



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación y desempeño laboral docente en una institución
educativa en la provincia de Trujillo 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Angulo Angulo, Sandra Paola (ORCID: 0000-0003-1719-1862)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO- PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, dedico la presente investigación a Dios por darme la sabiduría y fortaleza de desarrollar y culminar este trabajo.

A mi padre Miguel Angulo por el apoyo al incursionar la carrera de Educación y a mi hermana por incentivar seguir desarrollándome profesionalmente y así contribuir en la búsqueda de mejores condiciones tanto personal, laboral y social.

La autora

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por permitirme participar de esta Maestría en Administración de la Educación, permitiendo el fortalecimiento de mi labor docente. Agradecer también a mis docentes encargados de impartir sus conocimientos y experiencias a través de los diferentes cursos asignados contribuyendo en mi aprendizaje. Agradecer a las autoridades de la institución educativa Alberto Alva Ascurra, por las facilidades y el apoyo brindado y a sus docentes que dedicaron tiempo y colaboración para nutrir esta investigación.

La Autora

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la motivación.	21
Tabla 2 Operacionalización del desempeño laboral.	21
Tabla 3 Distribución de la Población	22
Tabla 4 Niveles de la variable motivación docente.	26
Tabla 5 Niveles y dimensión de la variable motivación docente.	27
Tabla 6 Niveles de la variable desempeño laboral.	28
Tabla 7 Niveles y dimensiones de la variable desempeño laboral.	29
Tabla 8 Prueba de normalidad entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.	30
Tabla 9 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación intrínseca con el desempeño.	31
Tabla 10 Prueba de normalidad entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.	32
Tabla 11 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral.	32
Tabla 12 Prueba de normalidad entre la motivación trascendente y el desempeño laboral.	33
Tabla 13 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación trascendente con el desempeño laboral.	34
Tabla 14 Prueba de normalidad de la variable motivación.	35
Tabla 15 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación y el desempeño laboral.	35

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1. Distribución de la variable motivación, según nivel.	26
Figura 2. Distribución de la variable motivación, según nivel y dimensión.	27
Figura 3. Distribución de la variable desempeño laboral, según nivel.	28
Figura 4. Distribución de la variable desempeño laboral, según nivel y dimensión.	29

Resumen

El presente trabajo de investigación de Maestría de Educación, tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los docentes de la institución educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021. El estudio se realizó en circunstancias muy especiales, los docentes vienen desarrollando sus clases de manera virtual, debido a las medidas biosanitarias dispuestas por el gobierno, generada por el Covid-19. Los docentes se han visto obligados a emplear tecnologías, hasta entonces desconocidas para ellos. Esta investigación es de tipo Básica con diseño Correlacional. La población comprendió a todo el personal docente de la institución educativa seleccionada, conformada por 33 profesores. La técnica empleada fue la Encuesta; y el instrumento utilizado, el Cuestionario, a razón de uno para cada variable; previamente validados para garantizar su eficacia. Los resultados de la investigación establecieron que la Motivación y el desempeño laboral de los docentes es de Nivel Regular. También se determinó que la relación entre las dimensiones Motivación Intrínseca y Extrínseca con el Desempeño Laboral de los docentes, presenta una fuerza de asociación Moderada Positiva; en tanto que en el caso de la Trascendente, la fuerza de asociación es Baja Positiva. De esa manera, se concluyó que entre las variables Motivación y el Desempeño Laboral de los docentes de la institución educativa estudiada, existe una relación significativa y directa, con lo cual se confirmó la hipótesis planteada.

Palabras claves: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente, desempeño Laboral.

Abstract

The present research work of Master of Education, had as objective: To determine the relationship between Motivation and Work Performance of the teachers of the educational institution No. 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra" of the province of Trujillo, La Libertad, year 2021. The study was carried out in very special circumstances, teachers have been developing their classes virtually, due to the biosanitary measures ordered by the government, generated by Covid-19. Teachers have been forced to use technologies, hitherto unknown to them. This research is of the Basic type with Correlational design. The population comprised all the teaching staff of the selected educational institution, made up of 33 teachers. The technique used was the Survey; and the instrument used, the Questionnaire, at the rate of one for each variable; previously validated to guarantee its effectiveness. The results of the investigation established that the Motivation and the work performance of the teachers is of Regular Level. It was also determined that the relationship between the Intrinsic and Extrinsic Motivation dimensions with the Teachers' Work Performance presents a Moderate Positive association strength; while in the case of the Transcendent, the force of association is Low Positive. Thus, it was concluded that there is a significant and direct relationship between the Motivation and Work Performance variables of the teachers of the educational institution studied, thereby confirming the hypothesis.

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation, Work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las principales preocupaciones de quienes gestionan las organizaciones públicas y privadas, tanto industriales, comerciales o de servicios, es mantener un alto nivel de producción. Para ello resulta necesario mejorar la productividad de los recursos materiales, económicos, financieros y humanos. En el caso de los trabajadores, su desempeño está supeditado a una serie de factores de carácter físico y psicológico que actúan dentro y fuera del individuo, siendo la motivación uno de los factores más importantes. Por consiguiente, en toda organización, incluidos los centros educativos, es sumamente importante determinar el nivel de relación de la motivación y el desempeño laboral de los docentes, por cuanto tal conocimiento hará posible determinar las acciones más adecuadas para incrementar la productividad de su personal, cuantitativa y cualitativamente.

Casi a mediados del pasado siglo XX se determinó la importancia de la motivación en el trabajo, gracias a los aportes de Elton Mayo (1933), fundador de la Teoría Humanista de la Administración que vienen siendo continuados por una serie de valiosos estudios de diversos especialistas en comportamiento y desarrollo humano. En las últimas décadas, ellos están aportando valiosos estudios para lograr el incremento de la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral; y a la vez, disminuir los efectos nocivos que origina la frustración en el trabajo.

Según el Diccionario de la Lengua Española, Motivación es: “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (DLE, 2020).

Amaru (2008), por su parte, considera a la motivación como un estado psicológico que predispone a los trabajadores e incentiva su interés y voluntad para llevar a cabo una acción o alcanzar un objetivo.

Así mismo, el Diccionario de la Lengua Española, consigna las siguientes

definiciones: Desempeño: “Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”; Desempeñar: “Ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”; Laboral: “Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”; “Docente: “Es el que enseña”. (DLE, 2020).

Cabezas (2016), define el desempeño laboral, como la forma en que los trabajadores de una organización realizan sus actividades cotidianas.

La motivación es un factor importante para estimular el desempeño laboral. En consecuencia, también debe gravitar en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021. Si se determina el nivel de relación de la motivación y el desempeño laboral de sus docentes, la institución podrá emplear las herramientas motivacionales más adecuadas para fortalecerlas e incrementarlas.

Más aún, la coyuntura actual es muy especial. El gobierno ha dictado diversas medidas de bioseguridad para proteger a la población de la temible pandemia generada por el Covid-19; y entre ellas, la prohibición de reuniones públicas, ha creado la necesidad de realizar clases virtuales, mediante herramientas informáticas, obligando a los profesores a enfrentar el reto de diseñar nuevos modelos metodológicos y otras inesperadas exigencias para las que no estaban preparados, circunstancia que podría estar produciendo en ellos desmotivación y, consecuentemente, disminución de su desempeño laboral.

En virtud de lo expuesto, el problema que abordó este proyecto de investigación es: ¿De qué manera se relacionan la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021?

Esta investigación se justificó considerando que la Institución Educativa tiene 42 años de funcionamiento; y durante ese lapso, en ella no se ha realizado ninguna investigación sobre el nivel de motivación de su personal docente. Allí,

el 27% de los docentes es contratado; vale decir, existe en ellos natural inseguridad respecto a su futuro laboral, lo cual sin lugar a dudas desmotiva a los trabajadores para la realización de sus labores cotidianas. Además, desde el año pasado todos los profesores se han visto obligados a realizar las clases de manera virtual, para lo que nunca habían sido adiestrados. Esta circunstancia les genera la necesidad de desarrollar nuevas habilidades tecnológicas y mayores e inesperados esfuerzos, todo lo cual podría ser en causa de desmotivación en desmedro de su desempeño laboral.

Los directivos de los centros educativos tienen la responsabilidad de lograr que los docentes contribuyan con eficiencia al proceso enseñanza-aprendizaje, de sus pupilos, niños y adolescentes, que constituyen el valioso capital humano del país; pues son los docentes quienes tienen la tarea protagónica en este proceso. De allí la necesidad e importancia de que los directivos conozcan y utilicen herramientas motivacionales para estimular el desempeño docente.

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021; lo cual nos conlleva a formular los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de Motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021. 2) Identificar el nivel de Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021. 3) Determinar la relación entre la dimensión Motivación Intrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021. 4) Determinar la relación entre la dimensión Motivación Extrínseca con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021. 5) Determinar la relación entre la dimensión Motivación Trascendente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia

de Trujillo, La Libertad, año 2021.

La hipótesis que se formuló en este estudio es: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los temas de Motivación y Desempeño laboral, se han realizado interesantes investigaciones en otros países, y entre muchas de ellas, citaremos a Juárez, D. (2016), en Guatemala, tuvo como propósito el determinar la correlación entre la variable motivación intrínseca y la variable desempeño laboral. Su estudio fue descriptivo correlacional y diseño transeccional correlacional. Concluyó confirmando la hipótesis respecto a la relación significativa entre ambas variables.

Laurent, P. (2016), realizó su estudio en Tanzania, para ver si la motivación influye en el desempeño docente. Fue de tipo descriptivo y diseño correlacional causal. Concluyó recomendando mejorar la supervisión de los docentes para incrementar su rendimiento; y, además, reconocer el trabajo de los docentes que demostraran buenos rendimientos.

Vargas, J.; Muratalla, G. & González, J. (2018), citan un interesante estudio realizado en una empresa mexicana. El estudio fue descriptivo y explicativo y de carácter mixto: cualitativo y cuantitativo. Concluyeron que existe un vínculo directo y positivo entre las dos variables: motivación y rendimiento. Y añaden que los factores que ejercen mayor influencia para mejorar el rendimiento y la productividad de los trabajadores son la capacitación y la recompensa con incentivos.

Díaz, N. y Torres, C. (2018), con el propósito de estipular la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, para buscar soluciones a problemas en el desempeño, realizaron en Guayaquil, Ecuador, una investigación cualitativa, cuantitativa y bibliográfica; y concluyeron justificando su propuesta de la necesidad de solucionar los inconvenientes del desempeño laboral del personal docente, utilizando talleres motivacionales de cultura colaborativa.

Zamora, R. y Castillo, C. (2018) elaboraron un estudio en la provincia de Bolívar, Ecuador, para establecer la influencia de la motivación en el

desempeño laboral de los docentes, utilizando un enfoque cuantitativo. Aplicaron una encuesta de 24 preguntas sobre la variable motivación, y 6 sobre la variable desempeño laboral de los docentes. Concluyeron que el reconocimiento es uno de los factores más motivacionales para los docentes; y que, así mismo, sienten insatisfacción respecto a sus remuneraciones.

