



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones  
Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local  
de Bongará – Amazonas, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Escobedo Bazán, Tatiana Jesús (ORCID: 0000-0003-4772-2724)

**ASESORA:**

Mg. Yucra Camposano, Jennifer Fiorella (ORCID: 0000-0002-2014-1690)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

Lima - Perú

2021

## **Dedicatoria**

*Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.*

*A mi esposo por su paciencia, comprensión y su apoyo incondicional en todo momento.*

## **Agradecimientos**

*A la Universidad César Vallejo, la casa de estudios quien me da su acogida, comprensión, amor y dedicación para poder lograr una formación acreditada.*

*A mis docentes, por demostrar vocación de servicio y enseñanza.*

*A la UGEL Bongará, por permitirme realizar mi trabajo de investigación en su ámbito jurisdiccional.*

*A mis padres, esposo e hijos quienes me motivan siempre para seguir adelante.*

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk para las variables motivación y desempeño laboral	22
Tabla 2: Prueba de correlación Rho de Spearman entre motivación y desempeño laboral	22
Tabla 3: Prueba de correlación Rho de Spearman entre factores higiénicos y sus indicadores del desempeño laboral	23
Tabla 4: Prueba de correlación Rho de Spearman entre factores motivacionales y sus indicadores del desempeño laboral	23
Tabla 5: Niveles de motivación laboral predominantes de los trabajadores de II.EE de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas	24
Tabla 6: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de II.EE de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas	24
Tabla 7: Matriz de consistencia	37
Tabla 8: Operacionalización de variable 1	39
Tabla 9: Operacionalización de variable 2	40
Tabla 10: Validez de contenido a través de criterio de jueces de la ML	55
Tabla 11: Validez de contenido a través de criterio de jueces de la EDL	56
Tabla 12: Análisis de validez de la Escala de Desempeño Laboral mediante la V de Aiken	57
Tabla 13: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del ML	58
Tabla 14: Análisis de validez ítem – test del ML	58
Tabla 15: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del SDL	59
Tabla 16: Análisis de validez ítem – test del SDL	59

## **Resumen**

Con el presente trabajo se pretende determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020; tomando en consideración a los factores coexistentes en contextos laborales de trabajadores de las instituciones educativas. El estudio es de tipo cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal. La muestra se conformó por 66 trabajadores, evaluándolos con instrumentos de recojo de información como la Escala de Motivación Laboral (ML) de Jaramillo (2010) y la Escala de Desempeño Laboral (SDL) de Toro (2012). Los resultados evidencian que existe relación altamente significativa entre motivación y desempeño laboral.

**Palabras clave:** motivación laboral, desempeño laboral, instituciones educativas.

## **Abstract**

The present work aims to determine the relationship between motivation and work performance of workers of Educational Institutions of the Local Educational Management Unit of Bongará - Amazonas, taking into consideration the factors coexisting in work contexts of workers of educational institutions. The sample was made up of 66 workers, for which the type of research is descriptive - correlational, and the design is non-experimental. The instruments used to collect the information were the Labor Motivation Scale (ML) of Jaramillo (2010) and the Labor Performance Scale (SDL) of Toro (2007). The results show that there is a highly significant relationship between motivation and job performance.

**Keywords:** job motivation, job performance, educational institutions.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación del comportamiento humano, condiciona de forma transversal al individuo, debido a que muchos aspectos de la vida cotidiana influyen el grado de motivación y predisposición de los seres humanos. En ese sentido, la mayor parte del tiempo de los seres humanos adultos transcurre en el ambiente laboral, de ahí que surge la importancia del estudio, puesto que, en aquel espacio coexisten aspectos físicos, psíquicos y sociales, que se alinean a modelos organizacionales y sistemas de trabajo de las empresas. Bajo lo descrito, es inevitable sugerir lo imperativo de conocer aquellos factores motivacionales que influyen en la salud física y mental de los trabajadores (Ovalle, 2016).

En esa línea, la motivación para el área laboral surge como elemento dinamizador que, desde la gestión de los factores motivacionales en el ambiente, conduce a los colaboradores a optimizar su desempeño en las diferentes actividades laborales. Dicho esto, la motivación no solo surge como un elemento clave para entender el comportamiento humano en general, sino también cobra relevancia en el mundo actual de las organizaciones, puesto que la sola interacción de seres humanos, supone la presencia de factores psicológicos que influyen, condicionan y establecen patrones de comportamiento como el desempeño laboral.

Si bien, en el sector privado, la gestión de factores motivacionales ha cobrado mayor preponderancia en las últimas décadas, la situación en el sector público no avanza al mismo ritmo. Por ejemplo, las instituciones públicas atraviesan una serie de problemas administrativos, y sobre todo en gestión de los recursos humanos, debido a los complejos regímenes laborales y la heterogeneidad salarial, existen problemas a nivel organizacional en lo referente a relaciones laborales, motivación y satisfacción laboral, todo ello enmarcado dentro de sistemas burocráticos y políticos a los que constantemente están expuestos los servidores públicos (Chiavenato, 1989, citado en Álvarez, 2001; Palma, 2009).

Es importante señalar los aportes de investigaciones realizadas por la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2019), en el apartado sobre salud, señala los efectos de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores. Mencionan la existencia de un efecto positivo de la salud mental del ser humano en el trabajo,



por el contrario, un ambiente laboral nocivo, traería como consecuencias síntomas físicos y psíquicos. Estos efectos no solo se miden en salud del trabajador, sino también en términos económicos, por ejemplo, la depresión y la ansiedad como problemas de salud mental en el trabajo, se ha estimado que generan un hueco en la economía mundial de US\$ 1 billón en pérdida de productividad. En tal razón, el ente rector mundial de la salud, sugiere invertir en salud mental en el ámbito laboral, pues por cada US\$ 1 invertido, se puede obtener un retorno de US\$ 4 en términos de la salud y productividad.

En ese sentido, lo referido anteriormente, no solo debe analizarse desde el efecto social, psicológico y hasta económico de los factores motivacionales en el ser humano, sino también se deben contemplar dentro del marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en su artículo 23 señala “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, no obstante, cuando hace referencia al trabajo, muestra una connotación de trabajo decente, en ese sentido, el trabajo decente es “aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1999).

En razón de ello, hoy cobra mayor relevancia poner en agenda un entorno laboral seguro, dada la actual crisis sanitaria mundial, ocasionado por la COVID-19, pues hay dimensiones que se están perdiendo de vista en este gran golpe a la salud pública, como la afectación al entorno laboral y a los trabajadores como señala Tizón (2020, citado en Briones, 2020), “la COVID-19 incluye componentes biológicos e infecciosos, pero también componentes psicosociales e impactos sociales y económicos”. Entonces, es necesario explorar aspectos psicológicos que condicionan la vida laboral de los trabajadores, acentuándose aún más, dada la crisis sanitaria actual y sus efectos.

Basado en ello, se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020?

Por consiguiente, la justificación del presente estudio, radica en descubrir de qué manera incide la motivación en los trabajadores de II.EE de la UGEL de Bongará – Amazonas, al momento de desenvolverse diariamente y como condiciona su comportamiento en su entorno laboral.

El presente estudio responde a que los trabajadores de la UGEL no cuentan con información relevante que midan la motivación y desempeño laboral, lo cual se constituye con el primer estudio para la entidad educativa.

Es importante investigar el grado de relación entre motivación y desempeño laboral, con la finalidad de recabar evidencia que permita construir y diseñar programas dirigidos a motivar al personal de trabajo, de tal forma, que las acciones a nivel institucional en favor de los trabajadores, se sustenten sobre la evidencia científica.

En ese sentido, es preciso señalar que el presente estudio se enmarca en la línea de investigación en el campo de la ciencia psicológica, particularmente en la Psicología del Trabajo.

Por lo mencionado líneas arriba, el objetivo general es: determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020. Para ello, los objetivos específicos son:

- 1) Determinar la relación entre factores higiénicos y sus indicadores del desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas.
- 2) Investigar la relación entre factores motivacionales y sus indicadores del desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas.
- 3) Describir los niveles de motivación laboral predominantes de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas.
- 4) Describir el nivel de desempeño laboral de manera general y por dimensiones de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas.

Se plantea como hipótesis general: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.

Las hipótesis específicas son:

1) Los factores higiénicos se relacionan significativamente con los indicadores del desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas. 2) Los factores motivacionales se relacionan significativamente con los indicadores del desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

Es importante conocer el estado de las investigaciones en referencia a las motivaciones psicosociales y desempeño laboral que permitirá comprender y contrastar de forma efectiva la evidencia científica a nivel internacional.

En Indonesia, los autores Irnidayanti et al. (2020) desarrollaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la percepción de la motivación de los profesores y su conducta real docente de educación secundaria. El estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, tomaron a 315 docentes de 28 escuelas secundarias en 13 provincias en Indonesia como participantes. Los resultados sugieren que la motivación controlada (Extrínseca) no pudo predecir ninguno de los dominios de la conducta docente. Además, la motivación autónoma (Intrínseca) fue capaz de predecir la conducta docente en términos de gestión del aula y claridad de instrucción. Estos resultados evidencian la importancia de la motivación autónoma en relación con la calidad de enseñanza en docentes de educación secundaria, puesto que el estudio muestra que los docentes que decidieron formarse en docencia por factores de motivación intrínseca o autónoma muestran mejores dominios en su práctica diaria.

En Taiwán, los autores Pang y Chin-Shan (2018) investigaron el efecto de la motivación organizacional, satisfacción laboral de los empleados y desempeño de la organización. Un estudio empírico del transporte de contenedores de empresas en Taiwán, donde recurrieron a métodos de análisis con pruebas de análisis factorial, alfa de Cronbach y coeficientes de correlación ítem-total corregidos para probar la consistencia interna de las respuestas al cuestionario. Asimismo, los autores recurrieron a un modelo de análisis de regresión múltiple para determinar las relaciones entre variables. La muestra se basa en empresas de transporte de contenedores y agencias de transporte de contenedores. Enviaron un total de 96 cuestionarios a empresas de transporte. Los autores encontraron que existe una relación positiva entre la motivación organizacional y satisfacción laboral en la industria del transporte de contenedores en Taiwán. Finalmente, concluyen que un sistema de motivación eficaz, utilizando la remuneración y el entorno laboral aumentan la rentabilidad y la productividad de la organización.

En Estados Unidos, los autores Ford et al. (2018), desarrollaron un estudio de evaluación de políticas públicas educativas, vinculado a un interés en generar evidencia sobre cómo evaluar a los docentes de secundaria y la manera de que este tipo de evaluaciones apoye su crecimiento y desarrollo como profesionales. La investigación basada en un análisis secundario de la Encuesta internacional sobre enseñanza y aprendizaje de 2013 (TALIS 2013) administrado por la OCDE, principalmente a profesores de secundaria inferior (Primeros años de secundaria) como subgrupo. Para hallar la relación entre las variables, los autores recurrieron a un análisis de regresión múltiple en las experiencias de los profesores escuela secundaria en EE. UU. UU de la Encuesta TALIS. Los hallazgos reportados, muestran la existencia de una relación positiva y baja entre las percepciones de experiencias de evaluación del apoyo docente y la satisfacción de los docentes promedio en los EE. UU. UU, aisladas de otras variables externas como condiciones escolares y laborales. Finalmente, los docentes que percibieron que las evaluaciones generaban cambios positivos en su práctica, tuvieron mayor satisfacción en su actividad laboral.

