eficiencia laboral "Se trata de utilizar correctamente los recursos de la organización" (Chiavenato I., 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del equipo de trabajo. • Grado de conocimientos técnicos. • Liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo. 		

		dentro de la unidad educativa, la misma que cuenta con 4 enunciados.		<ul style="list-style-type: none">• Nivel de adaptación del trabajador		
--	--	--	--	--	--	--

2.3. Población

2.3.1. Población

Según Tamayo (2012) señala que “La población se refiere a la cantidad de personas enfocadas en el estudio para una investigación, se especifican las mismas para realizar por medio de esto el respectivo análisis del estudio planteado”

La población es un conjunto de elementos que posee características similares, esta investigación tiene como población a los directivos y docentes que trabajan en la unidad educativa “Ignacio Alvarado”, quienes son los actores de investigación los cuales tiene diferentes grados a cargo tanto en escuela como colegio siendo una totalidad de 15 trabajadores.

N = 15

Tabla 1. Población de la institución educativa

Cargo	Cantidad
<i>Personal Administrativo</i>	1
<i>Personal Docentes</i>	14
<i>Total</i>	15

Fuente: Elaboración Propia

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

2.4.1 Técnicas

Rodríguez Peñuelas, (2008:10) “las técnicas, son los recursos que se utilizan para obtener datos de vital importancia para el estudio.”

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta la misma que servirá como medio para obtener información y opiniones de interés de los docente que se pueden manifestar respecta a su propio desempeño y la motivación que usan los directivos con ellos.

La encuesta es el procedimiento que se dedica a obtener datos que son resultado de las experiencias del ser humano, por ejemplo:

Permite analizar y conocer lo que piensan y opinan las personas en el ámbito público acerca de temas de relevante importancia para la sociedad (Grasso, 2006)

2.4.1. Instrumentos de recolección de datos.

Rojas Soriano, (1996-197) Se refiere a las técnicas e instrumentos utilizadas en una investigación de campo como: cuestionario, entrevistas, encuestas.

Las técnicas y los instrumentos son conjunto de proceso en donde se logra recopilar información validadas para realizar un análisis en base a una problemática existente, más aún determinando los datos escogido en la misma área de estudio, se pueden destacar varios tipos de técnicas e instrumentos, pero cada una de ellas deberá usarse dependiendo el sistema de investigación que lleva.

Dentro de la investigación teniendo como técnica la encuesta se tiene como instrumento de recopilación de datos al cuestionario estructurado que es una serie

de preguntas que se realiza con opciones predefinidas para obtener la información estadística de una forma más fácil.

2.4.2. Validez de contenido.

La validez del contenido demuestra que los instrumentos tienen coherencia con las variables que se propusieron en este estudio, que tienen como objetivo determinar la medición de las teorías para lograr verificar que existe coherencia técnica y que la investigación resulto valida, por lo tanto, se la pueda someter a un estudio. La validez del contenido fue desarrollada por la maestra metodóloga que procedió como experta en el tema.

2.4.3. Confiabilidad del instrumento: consistencia interna.

La confiabilidad determina la consistencia interna para verificar si se está empleando de forma adecuada es decir que pueda evitar errores y tenga una aceptación grande. (Reynaga, 2015)

A través del estudio piloto que se desarrolló mediante el valor de alfa de Cronbach a la prueba ítem- total los valores oscilan entre 0.700 y 0.785

2.5. Métodos de análisis de datos

Esta investigación presenta un proceso cuantitativo, ya que los datos de resultados se obtuvieron a través del instrumento cuantitativo el mismo que se presenta de forma numérica y de esta manera obtener la información requerida de los docentes. Para el estudio de los resultados se establece el esquema descriptivo.

2.6. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación tiene el cumplimiento adecuado de las normas APA refiriéndose a las fuentes y referencias bibliográficas, de igual manera existe un consentimiento para realizar la investigación en la Unidad Educativa Palmar.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos Objetivo General.

Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño profesional laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017.

Tabla 2. Incidencia de la motivación en el desempeño profesional laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017.

	Variable	Variable Motivación		Total	
		Niveles			
		fi	%	fi	%
	Nivel				
	Desempeño				
	Laboral				
	Alto	15	100%	15	100%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa Ignacio Alvarado

Interpretación

La tabla 2 describe que el 100% (15) del establecimiento de aprendizaje educativo “Ignacio Alvarado”, Palmar, evalúa como bajo el nivel de motivación lo que se interpreta que dentro de la institución no existe actividades donde se pueda

logar la disminución de las tensiones en los miembros que conforman la institución y el grado alto de desempeño profesional laboral del docente durante el año 2017, por lo que se aclara que existen profesores que aun con falta de motivación se dedican a cumplir su trabajo.

