



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación del personal y desempeño laboral del docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves –distrito Ventanilla-Región Callao, 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Br. Ciro Campos Vasquez

ASESOR

Mg. Hernán Flores valdiviezo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Página del Jurado

Mgtr. Patricia Bejarano Álvarez

Presidente

Mgtr. Hernán Flores Valdivieso

Vocal

Mgtr. Milagritos Rodríguez Rojas

Secretaria

Dedicatoria

A mi esposa por el apoyo incondicional
y a mis hijos por ser el motivo de mi
superación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su amor constante y a los colegas de la Institución Educativa “Virgen de las Nieves” por su colaboración en el desarrollo de la Tesis.

Declaratoria de Autenticidad

Yo **Ciro Campos Vásquez** estudiante del Programa de Maestría en docencia y gestión educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 08623198 con la tesis titulada “Motivación del personal y desempeño laboral del docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves – distrito Ventanilla – Región Callao, 2014”

declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha Los Olivos abril 2015

Firma

Nombres y apellidos: **Ciro Campos Vásquez**

DNI: 08623198

Presentación

En cumplimiento a las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster con mención en Gestión y Calidad Educativa “Cesar Vallejo”, pongo a su disposición la presente Motivación del personal y desempeño laboral del docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves – distrito Ventanilla-Región Callao, 2014.

Este trabajo de investigación nos permite ponernos en movimiento para lograr nuestros objetivos y alcanzar nuestras metas. En los últimos años, las organizaciones han reconocido la importancia del potencial humano en el logro de sus objetivos y han considerado a la motivación como determinante para lograr que los empleados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo.

En nuestro mundo globalizado, las organizaciones están inmersas en el proceso de adaptación a los cambios tecnológicos, sociales y económicos para lo cual es indispensable disponer de personas motivadas con su trabajo ya que esto aumentará su rendimiento y la calidad de servicio que prestan.

En el campo de la educación, la motivación y el desempeño laboral del docente son esenciales porque su deber fundamental es prestar un servicio educativo integral y de calidad a los educandos. Por esta razón, el conocimiento y comprensión del nivel de motivación y su relación con el desempeño laboral constituyen una información importante para los que dirigen las instituciones educativas.

Con la finalidad de atender este problema, el estudio se comprometía a evaluar el grado de relación de dos conjuntos de variables: la motivación y el desempeño laboral, partiendo de la hipótesis de que la motivación tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral, de tal manera que la investigación se haya culminado con el éxito esperado.

El contenido de la investigación se ha organizado y estructurado siguiendo el protocolo establecido:

En el primer capítulo, titulado Introducción, se presenta los antecedentes, el marco teórico, el planteamiento del problema, la formulación, la justificación, las hipótesis, los objetivos generales y específicos.

En el Marco Teórico, se ha abordado sus fundamentos, considerando el marco teórico referida a la motivación, sus teorías y sus tipos: la motivación extrínseca que se relaciona con el interés que nos despierta el beneficio o recompensa externa y la motivación intrínseca que parte de uno mismo persiguiendo intereses personales y desarrollando habilidades y capacidades; mientras que en el desempeño laboral hemos presentado las dimensiones: preparación profesional, competencias cognitivas, sistema de valores, capacitaciones, estrategias de enseñanza –aprendizaje.

En el segundo capítulo, titulado Marco Metodológico, se ha tratado sobre la metodología de la investigación, haciendo detalles específicos acerca del tipo de investigación, el diseño de la investigación, además la población y la muestra, así como, las técnicas y los instrumentos determinados para la recolección de datos, luego las técnicas y los análisis de los procedimientos de los datos.

En el tercer capítulo, titulado Resultados, se ha abordado la información demográfica de los participantes y se ha realizado un análisis sobre las dos variables: la motivación y el desempeño laboral.

Finalmente, en el cuarto capítulo, titulado Conclusiones y Sugerencias, llegamos a la conclusión de que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral por lo que ello servirá para aplicar medidas que conduzcan a que una buena motivación mejore el desempeño del personal de la I.E. “Virgen de las Nieves”.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	xii
Abstract	xiii

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes	15
1.1.1 A Nivel Internacional	15
1.1.2 A Nivel Nacional	15
1.2. Marco Teórico	19
1.2.1. Motivación	19
1.2.2. Desempeño Laboral	36
1.3. Justificación	45
1.4. Problema	49
1.4.1. Realidad problemática	49
1.4.2. Formulación del problema	51
1.5. Hipótesis	51
1.6. Objetivos	52

CAPÍTULO II MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables	54
2.1.1. Definición conceptual	54
2.1.2. Definición operacional	54
2.1.3 Operalización de variables	55
2.2 Método de Análisis de Datos	55
2.3. Población y Muestra	56
2.4 Técnicas E Instrumentos de Recolección de datos Método de Investigación.	57

CAPITULO III. RESULTADOS	
3.1 Resultados	63
3.2 Prueba de Hipótesis	69
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
VIII. ANEXOS	85

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	55
Tabla 2	Población	57
Tabla 3	Estadísticos de fiabilidad de la motivación laboral	59
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad del desempeño laboral	61
Tabla 5	Frecuencia de resultados obtenidos motivación laboral	63
Tabla 6	Frecuencia de resultados obtenidos de la motivación intrínseca	64
Tabla 7	Frecuencia de resultados obtenidos de la motivación extrínseca	65
Tabla 8	Frecuencia de resultados obtenidos del desempeño laboral	66
Tabla 9	Frecuencia de resultados obtenidos de la dimensión 1 del desempeño laboral	67
Tabla 10	Frecuencia de resultados obtenidos de la dimensión 2 del desempeño laboral	68
Tabla 11	Prueba de normalidad	69
Tabla 12	Correlación entre las variables La motivación del personal y el desempeño laboral del docente de la I.E.P. “Virgen de las Nieves”, distrito Ventanilla, Región Callao, año 2014.	70
Tabla 13	Correlación entre las variables La motivación intrínseca del personal y el desempeño laboral del docente de la I.E.P. “Virgen de las Nieves”, distrito Ventanilla, Región Callao, año 2014.	71
Tabla 14	Correlación entre las variables La motivación extrínseca del personal y el desempeño laboral del docente de la I.E.P. “Virgen de las Nieves”, distrito Ventanilla, Región Callao, año 2014.	72

Índice de Figuras

Figura 1	Jerarquía de las Necesidades Población	21
Figura 2	Diagrama del diseño correlacional	56
Figura 3	Distribución de los datos obtenidos de la motivación laboral	63
Figura 4	Distribución de los datos obtenidos de la motivación intrínseca	64
Figura 5	Distribución de los datos obtenidos de la motivación extrínseca	65
Figura 6	Distribución de los datos obtenidos del desempeño laboral	66
Figura 7	Distribución de los datos obtenidos de la dimensión 1 del desempeño laboral	67
Figura 8	Distribución de los datos obtenidos de la dimensión 2 del desempeño laboral	68

Resumen

En la actualidad son más las instituciones que están considerando la satisfacción del personal como una ventaja competitiva que las diferencia de las demás. Por lo tanto, la medición de la Motivación y el Desempeño laboral constituyen una tarea necesaria como indicadores de productividad laboral. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y su influencia en el desempeño laboral del docente de la I.E. "Virgen de las Nieves".

El método fue descriptivo, correlacional y no experimental; la población estuvo conformada por 41 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento una ficha de evaluación tipo cuestionario con escala de Likert, encontrándose los siguientes resultados: Existe relación significativa entre las variables factores extrínsecos y factores intrínsecos (Motivación) y las variables preparación profesional, competencias cognitivas, sistema de valores, capacitaciones, estrategias de enseñanza-aprendizaje (Desempeño laboral).

En la investigación, se ha encontrado que existe una baja correlación de $r = 0,385$ y un $p=0.013$ menor que 0.05 por lo cual se determinó que la motivación laboral del personal se relaciona con el desempeño docente de la I.E.P. "Virgen de las nieves", distrito Ventanilla, Región Callao, año 2014

Palabras claves: Desempeño Laboral, Motivación, Intrínseca y Extrínseca

Abstract

Today institutions are considering staff satisfaction as a competitive advantage that differentiates them from others. Therefore, measurement of Motivation and job performance are a necessary task as indicators of labor productivity. The present study aimed to determine the relationship between motivation and its influence on job performance of teachers EI "Virgen de las Nieves".

The method was descriptive, correlational, not experimental; population consisted of 41 teachers, the technique was the survey and the instrument an assessment sheet type questionnaire with Likert scale, the following results: There is significant relationship between the variables extrinsic factors and intrinsic factors (motivation) and variables preparation professional, cognitive skills, value system, training, teaching and learning strategies (work performance).

In research, it has been found that there is a low correlation of $r = 0.385$ and $p = 0.013$ less than 0.05 was determined so that the labor motivation is related to the teaching performance of the IEP "Virgin Snow", Window district, Callao Region, 2014

Keywords: Job Performance, Motivation, Intrinsic and Estrinseca.