En Nigeria, Onoyase (2017) desarrolló un estudio denominado motivación y desempeño laboral de los profesores de educación terciaria de Instituciones en Nigeria: implicaciones para la consejería. El estudio adoptó el método correlacional utilizando un diseño ex post facto. La población de estudio lo conformaron todos los profesores de terciario público de instituciones en Nigeria, es decir, universidades, politécnicos y colegios de educación. Utilizaron el método de muestreo estratificado para seleccionar seis instituciones terciarias que participaron en el estudio, es decir, dos Universidades, dos Politécnicos y dos Facultades de Educación, a quienes evaluaron con el instrumento "Escala de motivación de los profesores" que se compone del entorno de trabajo, salario / incentivos de los profesores y promoción de profesores, constituido en escala de Likert y el segundo instrumento es una Escala de desempeño laboral. Los hallazgos mostraron que no hubo una relación significativa entre el entorno laboral de los profesores y su desempeño laboral; no obstante, si una relación significativa entre el salario, incentivos y promoción de los profesores con el desempeño laboral. Algunos de las recomendaciones son: que los salarios y prestaciones motivan a los profesores en su desempeño laboral, por

lo tanto, debe pagarse regularmente y también deberían ser promovidos a su debido tiempo para que puedan desempeñarse mejor.

En México, Ovalle (2016) desarrolló un estudio para determinar la relación entre motivaciones psicosociales y satisfacción laboral en colaboradores de campo de la Municipalidad de Salcajá, Quetzaltenango. El estudio con enfoque cuantitativo contó con la población de 120 trabajadores entre 25 a 50 años y con residencia en áreas rurales y/o urbanas, quedando la muestra de 50 trabajadores, de diferentes actividades. Las conclusiones que arriba el estudio señala que las conductas motivantes predominantes son expectativas e incentivos, lo cual significa que los trabajadores otorgan valor a dichos elementos que los conduce a un grado de satisfacción laboral favorable, percibiéndose motivados.

A nivel nacional, Soller y Pizango (2019) en su estudio buscaron determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las II.EE públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría, bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, contando con 92 participantes. Los instrumentos de recojo de información utilizados para el factor motivacional se basan en un cuestionario de 15 ítems y para desempeño laboral un cuestionario de 16 ítems. Los resultados encontrados por los autores reportan la existencia de relación entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral ( $r = 0.602$ ), mostrando una correlación directa, moderada y altamente significativa ( $p > 0,001$ ). Los autores concluyen que sus resultados indican que los incentivos salariales, reconocimientos y entre otros beneficios al trabajador, inciden en el nivel de motivación, conduciendo su comportamiento al cumplimiento de manera responsable con los objetivos institucionales y metas establecidas.

Burga y Wisse (2018) en su investigación buscaron determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, bajo un enfoque cuantitativo y descriptivo. Los resultados hallados por los autores reportan que la existencia de relación es significativa de grado moderado ( $r = 0.604$ ) entre las variables motivación y desempeño laboral en la población de estudio. Asimismo, a nivel de dimensiones se encontró que las capacitaciones guardan correlación con productividad ( $r = 0.642$ ) y desempeño ( $r = 0.645$ ) a un nivel significativo ( $p > 0.05$ ). Finalmente,

salarios y/o beneficios con actitud existe relación altamente significativa ( $p > 0.001$ ;  $r = 0.773$ ).

Flores (2018) estudió los factores motivacionales y desempeño laboral del personal contratado del IESTP “de los Andes” – Carumas, Moquegua. La muestra con 25 trabajadores, se les aplicaron encuestas elaboradas por los mismos autores. Los hallazgos que arribó el estudio muestran que no existe correlación entre los constructos analizadas, puesto que los valores estadísticos indican un p-valor de 0,928 y un coeficiente r de 0,019. A nivel de dimensiones, se encuentra relación positiva y significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral, pero con coeficientes de correlación con indicadores bajos, sin embargo, en las demás dimensiones analizadas, no se encontró relación debido a que los valores de significancia están por encima del 0,05, ello en términos estadísticos no resulta significativo.

Venturo (2018) desarrolla un estudio para determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de la oficina de la ULE de la Municipalidad Provincial de Barranca. El estudio con un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte trasversal, conformando la muestra por 15 trabajadores de la ULE de la entidad pública, a quienes se los evaluó con instrumentos desarrollados por los investigadores, cumpliendo con estándares de validez y confiabilidad. Los autores concluyen en base a los datos estadísticos, que la motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral a un nivel moderado.

Quispe (2018), desarrolla una investigación con el objetivo de determinar la relación entre motivación psicosocial y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, siendo un estudio de tipo correlacional y cuantitativo, participando 63 personas a quienes se los evaluaron con un test de 22 ítems elaborado por la autora. En el estudio utilizaron el estadístico de Rho Spearman, que permitió reportar datos de la existencia de relación positiva y significativa entre los constructos analizados, mostrando un coeficiente de correlación de 0.534, dicho de otro modo, a mayor motivación laboral, mayor probabilidad de un mejor desempeño laboral.

Oliva (2017) desarrolla un estudio con el propósito de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima – Perú, constituyéndose un estudio descriptivo - correlacional, donde encuestaron a 825 empleados del régimen laboral DL. N°276, quedando como muestra 130 participantes. El instrumento que desarrollaron fue el de Motivación laboral que se basa en 15 ítems y con 03 dimensiones; y el Cuestionario de Desempeño laboral constituido por 14 ítems y tres dimensiones de igual modo; ambas pruebas pasaron por procesos de validez y confiabilidad, cumplimiento con los parámetros. El estudio muestra evidencia de un coeficiente de correlación bajo y significativo entre motivación general y motivación extrínseca con el desempeño laboral. Finalmente, también una correlación altamente significativa entre motivación trascendental y desempeño laboral.

Carión (2017) realiza un estudio para determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana. El estudio descriptivo con diseño no experimental – correlacional, contó con una población de 2300 trabajadores, participando en el estudio 329 trabajadores a quienes los evaluaron con cuestionarios elaborados por la autora de la investigación y pasaron por pruebas de validez y confiabilidad. La autora, reporta datos estadísticos que indican una relación positiva alta ( $Rho = 0.911^{**}$ ) y significativa entre las dos variables estudiadas. Asimismo, también existe relación entre las dimensiones oportunidades de logro y oportunidades de avance en la carrera con el desempeño laboral.

León (2017) en su investigación denominada, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay. La base del estudio parte en la identificación de problemas de desmotivación vinculados a factores económicos, sociales, culturales y geográficos; de tal modo, que se identificaron actitudes negativas en el desarrollo de actividades en sus organizaciones. En cuanto al uso de pruebas estadísticas, para identificar la relación se aplicó el r Pearson. El estudio concluye a nivel estadístico que la motivación incide en el desempeño laboral, reportando la existencia de correlación positiva. Finalmente afirman de la importancia de gestionar la motivación dentro de la organización por la incidencia en la conducta o desempeño del trabajador.



Respecto a las bases teóricas consideradas en el presente estudio, primero se analizó la variable de estudio motivación, en ese sentido López (2005) menciona que la motivación es una característica que influye en el compromiso de las personas, pero a la vez es un proceso activo, dinamizador y orientador del comportamiento humano a la concreción de objetivos.

Los patrones comportamentales se muestran diversos, no obstante, el análisis funcional de la conducta, se conduce por un mismo proceso, es decir la presencia de una causa interna o externa impulsa la conducta, motivando o dando lugar al comportamiento, ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, siempre dirigiéndose hacia un objetivo (López, 2005). Lo que el autor, refiere es que la motivación marca un patrón de comportamiento independiente de las particularidades de los individuos.

En cuanto a las teorías de motivación, se cuenta con la teoría de la evaluación cognitiva que, su postura guarda relación sobre las implicaciones con la retribución económica a los trabajadores en las empresas. Señalan que la forma de usar las recompensas extrínsecas como pagos para obtener un mejor desempeño en los trabajadores, se observa una disminución de las recompensas intrínsecas, las cuales se relacionan a los trabajadores que les gusta su trabajo. Un aporte de esta teoría es la autoconciencia, puesto que, desde el lado racional, si una persona vincula sus objetivos, alineados con sus intereses y valores fundamentales, es decir, si las personas buscan alcanzar sus metas por un interés intrínseco, existe mayor probabilidad de sentir satisfacción aún en el fracaso. Por lo contrario, las personas que se movilizan por interés extrínsecos, existen mayor probabilidad de presenciar un sentimiento de insatisfacción, aún si consiguen alcanzar dichos objetivos (Robbins, 2009, citado por Ovalle, 2016).

Asimismo, se cuenta con la teoría de tres sistemas de motivación humana según David McClellan (1987), su teoría se caracteriza al incluir tres sistemas motivacionales del comportamiento. Los logros como motivación: Este primer sistema se relaciona con la motivación por el logro. Los resultados de los estudios, muestra que la eficiencia es lo que mejor representa a este sistema de motivación, debido a que el comportamiento se moviliza por un interés recurrente por lograr mejores resultados. El poder como motivación: El poder en el campo laboral, se

pueden relacionar con actividades competitivas, es decir, conducirse por intereses en obtener y preservar prestigio y reputación. La pertinencia como motivación: Este sistema deriva de la necesidad de estar vinculados con los demás, no obstante, aún no se explica la motivación de estar con otras personas (Alles, 2008).

Del mismo modo, la teoría de la autodeterminación plantea una visión multidimensional de la motivación. En tres categorías principales se discierne la motivación (Gagné et al. 2015). Primero, la “amotivación” simplemente como ausencia de motivación al desarrollar una acción. Segundo, la “motivación intrínseca” su realización se basa en un sentido hacia el propia bien del sujeto, dicho de otro modo, se desarrollan por gusto y placer para sí mismo. Tercero, la “motivación extrínseca” el desarrollo de la actividad depende de razones instrumentales, está vinculado como estímulos externos, recompensas, aprobación o evitar críticas. La teoría especifica diferentes subtipos de motivación extrínsecos, que varía en su interiorización. La internalización se refiere a aceptar una actividad impulsada por objetivos que inicialmente estaba regulada por factores finales, como recompensas o castigos, para que se regule internamente (Deci y Ryan, 2000, citado en Gagné et al., 2015).