Objetivo Específico 1

Determinar la incidencia de la intensidad en el desempeño profesional laboral de los docentes.

Tabla 3. Influencia de la intensidad en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017.

		Variable Desempeño Laboral			
		Alto		Total	
		fi	%	fi	%
Dimensión Intensidad	Regular	1	6,7%	1	6,7%
	Alto	14	93,3%	14	93,3%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa Ignacio Alvarado

Interpretación

La tabla 3 describe que el 93,3% (14) de la institución educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar concuerdan en valorar en el parámetro alto el grado de la intensidad y el desempeño profesional laboral del docente durante el año 2017, lo que se interpreta que existe una buena actitudes reflejando valores y logrando una

satisfacción con el trabajo, además el desempeño laboral mantiene una eficiencia con los docentes en sus labores diarias.

Por otro lado el 6,7% (1) de la institución educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar ubican en el parámetro regular el grado de intensidad y alto el desempeño laboral del docente durante el año 2017, lo que se interpreta que no existe gran intensidad y que existe una alto desempeño laboral.

Objetivo Específico 2

Establecer la incidencia de la dirección en el desempeño profesional laboral de los docentes.

Tabla 4. Incidencia de la dirección en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017.

	Niveles	Variable Desempeño Laboral			
		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%
Dimensión Dirección	Alto	15	100%	15	100%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa Ignacio Alvarado

Interpretación

La tabla 4 refiere que el 100% (15) de la institución educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar concuerda en ubicar el un parámetro alto el grado de dirección y el desempeño profesional laboral del docente durante el año 2017, lo que se dilucida

el liderazgo, la comunicación, la toma de decisión logra que el docente se encamine en las metas planteadas y el desempeño de su laboral sea cumplir con las tareas asignadas.

Objetivo Específico 3

Identificar la incidencia de la persistencia en el desempeño profesional laboral de los docentes.

Tabla 5. Incidencia de la persistencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017.

Dimensión	Niveles	Variable Desempeño Laboral			
		Alto		Total	
		fi	%	fi	%
Persistencia	Alto	15	100%	15	100%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa Ignacio Alvarado

Interpretación

La tabla 5 refiere que el 100% (15) de la institución educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar concuerda en ubicar en un parámetro alto el grado de la persistencia y el desempeño laboral del docente durante el año 2017, lo que se interpreta que existe una alta forma de aprendizaje y logro de metas donde se busca la forma de continuidad de los trabajos que se realizan y dentro del desempeño profesional laboral logrando obtener de los docentes una responsabilidad de las actividades demostrando el liderazgo y cooperación en el centro del trabajo.

Hipótesis general

- La motivación incide en forma relevante en el desempeño profesional laboral de los docentes de la institución educativa “IGNACIO ALVARADO”, Palmar 2017.

Tabla 6. Incidencia de la motivación en el desempeño laboral.

MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	
	Rho	-0, 173
	Sig.	0,964
	R	0,00

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”

Elaboración propia

La tabla 6 explica que el caso del desempeño laboral el valor sig. es 0,964 mayor a 0,05 y el valor de Rho es (-0, 173) esto demuestra que existe correlación negativa débil entre las variables, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,00 señala que la variable motivación influye en un 0 % en la variable desempeño laboral, por lo esta razón se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica

- La dimensión intensidad incide significativamente en el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 7. Incidencia de la motivación en el desempeño laboral.

INTENSIDAD	DESEMPEÑO LABORAL	
	Rho	-0, 341
	Sig.	0,255
	R	0,099

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”

Elaboración propia

La tabla 7 explica que el caso del desempeño laboral el valor sig. es 0,255 mayor a 0,05 y el valor de Rho es (-0, 341) demuestra que existe correlación negativa débil entre la variable desempeño profesional laboral y la intensidad, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,099 señala que la variable motivación influye en un 9,9 % en la variable desempeño laboral, por lo tanto que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

- La dimensión dirección incide significativamente en el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 8. Incidencia de la motivación en el desempeño laboral.

DIRECCION	DESEMPEÑO LABORAL	
	Rho	0,706
Sig.	0,055	
R	0,255	

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”
Elaboración propia

La tabla 8 explica que el caso del desempeño profesional laboral el valor sig. es 0,055 mayor a 0,05 y el valor de Rho es (0, 706) significa que existe correlación positiva media entre la variable desempeño laboral y la dimensión dirección , así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,255 señala que la variable motivación incide en un 25,5 % en la variable desempeño laboral, por esa razón se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

- La dimensión persistencia incide significativamente en el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 9. Incidencia de la motivación en el desempeño laboral.