Nhantumbo, F. (2020), realizó un estudio en Mozambique, dirigido a detectar el grado de motivación de los profesionales de salud de un hospital, y determinar cuáles son los factores más importantes que ejercen influencia en la motivación. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario. Las conclusiones señalan que, en ese hospital, la motivación puede resultar determinante para un mejor desempeño laboral, pues si el personal está bien motivado, será capaz de trabajar mejor.

En el Perú, citaremos las siguientes a Chávez, J. (2017). En su tesis realizada en Cusco, buscó encontrar la correlación existente entre la variable motivación y la variable satisfacción laboral en el grupo de profesionales de la salud de una clínica. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y observacional, y empleó las técnicas de la encuesta y de la observación. Concluyó en que en el grupo estudiado no existe relación entre ambas variables; y que los profesionales que lo integran solo sienten mediana satisfacción con las retribuciones económicas que percibe, priorizando más los reconocimientos.

Delgado, E. (2018). En su trabajo de investigación, también se planteó encontrar la relación existente entre motivación y desempeño laboral en docentes de la UGEL 04 de Comas, en Lima. Su estudio fue básico, descriptivo, cuantitativo y no experimental; utilizando la técnica de la encuesta y cuestionarios, como instrumentos.

Oros, E. (2019), realizó un estudio en Cusco, con el fin de conocer la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, en un grupo de docentes. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos, aplicó dos cuestionarios. El resultado reveló un elevado porcentaje que estima sentirse motivado;

mientras que poco más de la mitad, afirmó tener un desempeño laboral eficaz; y, a veces, óptimo.

Rodríguez, Z. (2019), en Piura buscó establecer la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesores de una institución educativa. Con enfoque cuantitativo y diseño no experimental y transversal, la investigación utilizó la técnica de la encuesta y, como instrumento, el cuestionario. Concluyó en que sí existe una influencia significativa de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Aller, Y. (2019), en su tesis se planteó establecer la relación entre las variables motivación y desempeño laboral del personal docente de una institución educativa de Moquegua. La investigación fue de tipo correlacional con diseño no experimental; utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Como resultado, concluyó que sí existe una relación directa y significativa entre las dos variables, con un coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0,272.

Aguilar, F. (2020), de Arequipa, es autor de una tesis cuantitativa, básica y correlacional, con el fin de determinar si existe relación entre motivación y desempeño en los docentes de un instituto de estudios superiores. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, y los resultados confirmaron la hipótesis planteada.

En nuestra región tenemos a Cotrina, E. (2019). Investigó en un hospital de Chepén, para determinar la influencia de la motivación sobre el rendimiento laboral en la indicada institución de salud. Fue una investigación de tipo aplicada y de diseño explicativo. Utilizó como técnicas: la entrevista, la encuesta y la observación; y logró determinar que existe marcada desmotivación en el personal de dicha institución, debido a la carencia de estrategias de motivación, incentivos, reconocimientos, etc.

Quevedo, E. (2019) elaboró una tesis con propósito de diseñar una estrategia

de gestión basada en la motivación para fomentar la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Pacanga. La autora consideró que la motivación laboral no se supedita únicamente al aspecto económico, sino que ésta también depende de diversas recompensas sociales; y sobre esa base, se planteó diseñar una propuesta de estrategias gestión motivacional, mediante una investigación descriptiva y utilizando la técnica de la observación. Determinó que más de las tres cuartas partes se hallaba insatisfecho con la gestión institucional; en cambio, la mayoría mostró satisfacción con diversos talleres motivacionales en los que participaron.

En nuestra localidad, resulta evidente el incremento de trabajos de investigación sobre Motivación y desempeño laboral en los últimos años, evidenciando la progresiva importancia que están adquiriendo estos temas en nuestro medio. A continuación, citamos algunos de tales estudios.

Murga, L. & Mostacero, E. (2017). Buscó conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral; utilizó el diseño correlacional causal, así mismo, la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para medir el clima organizacional y otro, para el desempeño laboral. La conclusión consigna que la variable independiente influye significativamente en la variable dependiente, en el período comprendido en el estudio.

Livias, E. (2017) realizó su tesis, aplicando el diseño correlacional, en una empresa de Trujillo, con el fin de fijar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los operadores del área de logística. Utilizó la técnica de la encuesta y administró un cuestionario a través del cual se obtuvo información directamente de la fuente. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación realmente significativa entre las dos variables estudiadas, de tal modo que quedó establecido que la motivación resulta fundamental para lograr en los trabajadores un desempeño deseable.

Soto, M. (2017), realizó una investigación diagnóstica propositiva; es decir, una investigación evaluativa de tipo básica. El objetivo propuesto fue determinar el

nivel del clima organizacional existente en una institución educativa de la localidad. Utilizó la encuesta, como técnica, y el cuestionario, como instrumento; y los resultados permitieron determinar que el clima organizacional es favorable en cuanto a las decisiones de la dirección y a su autonomía como docentes; sin embargo, en la dimensión compensación/reconocimiento, el clima es muy desfavorable.

Roldán, M. (2018) realizó su estudio con el fin de saber si la motivación ejerce influencia en el desempeño del personal de una empresa de transportes de Trujillo. El diseño fue explicativo-transversal; utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que, si bien los trabajadores asumen sus labores con responsabilidad, el nivel de identificación con su empresa es bajo. Se recomendó la adopción de ciertas medidas motivacionales.

Herrera, E. (2019), en su tesis se propuso determinar la correlación existente entre la variable motivación y la variable desempeño laboral. Utilizó el diseño no experimental, transversal y correlacional; así como la técnica de la encuesta, y como instrumentos dos cuestionarios para medir las dos variables: motivación y satisfacción laboral, respectivamente. Los resultados arrojaron que, mayormente, ellos tienen un nivel medio de motivación y también un nivel medio de satisfacción, confirmando así la hipótesis de que existe una relación directa entre ambas variables.

Avalos, F. y Picasso, C. (2019). Su tesis trazó la finalidad de establecer la conexión entre la motivación y el desempeño laboral, en el Instituto de Medicina Legal. El diseño del estudio fue de tipo correlacional; se utilizó la técnica de la encuesta y de la investigación documentaria. Para analizar la motivación emplearon como instrumento el cuestionario y para el desempeño, los registros de evaluación del personal de la institución. Concluyeron que existe relación directa entre ambas variables.

Elton Mayo (1933) fue quien dio la primera clarinada reclamando más atención

a las relaciones humanas dentro de las organizaciones y motivó la incursión de la psicología en el campo industrial en su libro “Los problemas humanos de una civilización industrial”, (1933).

Ahora, la Psicología Organizacional ha alcanzado un elevado nivel de importancia, gracias a numerosos estudios sobre el comportamiento humano en el trabajo y valiosos aportes para buscar el incremento de la satisfacción y el bienestar del trabajador, como condición fundamental para lograr la mejora cualitativa y cuantitativa de la producción. Por eso, en las décadas finales del siglo XX, uno de los cambios más notables en el pensamiento directivo y estilo gerencial, ha sido el referido al rol del personal.

Strauss (1981) sostiene que “el paso de la era industrial a la era de la información y de la informática, ha producido cambios sustanciales en la filosofía de gestión. Ahora se aplica el criterio de que a los trabajadores no se les debe considerar simplemente un recurso dentro de la producción, sino un valor; el llamado valor humano del trabajo”.

Así mismo, ahora se reconoce mejor el aporte de los trabajadores a las organizaciones, pues se entiende que nadie mejor que ellos pueden contribuir con nuevas ideas para mejorar los procesos. Y que es trascendental su participación en la primera línea, en labores de atención a los clientes. Y es que, realmente, los obreros y los empleados son quienes participan más cerca en los procesos y actividades de las organizaciones; y están en primera línea en la relación con los clientes. Por eso, ahora se exige mayor atención hacia el personal, estimulando a los trabajadores para que sus actitudes y sus potencialidades se orienten a alcanzar los objetivos de su organización. Por eso, resulta imprescindible mejorar su nivel de motivación e integración. Es así que, en la actualidad, las empresas realizan labores sistemáticas y permanentes en procura de mayor bienestar y satisfacción para su personal, proporcionándole mayores beneficios, seguridad y oportunidad de progresar en su trabajo. Todo ello, a la vez que los trabajadores incrementan su aporte a la organización, en un clima de mutua confianza y respeto cada vez mayores.

Ahora está perfectamente claro que, si se busca mejorar la productividad a largo plazo, es requisito fundamental mejorar las condiciones laborales. Una gestión autocrática no puede generar mejoras significativas en los índices de productividad a corto plazo, debido a que el deterioro de las relaciones humanas dentro de las organizaciones habrá de aumentar el ausentismo y las renunciaciones. Pero, además, generará una creciente desmotivación que se expresará en falta de interés, lentitud y desgano; sin duda, los trabajadores se limitarán solo a cumplir con sus responsabilidades mínimas.

Como se ha consignado líneas arriba, estamos inmersos dentro de una Economía de Mercado y Globalización, lo cual genera una competitividad sumamente exigente. Por eso, las organizaciones de todo el mundo, principalmente las de carácter empresarial, orientan sus mayores esfuerzos a superar la calidad de sus productos y servicios; del mismo modo que buscan a bajar costos y reducir precios de venta. Para lograr estos propósitos les resulta necesario generar mayor productividad en los recursos materiales, financieros y humanos.

En este último aspecto, la administración está avanzando mucho con el auxilio de diversas disciplinas; de modo especial, de la psicología organizacional, que aporta técnicas y herramientas para conocer mejor el perfil psicológico de los trabajadores, su mundo emocional, sus necesidades y aspiraciones. Este conocimiento, hace posible a las organizaciones utilizar métodos efectivos para mejorar el clima organizacional y motivar a los empleados, generándoles mayor bienestar y satisfacción. Estos dos últimos factores ahora se consideran indispensables para lograr el incremento de la productividad.

Para poder competir, en esta exigente economía de mercado, las empresas grandes y pequeñas de todo el mundo, se están fusionando en consorcios y transnacionales y apoyándose en socios estratégicos; de tal manera que las modernas técnicas de administración del recurso humano están siendo, ahora, aplicadas en todos los campos de la actividad organizacional a nivel mundial.

El brasileño Idalberto Chiavenato (2000) advierte que “las organizaciones no deben administrar personas ni recursos humanos, sino administrar *con* esas personas.” Por consiguiente, él propone que a los trabajadores se les debe brindar las consideraciones que les corresponde como como elementos activos y valiosos para las organizaciones, por cuanto, además de aptitudes para labores manuales, ellos están dotados de inteligencia, imaginación y capacidad intelectual.”

Como hemos citado, el Diccionario de la Lengua Española (2020), de la Real Academia de la Lengua, define así a la motivación: “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.”

Koenes (2003) afirma que la motivación es: “Un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos”.

Marcano (2005) considera que la motivación son factores capaces de impulsar a las personas y orientarlas hacia determinado objetivo.

De la torre (1991) propone: “La motivación es la fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada”.