Una primera forma de motivación extrínseca, que es completamente no internalizado, es la “regulación externa”. Se refiere a hacer una actividad para obtener recompensas o evitar castigos administrados por otros. Entonces, la “regulación introyectada” se refiere a la regulación del comportamiento a partir de la presión interna o fuerzas, como la participación del ego, la vergüenza y la culpa. Esta forma de internalización se experimenta como control (Ryan y Connell, 1989, citado en Gagné et al., 2015). Finalmente, la “regulación identificada” la ejecución de la actividad depende del grado de identificación del sujeto con el significado de la actividad y lo acepta como propio, de modo que esta forma de internalización es volitiva. La identificación difiere de la motivación intrínseca en que la actividad no se hace por satisfacción inherente, sino por el valor mental que representa (Gagné et al., 2015).

Asimismo, Robbins (1994) la motivación laboral es la voluntad de los trabajadores o el esfuerzo desarrollado por obtener objetivos institucionales ya sea por algún interés personal. Para el autor, la motivación se compone de factores Higiénicos,

los cuales son factores extrínsecos y se relaciona con la insatisfacción, estos factores se encuentran en elementos físicos y laborales del ámbito laboral. Debido a que estas variables se gestionan por la organización, se puede decir que los factores higiénicos están fuera del control de los trabajadores, puesto que son elementos contextuales que rodean a las personas. Entre los principales factores higiénicos son, beneficios y servicios sociales; supervisión; las condiciones físicas y ambientales de trabajo y el salario (Herzberg. citado en Jaramillo 2010)

El autor también formula como segundo componente los factores motivacionales, estos factores están vinculados con la satisfacción al puesto y la naturaleza de las actividades. Por ello, los factores motivacionales son controlados por las personas. En esta dimensión se relaciona con sentimientos vinculados al crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y están en función a la naturaleza de la tarea que se realiza. Entre los principales factores motivacionales son la realización; reconocimiento; progreso profesional y la responsabilidad (Robbins, 1994).

En cuanto a las bases teóricas del desempeño laboral, se ha considerado tomar como referencias las definiciones de Campbell et al. (1990) quien refiere que el desempeño es un comportamiento laboral que implica la conquista de objetivos, metas o ambiciones dentro de la organización, como la acción que lleva a la obtención de los resultados, lo que lleva al compromiso de algún tipo de utilidad para la organización. Del mismo modo, Schwab y Cummings (1970), refiere que para las personas que realizan una labor, su desempeño dependerá de dos factores, uno será el Medio Ambiente donde este se desenvuelve como las disposiciones del trabajo, la supervisión en el trabajo, los colegas que este tenga en su labor, las compensaciones que este recibe por su labor, la capacitación que reciba para la mejora de su desempeño y además los procesos de evaluación que la organización considere para el trabajador, y además, a esto se le agrega los factores individuales de cada persona, las habilidades o competencias del trabajador, así como la motivación que este posea para la realización de su trabajo. En cuanto a Palaci (2005, Pedraza, Amaya, y Conde, 2010) plantea que el desempeño laboral es el producto como expectativa a desarrollar en diferentes dimensiones y dentro de un periodo, de modo tal que, dichos comportamientos

esperados, ya sean esfuerzos individuales o colectivos, en suma, contribuyan a la eficiencia institucional.

Asimismo, Peters et al. (1981) postula que el desempeño se basa en mostrar disposición continua a toda actividad que aun cuando parezca común, es en lo cotidiano, donde al mantener disposición y atención, son los momentos que permitan crear y desarrollar actuaciones por encima de la media y de forma sostenida.

El autor, planea componentes del desempeño, como la satisfacción, para Peters et al.(1980) la satisfacción laboral en una organización es un sentimiento que se produce desde la valoración positiva o negativa del entorno laboral, percibiendo como gratificante, satisfactorio, frustrante e insatisfactorio; otro componente los Determinantes facilitadores y/o inhibidores, para Llanos y Tapia (2017) hace referencia a la realización personal en el empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos; otro componente las "Conductas extra rol, para Peters (1980) es el comportamiento esperado del trabajador, y que el puesto demanda a poner en práctica. Esta dimensión se compone por las expectativas, exigencias y presiones que el entorno demanda del trabajador; y el último componente habilidades, que para Peters (1980) son las capacidades que el trabajador adquiere para desarrollar las actividades del puesto, incluyendo habilidades aprendidas, habilidades interpersonales, capacidad de liderar, conocimientos especializados.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Es de tipo cuantitativo, puesto que la investigación busca medir aspectos susceptibles de cuantificación de la realidad, tomando las pruebas estadísticas para su posterior análisis (Villegas et al., 2011).

##### **Diseño**

No experimental de corte transversal, los problemas identificados en la realidad, se realizan con la misma descripción precisa, sin la intervención, manipulación o modificación de las variables, extrayendo la información en un único momento específico, al momento de aplicar los instrumentos de recolección (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

La descripción de la operacionalización de variables Motivaciones Psicosociales y desempeño laboral, revisar el anexo 2.

#### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

##### **Población**

La población quedó conformada por la totalidad de trabajadores de las II.EE de la UGEL Bongará – Amazonas, el cual la conforman directores, sub directores, secretarías, docentes, auxiliares, administradores. De acuerdo a los datos referidos por la UGEL Bongará, conformado por 66 trabajadores.

##### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores entre 25 a 50 años de edad

##### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores con permanencia laboral menor a 6 meses.

## **Muestra**

Respecto a la muestra, De acuerdo Hayes (1999) la muestra censal, hace referencia a la incorporación de todas las unidades de análisis a la muestra. En ese sentido, la población conformada por 66 trabajadores de II.EE de la UGEL de Bongará – Amazonas, conformaron la muestra.

En referencia a las características de la muestra, del total de 66 trabajadores, 33 unidades (50%) representan al sexo masculino y 33 (50%) al sexo femenino. Asimismo, la totalidad de la muestra cuenta con estudios superiores universitarios, destacando que 56,1% de los trabajadores cuenta con estudios superiores concluidos, siguiendo del 22,7% con estudios superiores de posgrado y solo el 15,2 % cuenta con estudios superiores inconclusos.

En cuanto al tiempo laboral o de permanencia de los trabajadores en sus instituciones educativas respectivas, el 34,8 % solo mantiene un tiempo laboral entre 6 meses y 1 año; el 22,7% manifiesta tener un tiempo laboral entre 2 a 3 años; el 18,2% respondió ostentar de 10 años a más de permanencia en su institución educativa; le sigue el 12,1% de trabajadores entre 4 a 5 años de tiempo laboral.

En cuanto al cargo que ocupan los trabajadores en sus instituciones educativas respectivas fueron: 54 docentes que equivale al 81,8%, 6 directivos que equivale al 9,1%, 3 administrativos que equivale al 4,5%, 2 personales de apoyo que equivale al 3%, 1 auxiliar de educación que equivale al 1,5%.

## **Muestreo**

Método no probabilístico, debido a que la inclusión de las unidades de análisis no tiene la posibilidad de formar parte de la muestra, puesto que se tomaron criterios de inclusión y exclusión. Además, se empleó la técnica de muestreo por conveniencia, con la característica de que es el investigador de forma intencional quien selecciona la cantidad de participantes con las particularidades que requiere el estudio en marcha (Otzen y Manterola, 2017).

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

Para el recojo de datos, se recurrió a la técnica de encuesta, que se manifiestan en la aplicación de instrumentos psicológicos. En esa línea, también se recurrió a la

aplicación de la ciencia psicométrica, dicho de otro modo, se seleccionaron y validaron instrumentos de investigación, que permitieron describir y comprobar hipótesis sobre el comportamiento psíquico de los sujetos (Peña, 2009).

Los instrumentos seleccionados se basaron en el contexto y principalmente las variables a medir en el presente estudio, como son los constructos motivación y desempeño laboral. Estas pruebas psicológicas se basan en un sistema de escala de Likert y contienen afirmaciones y/o preguntas, las cuales se detallan a continuación.

### **Ficha Técnica variable 1: Motivación Laboral**

Nombre:	Escala de Motivación Laboral (ML)
Autores:	Alumnos UCV – Piura
Año:	2009
Procedencia:	Perú
Revisada:	Jaramillo (2010)
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Trabajadores de 25 a 50 años.
Número de ítems:	41 ítems.
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Sub Escalas:	Factores higiénicos y factores motivacionales

### **Reseña histórica**

El instrumento seleccionado ha sido creado por estudiantes de psicología de la UCV en el año 2009, con la supervisión y revisión de Jaramillo (2010). El instrumento puede ser aplicado de forma individual y colectiva, a trabajadores entre 25 a 50 años. El instrumento consta de 41 ítems y el tiempo de aplicación es entre 10 a 15 minutos aproximadamente.

### **Consigna de aplicación**

Para cada pregunta. Lea los ítems que se encuentran en las primeras páginas y responda según su manera de pensar y actuar hasta que finalice el cuestionario.

### **Calificación del instrumento**

En cuanto a la corrección de la prueba, el puntaje directo se obtiene la sumatoria total; asignando: Nunca 1; Casi nunca 2; Casi siempre 3; Siempre 4; excepto para los ítems negativos (7, 8, 9, 11, 19) cuyas alternativas tendrán un valor de: Nunca 4; Casi nunca 3; Casi siempre 2; Siempre 1.

### **Propiedades psicométricas originales y peruanas**

Para la validez del cuestionario ML-ORG, se manifiesta en certeza si el instrumento mide las variables que propone medir. Este cuestionario se ha trabajado con la validez de contenido, donde se presentaron 117 ítems, la cual ha sido demostrada en base al criterio de los jueces afirmando que los componentes del test pertenecen a un mismo parámetro de referencia. En cuanto a la validez ítem-test, se puede observar que la mayoría de ítems ostentan valores superiores al 0,20, obteniendo 41 ítems válidos.

En lo que corresponde a la fiabilidad es un coeficiente que indica la precisión o estabilidad de los resultados. Muestra las medidas de las pruebas están libres de errores casuales. En el caso del cuestionario ML-ORG, los autores emplearon el método de consistencia interna que determina la constancia en los ítems válidos; así como el procedimiento Split Half (División de grupo par y grupo impar), a su vez calculando el promedio y la desviación estándar par e impar respectivamente. En esta prueba la confiabilidad con la cual se ha trabajado es de 0.88 que demuestra que la prueba presentada si es re aplicada, el resultado será equivalente.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Se desarrolló una prueba piloto, tomando como muestra a 30 trabajadores de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, donde la escala general se obtuvo ,912 de coeficiente de alfa de cronbach. En la sub escala de factores higiénicos ,508 y en factores motivacionales ,932. Respecto a la validez ítem-test, se puede observar que la mayoría de ítems



ostentan valores superiores al 0,20 requerido, sin embargo, los ítems 5, 7, 11, 12, 20 presentan valores inferiores al 0,20, por lo tanto, se eliminaron para el análisis de estadístico del estudio, debido a que no cumplen con el criterio de validez.

### **Ficha técnica variable 2: Desempeño Laboral**

Nombre:	Escala de Desempeño Laboral (SDL)
Sustento teórico:	Peters y O'Connor
Año:	2007
Procedencia:	Perú
Autor:	Toro (2012)
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Trabajadores de 25 a 50 años.
Número de ítems:	28 ítems.
Tiempo:	15 a 20 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Satisfacción laboral, conductas extra - rol y habilidades.