PERSISTENCIA	DESEMPEÑO LABORAL	
	Rho	0,029
Sig.	0,762	
R	0,007	

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”

Elaboración propia

La tabla 9 explica que el caso del desempeño profesional laboral el valor sig. es 0,762 mayor a 0,05 y el valor de Rho es (0, 029) significa que existe no existe correlación alguna entre la variable desempeño profesional laboral y la persistencia, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,007 señala que la variable motivación incide en un 0,7 % en la variable desempeño laboral, por esa razón se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

IV. Discusión

En relación al objetivo 1: Determinar la incidencia de la intensidad en el desempeño profesional laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017, los efectos del estudio señalan que la intensidad no incide en el desempeño laboral de los docentes, lo que permite deducir que son vicisitudes independientes. En cuanto a la revisión teórica Muchinsky (2000) asevera que la intensidad es el esfuerzo mostrado en la realización de un trabajo encomendado tarea, la tabla 3 describe que la intensidad presentan una propensión positiva en el nivel alto (93,3%), estos resultados van en la misma perspectiva con la postura de Muchinsky(2000), se puede entender que en la realidad de estudio los docentes se esfuerzan en la realización individual de sus tareas con el fin de sentirse satisfecho con el trabajo desarrollado. Así también el resultado se podría explicar con la Teoría de la Jerarquía de Adelfer (2000) que refiere que la motivación se convierte en estímulo para lograr su satisfacción considerándolo a su vez como un deseo intrínseco.

En relación al objetivo 2: Establecer la incidencia de la dirección en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017, la revisión teórica reporta que la dimensión dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica (Robins, 2001). En la tabla 4 de los resultados descriptivos de la dimensión dirección presentan una propensión positiva en el grado alto (100%) estos resultados tienen la misma representación con la teoría de Robins, por lo que se concibe que los docentes realizan sus trabajos manteniendo el camino para lograr los propósitos deseados realizando adecuadamente las tomas de decisiones. El resultado del trabajo investigativo concuerda con la teoría de la motivación de David McClelland en donde sostuvo que todos los seres humanos tienen la necesidad de logro que se refiere a que el individuo requiere sentirse realizado, tener éxito en sus etapas de su vida queriendo lograr sus metas obteniendo el éxito deseado.

En relación al objetivo 3: Identificar la incidencia de la persistencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017, la revisión teórica indica que la dimensión persistencia el constante esfuerzo a lo largo de los días meses y años donde el ser humano supera los obstáculos que encuentre en su camino a hacia el logro de la meta (MUCHISNKY, 2002). En la tabla 5 de los resultados descriptivos de la persistencia muestran una tendencia positiva en el nivel alto (100%) estos resultados tienen similitud con la teoría de Muchisnky, en donde indicamos que los docentes mantienen una secuencia dentro de sus labores y funciones por lo cual cada uno tiene una labor específica en la realización de sus tareas llenándose de satisfacción en el logro del trabajo culminado. El resultado de la investigación de la motivación de la teoría de Maslow en unos de sus niveles más alto implica autorrealización personal en donde los individuos sienten la necesidad de crecer de forma profesional y laboralmente.

En relación al objetivo general: Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar 2017. Los referentes teóricos mencionan que la variable motivación es la indagación de las diferentes necesidades del ser humano en cuento a su satisfacción (Aldo G, 1997). En la tabla 2 de los resultados descriptivos de la variable motivación aseguran una tendencia negativa en el nivel bajo (100%) estos resultados discrepan con la teoría de Aldo G, por lo tanto se muestra que existe falta de motivación para tratar de impulsar al desarrollo de actividades de forma que sea agradable y positiva su desempeño laboral de los docentes.

V. Conclusiones

La dimensión intensidad incide en la variable desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar. Los valores obtenidos de la tabla 7 son $p: 0,255$; $\rho: -0,341$ y $R 0,099$ alcanzados, en base a aquello se predice un nivel de incidencia del 9,9 %.

La dimensión dirección incide en la variable desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar. Los valores obtenidos de la tabla 8 son $p: 0,055$; $\rho: 0,706$ y $R 0,255$ alcanzados, en base a aquello se predice un nivel de incidencia del 25,5 %.

La dimensión persistencia incide en la variable desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar. Los valores obtenidos de la tabla 9 son $p: 0,762$; $\rho: 0,029$ y $R 0,007$ alcanzados, en base a aquello se predice un nivel de incidencia del 0,7 %.

La variable motivación incide en la variable desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar. Los valores obtenidos de la tabla 6 son $p: 0,964$; $\rho: -0,173$ y $R 0,000$ alcanzados, en base a aquello se predice un nivel de incidencia del 0 %.