Según Mook (1987), “el objeto de estudio de la Motivación es conocer por qué los seres humanos nos comportamos y pensamos de la manera en que lo hacemos. Mayormente, el término Motivación es empleado con dos diferentes significados: a) las metas que las personas tienen; b) los procesos mentales que emplean para intentar conseguir dichas metas. Estos procesos mentales incluyen las decisiones que adoptan los individuos respecto lo que quieren, y sobre la forma de conseguirlo”.

La mayoría de las teorías sobre la Motivación se sustentan, básicamente, en esta dualidad de enfoque. Precisamente, Latham y Pinder (2005), sostienen

que la motivación es un proceso psicológico que es consecuencia de la interacción entre un individuo y su entorno. Concretamente, ellos afirman que la gente trabaja, sobre todo porque el trabajo es origen: a) de ingresos; b) de actividad y estimulación; c) de contactos sociales; y d) de auto-realización y auto-actualización.

En las últimas décadas ha surgido gran cantidad de teorías sobre la motivación. Para facilitar tan complejo estudio, Porter, Bigley y Steers (2003) han propuesto una clasificación que permite distinguir las diversas teorías de acuerdo al tema central que abordan: a) la persona; b) el contexto; y c) las relaciones entre ambos.

En primer término, abordaremos las teorías basadas en la persona: La Psicología Humanista es una rama de la psicología, que apareció en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales del siglo pasado. De inmediato aportó a la Administración importantes conceptos, en referencia a las necesidades que motivan a las personas a trabajar. Entre estos conceptos, destacan: desarrollo, autoestima y autorrealización.

El psicólogo Abraham Maslow fue el fundador de la Psicología Humanista. En su libro "Motivación y Personalidad" (1943) expuso la teoría más difundida y aceptada: la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, popularmente conocida como La pirámide de Maslow. Sostiene que todas las personas tenemos cinco tipos de necesidades, las cuales este modelo ordena en una jerarquía orientada de abajo hacia arriba. Ellas son: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización.

Pirámide de Maslow



Todas estas necesidades tienen una notable influencia motivacional en las personas, y las impulsa a adoptar conductas orientadas a conseguir aquello que le hace falta. Y solo cuando el individuo ha satisfecho las necesidades del nivel inferior podrá sentir las de la jerarquía superior inmediata. La sensación de insatisfacción de la necesidad que se encuentra en un nivel inferior, es mucho más intensa que las de los niveles superiores. Y el deseo de satisfacerla adquiere un carácter más urgente.

El economista Douglas McGregor concibió las Teorías "X" y "Y", formuladas en su libro "El lado humano de las organizaciones" (1960). Se trata de dos teorías contrapuestas, que explican cómo hay trabajadores inútiles, sin ánimo para trabajar y que se niegan a asumir responsabilidades; para realizar sus labores necesitan ser supervisados permanentemente y recibir amenazas de castigo. Ellos son los trabajadores "X". Por otro lado, hay otros trabajadores que disfrutan del trabajo tanto como del descanso y la diversión. Ellos no eluden las responsabilidades, sino que las buscan; y, además, no necesitan supervisión inmediata. Son los trabajadores "Y", quienes se autorrealizan a través de la labor que despliegan.

McClelland (1961) enunció la Teoría de los motivos sociales. Lo hizo sobre la base de los estudios previos de H. Murray (1959) sobre motivos y rasgos de personalidad. McClelland propone una explicación de la conducta humana, a través de los llamados motivos primarios y secundarios.

Los motivos primarios son innatos y de carácter fisiológico, razón por la cual resultan indispensables para la vida; por ejemplo: hambre, salud, abrigo. Los motivos secundarios pueden ser individuales o sociales. En el primer caso, son satisfechos por cada persona independientemente de su mundo social; por ejemplo: estudiar una carrera. En cambio, los motivos sociales, se van adquiriendo y modificando a través de las interacciones sociales; por ejemplo: sentirse amado.

Salanova, Hontangas y Peiró (1996), formularon la Teoría de las orientaciones

motivacionales intrínseca y extrínseca, coincidiendo con el criterio de otros autores. Sostienen que la gente trabaja con la expectativa de percibir diversos tipos de retribuciones. Sin embargo, mayormente estas tienden reunirse en dos grupos: orientación motivacional intrínseca y orientación motivacional extrínseca. La primera, es el conjunto de necesidades individuales que generan las conductas, y es de carácter psicológica. En cuanto a la motivación extrínseca, esta determina las conductas de acuerdo a los efectos del medio, que se derivan de él.

Abordaremos, ahora, las teorías centradas en el contexto; también llamadas conductuales. Hull (1952) es autor de la Teoría de la reducción del impulso, la cual, para explicar la motivación hace énfasis en el rol de anteriores situaciones de estímulo-respuesta. Sostiene que “la conducta es función del hábito o aprendizaje, y del impulso o motivación”. Este impulso puede ser primario, es decir, de carácter innato, biológico y vital; o puede ser secundario, cuando aparece en el transcurso de la vida como producto del aprendizaje”. Si alguno de ellos falta, el organismo se verá estimulado para recobrar un nivel de equilibrio.

Skinner (1953), es uno de los más conocidos cultores de la Teoría del refuerzo o del condicionamiento operante. Según ella, el comportamiento es determinado por sus propias consecuencias.

Teorías centradas en la relación entre la persona y el contexto se consideran dos tipos de factores: aquellos vinculados al aprendizaje y el conocimiento, y a los relacionados con aspectos psicológicos y el desenvolvimiento social de las personas. Mayormente se aplican en la actividad organizacional, para estudiar las motivaciones de los trabajadores.

Vroom (1964) aportó la Teoría de la expectativa-valencia, según la cual, antes de actuar las personas determinan si son capaces de asumir tal comportamiento; y, más aún, también evalúan si sus acciones podrían generar satisfacciones o sanciones.

Adams (1965), enunció la Teoría de la equidad. Esta afirma que, en su vida de relación social, las personas buscan alcanzar justicia y equidad. En consecuencia, siempre están atentas al comportamiento de los demás, evaluando lo que hacen y las consecuencias de su accionar; todo lo cual lo comparan consigo mismos.

Bandura (1986, 1988), por su parte, es autor de la Teoría social-cognitiva en la que asevera que para estudiar el comportamiento de las personas, es preciso tener en cuenta cuatro factores que se interrelacionan y que vienen a ser: a) el establecimiento de objetivos; b) la auto-observación; c) la auto-evaluación; y d) las auto-reacciones.

Locke y Latham (1990) plantearon la Teoría del establecimiento de metas, en la que sostienen que una meta es el blanco de los actos intencionales de un individuo. Pero que se debe tener en cuenta que meta no es lo mismo que intención, pues esta es el propósito personal que un individuo debe afrontar para alcanzar determinada meta.

Latham y Pinder (2005) y varios autores más, consideran que las diversas Teorías sobre el establecimiento de objetivos, son los modelos más importantes y adecuados para explicar la motivación. Precisamente la Teoría del establecimiento de metas que acabamos de reseñar es una de las más conocidas de ellas.

Tajfel (1972, 1978) concibieron la Teoría de la Identidad Social. Esta teoría asegura que el impacto de las diversas necesidades varía según la importancia que se asigna a las normas y las metas relacionadas con las categorías cognitivas de cada trabajador, las cuales se definen por niveles de abstracción variables, tales como: personales, sociales, económicos, etc.

Frederick Herzberg (1959) es el psicólogo norteamericano que propuso la Teoría de los Dos Factores o Teoría de la Motivación e Higiene; la cual plantea una hipótesis sobre los dos factores que influyen en la satisfacción y en la

insatisfacción de los trabajadores: el factor motivación, que genera satisfacción; y el factor higiene, cuya deficiencia produce insatisfacción.

En esta investigación aplicaremos la Teoría de las orientaciones motivacionales (Pérez, 1985; Salanova, Hontangas y Peiró, 1996), y consideraremos tres dimensiones para la variable Motivación: Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Motivación Trascendente.

Morales y Velandia (1999) son de la opinión que el desempeño laboral es el accionar de los trabajadores, aportando conocimientos, habilidades e inquietudes para el logro de los objetivos de su organización, con el propósito de conseguir determinado resultado.

Werther y Davis (2000), por su parte, consideran que es un proceso que permite establecer cómo los trabajadores efectúan sus labores y responsabilidades; y así mismo, cuál es su contribución hacia su centro de trabajo.

Cabezas (2016), conceptúa el desempeño laboral, como la forma en que el personal de una organización ejecuta sus actividades diarias.

El Ministerio de Educación de nuestro país establece en la directiva denominada Marco del Buen Desempeño Docente, que este consiste en “el cumplimiento de las metas, funciones, responsabilidades y la obtención de logros previstos para el aprendizaje”. Añade que se trata del conjunto de acciones que realizan los profesores, y que son factibles de ser percibidas y evaluadas. Y que son la manifestación concreta de sus competencias profesionales respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tal motivo, son de cumplimiento obligatorio. (MINEDU 2014, p. 24).

Como se puede advertir, el Ministerio de Educación deja muy en claro la necesidad de la evaluación del desempeño docente, para garantizar una educación de calidad a los estudiantes.

Klingner & Nabaldian (2002) mencionan dos teorías: Teoría de la Equidad.

Considera que el desempeño laboral está supeditado a la apreciación que hace el trabajador de la forma como lo tratan sus empleadores, pudiendo ser con justicia o injustamente. Ante ello, puede reaccionar con una actitud leal y positiva y mejorando la calidad de su trabajo. La equidad se constituye de dos maneras: el rendimiento, o evaluación del aporte del trabajador hacia su organización; y la comparación de la retribución que él percibe por su trabajo, con la de los demás trabajadores y la Teoría de las Expectativas. Tiene que ver con la sensación de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores, lo cual redundará en un desempeño laboral bueno o malo. Presenta tres aspectos: a) las posibilidades futuras que el trabajador aspira alcanzar con un buen desempeño de su labor; b) la valoración que él hace de las retribuciones que recibe si su trabajo logra el nivel deseado, o la sanción que le imponen, en caso contrario; c) la importancia que tienen para él tales retribuciones o sanciones.

Robbins & Judge (2013), plantean una teoría aplicable a todo tipo de organizaciones públicas y privadas. Sostienen que el desempeño es el testimonio visible de la actividad que realizan los trabajadores, y que es factible de medir en tres aspectos fundamentales:

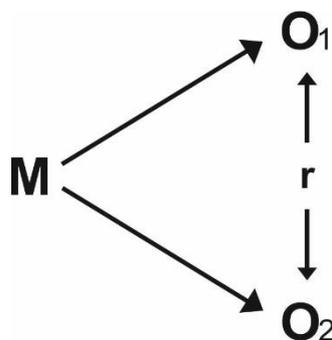
1. Resultados de la tarea individual. En este aspecto se evalúa si el trabajador cumple con las responsabilidades propias de función, y si está contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
2. Conductas. La evaluación, en este aspecto, está dirigida a determinar si la conducta del trabajador se enmarca dentro de las normas legales, las exigencias éticas y si contribuye a crear y mantener un clima laboral sano y agradable.
3. Rasgos. Se evalúa si la labor realizada por el trabajador constituye un factor de progreso para la organización.