### **Reseña histórica**

El instrumento seleccionado es de autoría del docente Rubén Toro (2012), basado en el sustento teórico de Peters y O'Connor. El instrumento puede ser aplicado de forma individual y colectiva, aplicándose a trabajadores entre 25 a 50 años. La prueba consta de 28 ítems y el tiempo de aplicación consta de 15 a 20 minutos aproximadamente. Respecto a las características de la prueba, su administración es de forma individual o colectiva.

### **Consigna de aplicación**

En relación al trabajo en su institución le solicitamos marcar de 1 a 5 cada una de las siguientes afirmaciones en donde 1 significa nunca es mi caso y 5 significa siempre es mi caso.

### **Calificación del instrumento**

Respecto a la forma de calificación, es de forma manual, de carácter tipo Likert de 1 a 5; baremación de tipo percentilar, realizado por Toro (2012).

### **Propiedades psicométricas originales y peruanas**

El autor Toro (2012) para el análisis de confiabilidad empleó el estadístico alfa de Cronbach, mostrando un coeficiente de fiabilidad de 0,84 puntos que supera el límite de 0,70 que se recomienda como criterio (Nunally, 1978).

Finalmente, para la validez, se recurrió a criterio de expertos, posteriormente se aplicó las recomendaciones y modificaron los ítems originales, de tal modo que, al sumar la revisión de teoría especializada, se siguió con los procedimientos requeridos para obtener la validez (Latiesa, 2000).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Se desarrolló una prueba piloto, tomando como muestra a 30 trabajadores, donde la escala general se obtuvo ,906 de coeficiente de alfa de cronbach. En la sub escala de satisfacción ,806; en determinante facilitadores y/o inhibidores ,692; en conductas extra rol ,682 y en habilidades ,650. Respecto a la validez ítem-test, se puede observar que la mayoría de ítems ostentan valores superiores al 0,20 requerido, sin embargo, solamente el ítem 6 presenta un valor inferior al 0,20, por lo tanto, se eliminó dichos ítems para el análisis de estadístico del estudio, debido a que no cumple con el criterio de validez.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento siguió las siguientes fases:

En primer lugar, el procedimiento inicia con la identificación de instrumentos psicológicos para evaluar las variables de investigación, posteriormente, se remitió solicitudes a los autores para hacer uso de las pruebas. Luego de ello se solicitó el permiso a las instituciones educativas para evaluar a los trabajadores, posteriormente se elaboró una encuesta en forma virtual, incluyendo el consentimiento informado para los participantes. Después de aplicar los instrumentos, se procedió a elaborar una sábana de datos para procesarlos y someterlos a análisis estadísticos en función de los objetivos planteados en el estudio. En seguida se seleccionó los programas estadísticos para analizar los datos, el programa Microsoft Excel 2019 y Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 24.0. Después de ello, los instrumentos pasaron por procesos de

confiabilidad y validez haciendo uso del SPSS. Para hallar la validez de los instrumentos, se realizó bajo el análisis ítem-test aplicando Rho Spearman, y la confiabilidad mediante Alfa de Crombach. Finalmente se realizaron pruebas estadísticas para hallar la distribución de la muestra, reportando que la muestra no mantiene una distribución normal, por ello se utilizaron pruebas estadísticas no paramétricas, particularmente el estadístico Rho Spearman.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Al obtener los datos exportable del Google Forms, en versión documento de Excel y las puntuaciones directas de los encuestados, se procedió a utilizar el programa estadístico SPSS 24, primero se realizó la prueba de normalidad Shapiro – Wilk (Mohd y Bee, 2011) y al identificar que la muestra no sigue una distribución normal, se procedió a utilizar pruebas no paramétricas, empleando la estadística inferencial, con el coeficiente Rho de Spearman, que permite medir la relación entre las variables cuantitativas, trabajando a un nivel de significancia al 95%.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se consideraron los siguientes aspectos:

Ética: Por ningún motivo se manipuló, ni se modificó los datos, ni se omitió observaciones que le den sentido a la investigación (American Psychological Association [APA], 2010).

Retención de datos: Los datos del estudio estarán disponibles para la comunidad, estando los datos accesibles a todos al momento de la publicación del estudio, además, los datos del estudio se guardarán por el tiempo mínimo de cinco años (American Psychological Association [APA], 2010).

Similitud: En el estudio, no se afirmó ideas como propias, cuando la autoría les pertenece a otros. Se ha citado a los autores al extraer información total de forma textual o parcial, al citar algunas ideas (American Psychological Association [APA], 2010).

Derechos y confidencialidad: El estudio contempló criterios que permitieron proteger a los participantes; por ejemplo, en el estudio se guardó total confidencialidad de los datos de los participantes (American Psychological Association [APA], 2010).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk para las variables motivación y desempeño laboral*

Variables	Shapiro - Wilk	
	<b>Estadístico</b>	<b>p</b>
Motivación Laboral	,088	,014
Desempeño Laboral	,100	,137

En la Tabla 1, se aprecia que la prueba de normalidad al ser sometida a las variables motivación y desempeño laboral, se obtuvo como resultado la distribución de la muestra; en ese sentido, se observa que el p valor de la prueba estadística Shapiro - Wilk es inferior al 0,05 para la variable motivación laboral y superior al 0,05 para la variable desempeño laboral, de tal modo que la muestra de estudio no sigue una distribución normal, por lo tanto, se procedió utilizar pruebas no paramétricas como Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Prueba de correlación Rho de Spearman entre motivación y desempeño laboral*

Variables	Desempeño Laboral		
	$r_s$	$r^2$	<b>p</b>
Motivación laboral	,372**	13.8 %	,002

En la Tabla 2, se observa que los datos estadísticos permiten concluir que existe relación significativa entre las variables de estudio, puesto que el p valor es inferior al 0,01, mostrando datos altamente significativos, asimismo, la relación es directa y un grado bajo. Esto quiere decir que los trabajadores que perciben factores que impulsen su motivación los conducirá a obtener mejores niveles de desempeño laboral. No obstante, es preciso señalar que el  $r^2$  indica que la variable desempeño laboral queda explicada a un 13,8% por la variable explicativa motivación laboral.

**Tabla 3**

*Prueba de correlación Rho de Spearman entre factores higiénicos y sus indicadores del desempeño laboral*

Variables	Factores Higiénicos		
	$r_s$	$r^2$	$p$
Desempeño Laboral	,198	3.92	,111
Satisfacción	,227	5.15	,067
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	,246*	6.05	,046
Conductas extra - rol	,188	3.53	,132
Habilidades	-,036	0.12	,774

En la Tabla 3, se presenta datos sobre la correlación entre factores higiénicos de motivación y los indicadores de desempeño laboral, de tal modo, que se puede concluir a nivel estadístico que los factores higiénicos guardan relación con los indicadores satisfacción y determinantes facilitadores y/o inhibidores, no obstante, no se relaciona con los indicadores conductas extra – rol y habilidades.

**Tabla 4**

*Prueba de correlación Rho de Spearman entre factores motivacionales y sus indicadores del desempeño laboral*

Variables	Factores Motivacionales		
	$r_s$	$r^2$	$p$
Desempeño Laboral	,391**	15.28	,001
Satisfacción	,397**	15.76	,001
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	,476**	22.65	,000
Conductas extra - rol	,131	1.71	,293
Habilidades	,225	5.06	,069

En la Tabla 4, se aprecia la correlación entre factores motivacionales y los indicadores de desempeño laboral, lo cual señala que existe relación entre factores motivacionales con desempeño laboral, del mismo modo, se relaciona con los indicadores satisfacción y también con determinantes facilitadores y/o inhibidores, sin embargo, no se relaciona con los indicadores conducta extra – rol y habilidades.

**Tabla 5***Niveles de motivación laboral predominantes*

Total	Motivación laboral		
	Bajo	Medio	Alto
<i>f</i>	12	39	15
%	18,2%	59,1%	22,7%

En la Tabla 5, se observa los niveles de motivación laboral de los trabajadores de instituciones educativas, en ese sentido, se destaca que el 59,1% de trabajadores manifiestan un nivel de motivación en la categoría medio; siguiendo al 22,7% de trabajadores en un nivel alto de motivación y quedando un 18,2 % de trabajadores que se perciben desmotivados en un bajo nivel.

**Tabla 6***Nivel de desempeño laboral*

Total	Desempeño laboral		
	Bajo	Medio	Alto
<i>f</i>	13	38	15
%	19,7%	57,6%	22,7%

En la Tabla 6, se observa los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de instituciones educativas, en esa línea, destaca que el 57,6% de trabajadores se perciben en un nivel medio de desempeño; siguiendo al 19,7% de trabajadores en un bajo nivel de desempeño y solo quedando un 22,7 % de trabajadores que se perciben con un alto nivel de desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo central determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de II.EE de la UGEL de Bongará – Amazonas, el cual se ha desarrollado con éxito, reportando la evidencia de que entre las dos variables de estudios existe relación altamente significativa, relación directa y a un grado bajo, lo cual indica que la motivación laboral incide en los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de las II.EE de la UGEL Bongará, dicho de otro modo, como cita Robbins (1994) la voluntad de los trabajadores o el esfuerzo desarrollado por obtener objetivos institucionales ya sea por algún interés personal, se relaciona como señala Peters (1981) con un comportamiento laboral que muestra disposición continua a toda actividad, que permitan crear y desarrollar actuaciones por encima de la media y de forma sostenida.

En esa línea, los resultados hallados en el presente documento, se pueden contrastar con lo reportado por Pang y Chin-Shan (2018) en su estudio que se planteó medir el efecto de la motivación organizacional, satisfacción laboral de los empleados en el desempeño de la organización. Los autores encontraron que existe una relación positiva entre la motivación organizacional y satisfacción laboral en la industria del transporte de contenedores en Taiwán. Finalmente, concluyen que un sistema de motivación eficaz, utilizando la remuneración y el entorno laboral aumentan la rentabilidad y la productividad de la organización.

Por el contrario, el estudio de Flores (2018) sobre factores motivacionales y desempeño laboral del personal contratado en una institución educativa superior, arroja resultados disímiles, en razón de que el autor reporta no existe relación entre las variables analizadas, puesto que los valores estadísticos indican un p valor de 0,928 y una correlación de 0,019, sin embargo es preciso señalar, que sus resultados deben revisarse o tomarse con cautela, debido a que tomaron solo 25 encuestados, siendo una muestra poco representativa y posible de mostrar sesgos estadísticos al momento del análisis. En contraste que lo descrito líneas arriba, se puede citar a Carrión (2017) quien realiza un estudio para determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Lima Este Metropolitana, donde la autora reporta datos estadísticos que indican una



relación positiva alta entre las dos variables estudiadas y estadísticamente significativa ( $Rho = 0.911^{**}$ ).