VI. Recomendaciones

Se recomienda a los líderes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar mejorar la intensidad fijando plazos para el cumplimiento de las tareas que desempeña el docente de tal manera que se pueda organizar el tiempo de dichas actividades en base al esfuerzo que se realiza en la labor diaria, porque según Muchinsky (2000) la intensidad es el esfuerzo constante que el ser humano pone en la construcción de un trabajo propuesto, tomando en cuenta que los resultados que se han obtenido en el nivel de desarrollo de intensidad en el desempeño laboral de los docentes ha sido regular en un tanto por ciento en relación a las demás actitudes tomadas en cuenta.

Se recomienda a los líderes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar que para mejorar la dirección de un trabajo en base a un bien común se puedan repartir las labores ya que de esa manera se enriquecerá el trabajo teniendo pocas fallas, porque las personas siguen el ejemplo y puede resultar más fácil adaptarse al trabajo ya que en muchas ocasiones se trabaja de forma lenta por la manera en la que se organiza el trabajo, por no consultar con los demás miembros ya que según Robins (2001) la dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica, considerando que los resultados ha sido alto respecto al nivel de desarrollo de dirección en el desempeño laboral de los docentes.

Se recomienda a la comunidad educativa de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar se implementen capacitaciones motivaciones que impulsen al docente a poner todo el entusiasmo en sus actividades ya que según Muchinsky (2002) la persistencia es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo en donde el individuo supera los obstáculos que se encuentra en su marcha hacia el logro de una meta , considerando que los resultados ha sido alto respecto al nivel de desarrollo de la persistencia en el desempeño laboral de los docentes.

Es necesario que los profesores de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, Palmar realicen integraciones deportivas que les sirva para liberar el estrés o las tensiones que produce el exceso de trabajo y de esta forma impulsar a los docentes

a desarrollar un desempeño laboral con eficacia y eficiencia, por cuanto a la teoría de Alderfer (1959) indica que la motivación es la búsqueda de la satisfacción de la necesidad propensos a disminuir la tensión, considerando que los resultados han sido bajo respecto al nivel de desarrollo de la motivación en el desempeño laboral de los docentes.

REFERENCIAS

- Adolfo G Finetti, M. (1997). *Marketing Estratégico*. Perú: Mc Graw Hill.
- Alderfer, C. P. (2000). *THE Practice of Organizational*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*: Lima, Editorial Udegraf
- Arizaga, A (2014). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes, Quito, *Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec>*
- Artunduaga, L. A. (2005). *Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial*. Recuperado el 05 de agosto del 2017, de http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Recuperado el 06 de mayo del 2017, de http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm.
- Bohoquez, L. (2007). *Arauja y Guerra*. Venezuela: Pretice Hall.
- Chiavenato, I. (2000). *Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill. 82

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Introducción a la Teoría*
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2010). *es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo*.
- Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*. Recuperado el 05 de agosto del 2017, de http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.pdf
- Da Silva O. Reinaldo. (enero de 2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Da Silva, R. (Noviembre de 2010). *es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo*.
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Hernández, M. S. A., Guerrero, I., Rueda, R. (2006). Una propuesta innovadora de evaluación docente. Recuperado el 05 de agosto del 2017, de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>.
- Herzberg, F. (1959). *Motivation at Work*. Colombia.
- Herzberg, F. (2000). *Gestión Empresarial*. Mexico: Mc Graw.

- Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación holística. Caracas, Venezuela: Editorial Sipa.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Mc Gregory, D. (1960). El lado humano de la empresa. México: McGraw Hill.
- Maslow, A. (1965). *Vida Enseñanza del Creador de la Psicología Humanista*. Madrid: Mc Grew Hill.
- Maslow, A. (1943). Theory of Human Motivation.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?*, Recuperado el 09 de enero del 2011, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICEHORSORI.
- Means, D. o. (1859). Origen y Evolución.
- Ministerio de Educación (2008). Ley de la Carrera Pública Magisterial. Lima.
- Ministerio de Educación (2008). Unidad de la Medición Educativa. Lima.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa. Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003) *Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos*. Colombia, Corporativa editorial magisterio.

- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo
- Rizo, H. (2005, Julio). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *PRELAC*, 1, p. 148.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Rodríguez, A. Zarco, V. & González, J. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide
- Rodríguez, C. (1999). *El Nuevo Escenario. La Cultura de Calidad y Productividad en las Empresas* (1a. edición ed.). México.
- Rodríguez Peñuelas (2008): "Material de Seminario de Tesis". (Guía Para Diseñar Proyectos de Investigación de Tesis del Doctorado en Estudios Fiscales de la FCA de la UAS).
- Rojas, Soriano Raúl (1996): "Guía para realizar investigaciones sociales". Edición 18. Plaza y Valdés Editores. España
- Saavedra, M. S. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas*. México, Paz.
- Sampieri (2001). Investigación correlacional Pág. 181
- Stegmann, T (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado el 04 de agosto del 2017, de http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE.
- Tamayo, M. (2012) Op., cit., p. 180

Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. Recuperado el 06 de agosto del 2017, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdés, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana*. Recuperado el 06 de agosto del 2017, de http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.

Valdés, H. (2009, febrero). *Enfoques actuales de la evaluación docente- Videoconferencia. Experiencias latinoamericanas de evaluación del desempeño docente-Chile, Colombia, Cuba, México*. Lima, Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Vásquez, W. M. (2009). *“Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008”*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.

ANEXOS

Anexo 1:

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le Agradecemos anticipadamente por su colaboración, por dar su opinión, para el trabajo de investigación titulado “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017.” por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1. Género:

a. Femenino () b. Masculino ()

1.2. Edad: ()

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

VARIABLE MOTIVACIÓN

	DIMENSIÓN: La Intensidad	5	4	3	2	1
1	¿Su jefe práctica la axiología en la entidad?					
2	¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?					
3	¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?					
4	¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?					
5	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?					
6	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?					

	DIMENSIÓN: La Dirección	5	4	3	2	1
7	¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?					
8	¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores					
9	¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?					
10	¿Ud. Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?					
11	¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo?					

	DIMENSIÓN: La persistencia	5	4	3	2	1
12	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el					
13	¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?					
14	¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de					
15	¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?					

Anexo 2:

FICHA TÉCNICA DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir la motivación
2. **AUTORES** : Yolanda Reynaga Utani
3. **FECHA** : 2015
4. **ADAPTACIÓN** : Zully Rodríguez Yagual
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2017
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de la motivación en sus dimensiones La intensidad, La relación, la persistencia de los docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, comunidad Palmar de la Provincia de Santa Elena.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, comunidad Palmar de la Provincia de Santa Elena.
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 10 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Preguntas
11. **N° DE ÍTEMS** : 15
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
 - **Intensidad: 06 ítems**
 - Los valores :2
 - La actitud: 3,4
 - Satisfacción con el trabajo: 3,5,6.
 - **Dirección: 05 ítems**
 - Liderazgo: 7.
 - Comunicación: 8.
 - Comportamiento, individual y de grupo: 10,11.
 - Toma de decisión: 9
 - **Persistencia: 04 ítems**
 - Logro en el trabajo: 12.
 - Aprendizaje en el trabajo: 14,15.
 - Empowerment: 13.

Total de ítems: 15

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

Esca	<i>Escala cualitativa</i>					
Esca	<i>La intensidad</i>		<i>La dirección</i>		<i>La persistencia</i>	
la	<i>Pun</i>	<i>Pun</i>	<i>Pun</i>	<i>Pun</i>	<i>Pun</i>	<i>Pun</i>
cualitati	<i>taje</i>	<i>taje</i>	<i>taje</i>	<i>taje</i>	<i>taje</i>	<i>taje</i>
Mu	0	6	0	5	0	4
Baj	7	12	6	10	5	8
Reg	13	18	11	15	9	12
Alt	19	24	16	20	13	16
Mu	25	30	21	25	17	20

- Evaluación de variable

<i>Niveles</i>	<i>Competencias genéricas</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
<i>Bajo</i>	0	15
<i>Regular</i>	16	30
<i>Regular</i>	31	45

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.958 y 0,962.

Anexo 3:

**BASE DE DATOS
VARIABLE: MOTIVACIÓN**

Nº ITEMS Nº ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
8	1	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	2	5
9	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2
13	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
15	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y directivo de la Unidad Educativa
"Palmar"

Maestrante: Lcda. Zully Rodríguez Yagual.