Elegimos para esta investigación, aplicar la teoría que considera tres dimensiones para la variable Desempeño laboral: Resultados de la tarea individual; Conductas; y Rasgos (Robbins y Judge, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo Básica; por cuanto se encarga de conocer y explicar un principio básico o una generalización; y al analizar una teoría, no busca aplicar los resultados a problemas prácticos y específicos (McMillan y Schumacher, 2005). Por consiguiente, este estudio nos permite conseguir un mayor conocimiento sobre la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Motivación

O2 = Desempeño Laboral

R = Correlación de ambas Variables

Este estudio pertenece al diseño Correlacional, debido a que tuvo como objetivo evaluar, dentro de un contexto específico, el nivel de asociación entre las dos variables que se pretende estudiar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Variables y Operacionalización

Categoría 1: Motivación

Definición conceptual: “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.” (DLE, 2020).

Definición operacional:

La motivación se mide considerando tres dimensiones: Intrínseca, extrínseca y trascendente (Pérez, 1985; Salanova, Hontangas y Peiró, 1996).

Categoría 2: Desempeño laboral docente

Definición conceptual: Desempeño: “Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”; Desempeñar: “Ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”; Laboral: “Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”; “Docente: “Es el que enseña”. (DLE, 2020).” (DLE, 2020).

Definición operacional: La medición de la variable Desempeño laboral, se mide a través de tres dimensiones: Resultados de la tarea individual; Conductas; y Rasgos (Robbins y Judge, 2013).

Operacionalización de las variables

Variable Independiente “X” : Motivación.

Variable Dependiente “Y”: Desempeño laboral.

Tabla 1
Operacionalización de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Motivación intríneca	Necesidades psicológicas	1,2,3,4,5,6,7,8	Muy en desacuerdo (1)	Malo (25 - 58)
Motivación extríneca	Necesidades materiales	9,10,11,12,13,14,15,16,17	En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	Regular (59 - 91)
Motivación trascendente	Necesidades sociales	18,19,20,21,22,23,24,25	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bueno (92 - 125)

Tabla 2
Operacionalización del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Resultados de la tarea individual	Resultado de la tarea	1		Malo (25 - 58)
	Uso de recurso	2		
	Participación	3		
Conductas	Trabajo en equipo	4,5,6	Nunca (1)	Regular (59 - 91)
	Relaciones Interpersonales	7,8,9	Casi nunca (2)	
	Sugerir mejoras	10,11,12	A veces (3)	
	Voluntario para tareas adicionales	13,14,15	Casi siempre (4)	
Rasgos	Buena actitud	16,17,18	Siempre (5)	Bueno (92 - 125)
	Mostrar confianza	19,20,21		
	Ser confiable	22,23,24		
	Poseer mucha experiencia	25		

3.3. Población y Muestra

3.3.1 Población: La población de esta investigación comprendió al personal docente de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021, conformado por un total de 33 profesores de primaria y secundaria.

Tabla 3

Distribución de la población

NIVEL	Nombrados	Contratados	Total
Primaria	11	5	16
Secundaria	15	2	17
TOTAL	26	7	33

3.3.2 Muestra: La muestra quedó conformada por los 33 docentes docente de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021

3.3.3 Muestreo: No aplica por cuanto participó la población total.

Esta investigación se realizó en condiciones muy especiales, debido a las restricciones biosanitarias dispuestas por el gobierno para evitar las consecuencias de la pandemia viral que está causando estragos en la población de nuestro país y de todo el mundo.

Entre tales restricciones, existe la prohibición de reuniones públicas y privadas, incluyendo el dictado de clases presenciales en las instituciones educativas de todos los niveles (D.S. N° 044-2020). Esta circunstancia generó la necesidad de realizar las clases utilizando la moderna tecnología virtual (R.V.M. N° 088-2020), a través de plataformas en línea, tales como Zoom, lo cual ha significado un verdadero reto para los docentes, obligados a improvisar una nueva metodología de enseñanza para la que no estaban preparados.

La presente investigación también hubo de realizarse mediante los recursos informáticos disponibles: correos electrónicos, WhatsApp y Zoom, para interactuar a distancia con los docentes.

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

3.4.1 Técnica

La técnica elegida para realizar la recolección de datos para esta investigación, es la Encuesta. Esta es una técnica cuyo empleo es muy frecuente en la investigación social, pues permite recopilar datos primarios de manera confiable, rápida y económica.

3.4.2 Instrumentos de Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario, que consiste en una serie de preguntas que se formulan a quienes participan en el estudio, para conocer sus opiniones a fin de reunir la información necesaria. En esta investigación utilizaremos dos cuestionarios, uno para cada variable; habiendo sido previamente validados para garantizar su eficacia.

El instrumento fue obtenido de la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la red 8, Ugel 4, Comas” de la Srta. Elke Rosa Delgado López Lavalle (Anexo 5)

3.4.3 Validez

La validez y la confiabilidad son los dos factores que permiten garantizar que los resultados que se consiguen en una investigación, son dignos de crédito y confiables. (Pérez, 1998).

La validez determina la capacidad que tiene el instrumento para medir lo que se desea evaluar.

Para determinar y garantizar la validez de los instrumentos que utilizamos en esta investigación, se solicitó una evaluación a cargo de tres expertos, en la que estos instrumentos obtuvieron un promedio aplicable, según la opinión unánime de los expertos, quienes procedieron a darle plena validez, habiendo tenido en consideración tres factores: pertinencia, relevancia y claridad. El instrumento fue validado en la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la red 8, Ugel 4, Comas” de la Srta. Elke Rosa Delgado López Lavalle (Anexo 2)

3.4.4 Confiabilidad

Es el nivel de precisión que ofrece el instrumento; de tal manera que, si se aplicara varias veces a una persona, el resultado siempre será el mismo.

Con el fin de establecer la confiabilidad de los dos instrumentos de este estudio, se recurrió al procedimiento de consistencia interna, con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron un valor muy próximo a 1 (0,960 y 0,922), lo cual confirió absoluta confiabilidad a ambos instrumentos que se encuentra en la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la red 8, Ugel 4, Comas de la Srta. Elke Rosa Delgado López Lavalle (Anexo 3)

3.5. Procedimiento

Iniciamos la ejecución de esta investigación, solicitando autorización a la directora de la Institución Educativa “Augusto Alberto Alva Ascurra”, para realizar este interesante estudio entre los profesores del plantel de su dirección. Amablemente, la directora nos concedió la autorización y, además, nos brindó las mayores facilidades.

En la actualidad todas las instituciones educativas del país vienen realizando clases virtuales, debido a la pandemia ocasionada por el Covid-19; por consiguiente, todos los docentes de la institución elegida para esta investigación dictan las clases desde sus respectivos domicilios a través de plataformas virtuales. En tal virtud, también hubimos de utilizar los medios electrónicos para interactuar con ellos.

Con la autorización de la dirección, nos comunicamos vía whatsapp con los docentes, informándoles, muy sucintamente, sobre la naturaleza, finalidad y metodología de esta investigación, solicitando su fundamental colaboración, consistente en responder los dos cuestionarios que les enviaríamos a continuación. Para nuestra satisfacción, todos accedieron a brindar su apoyo.

A continuación, hicimos llegar, vía whatsapp, a todos los profesores de la I.E. seleccionada, los cuestionarios para evaluar las dos variables propuestas: motivación y desempeño laboral. En los días siguientes recibimos las respuestas, siempre a través del whatsapp.

Concluida la recopilación de datos, realizamos la tabulación de la información recibida, y la elaboración de los gráficos estadísticos correspondientes; con lo cual, procedimos trazar las conclusiones.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

El procedimiento realizado para el análisis de la información es la codificación y categorización de la información, la cual se mantendrá en permanente comparación para evitar una innecesaria acumulación de datos.

3.7. Criterios de Rigor Científico

Esta investigación cumplió con todos los criterios del rigor científico exigidos, respecto a la credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad. La investigación será absolutamente original, razón por la cual se puede garantizar la ausencia de coincidencias con otros trabajos sobre el mismo tema.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptiva

Tabla 4

Motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, según nivel

Nivel	fi	%	Hi%
Malo	0	0.0	0.0
Regular	30	90.9	90.9
Bueno	3	9.1	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

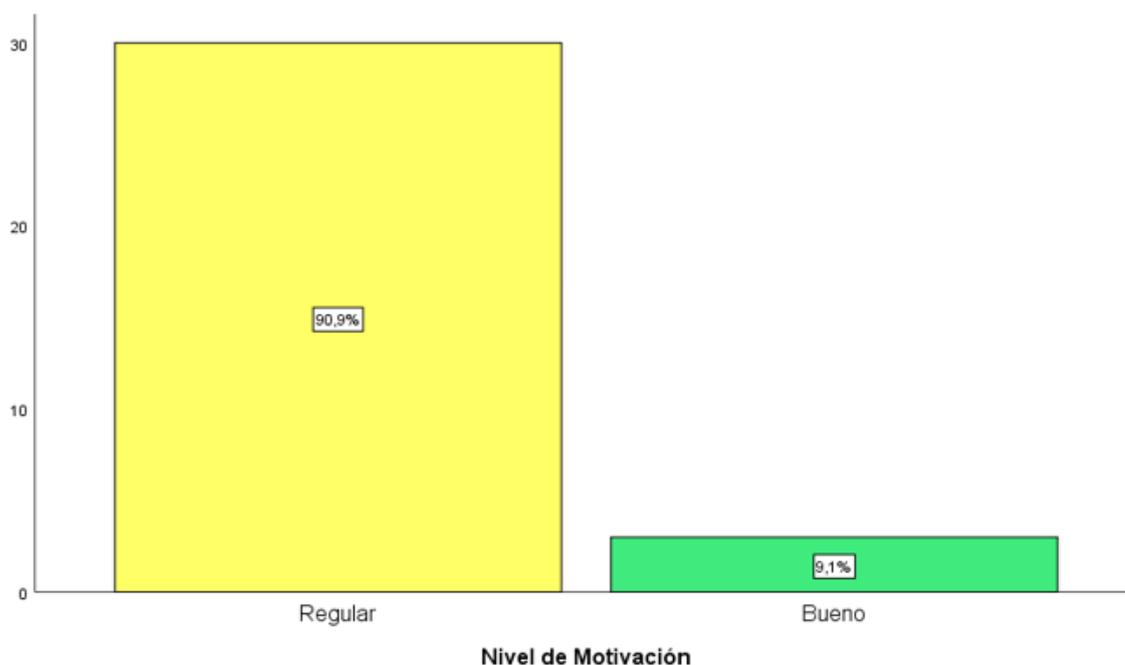


Figura 1: Barras de la distribución de la variable Motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, según nivel.

Según los resultados de la tabla 4 y figura 1, el 90.9% (30 participantes) del total de docentes encuestados presenta un nivel regular de Motivación, y el 9.1% (3 participantes) un nivel bueno, es así que, podemos inferir que el nivel de Motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, es de nivel regular.

Tabla 5

Motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, según nivel y dimensiones

Motivación	Nivel						Total	%
	Malo	%	Regular	%	Bueno	%		
Motivación Intrínseca	0	0,0%	27	81,8%	6	18,2%	33	100,0%
Motivación Extrínseca	0	0,0%	11	33,3%	22	66,7%	33	100,0%
Motivación Trascendental	11	33,3%	21	63,6%	1	3,0%	33	100,0%

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

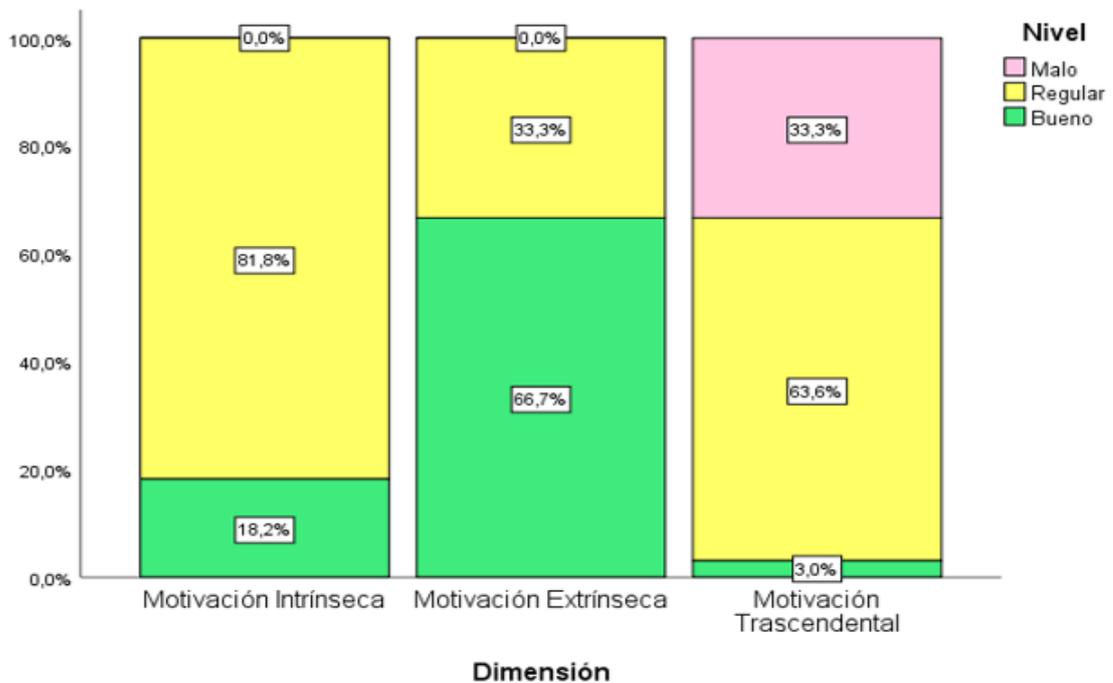


Figura 2: Barras apiladas de la distribución de la variable Motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, según nivel y dimensión

Considerando los resultados de la tabla 5 y figura 2, el mayor porcentaje de docentes encuestados presentaron un nivel regular en las dimensiones Motivación Intrínseca y Motivación Trascendental, representando el 81.8% (27 participantes) y 63.6% (21 participantes) respectivamente, en tanto en la dimensión Motivación Extrínseca el mayor porcentaje de encuestados presentaron un nivel bueno, representando por el 66.7% (22 participantes),

es así que las dimensiones Motivación Intrínseca y Motivación Trascendental, presentaron un nivel medio y la dimensión Motivación Extrínseca un nivel bueno.

Tabla 6

Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, según nivel

Nivel	fi	%	Hi%
Malo	0	0.0	0.0
Regular	17	51.5	51.5
Bueno	16	48.5	100.0
Total	33	100.0	

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

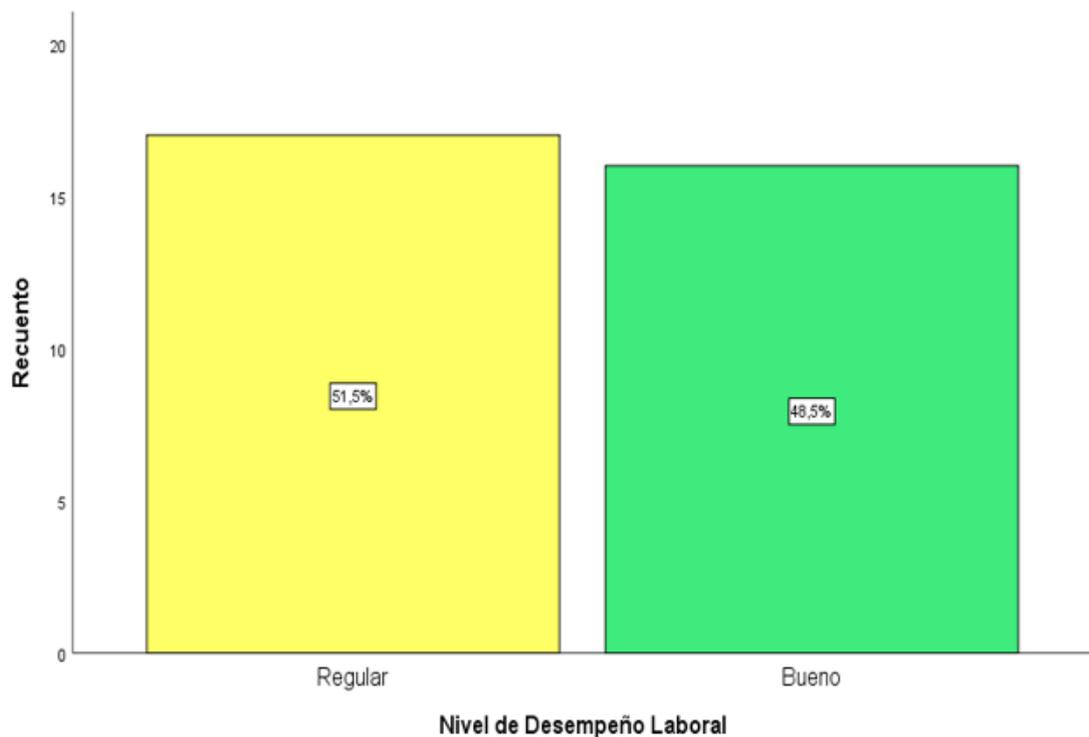


Figura 3: Barras de la distribución de la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, según nivel

Según la tabla 6 y figura 3, el 51.5% (17 participantes) del total de docentes encuestados presenta un nivel regular en Desempeño Laboral, en tanto, el

48.5% (16 participantes) un nivel bueno, es así que, podemos conocer que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, es de nivel regular.

Tabla 7

Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021, según nivel y dimensiones

Desempeño Laboral	Nivel						Total	%
	Malo	%	Regular	%	Bueno	%		
Resultados de la Tarea Individual	0	0,0	25	75,8%	8	24,2%	33	100,0%
Conductas	0	0,0	20	60,6%	13	39,4%	33	100,0%
Rasgos	0	0,0	18	54,5%	15	45,5%	33	100,0%

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

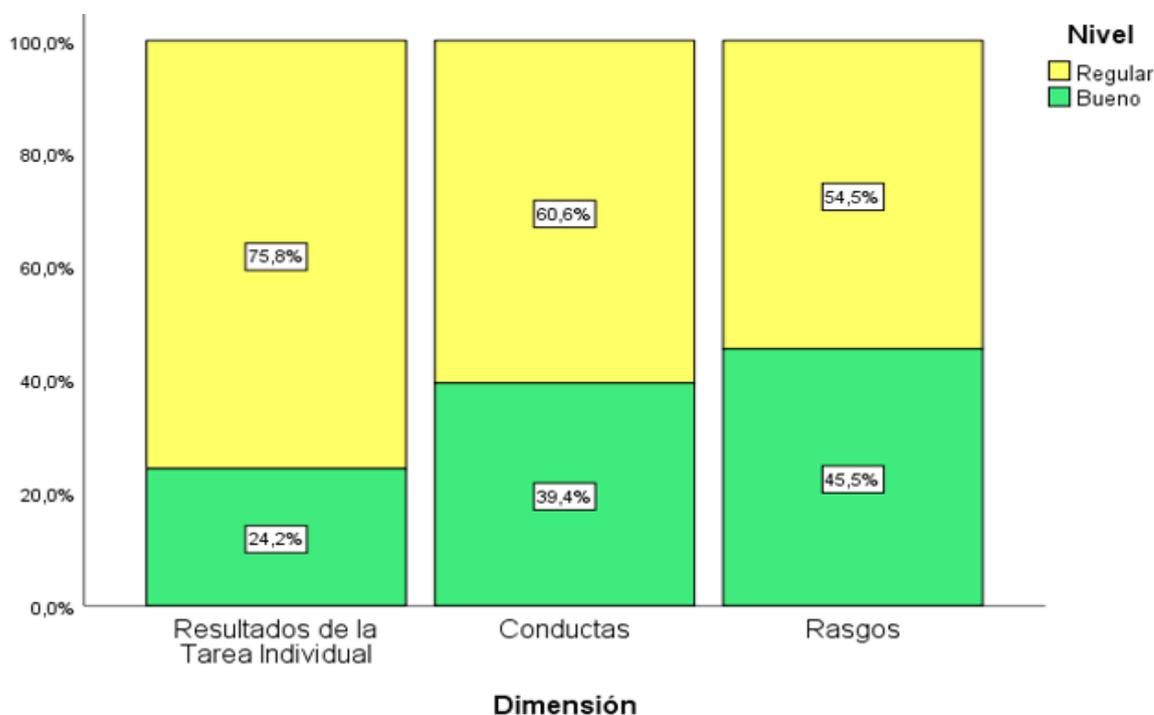


Figura 4: Barras apiladas de la distribución de la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”, según nivel y dimensión

Según la tabla 7 y figura 4, las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, presentaron una distribución porcentual cuyos mayores porcentajes se encontraron en el nivel regular, representado por el 75.8% (25 participantes) en la dimensión Resultados de la Tarea Individual, el 60.6% (20 participantes) en la dimensión Conductas y el 54.5% (18 participantes) en la dimensión Rasgos, es así que, podemos decir que el nivel en las dimensiones de la variable Desempeño Laboral se encuentran en nivel regular.

4.2. Prueba de normalidad y correlación entre las dimensiones

Tabla 8

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la dimensión Motivación Intrínseca y la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra"

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Intrínseca	0.139	33	0.108	0.964	33	0.334
Desempeño Laboral	0.161	33	0.030	0.919	33	0.017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

La tabla 8, se observa que la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, presentó un p-valor asociado mayor que 0.05, para la variable Motivación Intrínseca ($p=0.334 > 0.05$), de forma contraria, se observa un p-valor menor que 0.05 para la variable Desempeño Laboral ($p=0.017 < 0.05$), de este modo, para cuantificar la relación entre ambas variables, haremos uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 9

Prueba de correlación de Spearman de la dimensión Motivación Intrínseca y la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra"

Correlaciones			
		Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,691** 0.000 33
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,691** 1.000 0.000 33

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

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

En la tabla 9, podemos observar que la prueba de correlación de Rho de Spearman presentó un p-valor asociado menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra" de la provincia de Trujillo, cuya valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.691$), dando a conocer que existe una relación directa entre la dimensión y la variable, cuya fuerza de asociación es moderada positiva (ver anexo 8).

Tabla 10

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la dimensión Motivación Extrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra"

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Extrínseca	0.120	33	0.200*	0.977	33	0.680

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

El p-valor de significancia de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk observada en la tabla 10, resultó ser mayor que 0.05 para la dimensión Motivación Extrínseca ($p=0.680 > 0.05$), por otro lado, se observa un p-valor menor que 0.05 para la variable Desempeño Laboral ($p=0.017 < 0.05$), de este modo, para cuantificar la relación entre ambas variables, haremos uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 11

Prueba de correlación de Spearman de la dimensión Motivación Extrínseca y la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra"

		Correlaciones	
		Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,526**
		N	0.000
Desempeño Laboral		Coefficiente de correlación	33
		Sig. (bilateral)	33
		N	,526**
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	33

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

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

Visualizando la tabla 11, observamos que la prueba de correlación de Rho de Spearman presentó un p-valor asociado menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, cuya valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.526$), dando a conocer que existe una relación directa entre la dimensión y la variable, cuya fuerza de asociación es moderada positiva (ver anexo 8).

Tabla 12

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la dimensión Motivación Trascendental de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra”

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Trascendental	0.142	33	0.091	0.921	33	0.019

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

En base a la tabla 12, el p-valor asociado a la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, alcanzó un valor menor que 0.05 para la dimensión Motivación Trascendental ($p=0.019<0.05$), así como para la variable Desempeño Laboral ($p=0.017<0.05$), de este modo, para cuantificar la relación entre ambas variables, haremos uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 13

Prueba de correlación de Spearman de la dimensión Motivación Trascendental y la variable Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra"

Correlaciones			
		Motivación Trascendental	Desempeño Laboral
Motivación Trascendental	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,490**
	N	33	33
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,490**	1.000
Desempeño Laboral	N	33	33
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.000	
	N	33	33

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

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

En los resultados de la tabla 13, podemos examinar que la prueba de correlación de Rho de Spearman presentó un p-valor asociado menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre la dimensión Motivación Trascendental y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra" de la provincia de Trujillo, cuya valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.490$), dando a conocer que existe una relación directa entre la dimensión y la variable, cuya fuerza de asociación es baja positiva (ver anexo 8).

4.3. Prueba de normalidad y correlación entre las variables

Tabla 14

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables Motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra"

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.132	33	0.151	0.966	33	0.373

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

La tabla 14, presenta un p-valor de significancia asociado a la prueba de normalidad para muestra pequeñas ($n < 50$) Shapiro-Wilk, mayor que 0.05, para la variable Motivación ($p = 0.373 > 0.05$), en tanto, un p-valor menor que 0.05 para la variable Desempeño Laboral ($p = 0.017 < 0.05$), es así que, para cuantificar la relación entre ambas variables, haremos uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15

Prueba de correlación de Spearman de las variables Motivación y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 "Augusto Alberto Alva Ascurra"

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	1.000	,611**
			0.000
		33	33
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	,611**	1.000
		0.000	
		33	33

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

Fuente: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software SPSS versión 26.0

Según los resultados visualizado en la tabla 15, la prueba de correlación de Rho de Spearman presentó un p-valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$), concluyendo que existe relación significativa al 1% de significancia, entre las variables Motivación y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, cuya valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.611$), dando a conocer que existe una relación directa entre ambas variables, cuya fuerza de asociación es moderada positiva (ver anexo 8).

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación confirmaron nuestra hipótesis sobre una relación significativa y directa de la motivación con el desempeño laboral.

Para llegar a tal conclusión, luego de concluir la recopilación de información a través de los instrumentos seleccionados, hubimos de iniciar el proceso estadístico. Fue entonces que determinamos que no era aplicable la Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk, por cuanto los docentes de la Institución Educativa “Augusto Alberto Alva Ascurra” motivo de estudio, constituyen una muestra pequeña, menor de 50 personas, que presentaba un p-valor de significancia mayor que 0.05, para la variable Motivación y un p-valor menor que 0.05 para la variable Desempeño Laboral.

Por tal motivo, procedimos a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, el cual presentó un p-valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), rechazando la hipótesis nula ($H_0 : \rho = 0$); y se concluyó que sí existe relación significativa al 1% de significancia, entre las variables Motivación y el Desempeño Laboral cuyo valor del coeficiente de correlación de Spearman, presentó un signo positivo ($r_s = 0.611$), dando a conocer que la relación entre ambas variables, es directa y con una fuerza de asociación moderada positiva.

La razón que nos llevó a estudiar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, fue el convencimiento de que se trata de un tema interesante y de actualidad; pues uno de los principales objetivos de las organizaciones públicas y privadas, es lograr un mejoramiento permanente del desempeño de sus trabajadores. (Amaru, 2008; Cabezas, 2016; y otros). Y las instituciones educativas comparten ese propósito; por cuanto, tanto ellas, como el Ministerio de Educación, buscan que los docentes alcancen un desempeño eficiente, para garantizar que los estudiantes reciban una formación educativa de calidad (MINEDU, 2014).

Diversos autores y numerosos estudios han concluido que la motivación es uno de los factores que se relacionan con el desempeño laboral (Hull, 1943; Vroom, 1964; Salanova, Hontangas & Peiró, 1996; y otros). Siendo así, consideramos que es muy necesario que en toda institución educativa se analicen los niveles de motivación y desempeño de su personal docente. Este es el objetivo que nos planteamos en esta investigación, teniendo como escenario una institución educativa de la ciudad de Trujillo.

Cabe señalar que nuestra investigación presenta muchas coincidencias con estudios similares, sobre el mismo tema, realizados en diversos tipos de organizaciones. Esas coincidencias nos llevan al convencimiento de que la metodología aplicada en este estudio es la correcta; y que, más aún, puede ser utilizada eficazmente para futuras investigaciones sobre temas afines; del mismo modo que han de servir los resultados que hemos obtenido, pues hemos cumplido estrictamente los procedimientos de la investigación científica.

Es sus respectivos trabajos de investigación, Delgado, E. (2018); Oros, E. (2019); Aller Y. (2019); Livias, E. (2017); Herrera, E. (2019); y otros, arribaron a resultados similares, que les permitieron concluir en la existencia de una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las organizaciones motivo de estudio.

Delgado, E. (2018). Concluyó en la confirmación de su hipótesis, al encontrar una relación estadística significativa entre las dos variables estudiadas en docentes de la UGEL 04 de Comas. Halló un valor de Rho de Spearman.706, que indica una correlación positiva alta.

Oros, E. (2019), en la investigación que realizó en Cusco a un grupo de docentes, confirmó su hipótesis, al determinar a través de la prueba de chi cuadrado de Pearson, que entre las dos variables existe una correlación significativa .41 según el coeficiente de Spearman.

Aller, Y. (2019) en su investigación a docentes de Moquegua halló una

correlación positiva débil y significativa, con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman de .272.

Livias, E. (2017) realizó su estudio en una empresa trujillana y determinó la existencia de una relación estadística significativa entre las dos variables; siendo el coeficiente de correlación de 78%.

Herrera, E. (2019) también confirmó la hipótesis de su investigación realizada en una dependencia estatal de Trujillo. Encontró correlación significativa entre ambas variables, con un valor de .649.

En cambio, hallamos una discrepancia de resultados con el trabajo realizado por Juárez, D. (2016), en una población de 32 docentes de Guatemala. Habiendo utilizado la misma metodología que la empleada en nuestro estudio, no obstante, concluyó que no existe una relación significativa entre las variables; intrínseca y el desempeño laboral, al hallar un valor de correlación de Pearson de 1 para motivación intrínseca y de .964 para desempeño laboral. Vale decir, según sostiene el tesista en sus conclusiones, un docente motivado no incrementa su nivel de desempeño laboral.

Merece mencionar que, en el proceso de ejecución de este trabajo, hubimos de superar importantes dificultades; una de ellas fue la especial coyuntura social del país. El virus Covid-19 desató una pandemia mundial que obligó a los gobiernos a disponer severas restricciones y medidas bio-sanitarias. Una de ellas, que es la de mayor repercusión en nuestro caso, fue la adopción del sistema de clases virtuales, utilizando plataformas informáticas, en las que los docentes imparten clases desde sus domicilios y los estudiantes las reciben también desde sus hogares, sin concurrir a los centros educativos. Esta circunstancia, limitó mucho nuestro accionar para la recolección de datos, pues fue imposible sostener reuniones presenciales con los profesores para informarles sobre este estudio y asegurar su participación.

Tuvimos que coordinar con los directivos de la institución educativa y con los

docentes a través de correos electrónicos y whatsapp. Y empleando estos mismos medios, les hicimos llegar los cuestionarios que ellos nos devolvieron con sus respuestas. Felizmente, encontramos la mejor disposición y colaboración por parte de la directora y de todos los docentes, permitiendo conseguir el 100% de la información requerida para la investigación de manera muy diligente.

Otra dificultad que hubimos de enfrentar, fue el corto tiempo que se nos asignó para el trabajo de campo y el procesamiento estadístico de la información recibida. Esta significativa limitación solo fue posible de superar, gracias a la invaluable colaboración de los docentes participantes en el estudio, que atendieron nuestros requerimientos con suma presteza.

Los docentes que laboran en la institución educativa considerada para este estudio, son 33; y todos ellos nos alcanzaron sus respectivas respuestas a los dos cuestionarios que les remitimos. No fue necesario recurrir a una muestra; y el haber obtenido información directa, de primera mano y de toda la población motivo de estudio, es un importante factor de garantía de que los resultados que hemos obtenido son absolutamente confiables.

Las limitaciones señaladas se convirtieron en un verdadero reto, que nos demandó desplegar un mayor y más exigente esfuerzo. Por eso se realizar este trabajo se ha constituido en una nueva y valiosa experiencia, que se suma a aquella que, en términos generales, ha significado realizar este estudio. Consideramos que llevar a cabo un trabajo de investigación como este, nos ha enseñado a proceder ordenadamente y privilegiando el razonamiento lógico, lo cual será de utilidad no solo en futuros estudios, sino en nuestro ejercicio profesional, en general.

Como ya hemos señalado, los resultados de la presente investigación confirmaron nuestra hipótesis sobre una relación significativa de la motivación con el desempeño laboral. Pues bien, una vez conocidos y analizados dichos resultados, ahora consideramos necesario añadir que hemos advertido que el

importante tema que elegimos, se debe complementar con otros estudios que permitan conocer, con mayores detalles, los niveles de influencia de la motivación en el desempeño laboral. Así mismo, determinar en la institución educativa motivo de estudio, la orientación motivacional intrínseca; es decir, cuáles son las necesidades personales que específicamente están afectando a sus docentes; y también, analizar las características del clima laboral de la institución educativa, al momento de la investigación.

El conocimiento de esa valiosa información, hará posible determinar las técnicas e instrumentos de motivación y de gestión más adecuados para ser aplicados en esa institución educativa; lo cual permitirá formular aportes más concretos, útiles y prácticos, como recomendaciones a la dirección de la institución.

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA: Se determinó, con los resultados de este estudio, que el 90.9% de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” presenta un nivel Regular de Motivación, y que el 9.1% un nivel Bueno. En consecuencia, podemos concluir que su nivel de Motivación es Regular.
- SEGUNDA: Se determinó que el 51.5% de docentes encuestados muestra un nivel Regular en su Desempeño Laboral; y el 48.5% un nivel Bueno. En tal virtud, podemos afirmar que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa “Augusto Alberto Alva Ascurra” también es de nivel Regular.
- TERCERA: Se determinó que la relación entre la dimensión Motivación Intrínseca con el Desempeño Laboral presenta una fuerza de asociación Moderada Positiva ($r_s = 0.691$).
- CUARTA: Se determinó que la relación entre la dimensión Motivación Extrínseca con el Desempeño Laboral, tiene una fuerza de asociación Moderada Positiva ($r_s = 0.526$).
- QUINTA: Se determinó que la relación entre la dimensión Motivación Trascendente con el Desempeño Laboral, presenta una fuerza de asociación Baja Positiva ($r_s = 0.490$).
- SEXTA: Se confirmó la hipótesis planteada en este estudio, al determinar que existe una relación significativa y directa entre las variables Motivación y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, presentando un signo positivo ($r_s = 0.611$), es decir una fuerza moderada positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Para los directivos de la Institución Educativa:

PRIMERA: Mejorar el nivel de motivación de su personal docente, lo cual consecuentemente, redundará en el mejoramiento de su desempeño laboral.

SEGUNDA: Estimular a los docentes mediante charlas motivacionales virtuales (durante la pandemia, y presenciales, después), para fortalecer su autoestima, incentivar su autorrealización y sentido de pertenencia e identificación con su centro de trabajo.

TERCERA: Promover reuniones de confraternidad entre directivos y docentes (igualmente virtuales durante la pandemia, y presenciales, después), con ocasión de fechas cívicas, aniversario institucional y cumpleaños.

Para futuros investigadores:

CUARTA: Se ha demostrado científicamente la relación entre las variables motivación y el desempeño laboral. Pero es necesario realizar investigaciones específicas, que permitan realizar aportes más útiles y prácticos a las instituciones seleccionadas para los estudios.

REFERENCIAS

Libros

Adams, S. (1976). *Teoría de la equidad: hacia una teoría general de la interacción social*. Editado por Berkowitz, L. & Walster E. Nueva York, Unites States: Academic Press.

Amaru, A. (2008) *Administración para emprendedores. 1ª ed.* México: Pearson Educación.

Balaguer, I., Castillo, I. & Duda, J. (2008). *Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar. Un análisis de la Teoría de la Autodeterminación*. Palma de Mayorca, España: Revista de Psicología del Deporte. Vol 17, Nº 1. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/pdf2351/235119246002.pdf>.

Bandura, A. (1986). *Pensamiento y acción: fundamentos sociales*. Barcelona, España: Martínez Roca.

Chiavenato I. (2000) *Administración de recursos humanos. 5ª ed.* Colombia: McGraw Hill.

De la Torre, F. (2000). *Relaciones humanas en el ámbito laboral*. México: Editorial Trillas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación. 6ª ed.* México D.F., México: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *Teoría de los dos factores*. Obtenido de:
<http://www.managerhelp.com/teoria-de-lo-dos-factores-de-Herzberg.htm>.

Hull, C. (1943). *Principles of Behavior*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts. Obtenido de: <https://psicologíaymente.com> > biografías > clark-hull

Klingner & Nabaldian (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.

Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Latham, G. & Pinder, C. (2005). *Work motivation theory research at the dawn of the twenty-first century*. Toronto, Canada: Annual Review of Psychology.

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. New York, United States: Archives of Psychology. Obtenido de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert#Bibliograf%C3%ADa.

Locke, E., & Latham, G. (1990). *A theory of goal setting and task performance Englewood Cliffs*. Nueva Jersey, United States: Prentice Hall.

Marcano, M. (2006). *Lecciones Preliminares de Psicología*. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Maslow, A. (1943). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. 1991.

Mayo, E. (1933). *Los problemas humanos de una civilización industrial*. Obtenido de: <https://es.scribd.com/doc/4260660/Elton-Mayo>.

McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New Jersey, United States. Princeton University: Van Nostrand Reinhold.

McGregor, D. (1966). *El lado humano de las organizaciones*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.

McMillan, J. & Schumacher S. (2005). *Investigación educativa*. 5ª ed. Madrid, España: Pearson Educación S. A.

Mook, D. (1996). *In Motivation: The organization of action*. 2a. ed. New York, United States: W. W. Norton.

Morales, J. & Velandia H, N. (1999). *Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensación*. Bogotá: McGraw-Hill.

Murray, H. (1959). *Test de apercepción temática. Manual para la aplicación*. Buenos

Aires, Argentina: Editorial Paidós.

Pérez, A. (2007). *La motivación humana*. Barcelona: IESE Business School.

Porter, L., Bigley, G. & Steers, R. (2003). *Motivation and work behavior*. New York, United States: McGraw-Hill/Irwin.

RAE. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. 23ª ed. Madrid: Espasa.

Robbins & Judge (2013). *Comportamiento organizacional*. México, D.F.: Pearson Educación.

Salanova, M., Hontangas, P. & Peiró, J. (1996), *Motivación laboral*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

Sandhusen, R. (2002). *Mercadotecnia*. México D.F., México: Ed. CECSA.

Skinner, B. (1953). *Science and human behavior*. New York, United States: McMillan.

Strauss, S. (1981). *Personal. Problemas humanos de la Administración*. España: Printice-Hall Inc.

Tajfel, H. (1972). *Introducción à la psychologie sociale*. Paris, France: Larousse.

Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London, England: Academic Press.

Vargas Hernández, Muratalla Bautista, & Gonzáles Diaz (2018). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo*. México. Revista Ciencias Económicas, 15(01), 117-130.

Vroom, V., & Deci, E. (1998). *Motivación y alta dirección*. México D.F., México: Trillas S.A.

Werther, W y Davis, K. (2000). *Administración de recursos humanos*. 6ª ed. México: McGraw Hill.

Tesis

Aguilar, F. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño docente en docentes de un Instituto de Educación Superior Privado de Arequipa, 2018-2019*. (Tesis de grado). Universidad Privada San Pablo, Arequipa.

Aller, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa.

Avalos F. y Picasso C. (2019). *Motivación para el trabajo y desempeño laboral en colaboradores de una institución pública de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte. Trujillo.

Cabezas, E. *Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo*. Repositorio digital de la Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador.

Chávez, J. (2017). *Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco, 2017*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Cotrina, E. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del programa de Crecimiento y Desarrollo – Hospital de Apoyo – Chepén*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.

Delgado, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, UGEL 04, Comas*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

Díaz, N. y Torres, C. (2018). *Motivación en el desempeño laboral del personal docente. Diseño de talleres motivacionales de cultura colaborativa, Guayaquil*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Herrera, E. (2019). *Relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Gerencia Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de La Libertad, 2018*.

(Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Trujillo.

Juárez D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado. Guatemala.* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Laurent, P. (2016). *Role of motivation in teacher's job performance in public and private secondary schools in Tabora Municipality. (Rol de la motivación en el desempeño laboral docente en escuelas secundarias públicas y privadas del municipio de Tabora).* (Tesis de Maestría). Universidad de Tanzania, Tanzania.

Obtenido de:

<https://core.ac.uk/download/pdf/79425213.pdf>.

Livias, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operadores del área de logística de la empresa Guzmán Distribuciones SAC., Trujillo 2017.* (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. Trujillo.

Murga, L. & Mostacero, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de distribuidora Perufarma S.A. La Libertad, 2016.* (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. Trujillo.

Nhantumbo, F. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique.* (Tesis de maestría). Universidad de Chile.

Oros, E. (2019). *Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N° 20 del distrito de Santiago, provincia y región Cusco, 2019.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Cusco.

Quevedo, E. (2019). *Estrategias de gestión institucional basada en la motivación para fomentar la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 182 ciudad de Pacanga, Chepén 2017.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.

Rodríguez, Z. (2019). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César

Vallejo. Piura.

Roldán, M. (2018). *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes TRC SAC. – Trujillo*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo.

Soto, M. (2017). *Clima laboral de la I.E. Augusto Alberto Alva Ascurra, Víctor Larco, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.

Vargas Hernández, Muratalla Bautista, & Gonzáles Diaz (2018). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo*. México. *Revista Ciencias Económicas*, 15(01), 117-130.

Zamora, R. y Castillo, C. (2018), *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Otros

Ministerio de Educación (R.V.M. N° 088-2020-MINEDU). *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores*. Lima, Perú: Obtenido de: <https://www.gob.pe > minedu > normas-legales > 466186-088-2020-minedu>.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.

Presidencia del Consejo de Ministros (D.S. N° 044-2020-PCM). *Declara Estado de emergencia nacional*. Lima, Perú: Obtenido de: <https://www.gob.pe > pcm > 460472-044-2020-pcm>.

AN EXOS

Anexo 1:

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
MOTIVACIÓN	"Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona." (DLE, 2020).	La motivación se mide considerando tres dimensiones: Intrínseca, extrínseca y trascendente (Pérez, 1985; Salanova, Hontangas y Peiró, 1996).	Motivación Intrínseca	Necesidades Psicológicas	(1) Muy desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
			Motivación extrínseca	Necesidades materiales	
			Motivación trascendente	Necesidades sociales	
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño: "Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse"; Desempeñar: "Ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio"; Laboral: "Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social"; "Docente: "Es el que enseña". (DLE, 2020)." (DLE, 2020)	La medición de la variable Desempeño laboral, se mide a través de tres dimensiones: Resultados de la tarea individual; Conductas; y Rasgos (Robbins y Judge, 2013).	Resultado de la tarea individual	Resultado por tarea.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Siempre (5) Casi siempre
				Uso del recurso	
				Participación	
			Conductas	Trabajo en equipo	
				Relaciones Interpersonales	
				Sugerir mejoras	
				Voluntariado tarea adicional	
			Razgos	Buena actitud	
				Mostrar confianza	
				Ser confiable	
Mucha experiencia					

Anexo 2: Certificado de validez por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL								
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.	✓		✓		✓		
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. CONDUCTAS								
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.	✓		✓		✓		
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros	✓		✓		✓		
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.	✓		✓		✓		
10	Me anticipo en la realización de las tareas.	✓		✓		✓		
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.	✓		✓		✓		
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. RASGOS								
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.	✓		✓		✓		
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con su asistencia y puntualidad.	✓		✓		✓		
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.	✓		✓		✓		
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes	✓		✓		✓		
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área	✓		✓		✓		
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección	✓		✓		✓		
22	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

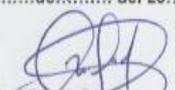
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

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

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

24 de ABRIL del 2018


 Dra. Rosa I. Rivera Rupay
 DOCENTE UNIVERSITARIA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	✓		✓		✓		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente	✓		✓		✓		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio	✓		✓		✓		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	✓		✓		✓		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos	✓		✓		✓		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	✓		✓		✓		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	✓		✓		✓		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	✓		✓		✓		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas	✓		✓		✓		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	✓		✓		✓		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
15	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	✓		✓		✓		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa	✓		✓		✓		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	✓		✓		✓		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	✓		✓		✓		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓		✓		✓		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL DNI: 08541155

Especialidad del validador : TEMÁTICO

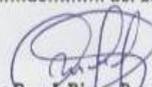
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de Abril del 2018



Dra. Rosa L. Rivera Rupay
 DOCENTE UNIVERSITARIA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente	X		X		X		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	X		X		X		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio	X		X		X		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos	X		X		X		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	X		X		X		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	X		X		X		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas	X		X		X		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	X		X		X		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	X		X		X		
15	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	X		X		X		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	X		X		X		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa	X		X		X		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	X		X		X		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	X		X		X		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	X		X		X		
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	X		X		X		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	X		X		X		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

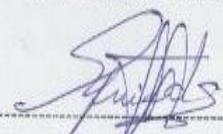
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Dr. Emilia A. Lugo de Araujo DNI: 09975905

Especialidad del validador: Mg. en Difusión de la Aprendizaje

24 de abril del 2018.

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL								
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.	X		X		X		
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.	X		X		X		
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. CONDUCTAS								
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.	X		X		X		
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	X		X		X		
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.	X		X		X		
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros	X		X		X		
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.	X		X		X		
10	Me anticipo en la realización de las tareas.	X		X		X		
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.	X		X		X		
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.	X						
DIMENSIÓN 3. RASGOS								
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.	X		X		X		
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.	X		X		X		
15	Cumplo con su asistencia y puntualidad.	X		X		X		
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.	X		X		X		
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes	X		X		X		
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales	X		X		X		
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área	X		X		X		
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Ibelle A. Guispe Amador* DNI: *19973503*

Especialidad del validador: *Mg. en Dificultades de Aprendizaje*

29 de *abril* del 20*18*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	/		/		/		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente	/		/		/		
3	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo	/		/		/		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio	/		/		/		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	/		/		/		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos	/		/		/		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	/		/		/		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	/		/		/		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	/		/		/		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas	/		/		/		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	/		/		/		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	/		/		/		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	/		/		/		
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	/		/		/		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	/		/		/		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	/		/		/		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa	/		/		/		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	/		/		/		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	/		/		/		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	/		/		/		

23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	/		/		/		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	/		/		/		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	/		/		/		

Observaciones (preclar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA DE ÍTEM.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. WALTER Capa Lupus DNI: 09813379

Especialidad del validador: Psicólogo

24 de abril del 2018.

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 3: Confiabilidad

Base de dato de la prueba piloto de la motivación

	Motivación																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	1	5	1	5	1	5
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2

Resultado de confiabilidad de la motivación

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.960	25

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	72.1000	383.147	.654	.959
VAR00002	72.1500	381.503	.670	.959
VAR00003	72.5500	392.576	.511	.960
VAR00004	73.0000	404.105	.239	.962
VAR00005	71.9500	384.787	.727	.958
VAR00006	72.1500	385.713	.604	.959
VAR00007	73.1000	380.832	.679	.959
VAR00008	73.2000	379.642	.628	.959
VAR00009	73.2000	391.958	.494	.960
VAR00010	72.9500	392.576	.690	.959
VAR00011	72.7500	383.882	.800	.958
VAR00012	72.4000	393.411	.637	.959
VAR00013	72.8500	384.555	.773	.958
VAR00014	72.7500	383.355	.771	.958
VAR00015	72.4500	388.366	.714	.958
VAR00016	72.0000	377.579	.740	.958
VAR00017	71.4500	385.313	.714	.958
VAR00018	72.4500	381.208	.862	.957
VAR00019	71.7000	374.642	.735	.958
VAR00020	72.4500	381.208	.862	.957
VAR00021	71.7000	374.642	.735	.958
VAR00022	72.4500	381.208	.862	.957
VAR00023	71.7000	374.642	.735	.958
VAR00024	72.4500	381.208	.862	.957
<u>VAR00025</u>	<u>71.7000</u>	<u>374.642</u>	<u>.735</u>	<u>.958</u>

Base de dato de la prueba piloto del desempeño laboral

	Desempeño laboral																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	1	3
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	1	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	1	1
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	1	2
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	3	4
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	3
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	2	3
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	3	4
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	3	2
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	1	1

Resultado de confiabilidad del desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de N de elementos

Cronbach

.922 22

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	63.1500	240.766	.623	.918
VAR00002	64.3500	249.082	.561	.919
VAR00003	65.4000	250.568	.497	.920
VAR00004	63.8000	237.221	.569	.919
VAR00005	64.7500	233.882	.682	.916
VAR00006	64.8500	247.503	.456	.921
VAR00007	64.5000	238.579	.652	.917
VAR00008	63.1500	240.555	.656	.917
VAR00009	63.1500	245.397	.635	.918
VAR00010	62.5000	258.053	.297	.923
VAR00011	64.6000	247.516	.383	.923
VAR00012	65.1000	241.674	.703	.917
VAR00013	63.9000	243.463	.575	.919
VAR00014	63.3500	230.239	.766	.914
VAR00015	65.0000	253.789	.372	.922
VAR00016	63.4000	247.726	.434	.921
VAR00017	63.6500	242.555	.541	.919
VAR00018	63.5500	239.629	.543	.920
VAR00019	64.6000	245.200	.472	.921
VAR00020	64.4000	233.726	.826	.914
VAR00021	64.6000	245.200	.472	.921
<u>VAR00022</u>	<u>64.4000</u>	<u>233.726</u>	<u>.826</u>	<u>.914</u>

E24	3	3	3	2	4	3	3	4	25	3	3	2	2	4	3	3	4	4	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	69
E25	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	76
E26	3	4	4	4	4	4	1	4	28	3	4	5	4	5	4	1	5	5	36	2	4	2	2	4	4	4	2	2	24	88	
E27	4	4	3	4	4	3	2	4	28	5	5	3	5	5	3	2	5	4	37	4	4	2	2	4	2	4	2	2	24	89	
E28	3	4	4	3	4	4	3	4	29	5	4	5	3	5	4	3	5	4	38	2	4	2	2	4	2	4	2	2	22	89	
E29	3	3	3	3	4	4	3	4	27	2	3	3	3	4	4	3	4	3	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	72
E30	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	81
E31	4	4	4	4	4	4	3	4	31	5	4	4	5	5	5	3	5	4	40	4	4	4	2	4	2	4	2	2	26	97	
E32	4	2	4	4	4	4	1	4	27	5	5	4	5	5	4	1	5	5	39	4	4	2	2	4	4	2	2	2	24	90	
E33	2	4	3	3	3	3	4	4	26	2	3	3	3	3	3	4	4	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	69	

E22	3	3	4	10	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	34	74
E23	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	66
E24	3	3	3	9	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33	72
E25	3	4	4	11	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	82
E26	3	4	4	11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	86
E27	4	4	3	11	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35	78
E28	3	4	4	11	3	4	4	4	3	3	3	4	4	32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	80
E29	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	66
E30	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	84
E31	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	86
E32	4	2	4	10	4	2	4	4	4	4	4	2	4	32	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	34	76
E33	2	4	3	9	2	4	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	68

Anexo 5: Cuestionarios

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Instrucciones: Lea cada pregunta y marque en la escala de valoración una “X” una sola alternativa; la que crea más conveniente.

(MA) Muy de acuerdo (A) De acuerdo (I) Ni de acuerdo ni desacuerdo

(D) En desacuerdo (MD) Muy en desacuerdo

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		MD	D	I	A	MA
DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN INTRINSECA						
1	Considero importante ser autocritico en mi trabajo para crecer y mejorar.					
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente					
3	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo.					
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos					
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION EXTRINSECA						
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas					
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios					
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas					
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo					
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION TRASCENDENTAL						
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo					
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo					
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrara la comunidad educativa					
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad					
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Lea cada pregunta y marque en la escala de valoración una "X" una sola alternativa; la que crea más conveniente.

(S) Siempre (CS) Casi siempre (AV) A veces (CN) Casi nunca (N) Nunca

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	DIMENSION 1. RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL					
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.					
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.					
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.					
	DIMENSION 2. CONDUCTAS					
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.					
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.					
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.					
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros					
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.					
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.					
10	Me anticipo en la realización de las tareas.					
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.					
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.					
	DIMENSION 3. RASGOS					
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.					
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.					
15	Cumplo con mi asistencia y puntualidad.					
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.					
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.					
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes					
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.					
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área					
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.					
22	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 6

Fichas técnicas de las variables

Ficha técnica 1

Datos generales

Motivación en docentes

Título	: Cuestionario sobre motivación
Autor	: Pérez, J.
Año	: (1985)
Adaptado:	: Delgado, E. (2018)
Objetivo	: Describir el nivel de motivación de los docentes
Lugar de aplicación	: Distrito de Comas, Carabayllo
Administración	: Individual
Estructura	: La escala consta de 25 ítems.
Duración de la Aplicación	: 15 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de tres dimensiones y hace un total de 25 ítems dimensiones: motivación intrínseca (8 ítems), motivación extrínseca (9 ítems) motivación trascendente (8 ítems), cuya escala de opción múltiple, tipo Likert, fue: Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5)

Ficha técnica 2

Datos generales

Desempeño laboral

Título:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor:	Pérez, J.
Año:	1985
Adaptado:	Delgado, E. (2018)
Objetivo:	Describir el nivel del desempeño laboral de los docentes
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre empleabilidad y competencias gerenciales
Estructura:	La escala consta de 22 ítems, tres dimensiones: resultados de la tera individual (3 ítems), conducta (9 ítems), rasgos (10 ítems), cuya escala de opción múltiple, tipo Likert, fue: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre(4), siempre (5)

Anexo 7: Reglas para interpretar el tamaño del coeficiente de correlación

Tamaño de la Correlación	Interpretación
0.90 a 1.00 (-0.90 a -1.00)	Correlación bien alta positiva (negativa)
0.70 a 0.90 (-0.70 a -0.90)	Correlación alta positiva (negativa)
0.50-0.70 (-0.50 a -0.70)	Correlación moderada positiva (negativa)
0.30 a 0.50 (-0.30 a -0.50)	Correlación baja positiva (negativa)
0.00 a 0.30 (0.00 a -0.30)	Si existe correlación, es pequeña

Fuente: Elaboración propia a partir de Hinkle, D.E., Wiersma, W. & Jurs, S.G. (2003)

Anexo 8

Escalas y niveles, de las variables Motivación y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80891 “Augusto Alberto Alva Ascurra” de la provincia de Trujillo, La Libertad, año 2021

Variable	Escala	Nivel
Motivación	[25-58]	Malo
	[59-92]	Regular
	[93-125]	Bueno
Variable	Escala	Nivel
Desempeño Laboral	[22-51]	Malo
	[52-81]	Regular
	[82-110]	Bueno

Nota: Elaboración propia