A nivel de dimensiones se puede destacar, la existencia de relación entre factores higiénicos y el indicador determinantes facilitadores y/o inhibidores citando a Jaramillo (2010) nos permite interpretar que los factores higiénicos o factores extrínsecos, se encuentran en las condiciones físicas y laborales del ámbito de trabajo y que están fuera del control de los trabajadores, puesto que son elementos contextuales que rodean a las personas, como son los servicios sociales; supervisión; las condiciones físicas de trabajo y el salario, inciden citando a Llanos y Tapia (2017) en la realización personal en el empleo, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos, estos hallazgos se relacionan con lo reportado en Nigeria, por Onoyase (2017) quien desarrolló un estudio denominado motivación y desempeño laboral de los profesores de educación terciaria Instituciones en Nigeria: implicaciones para la consejería. Reportan relación significativa entre el salario / incentivos de los profesores y el desempeño laboral y del mismo modo, había relación significativa entre promoción de profesores y desempeño laboral. En esa línea, los autores sugieren que los salarios y prestaciones motivan a los profesores en su desempeño laboral, por lo tanto, debe pagarse regularmente y también deberían ser promovidos a su debido tiempo para que puedan desempeñarse mejor.

A nivel de la dimensión de factores motivacionales, en el estudio se encontró que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, así también con los indicadores satisfacción y determinantes facilitadores y/o inhibidores, lo cual permite interpretar, citando a Jaramillo (2010) a mayor presencia de factores motivacionales que impulsen sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y de mayor responsabilidad incide citando a Peters et al. (1981) en el comportamiento laboral de los trabajadores, dicho de otro modo, se pueden mostrar, en constante alerta a sus actividades laborales, lo cual les puede permitir crear y desarrollar actuaciones por encima de la media y de forma sostenida y también inciden, citando a Peters et al. (1980) en la satisfacción laboral del trabajador, es decir, se relaciona con la percepción del trabajador en las

características de su trabajo que signifiquen para él como gratificantes, satisfactorias y plenas. De estos resultados se puede evidenciar de que hay similitud con lo hallado por Soller y Pizango (2019) puesto que en su estudio reportan que existe relación entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral, mostrando una correlación directa, moderada y altamente significativa entre las variables del estudio. Los autores concluyen que sus resultados indican que los incentivos salariales, reconocimientos y entre otros beneficios al trabajador, inciden en el comportamiento del trabajador respecto al cumplimiento de manera responsable con los objetivos institucionales y metas establecidas.

Sin embargo, es importante señalar que dentro de los resultados no se encontró relación entre los factores motivacionales y las conductas extra – rol, dicho de otro modo, citando a Jaramillo (2010) la presencia de factores motivacionales que involucra sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y de mayor responsabilidad, no se relaciona como cita Peters (1980) con el comportamiento del trabajador que en las expectativas, exigencias y presiones que la institución demanda del trabajador; estos resultados a la luz de lo que representa, demuestra cierta relevancia, en refutar ciertas premisas a que los trabajadores que se perciben con mayor motivación puedan desarrollar conductas extra – rol, como brindar tiempo extra a su horario laboral asignado, esto puede ser explicado a que no necesariamente los trabajadores motivados brindan horas extras, ni aquellos que brindan horas extras significa que se perciben con mayor motivación, sino que es posible la coexistencia de otras variables que influyen en el comportamiento de los trabajadores como la relación jerárquica, el tiempo de labores en la institución y el tipo de relación laboral, que en suma, define la relación asimétrica con el trabajador y condicionando sus conductas extra rol, pues a luz de la literatura, dichas conductas están planteadas como citadas por Peters et al. (1980) por las expectativas, exigencias y presiones que la institución demanda del trabajador.

Dicho lo anterior y tomando como referencia al estudio Ford et al. (2018) en Estados Unidos relacionado a evaluación de políticas públicas educativas. Los autores encontraron una relación positiva baja entre las percepciones de experiencias de

evaluación del apoyo docente y la satisfacción de los docentes promedio. Además, el estudio muestra que aquellos maestros que percibieron su evaluación docente, como una oportunidad de recibir retroalimentación positiva y herramientas para sus actividades educativas, los condujo a cambios positivos y una mayor satisfacción en su práctica diaria. En ese sentido, la valoración que dan los docentes a sus evaluaciones de desempeño puede mejorar su práctica docente.

En esa misma línea, por ejemplo, en Indonesia, Irnidayanti et al. (2020) su estudio estuvo enfocado a investigar la relación entre la percepción de las razones que condujeron a los profesores dedicarse a la enseñanza y su conducta docente real en el contexto de la educación secundaria. Encontraron que la motivación controlada (Factores externos o motivación extrínseca) no pudo predecir ninguno de los dominios de la conducta docente. Además, la motivación autónoma (Motivación intrínseca) fue capaz de predecir la conducta docente (RQ. 2) en términos de gestión del aula ( $\beta = .30$ ,  $p < .01$ ) y claridad de instrucción ( $\beta = .23$ ,  $p < .05$ ). Este estudio destaca la importancia de la motivación autónoma en relación con la calidad de enseñanza en docentes de educación secundaria.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: Los datos reportados concluyen que existe relación altamente significativa, de forma directa y a un grado bajo entre las variables motivación laboral y desempeño laboral, lo cual supone que, a mayor motivación laboral, los trabajadores podrán manifestar mejores niveles de desempeño laboral.

SEGUNDA: La evidencia estadística permite concluir que existe relación entre factores higiénicos de motivación y el indicador, determinantes facilitadores y/o inhibidores, no obstante, no se relacionan con los indicadores satisfacción, conductas extra-rol y habilidades.

TERCERA: Los resultados del estudio arribaron a que existe relación entre factores motivacionales y el desempeño laboral, también se relacionan con los indicadores satisfacción, determinantes facilitadores y/o inhibidores, no obstante, los factores motivacionales no se relacionan con los indicadores conductas extra – rol y habilidades.

CUARTA: Los datos descriptivos, arrojan que el 57,4% de trabajadores manifiestan un nivel de motivación en la categoría medio; siguiendo al 23,4% de trabajadores en un nivel alto de motivación y quedando un 19,1 % de trabajadores en un bajo nivel.

QUINTA: Los datos descriptivos respecto al nivel de desempeño laboral, donde el 55,3% de trabajadores se perciben en un nivel medio de desempeño; siguiendo al 23,4% de trabajadores en un bajo nivel de desempeño y solo quedando un 21,3 % de trabajadores que se ubican en un alto nivel de desempeño laboral.

SEXTA: Las características de la muestra se destacan que el 61,7% de los trabajadores cuenta con estudios superiores concluidos, siguiendo del 21,3% con estudios superiores de posgrado y solo el 17 % cuenta con estudios superiores inconclusos.

SEPTIMA: Finalmente, respecto al tiempo laboral, el 34 % solo mantiene un tiempo laboral entre 6 meses y 1 año; el 25,5% manifiesta tener un tiempo laboral entre 2 a 3 años; el 17% respondió ostentar de 10 años a más de permanencia en su

institución educativa; le sigue el 10,6% de trabajadores entre 4 a 5 años de tiempo laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: Aplicar estrategias de intervención por parte de los directivos de las II.EE, así como los representantes de la UGEL Bongará, quienes a través del bienestar del trabajador, puedan tomar acciones sobre la base de la evidencia del presente estudio, de tal modo que los trabajadores, puedan manifestar un sentimiento de realización y crecimiento profesional en el desarrollo de su profesión.

SEGUNDA: La UGEL Bongará, debe implementar programas en Desarrollo Organizacional (DO) en los trabajadores de las instituciones educativas, que incluyan políticas que desarrollen una línea de carrera o incentivos de reconocimiento, teniendo como fin promover la autorrealización y el progreso profesional de los trabajadores, lo cual los conducirá a alcanzar objetivos institucionales.

TERCERA: Promover mediante las principales universidades de la región Amazonas, encuentros y conversatorios con profesionales de la psicología organizacional, con la intención de discutir, debatir y proponer estrategias que les permita a las áreas de recursos humanos del Ministerio de Educación, incorporar acciones alineados a fortalecer una cultura centrada en los trabajadores.

CUARTA: Continuar con estudios científicos referente a la motivación y el desempeño laboral, lo cual permita acumular mayor evidencia científica y mayor conocimiento, explorando otros factores que inciden en el entorno laboral como el tipo relación jerárquica, el tiempo de labores en la institución y el tipo de relación laboral, de tal manera que permita a los psicólogos del ámbito organizacional adoptar estrategias que acerquen más a los trabajadores a la autorrealización y el crecimiento profesional.

## REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2008). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias* (2da ed). ISBN.
- Álvarez Valverde, S. Y. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología* [Trabajo de grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (6 th ed.). El Manual Moderno S.A.
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7 th ed). <https://doi.org/10.1037/h0071487>
- Barrett, P. (2003). Beyond psychometrics Measurement, non-quantitative structure, and applied numerics. *Journal of Managerial Psychology*, 18(5), 421-439. <https://doi.org/10.1108/02683940310484026>
- Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dom. Cien*, 6(2), 26-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S.J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- Carrión Minaya, K. D. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana, 2017* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/8i5l4>
- Fernández, J. (1987). *Escala de Motivaciones Psicosociales*. TEA. Ediciones.

- Flores Roque, C. W. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral del personal contratado del IESTP “de los Andes” – Carumas, Moquegua – 2018* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32856/flores\\_rc\\_h.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32856/flores_rc_h.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ford, T., Urick, A., & Wilson, A. (2018). Exploring the effect of supportive teacher evaluation experiences on U.S. teachers' job satisfaction. *Education policy analysis archives*, 26(59). DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3559>
- Gagné, M., Forest, J., Vanteenkite, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178 – 196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gonzales Millán, J. J., & Parra Penagos, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensam. Gest*, 25. <https://n9.cl/p4jq2>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Fadhilah, N. (2020) Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia. *Journal for the Study of Education and Development*, 43(2), 271-308. <https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Jesús Peña, M. M. (2009). *Teoría de la medición y la evaluación psicológica*. Impresos S.R.L
- León Díaz, G. D. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad Nacional José Faustino Sánchez. <https://n9.cl/90ze>



- López Más, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25-36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Mclelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press. [https://books.google.com.pe/books?id=vic4AAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=vic4AAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Mohd, N., & Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. [http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality\\_tests\\_comparison.pdf](http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf)
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9048/Oliva\\_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Onoyase, A. (2017). Motivation and Job Performance of Lecturers of Tertiary Institutions in Nigeria: Implication for Counseling. *World Journal of Educational Research*, 4(2). <http://dx.doi.org/10.22158/wjer.v4n2p280>
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999, junio). Memoria del Director General: Trabajo decente. [Conferencia] a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Ovalle de León, C. M. (2016). *Motivaciones Psicosociales y Satisfacción Laboral (Estudio realizado con los colaboradores de campo de la Municipalidad de Salcajá, Quetzaltenango)* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/22/Ovalle-Claudia.pdf>
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del Clima Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*, 5, 49-59.
- Pang, K., & Chin-Shan, L. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. <https://n9.cl/f7ob>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 493-505. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3600963>
- Peters, L. H., O'Connor, E. J., & Rudolf, C. J. (1980). The behavioral and affective consequences of performance-relevant situational variables. *Organizational Behavior & Human Performance*, 25(1), 79–96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90026-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90026-4)
- Peters. L. H., Jackofsky, E. F., & Salter, J. R. (1981). Predicting turnover: A comparison of part-time and full-time employees. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 89-98 <https://doi.org/10.1002/job.4030020204>
- Quispe Vargas, C. G. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14412>
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of Organizational Behaviour*. Prentice Hall.

- Schwab, D. P., & Cummings, L. L. (1970). Theories of Performance and Satisfaction A Review. *Industrial Relations*, 9, 408-430. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1970.tb00524.x>
- Sierra García, M. A. (2015). *El clima Laboral en los/as Colaboradores/as del Área Administrativa del Hospital Regional de Cobán* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Soller Quispe, B., & Pizango Salazar, S. M. (2019). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <https://n9.cl/v7s8w>
- Venturo Castillo, E. S. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de la oficina de la Unidad local de Empadronamiento de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018* [Trabajo de grado]. Repositorio institucional - Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2624/Tesis-venturo2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villegas, L., Marroquín Peña, R., Del Castillo Narro, V., & Sánchez Quin, R. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica tesis de maestría y doctorado*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Viseu, J., De Jesús, S., Quevedo-Blasco, R., Rus, C., & Canavarró, J. (2015). Motivação docente: estudo bibliométrico da relação com variáveis individuais, organizacionais e atitudes laborais Teacher motivation: bibliometric analysis of the relationship with individual and organizational variables, and work attitudes. *Rev Latinoam Psicol.* 47(1), 58-6. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30007-8](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30007-8)

## ANEXOS

Tabla 7

Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020?	<p>General</p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con desempeño laboral en los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Sub Escalas</p> <p>Ítems</p> <p>– Factores higiénicos</p> <p>1 – 41</p> <p>– Factores motivacionales</p>	<p>Tipo:</p> <p><b>Cuantitativo</b></p> <p>Diseño:</p> <p><b>Descriptivo - correlacional</b></p> <p>Población- Muestra</p> <p>N= 66 trabajadores</p> <p>n = 66</p> <p>Muestreo: Técnica de Muestreo no probabilístico por conveniencia</p>
	<p>Específicos</p> <p>a) Los factores higiénicos y sus indicadores, se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.</p> <p>b) Los factores motivaciones y sus indicadores, se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020</p>	<p>Específicos</p> <p>a) Establecer si los factores higiénicos y sus indicadores, se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.</p> <p>b) Investigar si los factores motivacionales y sus indicadores, se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Ítems</p> <p>– Satisfacción</p> <p>– Determinantes facilitadores y/o inhibidores</p> <p>1 - 28</p> <p>– Conductas extra – rol</p> <p>– Habilidades</p>	

---

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1: Escala de Motivación Laboral (ML)	de Validez por método de tipo de contenido y constructo aplicando fórmula de Spearman.
	Fiabilidad por medio de consistencia interna que determina la constancia en los ítems validos; así como el procedimiento Split Half (División de grupo par y grupo impar). En esta prueba la confiabilidad con la cual se ha trabajado es de 0.88 que demuestra que la prueba presentada si es re aplicada, el resultado será equivalente.
INSTRUMENTO 2: Escala de Desempeño Laboral (SDL)	de Validez, desarrollaron método de validez de contenido, a través del juicio de tres expertos. Confiabilidad, recurrieron a métodos de consistencia interna del instrumento, se calculó el alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,84 puntos que supera el límite de 0,70 recomendado en casos de estudios (Nunally, 1978).

---

Anexo 02

**Tabla 8**

*Operacionalización de variable 1*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Sub Escala</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
Motivación Laboral	Para Robbins (1994) la motivación laboral es “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la	La variable Motivación Laboral será medida a través de la Escala de Motivación Laboral (ML) elaborado por UCV (2009). La cual está compuesta	Factores Higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios y servicios sociales.</li> <li>- Supervisión.</li> <li>- Las condiciones físicas y ambientales de trabajo</li> <li>- Salario</li> </ul>	1 -41 ítems	Escala de Motivación Laboral (ML)

capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.

por 2 sub escalas de 41 ítems.

Factores Motivacionales

- Realización.
- Reconocimiento.
- Progreso Profesional.
- Responsabilidad.

### Tabla 9

*Operacionalización de variable 2*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño Laboral	Para Campbell (1980) señala que el desempeño laboral de las	La variable Desempeño Laboral será medida a través de la	Satisfacción	Precisión de metas Tareas ambiguas. Tiempo y esfuerzo. Motivación. Falta de reconocimiento.	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 28.	Escala de Desempeño Laboral (SDL)

---

<p>personas de manera individual es igual a conducta de trabajo, y que éste encierra exclusivamente a los comportamientos relacionados con el logro de los objetivos organizacionales.</p>	<p>Escala de Desempeño Laboral (SDL) elaborado por Toro (2012). La cual está compuesta por 4 dimensiones y 28 ítems.</p>	<p>Determinantes facilitadores y/o inhibidores</p>	<p>Ambiente laboral. Recursos Tiempo suficiente. Distracción e interrupción. Recompensas</p>	<p>2, 6, 10, 14, 18, 22, 26.</p>
		<p>Conductas extra – rol</p>	<p>Distracción. Responsabilidad. Prácticas ilegales Horas extras.</p>	<p>3, 7, 11, 15, 19, 23, 27.</p>
		<p>Habilidades</p>	<p>Conocimientos Habilidades Dificultades Capacitación</p>	<p>4, 8, 12, 16, 20, 24.</p>

---



Anexo 03: Instrumentos de evaluación

**ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL  
(JARAMILLO, 2010)**

Edad: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_

Grado de instrucción \_\_\_\_\_ Ocupación de trabajo \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:**

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de MOTIVACIÓN LABORAL. Para cada pregunta.

Lea los ítems que se encuentran en las primeras páginas y responda según su manera de pensar y actuar hasta que finalice el cuestionario.

N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	Tengo acceso a préstamos a través de la institución				
2	El personal de la institución cuenta con beneficios sociales				
3	La institución respeta mi hora de descanso				
4	Tengo una buena relación con mis compañeros				
5	Recibo aguinaldo por fiestas patrias				
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi jefe inmediato				
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo				
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior				
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud				
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación				

11	Me siento seguro en mi trabajo				
12	Considero que mi salario es bajo				
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor				
14	Establezco relaciones internas en la organización				
15	Me siento bien con mi desempeño laboral				
16	Colaboro activamente en el logro de objetivos de la empresa				
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo				
18	Indago sobre temas que son de mi competencia				
19	Aspiro a obtener otros cargos				
20	Mis superiores suelen asignarse responsabilidades				
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades				
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones en la institución				
23	Considero que reconocen mi trabajo				
24	Reconocen mis horas extras				
25	Me dan a conocer que mejoro día a día				
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo				
27	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común				
28	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la institución				
29	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario				
30	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla				
31	El trabajo que desempeño ayuda al crecimiento de la institución				

32	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la institución				
33	Estoy enterado del rendimiento actual de la institución				
34	Me intereso por como mis compañeros realizan su labor				
35	Mantengo una comunicación abierta con mi jefe inmediato				
36	Se preocupan por implementar mis propuestas				
37	Siento y puedo delegar mis responsabilidades				
38	La institución reconoce mi puntualidad				
39	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho o satisfecha				
40	La institución reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo				
41	Me importa terminar mi trabajo a tiempo				

**ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**  
**(TORO, 2012)**

Instrucciones: en relación al trabajo en su institución le solicitamos marcar de 1 a 5 cada una de las siguientes afirmaciones en donde uno significa nunca es mi caso y cinco significa siempre es mi caso.

1 = Nunca es mi caso                      2 = Casi nunca es mi caso                      3 = Algunas veces es mi caso

4 = Frecuentemente es mi caso    5 = Siempre es mi caso

Nº	ITEMS					
1	Pienso que al dedicarle más tiempo y esfuerzo a una actividad obtendría mejores resultados	1	2	3	4	5
2	Siento que mis superiores o compañeros, me han brindado la información necesaria para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Me parece una distracción el tener que orientar a un trabajador nuevo o el aprendizaje de normas y costumbres de la organización.	1	2	3	4	5
4	Creo que cuento con los conocimientos y habilidades necesarias que requiere el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
5	Siento que el tener metas claras y precisas en una actividad me permiten realizar mayor esfuerzo.	1	2	3	4	5
6	El tiempo es insuficiente para poder culminar mis labores.	1	2	3	4	5
7	Creo que es importante ayudar a otras personas con una tarea o problema que presente en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Siento que en mi trabajo pongo en práctica todas mis habilidades.	1	2	3	4	5
9	Cuando realizo una tarea ambigua, me desmotiva desarrollarla	1	2	3	4	5
10	Pienso que el lugar donde realizo mi trabajo tiene las condiciones físicas adecuadas.	1	2	3	4	5
11	Siento que, si voy a llevar a cabo una acción que de alguna forma afectaría a otras personas, por lo menos debo informarles.	1	2	3	4	5
12	Me es difícil cumplir con todas las actividades de mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	Creo que dedicaría mayor esfuerzo y tiempo a una tarea si me brindan retroalimentación de como hago mi trabajo.	1	2	3	4	5

14	Siento que cuento con los materiales y suministros necesarios para desarrollar mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Participo responsablemente en eventos realizados por la institución.	1	2	3	4	5
16	Creo que necesito capacitaciones para poder realizar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
17	Me siento motivado ver en la organización a otras personas realizar sus labores con mucho esfuerzo.	1	2	3	4	5
18	Puedo realizar mi trabajo óptimamente sin distracciones ni interrupciones	1	2	3	4	5
19	Creo que denunciaría al evidenciar práctica ilegal, inmoral o ilegítima por compañeros de trabajo que contravenga a los intereses de la institución	1	2	3	4	5
20	Me afecta el no poner en práctica todos mis conocimientos y habilidades.	1	2	3	4	5
21	Me siento más motivado cuando existe mayor dificultad en una actividad	1	2	3	4	5
22	Creo que la institución me brinda los recursos económicos requeridos para poder desarrollar mi trabajo.	1	2	3	4	5
23	Me siento afectado el trabajar adicional a mi horario laboral	1	2	3	4	5
24	Cuento con más conocimientos y habilidades requeridas por el puesto en comparación con los demás.	1	2	3	4	5
25	Pienso que daría mayor esfuerzo es las próximas tareas si reconocieran mis resultados actuales.	1	2	3	4	5
26	Creo que cuento con el suficiente entrenamiento y capacitación para realizar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
27	Si tuviera la posibilidad de no asistir al trabajo estando justificado, me decidiría por asistir y atender algunos pendientes	1	2	3	4	5
28	Me afecta cuando no reconocen el esfuerzo que he dedicado a una actividad	1	2	3	4	5

## Captura de la portada del formulario virtual

# Motivación y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.

Tatiana Jesús Escobedo Bazán - Tesista de psicología

## PRESENTACIÓN

Buenos días estimados:

Mi nombre es Tatiana Jesús Escobedo Bazán, bachiller de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Privada César Vallejo. El presente formulario forma parte del recojo de información que se lleva a cabo para fines académicos y obtención del título profesional de licenciada en psicología, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas.

**\*Obligatorio**

Dirección de correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

<https://forms.gle/3HCRLFvtvfQJZVXq9>

## Anexo 04: Ficha sociodemográfica

### **1. EDAD**

- a) 25 - 29
- b) 30 - 35
- c) 36 - 40
- d) 41- 45
- e) 46 - 50

### **2. SEXO**

- a) Hombre
- b) Mujer

### **3. NÚMERO DOCUMENTO DE IDENTIDAD (DNI)**

### **4. CORREO ELECTRÓNICO**

### **5. GRADO DE ESTUDIOS**

- a) Secundaria completa
- b) Superior universitaria incompleta
- c) Superior universitaria completa
- d) Superior técnico incompleta
- e) Superior técnico completa
- f) Estudios superiores con maestría
- g) Estudios superiores con doctorado

### **6. OCUPACIÓN**

- a) Administrativo
- b) Docente
- c) Directivo
- d) Personal de apoyo
- e) Auxiliar en educación

## **7. TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN**

- a) Menor a 6 meses
- b) Entre 6 meses a 1 año
- c) 2 años
- d) 3 años
- e) 4 años
- f) 5 años
- g) 6 años
- h) 7 años
- i) 8 años
- j) 9 años
- k) 10 años
- l) 11 años a más



## Anexo 05: Carta de presentación y autorización



Pedro Ruiz Gallo, 30 de noviembre del 2020.

### CARTA N° 03-2020-GOB.REG.AMAZONAS-DREA/UGEL-B.

**SEÑORA:**

**Dra. Roxana Cárdenas Vila.**

**Coordinadora de la Escuela de Psicología "Universidad Cesar Vallejo".**

Por medio del presente nos permitimos hacerle llegar nuestro más cordial saludo institucional a nombre de la UGEL Bongará; y, al mismo tiempo, informarle que la Srta. ESCOBEDO BAZÁN TATIANA identificada con DNI N° 46204598 y CU N° 7002549702, estudiante de la carrera Profesional de Psicología queda **AUTORIZADA** a realizar su trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BONGARÁ – AMAZONAS – 2020"; quedando la mencionada profesional, con el compromiso de hacer las coordinaciones particulares con cada uno de los agentes necesarios para realizar dicha actividad.

Sin otro particular, hacemos propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de especial consideración.

Atentamente;

Prof. Andrés Alvarado Vallejo  
Director I de UGEL Bongará

Anexo 06: Solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Escuela Profesional de Psicología.

Autor instrumento 01:



"Año de la Universalización de la Salud"

**CARTA N° 1144 - 2020/EP/PSI,UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 15 de diciembre de 2020

**Autor:**

**Mg. Pedro Segundo Jaramillo Arica**

**Presente -**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. ESCOBEDO BAZÁN TATIANA JESÚS, con DNI N° 46204598 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002549702, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Motivación y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Motivación Laboral, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



.....  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

Autor instrumento 02:



"Año de la Universalización de la Salud"

**CARTA N°1143- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 15 de diciembre de 2020

**Autor:**

**Mg. Rubén Toro Reque**

**Presente.-**

***De nuestra consideración:***

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. ESCOBEDO BAZÁN TATIANA JESÚS, con DNI N° 46204598 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002549702, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Motivación y desempeño laboral en trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, 2020.", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Desempeño Laboral, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 07: Autorización de uso de los instrumentos por parte de los autores

### Instrumento variable 01

 **Tatiana Escobedo** mié, 16 dic. 21:57 (hace 2 días) ☆  
Un cordial saludo Mg. Mg. Pedro Segundo Jaramillo Arica, mi nombre es Tatiana J. Escobedo Bazán, bach de la Especialidad de Psicología, el motivo del pr...

---

 **PEDRO SEGUNDO JARAMILLO ARICA** jue, 17 dic. 08:20 (hace 1 día) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

Estimada  
Srta. Tatiana Escobedo

Reciba un cordial saludo, mediante la presente remito Carta de Autorización, para el uso del instrumento de **ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**, estoy a su disposición para brindar el apoyo a su investigación.

Atenta y respetuosamente,  
Ps. Pedro Segundo Jaramillo Arica | Director  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.  
Carretera Pimental Km 5 | Chiclayo  
Telf. 074 481610 anexo. 6066 - 979404086  
[pjaramilloa@crece.uss.edu.pe](mailto:pjaramilloa@crece.uss.edu.pe)



### Instrumento variable 02:

**SOLICITA AUTORIZAR APLICAR INSTRUMENTO DE VUESTRA AUTORÍA** Recibidos ⌵ 🗑️ 📧

---

 **Tatiana Escobedo** mié, 16 dic. 21:53 (hace 2 días) ☆  
Un cordial saludo Mg. Rubén Toro Reque, mi nombre es Tatiana J. Escobedo Bazán, bach de la Especialidad de Psicología, el motivo del presente es para s...

---

 **Ruben Gustavo Toro Reque** mié, 16 dic. 22:44 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

Hola, Si te AUTORIZO utilizar mi instrumento en mención.  
Saludos cordiales.  
Cel. 979640628

Obtener [Outlook para Android](#)

---

**From:** Tatiana Escobedo <[tatiannaes286@gmail.com](mailto:tatiannaes286@gmail.com)>  
**Sent:** Wednesday, December 16, 2020 9:53:11 PM  
**To:** [rubentoro@hotmail.com](mailto:rubentoro@hotmail.com) <[rubentoro@hotmail.com](mailto:rubentoro@hotmail.com)>  
**Subject:** SOLICITA AUTORIZAR APLICAR INSTRUMENTO DE VUESTRA AUTORÍA

1/1

## Anexo 08: Consentimiento informado en formato virtual

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados, por medio de la presente se les invita a formar parte de un estudio de investigación que determinará la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará – Amazonas, el cual es de manera voluntaria, por lo tanto, de aceptar, se le pedirán algunos datos personales, los cuales serán tratados de manera confidencial, garantizando el anonimato, puesto que la información obtenida de los participantes serán utilizados única y exclusivamente para fines de la investigación académica, asimismo, se comunica que el tiempo estimado para completar este formulario es de 25 minutos.

En caso tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con Mag. Jennifer Yucra Camposano, asesora y supervisora, a través del correo [jyucracam@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jyucracam@ucvvirtual.edu.pe)

Con respecto a lo presentado anteriormente, ¿Desea participar de la

Elige

Sí acepto

No acepto

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo 09: Resultado del piloto

**Tabla 10**

*Validez de contenido a través de criterio de jueces de la ML*

Instrumento	Ítem N°	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)	
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79 %	
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	89%	
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79 %	
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79 %	
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
Escala de Motivación Laboral	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79 %	
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	
	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	89 %
	34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

**Tabla 11**

*Validez de contenido a través de criterio de jueces de la EDL*

Instrumento	Ítem N°	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
Escala de Desempeño Laboral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %
	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación:  
P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

**Tabla 12***Análisis de validez de la Escala de Desempeño Laboral mediante la V de Aiken*

Instrumento	Ítem N°	P	V de Aiken		Interpretación V
			R	C	
Escala de Desempeño Laboral	1	1.00	1.00	0.78	VÁLIDO
	2	1.00	0.89	0.78	VÁLIDO
	3	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	4	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
	5	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	6	1.00	0.89	0.89	VÁLIDO
	7	1.00	0.89	0.78	VÁLIDO
	8	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
	9	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	10	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
	11	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
	12	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	13	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	14	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	15	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	16	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	17	1.00	1.00	0.78	VÁLIDO
	18	1.00	1.00	0.78	VÁLIDO
	19	1.00	0.89	0.89	VÁLIDO
	20	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
	21	1.00	0.89	0.89	VÁLIDO
	22	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	23	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	24	1.00	0.89	1.00	VÁLIDO
	25	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	26	1.00	0.89	1.00	VÁLIDO
	27	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO
	28	1.00	1.00	0.89	VÁLIDO



**Tabla 13***Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del ML*

Sub Escalas	Estadísticos de fiabilidad	
	Nº de predictores	Coeficiente de alfa de cronbach
Factores Higiénicos	12	,508
Factores Motivacionales	29	,932
Escala general	41	,912

**Tabla 14***Análisis de validez ítem – test del ML*

Predictores	Correlación ítem – test	Nº de elementos	Predictores	Correlación ítem – test	Nº de elementos
1	,393	30	22	,821	30
2	,427	30	23	,579	30
3	,659	30	24	,716	30
4	,406	30	25	,611	30
5	,133	30	26	,566	30
6	,701	30	27	,739	30
7	,017	30	28	,694	30
8	,421	30	29	,635	30
9	,521	30	30	,571	30
10	,380	30	31	,562	30
11	,043	30	32	,635	30
12	,032	30	33	,648	30
13	,806	30	34	,230	30
14	,671	30	35	,696	30
15	,724	30	36	,858	30
16	,668	30	37	,605	30
17	,326	30	38	,594	30
18	,286	30	39	,630	30
19	,399	30	40	,713	30
20	,194	30	41	,806	30
21	,694	30			

**Tabla 15***Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del SDL*

Sub Escalas	Estadísticos de fiabilidad	
	Nº de predictores	Coeficiente de alfa de cronbach
Satisfacción	8	,806
Determinantes facilitadores y/o inhibidores	7	,692
Conductas extra – rol	7	,682
Habilidades	6	,650
Escala general	28	,906

**Tabla 16***Análisis de validez ítem – test del SDL*

Predictores	Correlación ítem – test	Nº de elementos	Predictores	Correlación ítem – test	Nº de elementos
1	,701	30	15	,761	30
2	,417	30	16	,809	30
3	,481	30	17	,720	30
4	,716	30	18	,554	30
5	,611	30	19	,458	30
6	,140	30	20	,478	30
7	,583	30	21	,330	30
8	,589	30	22	,449	30
9	,446	30	23	,381	30
10	,685	30	24	,577	30
11	,651	30	25	,770	30
12	,331	30	26	,672	30
13	,485	30	27	,602	30
14	,688	30	28	,455	30

## ANEXO: Criterio de Jueces de los Instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Milusca del Rocío Villegas Cobeñas

DNI: 72772629

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipán	Psicología	2010 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Empresa de Transportes CIVA	Psicóloga Organizacional	Lima	2016 – actualidad	Promoción Capacitación Evaluación del desempeño
02					
03					

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

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

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

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

Firma y sello

TURISMO CIVA S.A.C  
Milusca Villegas Cobeñas, C.P. 26435  
Perú  
01 de diciembre de 2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**
**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Milusca del Rocio Villegas Cobeñas

DNI: 72772629

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipán	Psicología	2010 - 2015
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Empresa de Transportes CIVA	Psicóloga Organizacional	Lima	2016 – actualidad	Promoción Capacitación Evaluación del desempeño
02					
03					

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

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

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

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

Firma y sello



**TURISMO CIVA S.A.C**  
 Milusca Villegas Cobeñas, C.P. 26475  
 Psicóloga 01 de diciembre de 2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**
**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Manuel Riofrio Cotrina**
**DNI: 47507486**
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipán	Psicología	2010 - 2015
02	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría Políticas Públicas	2018 - 2021

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. Ramón Castilla	Psicólogo Educativo	Olmos – Lambayeque	2015	- Talleres psicológicos - Consejerías escolares - Programas de capacitación docente
02	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar	Psicólogo	Lima - Perú	2019 - actualidad	- Acompañamiento psicológico a familias - Restitución de derechos a la educación de niñas, niñas y adolescentes.
03					

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

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

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

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


  
**JUAN MANUEL RIOFRIO COTRINA**  
**LIC. PSICOLOGÍA**  
**- C.Ps.P. 26476**  
**FIRMA Y SELLO**
**03 de diciembre de 2020**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

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

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Juan Manuel Riofrio Cotrina**  
DNI: 47507486

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipán	Psicología	2010 - 2015
02	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría Políticas Públicas	2018 - 2021

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. Ramón Castilla	Psicólogo Educativo	Olmos – Lambayeque	2015	- Talleres psicológicos - Consejerías escolares - Programas de capacitación docente
02	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar	Psicólogo	Lima - Perú	2019 – actualidad	- Acompañamiento psicológico a familias - Restitución de derechos a la educación de niñas, niños y adolescentes.
03					

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



JUAN MANUEL RIOFRIO COTRINA  
LIC. PSICOLOGÍA  
- C.Ps.P. 26476

**FIRMA Y SELLO**

**03 de diciembre de 2020**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Johanna Noelia Henrriquez Lopez

DNI:46080367

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Licenciada en Psicología	2007-2013
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Psicología Clínica	2013-2016

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de acompañamiento Vínculo	Psicóloga	Trujillo	2014- Actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○Asistencia psicológica y psicoterapia individual.</li> <li>○Trabajo con niños con a través del artes y técnicas lúdicas.</li> <li>●Dirigir talleres de disciplina positiva para padres y madres.</li> <li>●Realizar grupos de Crianza (talleres dirigidos a madres)</li> <li>●Brindar Talleres para diferentes Instituciones Educativas.</li> <li>●Realizar ponencias en Institutos y Universidades.</li> </ul>
02	Centro de Salud de Liberación Social	Psicóloga	Trujillo	2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Tamizajes y Evaluaciones psicológicas.</li> <li>●Psicoterapia, intervenciones y consejería individuales.</li> <li>●Visitas domiciliarias.</li> <li>●Evaluaciones individuales a escolares de los Centros Educativos</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar talleres y sesiones educativas con familias y colegios.</li> <li>• Orientación Vocacional.</li> <li>• Trabajo con Comedores populares y otras organizaciones.</li> </ul>
03	Futura Schools-El Golf	Psicóloga	Trujillo	2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar evaluaciones e informes psicopedagógicos.</li> <li>• Asesoría a los docentes en la contención y manejo de estudiantes con Adecuación Curricular.</li> <li>• Atención e intervención estudiantes y padre de familia.</li> <li>• Elaboración de estrategias para el desarrollo socio emocional de los estudiantes a nivel individual y grupal.</li> <li>• Coordinación de talleres psicopedagógicos y formativos dirigidos a los estudiantes durante las tutorías.</li> <li>• Elaboración y ejecución de proyectos psicopedagógicos.</li> <li>• Evaluación a estudiantes a través de pruebas psicológicas y psicopedagógicas.</li> <li>• Organización y dirección de charlas/talleres a Padres de Familia.</li> <li>• Coordinación y programación de tutoría.</li> <li>• Asesoría y seguimiento de casos en conjunto con las tutoras.</li> </ul>
04	Innova Schools-Santa	Psicóloga	Trujillo	2020-Actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención e intervención estudiantes y padre de familia.</li> <li>• Elaboración de estrategias para el desarrollo socio emocional de los estudiantes a nivel individual y grupal.</li> <li>• Coordinación de talleres psicopedagógicos y formativos dirigidos a los estudiantes durante las tutorías.</li> <li>• Elaboración y ejecución de proyectos psicopedagógicos.</li> </ul>



					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación a estudiantes a través de pruebas psicológicas y psicopedagógicas.</li> <li>• Organización y dirección de charlas/talleres a Padres de Familia.</li> <li>• Coordinación del área de tutoría.</li> <li>• Acompañamiento emocional a docentes.</li> <li>• Asesoría a los docentes en la contención y manejo de estudiantes con Adecuación Curricular.</li> <li>• Coordinación del área de orientación vocacional.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

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

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

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

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



Johanna Henríquez López  
CPsP 23486  
**FIRMA Y SELLO**

01 de diciembre de 2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Johanna Noelia Henrriquez Lopez

DNI:46080367

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Licenciada en Psicología	2007-2013
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Psicología Clínica	2013-2016

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de acompañamiento Vínculo	Psicóloga	Trujillo	2014- Actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○Asistencia psicológica y psicoterapia individual.</li> <li>○Trabajo con niños con a través del artes y técnicas lúdicas.</li> <li>●Dirigir talleres de disciplina positiva para padres y madres.</li> <li>●Realizar grupos de Crianza (talleres dirigidos a madres)</li> <li>●Brindar Talleres para diferentes Instituciones Educativas.</li> <li>●Realizar ponencias en Institutos y Universidades.</li> </ul>
02	Centro de Salud de Liberación Social	Psicóloga	Trujillo	2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>●Tamizajes y Evaluaciones psicológicas.</li> <li>●Psicoterapia, intervenciones y consejería individuales.</li> <li>●Visitas domiciliarias.</li> <li>●Evaluaciones individuales a escolares de los Centros Educativos</li> <li>●Realizar talleres y sesiones educativas con familias y colegios.</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación Vocacional.</li> <li>• Trabajo con Comedores populares y otras organizaciones.</li> </ul>
03	Futura Schools-El Golf	Psicóloga	Trujillo	2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar evaluaciones e informes psicopedagógicos.</li> <li>• Asesoría a los docentes en la contención y manejo de estudiantes con Adecuación Curricular.</li> <li>• Atención e intervención estudiantes y padre de familia.</li> <li>• Elaboración de estrategias para el desarrollo socio emocional de los estudiantes a nivel individual y grupal.</li> <li>• Coordinación de talleres psicopedagógicos y formativos dirigidos a los estudiantes durante las tutorías.</li> <li>• Elaboración y ejecución de proyectos psicopedagógicos.</li> <li>• Evaluación a estudiantes a través de pruebas psicológicas y psicopedagógicas.</li> <li>• Organización y dirección de charlas/talleres a Padres de Familia.</li> <li>• Coordinación y programación de tutoría.</li> <li>• Asesoría y seguimiento de casos en conjunto con las tutoras.</li> </ul>
04	Innova Schools-Santa	Psicóloga	Trujillo	2020-Actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención e intervención estudiantes y padre de familia.</li> <li>• Elaboración de estrategias para el desarrollo socio emocional de los estudiantes a nivel individual y grupal.</li> <li>• Coordinación de talleres psicopedagógicos y formativos dirigidos a los estudiantes durante las tutorías.</li> <li>• Elaboración y ejecución de proyectos psicopedagógicos.</li> </ul>

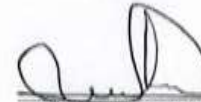
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación a estudiantes a través de pruebas psicológicas y psicopedagógicas.</li> <li>• Organización y dirección de charlas/talleres a Padres de Familia.</li> <li>• Coordinación del área de tutoría.</li> <li>• Acompañamiento emocional a docentes.</li> <li>• Asesoría a los docentes en la contención y manejo de estudiantes con Adecuación Curricular.</li> <li>• Coordinación del área de orientación vocacional.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

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

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

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

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



Johanna Henríquez López  
 CPsP 23486  
**FIRMA Y SELLO**

01 de diciembre de 2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**
**Observaciones: Sin Observaciones.**
**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ X ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lic. Roberth Alexander Gutierrez Caballero

**DNI:** 45565820

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo Formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Segunda Especialidad en Psicología Forense	2016 - 2018
02	Universidad Cesar Vallejo	Licenciado en Psicología	2006 - 2012

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	MIMP	Psicólogo	Laredo - Trujillo	2015 – Actualidad	Evaluación, Diagnóstico, Redacción de Informes.
02	Clínica Médica Nefrológica SAC	Psicólogo	Trujillo	2012 - 2015	Evaluación, Diagnóstico, Tratamiento.
03	Hospital Provincial Virú	Psicólogo	Virú - La Libertad	2013 - 2014	Evaluación, Diagnóstico, Tratamiento.

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



---

**Lic. Roberth Alexander Gutierrez Caballero**  
**PSICÓLOGO**  
**CPS.P 19147**
**01 de diciembre de 2020**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones: Sin Observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Roberth Alexander Gutierrez Caballero.

DNI: 45565820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo Formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Segunda Especialidad en Psicología Forense	2016 - 2018
02	Universidad Cesar Vallejo	Licenciado en Psicología	2006 - 2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	MIMP	Psicólogo	Laredo - Trujillo	2015 – Actualidad	Evaluación, Diagnostico, Redacción de Informes.
02	Clínica Médica Nefrológica SAC	Psicólogo	Trujillo	2012 - 2015	Evaluación, Diagnóstico, Tratamiento.
03	Hospital Provincial Virú	Psicólogo	Virú - La Libertad	2013 - 2014	Evaluación, Diagnóstico, Tratamiento.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Lic. Roberth Alexander Gutierrez Caballero  
PSICÓLOGO  
C.P.S.P 19147

01 de diciembre de 2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**
**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Vásquez Roldán Geraldine Vanessa**
**DNI: 47837688**
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología	2010 - 2014
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INABIF	Educadora de Calle	Lima	2019 - actualidad	- Restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes.
02					
03					

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

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

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

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

  
 Geraldine Vásquez Roldán  
 PSICÓLOGA  
 C. P. P. 33219

**FIRMA Y SELLO**
**03 de diciembre de 2020**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Vásquez Roldán Geraldine Vanessa**

**DNI: 47837688**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología	2010 - 2014
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INABIF	Educadora de Calle	Lima	2019 - actualidad	- Restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes.
02					
03					

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

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

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

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



Geraldine Vásquez Roldán  
PSICÓLOGA  
C. Ps. P. 33219

**FIRMA Y SELLO**

**03 de diciembre de 2020**



**ANEXO 12: Diagrama de dispersión de puntos entre motivación y desempeño laboral**