Anexo 4:**VARIABLE: MOTIVACIÓN****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	64,8000	23,600	,255	,742
VAR00002	63,0667	31,638	,048	,708
VAR00003	63,6667	25,238	,338	,690
VAR00004	63,1333	26,695	,821	,640
VAR00005	63,1333	27,695	,538	,662
VAR00006	62,9333	31,638	,140	,700
VAR00007	62,9333	28,352	,672	,662
VAR00008	63,0000	27,714	,726	,654
VAR00009	62,9333	31,638	,140	,700
VAR00010	63,4667	29,552	,236	,693
VAR00011	63,0667	33,924	-,341	,728
VAR00012	63,1333	27,552	,676	,654
VAR00013	63,6667	28,238	,539	,665
VAR00014	63,2000	24,171	,817	,615
VAR00015	63,0667	33,638	-,212	,739

Anexo 5:

MATRIZ DE ÍTEMS E INDICADORES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación Adolfo, G (1997)</p>	La intensidad	<ul style="list-style-type: none"> Los valores 	<p>1. ¿Su jefe práctico la axiología en la entidad?</p> <p>2. ¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?</p>	<p>(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca</p>
		<ul style="list-style-type: none"> La Actitud. 	<p>3. ¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?</p> <p>4. ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción con el trabajo 	<p>5. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?</p> <p>6. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?</p>	
	La dirección	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo. 	<p>7. ¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> Comunicación 	<p>8. ¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?</p>	

		• Comportamiento individual y de grupo.	10. ¿Ud. ¿Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe? 11. ¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo?	
		• Toma de decisión	9. ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?	
	La persistencia	• Logro en el trabajo	12. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca
		• Aprendizaje en el trabajo.	14. ¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente? 15. ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?	
		• Empowerment	13. ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?	

Anexo 6:

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le Agradecemos anticipadamente por su colaboración, por dar su opinión, para el trabajo de investigación titulado “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017.” por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1. Género:

a. Femenino () b. Masculino ()

1.2. Edad: ()

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

PRODUCTIVIDAD LABORAL		5	4	3	2	1
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					

EFICACIA		5	4	3	2	1
6	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					

10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?				
----	--	--	--	--	--

EFICIENCIA LABORAL		5	4	3	2	1
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Anexo 7:

FICHA TÉCNICA DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el desempeño laboral.
2. **AUTORES** : Edgar Quispe Vargas
3. **FECHA** : 2015
4. **ADAPTACIÓN** : Zully Rodríguez Yagual
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2017
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo del desempeño laboral en sus dimensiones productividad laboral. Eficacia, eficiencia laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, comunidad Palmar de la Provincia de Santa Elena.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa “Ignacio Alvarado”, comunidad Palmar de la Provincia de Santa Elena.
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 10 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Preguntas
11. **N° DE ÍTEMS** : 15
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
 - Productividad laboral: 05 ítems**
 - Eficiencia en el trabajador: 1
 - Eficacia del trabajador: 2
 - Nivel de producción del personal: 3
 - Cumplimiento de las metas del trabajo: 4,5.
 - Eficacia: 05 ítems**
 - Percepción del nivel de calidad de trabajo: 9.
 - Metas logradas: 6.
 - Cumplimiento de las tareas asignadas: 7,10.
 - Conocimiento dentro del puesto de trabajo: 8.
 - Eficiencia laboral: 05 ítems**
 - Responsabilidad del personal: 11.
 - Nivel de conocimiento técnicos: 12.
 - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo: 13.
 - Nivel de adaptabilidad del trabajador: 14,15.

Total de ítems: 15

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>					
	<i>La intensidad</i>		<i>La dirección</i>		<i>La persistencia</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
Muy bajo	0	5	0	5	0	5
Bajo	6	10	6	10	6	10
Regular	11	15	11	15	11	15
Alto	16	20	16	20	16	20
Muy alto	21	25	21	25	21	25

- Evaluación de variable

<i>Niveles</i>	<i>Competencias genéricas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Muy bajo	0	15
Bajo	16	30
Regular	31	45
Alto	46	60
Muy alto	61	75

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.958 y 0,962.

Anexo 8:

**BASE DE DATOS
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y directivo de la Unidad Educativa "Palmar"

Maestrante: Lcda. Zully Rodríguez Yagual.

1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
6	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4
7	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
8	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
12	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Anexo 9:**VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	64,4000	17,971	,537	,765
VAR00002	64,6667	15,667	,827	,733
VAR00003	64,6667	16,952	,717	,750
VAR00004	64,2000	19,029	,520	,775
VAR00005	64,7333	15,638	,845	,732
VAR00006	65,0000	18,857	-,025	,865
VAR00007	64,4667	19,410	,088	,798
VAR00008	64,4000	17,971	,537	,765
VAR00009	64,4000	17,971	,537	,765
VAR00010	64,4000	20,829	-,169	,815
VAR00011	64,3333	18,238	,525	,768
VAR00012	64,3333	18,238	,525	,768
VAR00013	64,7333	17,352	,629	,757
VAR00014	64,7333	16,924	,566	,758
VAR00015	64,4000	17,829	,577	,763

Anexo 10:

MATRIZ DE ÍTEMS E INDICADORES

<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral Stoner, (2008).</p>	<p>Productividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el trabajador 	<p>1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?</p>	<p>(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia del trabajador. 	<p>2. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de producción del personal. 	<p>3. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las metas del trabajador 	<p>4. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?</p> <p>5. Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?</p>	
	<p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de calidad de trabajo. 	<p>9. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?</p>	<p>(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Metas logradas. 	<p>6. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?</p>	

		• Cumplimiento de las tareas asignadas.	7. ¿Usted cumple con las tareas asignadas? 10. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	(2) = Casi Nunca (1) = Nunca
		• Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	8. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	
	Eficiencia laboral	• Responsabilidad del personal.	11. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	(5) = Siempre (4) = Casi Siempre (3) = A veces (2) = Casi Nunca (1) = Nunca
		• Nivel de conocimientos técnicos.	12. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	
		• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	13. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	
		• Nivel de adaptabilidad del trabajador	14. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? 15. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	

Anexo 11:

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIONES						
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	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		
<p><i>Handwritten:</i> MOTIVACIÓN</p> <p>La motivación es la indagación de las diferentes necesidades del ser humano en cuanto a su satisfacción, la cual se centra en las realidades que vivencia cada persona y sus actividades específicas para disminuir las tensiones que se producen por las necesidades. Por lo tanto, en esas instancias aparece lo que se llama deseo que es una relación directa entre carencia, necesidad, motivación y deseo" Según Adolfo, G (1997).</p>	<p>La Intensidad</p> <p>"Es donde se ve reflejada la cantidad de cada esfuerzo en donde el individuo cambia, altera o invierte todas las realizaciones de las tareas o actividades realizadas (Muchinsky, 2000, P.92).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Los valores 	<ol style="list-style-type: none"> ¿Su jefe práctico la axiología en la entidad? ¿Ud, como trabajador cumple con la responsabilidad en su área? 																
		<ul style="list-style-type: none"> La Actitud. 	<ol style="list-style-type: none"> ¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad? ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo? 																

10

		<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo 	5. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? 6. ¿Cómo trabajador se siente cuando en su área de trabajo?																
	La dirección "Es la motivación, orientación de cada esfuerzo buscando las metas específicas la cual implica seleccionar las actividades en las cuales las personas centraran su esfuerzo y se enfocaran en terminar el objetivo" (McCullin, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo 	7. ¿Usted siempre toma la iniciativa en la organización de un evento?																
		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación 	8. ¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?																
		<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento individual y de grupo 	10. ¿Ud. ¿Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe? 11. ¿Cuándo su jefe no está asumiendo el cargo?																

	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisión 	<p>9. ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?</p>																					
<p>La persistencia</p> <p>"Es la forma de continuidad de los esfuerzos que se dan por el ser humano a lo largo del tiempo, es decir que la persistencia es la superación que realiza el individuo durante los obstáculos que encuentre en el camino fijo de su peldaño con la visión de lograr su meta" (MUCHISNKY, 2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logro en el trabajo 	<p>12. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?</p>																					
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje en el trabajo. 	<p>14. ¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?</p> <p>15. ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?</p>																					
	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment 	<p>13. ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?</p>																					

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario que mide la "Motivación"

OBJETIVO: Conocer la escala de la motivación de los Directivo y del personal docente.

DIRIGIDO A: Personal docente mayores de 24 años, sujetos de ambos sexos entre las edades de 24-44 años etc.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	---------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 12:

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	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	
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>*El desempeño laboral es la manera como el talento humano de la institución labora eficazmente, para la consecución y alcance de las metas comunes, sujeto a las reglas básicas instauradas con anterioridad Según Stoner, (2008).</p>	<p>Productividad Laboral</p> <p>*La productividad no es más que la magnitud de la eficiencia laboral o la forma económica la cual consiste en la capacidad de utilizar los recursos de forma inteligentemente* (Rodríguez, 1999).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el trabajador • Eficacia del trabajador. • Nivel de producción del personal. 	1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?														
			2. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?														
			3. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?														

	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las metas del trabajador 	<p>4. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?</p> <p>5. Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?</p>																		
<p>Eficacia</p> <p>La eficacia "esta relacionada con el beneficio de los neutrales resultados propuestos, es decir con la ejecución de actividades que admitan conseguir las metas señaladas. La eficacia es la disposición en que logramos los objetivos o resultados deseados" (Da Silva O. Reinaldo, 2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de calidad de trabajo. 	<p>6. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?</p>																		
	<ul style="list-style-type: none"> • Metas logradas. 	<p>7. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?</p>																		
	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las tareas asignadas. 	<p>8. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?</p> <p>10. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?</p>																		
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento dentro del puesto de trabajo. 	<p>9. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?</p>																		

[Handwritten mark]

Eficiencia <small>*significa la utilización correcta y significativa de los recursos disponibles los cuales son reflejados en los productos resultantes y los capitales utilizados o no utilizados y así se determina la eficiencia (Chiavenato 2010).</small>	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad del personal. 	11. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?																		
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de conocimientos técnicos. 	12. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?																		
	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. 	13. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?																		
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de adaptabilidad del trabajador 	14. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? 15. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?																		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario que mide el "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer la escala del desempeño laboral de los Directivo y del personal docente.

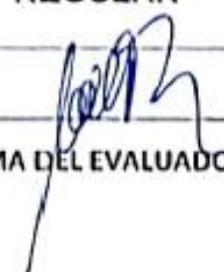
DIRIGIDO A: Personal docente mayores de 24 años, sujetos de ambos sexos entre las edades de 24-44 años etc.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar, Lilliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	---------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 13:

Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017.	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente
	¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "IGNACIO ALVARADO", Palmar 2017?	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "IGNACIO ALVARADO", Palmar 2017.	La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa "IGNACIO ALVARADO", Palmar 2017.	Motivación
				<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad • La dirección • La persistencia
				Variable Dependiente
				Desempeño laboral

	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad labora • Eficacia • Eficiencia laboral
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la dimensión intensidad influye en el desempeño laboral de los docentes? • ¿Cómo la dimensión dirección influye en el desempeño laboral de los docentes? • ¿En qué medida la dimensión persistencia influye en el desempeño laboral en los docentes? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la dimensión intensidad en el desempeño laboral de los docentes. • Establecer la influencia de la dimensión dirección en el desempeño laboral de los docentes. • Identificar la influencia de la dimensión persistencia en el desempeño laboral de los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • La dimensión intensidad influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes. • La dimensión dirección influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes. • La dimensión persistencia influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes. 	

Anexo 14:

Palmar, 19 de octubre de 2017

MSc. AURORA VILLO RODRIGUEZ

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "IGNACIO ALVARADO"

Presente.

De mis consideraciones:

Reciba el afectuoso saludo de la Lcda. Zully Alexandra Rodríguez Yagual con cédula de identidad 0924926538, docente de la institución que Ud., actualmente dirige, luego de este corto saludo expresarle lo siguiente:

Con motivo de estar cursando la Maestría en la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo", de Perú, le SOLICITO la AUTORIZACIÓN para ejecutar la encuesta de estudio: "Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los docentes ", el mismo que será de gran ayuda para la institución, ya que al implementarse contribuirá de alguna manera, al mejoramiento de la calidad de educación por parte de los docentes y su buena relación con la comunidad educativa y con el entorno escolar.

Seguro de contar con su aprobación para ejecutar el proyecto en la institución, pensando siempre en el bienestar de los estudiantes, quedo de Ud., eternamente agradecida.

Atentamente,

Handwritten signature in blue ink that reads "Zully Rodríguez". The signature is written in a cursive style with a large initial "Z" and a horizontal line underlining the name.

Anexo 15:

Palmar, 20 de octubre de 2017

AUTORIZACIÓN

La suscrita MSc. Aurora Villao Rodríguez, directora de la Escuela de Educación Básica "Ignacio Alvarado "de la comuna Palmar, parroquia Colonche, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena;

AUTORIZA:

A la Lcda. ZULLY ALEXANDRA RODRIGUEZ YAGUAL, con cédula de identidad 0924926538, para que realice la ejecución de la encuesta a la tesis de estudio "Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente ", como parte de su mejoramiento profesional, en la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo ", de Perú, en la institución educativa que actualmente dirijo.

Atentamente,


Msc. Aurora Villao
Directora

Anexo 16: Acta de aprobación de originalidad de tesis.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : P06-PP-PH-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017," del estudiante Rodríguez Yagual Zulily Alexandra constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 20 de enero del 2020



Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 17: Pantallazo del software turnitin.



[Handwritten signature]

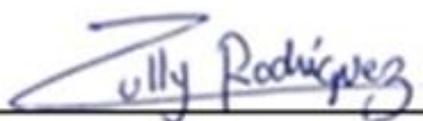


Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 18: Autorización de publicación de tesis.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR- 02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Rodríguez Yagual Zully Alexandra identificado con C.I N° 0924926538 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (). No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

C.I: 0924926538



FECHA:

17 de febrero del 2019

Anexo 19: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RODRÍGUEZ YAGUAL ZULLY ALEXANDRA

INFORME TITULADO:

"Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017."

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE FEBRERO DEL 2019
NOTA O MENCIÓN:




MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA