



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una
institución educativa pública, Pativilca, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Soria Flores, Melissa Eleonor (ORCID: 0000-0001-8988-1614)

Pastor Vara, Carlos Rafael (ORCID: 0000-0003-0223-5690)

ASESORA:

Mgrt. Padilla Carrasco Lily Margarita (ORCID: 0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo, primero a dios por darnos la existencia.

A nuestros padres por la formación y capacidad de superarnos en la vida con ejemplo y lucha. Por creer en nosotros y la confianza depositada a través de su amor.

Agradecimiento

Al Dr. Cesar Acuña Peralta fundador de la Universidad Cesar Vallejo, por su noble gesto de permitirnos lograr nuestras metas y apostar por la educación peruana.

A la Dra. Lily Padilla, por su paciente asesoramiento y preocupación en la orientación de la tesis.

A la Directora y al Sub Director de la I.E. N° 20504 San Jerónimo, por permitirnos desarrollar nuestra investigación.

A los docentes, los cuales fueron el motivo de nuestra investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	v
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población	21
3.3.1. Unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre motivación laboral y desempeño laboral	26
Tabla 2. Relación entre motivación intrínseca y eficiencia laboral	27
Tabla 3. Relación entre motivación intrínseca y eficacia laboral	28
Tabla 4. Relación entre motivación intrínseca y la calidad de servicio	29
Tabla 5. Relación entre motivación intrínseca y economía laboral	30
Tabla 6. Relación entre motivación extrínseca y la eficiencia laboral	31
Tabla 7. Relación entre motivación extrínseca y la eficacia laboral	32
Tabla 8. Relación entre motivación extrínseca y la calidad de servicio	33
Tabla 9. Relación entre motivación extrínseca y la economía laboral	34

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021. Metodológicamente, el estudio fue de tipo básico o puro, con un diseño de investigación no experimental correlacional transversal, la población estuvo conformada por 44 docentes con una muestra censal, los instrumentos que se suministraron a los docentes fue el Cuestionario de Motivación Laboral desarrollado por Paredes (2019) basado en la teoría de los factores de Herzberg, el instrumento está conformado por 20 ítems, el otro instrumento fue la Escala de Desempeño Laboral cuyo autor fue Zerpa (2014) conformado por 24 ítems. La prueba Rho de Spearman permitió obtener un p valor igual a 0,047 con un coeficiente de correlación igual a 0,301, lo cual conlleva a concluir que existe una relación estadísticamente significativa y directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Asimismo se estableció que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con la eficacia del personal y la calidad de servicio brindado; además, la motivación extrínseca se relaciona con la eficacia laboral, con la calidad de servicio y con la economía institucional.

Palabras clave: Motivación, desempeño, eficacia, eficiencia, calidad.

Abstract

The general objective of this research was to establish the relationship between intrinsic motivation and job performance in the teaching staff of a public educational institution in the district of Pativilca during the year 2021. Methodologically, the study was of a basic or pure type, with a non-experimental cross-correlational research design, the population consisted of 44 teachers with a census sample, the instruments that were provided to teachers were the Labor Motivation Questionnaire developed by Arana (2019) based on Herzberg's factor theory, The instrument is made up of 20 items, the other instrument was the Labor Performance Scale, whose author was Zerpa (2014), made up of 24 items. Spearman's Rho test allowed obtaining a p value equal to 0.047 with a correlation coefficient equal to 0.301, which leads to the conclusion that there is a statistically significant and direct relationship between work motivation and work performance. Likewise, it was established that intrinsic motivation is significantly related to staff efficiency and the quality of service provided; Furthermore, extrinsic motivation is related to work efficiency, quality of service and institutional economics.

Keywords: Motivation, performance, effectiveness, efficiency, quality.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2020 con la presencia de la pandemia producto del COVID 19 se ha reconfigurado a nivel mundial el sistema laboral, cobrando mayor importancia el trabajo remoto, a distancia o virtual; sin embargo el desarrollo del trabajo remoto no surge necesariamente a raíz de la pandemia, se tiene que en Argentina a partir del año 2000 producto de la crisis de desempleo se desarrolla esta nueva organización laboral con la finalidad de disminuir los costos de producción de las empresas, en España en el año 2006 se regula el teletrabajo teniendo como propósito mantener el bienestar laboral y familiar del personal (Rodríguez y Pardo, 2020).

Este sistema de trabajo ha evidenciado que existen serias deficiencias en cuanto a la capacitación y dominio de las herramientas digitales por parte de las personas que han desarrollado el trabajo remoto como es el caso de los docentes. Particularmente en el sector educativo se han presentado una serie de problemas, tales como la escasa conectividad, la insuficiencia de recursos tecnológicos, la deserción estudiantil, la confusión por parte de los docentes respecto a la forma de trabajo y de evaluación que se debía realizar en un entorno virtual. A estas serias dificultades se sumó la preocupación que atravesaron los docentes por el alto número de contagios y fallecidos en el país, lo cual ha evidenciado no solo la presencia de estrés laboral, sino principalmente una gradual desmotivación para el desarrollo de sus labores pedagógicas. De esta forma se presenta una importante brecha en cuanto a las competencias TIC de los profesiones y los aspectos tecnopedagógicos, esto conlleva a una mayor infraestructura tecnológica así como una mejor conectividad (Asociación de Egresados y Graduados, 2020). Esta desmotivación se explica principalmente por la escasa de presencia de acompañamiento de sus superiores respecto al trabajo remoto realizado, el incremento gradual de estudiantes que abandonan sus estudios, insuficiente apoyo de los padres de familia, exigencias continuas por parte de las Unidades Educativas Locales UGEL y de las Direcciones Regionales de Educación que

no demuestran preocupación alguna por el estado socio-emocional de los docentes.

A nivel mundial la motivación laboral ha cobrado suma importancia, la ESAN (2019) cita el estudio desarrollado por la empresa norteamericana Gallup en el cual se determinó que tan solo el 15% de los trabajadores en Latinoamérica se sienten comprometido con el futuro de la organización, este resultado es preocupante en el sentido que evidencia la falta de motivación laboral. De acuerdo a Oppenheimer (2018) en Latinoamérica se presenta un gran déficit motivacional de los trabajadores, es así que tomando datos de la organización Gallup estableció que el 30% de los trabajadores norteamericanos se sentían comprometidos con su trabajo, mientras que en México, Argentina y Paraguay las cifras eran mucho menores, solo el 12%, el 16% y el 9% correspondientemente valoraban su trabajo y se comprometían con él. En Chile la situación es casi similar, se tiene que de acuerdo a la consultora Circular RH de Fundación Chile, solo el 18% de los trabajadores presentaban altos niveles de compromiso organizacional y motivación laboral, tal como lo indica emol.com (2019).

A nivel nacional la ESAN (2019) indica que la motivación laboral es un factor determinante en el desarrollo y crecimiento de una organización, tal es el caso que, a mayores niveles de motivación e inclusión en las decisiones de la organización, mayor será el grado de compromiso y por ende del rendimiento laboral del personal. En el mencionado estudio citado por la ESAN señala que el Perú es uno de los países que presenta mayor índice de rotación laboral en Latinoamérica, siendo el promedio de 20%, lo cual confirma que la escasa motivación laboral conlleva al abandono del personal, a las renunciaciones o a buscar nuevas oportunidades laborales.

Si se consideran estos datos a nivel nacional tenemos que la motivación laboral y los niveles de desempeño laboral se encuentran relacionados, además observando los contextos de organizaciones educativas, podemos mencionar que los niveles de rendimiento o desempeño laboral se han visto reducidos, particularmente en los docentes contratados, ya que la crisis afecta la percepción futura u optimista que puedan tener en torno a cubrir sus futuras

necesidades y es que los datos internacionales y nacionales no son alentadores, tenemos que a nivel internacional el desempleo oscila entre 5.3 millones y 24.7 millones de personas a razón del COVID-19. En el sector educativo la pandemia afectó la motivación de los docentes y su respectivo desempeño, en primer lugar la motivación laboral se vio afectada debido a que la posibilidad de ser contagiado, agravarse e incluso perder la vida generó ansiedad y extrema preocupación de los docentes, además la reacción en el sistema educativo fue algo tardía debido a que no se encontraban preparados ni contaban con protocolos de atención en casos como los que se han presentado a razón de la pandemia. Asimismo el soporte socioemocional ha sido insuficiente, tanto el brindado por los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL 16 como de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, esto lo precisan los docentes al indicar que estas actividades se redujeron a charlas virtuales. Sobre los niveles de desempeño se tiene que la implementación del trabajo remoto generó nuevas exigencias como es el caso del dominio de competencias digitales, las cuales muchos docentes no habían desarrollado, lo cual generó frustración al no poder manejar las herramientas digitales que hacían posible el trabajo a distancia, a esto se suma la inasistencia y deserción de escolares por múltiples motivos, entre los cuales se encontraba la insuficiente conectividad.

La presente investigación es importante teóricamente porque a partir de los resultados y conclusiones se podrán actualizar el conocimiento científico que se tiene respecto a la motivación y el desempeño laboral en un entorno local, considerando que epistemológicamente la ciencia tiene entre sus fines la fundamentación, es decir contribuir con el desarrollo de posteriores investigaciones que toman a las existentes como antecedentes para su argumentación o contraste. Otro aspecto a considerar es la justificación metodológica, ya que se asumió en el presente estudio un enfoque cuantitativo, dándole a los procedimientos estadísticos la importancia necesaria toda vez que el contraste de las hipótesis se llevará a cabo mediante pruebas de estadística inferencial, por otro lado, se fortaleció la confiabilidad mediante el cálculo de sus niveles de fiabilidad a través de una prueba piloto de 25 sujetos, resultados de fiabilidad altos para ambos instrumentos, además se estableció

que los instrumentos fueron válidos, para lo cual se recurrió a la técnica de juicio de expertos y el coeficiente V de Aiken cuyo valor resultante fue igual a 1 demostrando la alta validez de contenido de ambos instrumentos. Respecto a la justificación práctica, podemos ubicar la valía de los resultados en distintos contextos, sin embargo, destaca el entorno organizacional, ya que a partir de las conclusiones y recomendaciones se podrán determinar acciones concretas que busquen mejorar los niveles de motivación y potenciar los factores motivaciones para conllevar a un incremento del desempeño laboral, considerando que es importante demostrar científicamente la relación entre ambas variables lo cual llevará a tomar decisiones fundamentadas en las organizaciones que busquen alcanzar la concreción de sus metas y objetivos.

En este sentido se ha planteado el problema siguiente: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021?; siendo los problemas específicos los siguientes: a) ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la eficiencia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021? y b) ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la eficacia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021?; c) ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la calidad del servicio brindado por el personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021?; d) ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la economía del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021?; e) ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la eficiencia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021? y f) ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la eficacia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021?; g) ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la calidad del servicio brindado por el personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021?; h) ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la economía docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021?.

Respecto al objetivo general de investigación será: Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; y los objetivos específicos serán: a) Determinar la relación existente entre la motivación intrínseca y eficiencia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; b) Determinar la relación existente entre la motivación intrínseca y la eficacia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; c) Determinar la relación existente entre la motivación intrínseca y la calidad de servicio brindada por el personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; d) Determinar la relación existente entre la motivación intrínseca y la economía una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; e) Determinar la relación existente entre la motivación extrínseca y la eficiencia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; f) Determinar la relación existente entre la motivación extrínseca y la eficacia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; g) Determinar la relación existente entre la motivación extrínseca y la calidad de servicio brindada por el personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; h) Determinar la relación existente entre la motivación extrínseca y la economía en una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021.

Respecto a la hipótesis general de la investigación, tenemos: La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021. Las hipótesis específicas formuladas fueron: a) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la eficiencia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; b) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la eficacia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; c) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la calidad de servicio del personal docente de una

institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; d) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la economía en una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; e) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la eficiencia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; f) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la eficacia del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; g) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la calidad de servicio del personal docente de una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021; h) La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la economía en una institución educativa pública en el distrito de Pativilca durante el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La construcción del marco teórico implicó la revisión de todas aquellas investigaciones que abarcaron la comprensión de la motivación laboral y el desempeño laboral, estas investigaciones de acuerdo al proceso metodológico y las orientaciones de elaboración de antecedentes de investigación son tesis de pre o post grado de origen nacional e internacional, seguidamente citaremos dichas tesis que forman parte de los antecedentes de investigación como parte inicial del marco teórico. Tenemos que en Cartagena, Franco y Lambis (2016) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo determinar en qué medida los factores de la motivación influyen en el desempeño laboral. La investigación fue de carácter descriptivo, el método asumido fue inductivo, el enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 63 personas a quienes se les suministró un cuestionario de 15 ítems que denominaron Encuesta para el desarrollo de un estudio que impulsara el desempeño laboral. Se concluye en el estudio que el clima laboral es positivo y que éste influye en el desempeño laboral del personal, asimismo, se halló que las condiciones de ambiente físico del trabajo influyen en el desempeño laboral, la capacitación, el acompañamiento, las remuneraciones influyen en el desempeño laboral, además se estableció que la motivación es directamente proporcional al desempeño laboral.

Tenemos a Manjarez, Boza y Mendoza (2020) en Ecuador desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral, el método asumido fue el descriptivo, sintético, enfoque cuantitativo, como instrumentos se utilizó un cuestionario de selección múltiple estructurado al mismo que no le establecieron denominación alguna y que fue desarrollado por 37 empleados. En el estudio se concluyó que la autonomía del empleado es determinante en la motivación intrínseca, el excesivo control limita la independencia del trabajador. La motivación interna por el personal es considerada más importante que la externa (salario), sin embargo, asumen que el cumplimiento con el sueldo y el respeto a los beneficios de ley es suficiente. Los factores de mayor influencia en el desempeño laboral son las características individuales del trabajador, su contexto laboral, los incentivos y promoción.

A nivel nacional, Ruiz (2016) en su investigación se propuso llegar a determinar si la motivación y el desempeño laboral presentan alguna relación estadística, el estudio fue no experimental, asumiendo un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 84 trabajadores, los instrumentos fueron dos cuestionarios de 30 y 25 ítems respectivamente a los que denominaron tan solo como: Encuestas sobre la motivación y el desempeño laboral. En la investigación se concluyó que la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores tienen relación estadísticamente significativa, de igual manera se halló que existían bajos niveles de motivación y de desempeño, la motivación intrínseca es la que presentaba los niveles más bajos esto se explica a partir de la indiferencia identificada de los trabajadores, el bajo nivel de desempeño se podía observar en el incumplimiento de las metas, el desconocimiento de sus labores o el uso excesivo de los recursos.

Por su parte Ramírez (2019) en un investigación se propuso el llegar a establecer si la motivación presenta algún nivel de influencia respecto al desempeño laboral, es así que el estudio se desarrolló metodológicamente bajo un enfoque cuantitativo, el enfoque fue no experimental, transversal y descriptivo, asumiendo como método de investigación el inductivo y el deductivo, la muestra estuvo constituida por 102 trabajadores, al instrumento construido por el investigador lo denominó: Encuesta para medir la influencia de la motivación en el desempeño laboral, instrumento conformado por 15 ítems con escala dicotómica. En el estudio se concluyó que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, sin embargo se halló que debido a la baja remuneración los niveles de motivación no son óptimos, a esto se suma la inexistencia de mecanismos de ascenso, los insuficientes incentivos no monetarios, la inestabilidad laboral y la alta rotación del personal.

Asimismo, Espinoza (2019) en su investigación tuvo el propósito de determinar el grado en que la motivación influye en el desempeño laboral, la investigación fue de nivel descriptivo, de tipo no experimental, diseño correlacional, la muestra la conformaron nueve trabajadores, el instrumento fue un cuestionario de siete ítems al que el autor no le brindó denominación alguna por ser de elaboración propia. En el estudio se concluyó que existe que los mecanismos de motivación en la

organización influyen en el desempeño laboral, siendo la retribución económica el factor más determinante, además son importantes e influyentes en el desempeño laboral según el estudio las experiencias en el centro de labores, la satisfacción por el trabajo realizado y el reconocimiento por la patronal.

Se tiene a Paredes (2019) en cuya investigación propuso determinar cuál es la relación existente entre la primera variable de análisis que fue la motivación y la segunda variable de investigación desempeño laboral, siendo el enfoque asumido cuantitativo, el diseño no experimental transversal bivariable, la muestra la conformaron 186 trabajadores a quienes se les suministraron dos cuestionarios para medir la motivación y desempeño laboral de 20 y 32 ítems respectivamente los cuáles fueron solamente denominados como Cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral, ya que fue de elaboración propia. En el estudio se llegó a concluir que la motivación y el desempeño laboral mantienen una relación estadística y significativa, siendo los factores asociados a la motivación los reconocimientos, remuneraciones e incentivos. Se concluyó que tanto la motivación extrínseca como la intrínseca se relacionan con la calidad del servicio, con la productividad, con la toma de decisiones de los colaboradores y con conocimiento de los colaboradores respecto a sus funciones y responsabilidades.

Cornejo y Vilca (2018) en su investigación establecieron como objetivo central de análisis cuál es el nivel en que la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral, el estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 112 personas, los instrumentos suministrados fueron el Cuestionario de Gagné et al. (2010) de 19 ítems y el Cuestionario de desempeño laboral de Achahui de 12 ítems. En la tesis se establecieron como conclusiones que la motivación laboral influye directamente en el desempeño laboral, sin embargo se halló que los niveles de motivación laboral eran bajos debido a que no existen mecanismos de recompensa, por otro lado, el desempeño laboral de los trabajadores era regular, lo cual no conlleva a que el trabajador se esmere por lograr los objetivos y metas institucionales, ya que no se potencian sus capacidades; se concluyó que la motivación laboral y las competencias genéricas se encuentran significativamente relacionadas, a mayor motivación mejores relaciones interpersonales y mayor compromiso y responsabilidad. También se demostró que

la motivación laboral se relaciona con las competencias técnicas, con las competencias de orientación a la seguridad en el trabajo y con las competencias de responsabilidad.

La primera variable de investigación es la motivación laboral, el cual es un concepto ampliamente definido tenemos a Peña y Villón (2018) quienes expresan que es un elemento que tiene como punto de partida la necesidad o el deseo que tiene la característica de activar y conducir la conducta humana, y contribuye al desarrollo de una organización, se encuentra vinculado a aquella actitud que lleva al éxito a las organizaciones. Donawa (2019) asume que en el contexto organizacional la motivación se origina a partir de las necesidades que posee el trabajador, esta motivación laboral impulsa el comportamiento para concretar metas y con ello alcanzar la satisfacción de necesidades; se asocia a la motivación laboral la eficiencia, dicha eficiencia se deriva de la productividad del personal, la motivación laboral orienta el desempeño e incrementa dicha productividad. Revuelto, L. (2018) considera que la motivación laboral genera un nivel de satisfacción o insatisfacción con el trabajo, la motivación laboral influye en el compromiso organizacional, en el trabajo colaborativo, en la calidad de labor desarrollada y en el nivel de ausencia o rotación del personal, de esta manera la motivación laboral favorece el talento humano y con ello se facilita que se concrete la visión estratégica. Callata y Fuentes (2018) para el caso específico de los docentes consideran que los factores motivadores en el trabajo se encuentran relacionados a experiencias satisfactorias tales como el reconocimiento o la satisfacción laboral, determinando los niveles positivos de motivación, sin embargo consideran que la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente es mínima pero de sentido positivo. Franco (2021) también estudió la motivación laboral docente, de acuerdo a su estudio concluyó que dicha motivación docentes se encuentra conformada por factores extrínsecos como es el caso del reconocimiento o de las condiciones de vida de los profesores, los ingresos salariales; mientras que los factores intrínsecos tienen que ver con la visión del docentes respecto a su práctica pedagógica, la vocación de servicio y la búsqueda del mejoramiento institucional.

Barrios et al (2019) en su investigación llegan a concluir que el personal de una organización percibe como un medio de motivación las veces en que se les

reconoce el desarrollo de actividades por sus superiores, si los trabajadores se sienten apoyados por sus superiores y motivados al trabajo en equipo, esto a su vez motiva el aprendizaje y con ello el rendimiento laboral. Es así que la motivación es una variable que afecta el desempeño del trabajador en cualquier organización ya sea pública o privada. Considerando lo anterior Pizarro et al (2019) establecen que la motivación laboral es un factor positivo en el desempeño de los trabajadores, es relevante en la vida del trabajador contribuyendo al desarrollo de la creatividad, brindar un mayor esfuerzo o potenciar las capacidades de los trabajadores. Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) complementan esta posición ya que en su investigación establecen que reconocer el trabajo y desempeño del personal influyen en los niveles de motivación, por lo tanto el desempeño organizacional se encuentra en función a de las políticas de motivación intrínseca y extrínseca para lograr que el personal se empodere. Es por ello que Choez y Vélez (2021) consideran que la motivación laboral es de vital importancia para aprovechar el talento humano en las instituciones, la motivación influye en el desempeño del personal para el logro de los objetivos de las organizaciones, motivar al personal hace posible la promoción y la garantía del compromiso organizacional del personal en función a la existencia de un clima organizacional óptimo que estimule el buen desempeño.

Sobre la definición de la motivación laboral se tiene que Herrera et al. (2017) consideran que es aquella fuerza que empuja al personal de una organización o empresa a llevar a cabo ciertas actividades o conductas para lograr los objetivos organizacionales, además se entiende como un conjunto de procesos mentales que abarcan al interés y la reiterada realización de actividades voluntarios para alcanzar un propósito concreto. Revuelto (2018) a partir del análisis de una serie de factores asociadas a la insatisfacción de personal, la misma que influye negativamente en el reclutamiento del personal, se relaciona a la ineficiencia y la disminución gradual de la productividad establece que es importante que el personal se encuentre motivado, es así que se asume que la motivación laboral forma parte de las políticas de recursos humanos que buscan crear las condiciones necesarias para lograr que los trabajadores en forma motivada alcancen los objetivos organizacionales usando en forma eficiente y eficaz sus capacidades. Esto coincide con la propuesta de Peña y Villón (2018) quienes establecieron que motivar adecuadamente al personal

es una de las actividades fundamentales para lograr que los trabajadores desarrollen el sentido de pertenencia esto a su vez conllevará a obtener resultados favorables al éxito de la organización.

Checa y Rodríguez (2017) manifiestan que la motivación laboral es fundamental en toda organización, ya que los niveles de productividad están en función al estado de ánimo del personal, es así que la motivación es un grupo coordinado de actividades que expresan la personalidad del trabajador, de esta manera la motivación intrínseca o automotivación se asocia a la personalidad mientras que la motivación extrínseca se asocia a factores del entorno como pueden ser las prestaciones económicas o los reconocimientos.

Asimismo, Marin y Placencia (2017) consideran que la motivación laboral es aquel estado interno que direcciona y activa el pensamiento y se relaciona a los factores que tienen la capacidad de mantener, dirigir y provocar la conducta hacia un propósito y todos ellos ocasionan conductas que varían en la intensidad de activación y de la conducta. El desempeño y productividad de los trabajadores están en función a la motivación y a sus intereses particulares, los directivos de las organizaciones deben de tomar en cuenta a la motivación laboral como una herramienta importante para alcanzar la máxima eficiencia y calidad.

Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018) asumen la definición de que la motivación laboral es una fuerza psicológica, un motor que impulsa a los trabajadores, conllevan a realizar una serie de actividades que se llevan a cabo con el propósito de satisfacer necesidades, esta energía psicológica permite desarrollar tareas de diferente complejidad y en contextos diversos; si la organización desarrolla estrategias para el incremento de los niveles de la motivación laboral entonces se puede conseguir que el personal se sienta más comprometido y cooperativo en el crecimiento organizacional.

Las dimensiones de motivación laboral que se asumen para el presente estudio vienen a ser la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. La motivación intrínseca es definida como aquel impulso de realizar actividades por el simple gusto de realizarlas, considerando que el cumplir eficientemente una actividad se constituye en la única recompensa, la motivación intrínseca se origina en las

mismas percepciones del individuo (Cornejo y Vilca, 2018). La dinámica de la motivación intrínseca es muy particular ya que se origina en el pensamiento en relación a los estados afectivos, que culminan en una actitud. Esta actitud está relacionada a las creencias y principios morales del sujeto, lo positivo de una actitud conlleva a realizar una acción (Ruiz, 2016).

La motivación extrínseca se origina en elementos tales como el dinero u otras recompensas, el detalle con esta motivación es que solo permite alcanzar un nivel de productividad de corto plazo, funciona en la medida que se cubren las necesidades de los individuos (Cornejo y Vilca, 2018). La motivación extrínseca se origina a partir de una serie de factores externos que influyen en el pensamiento, en los estados afectivos o en las actividades, estos factores generan un diferencial en la percepción del individuo de esta manera se constituyen en motivadores, estos factores pueden ser el incremento del salario, ascenso de puesto, reducción de la carga laboral entre otros (Ruiz, 2016).

Entre las teorías asociadas a la motivación laboral tenemos a la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual propone que la motivación para trabajar está en función a dos factores, los cuales son los higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos tienen que ver con las condiciones laborales (salario beneficios, clima organizacional, reglamento, oportunidades) estas condiciones en cuanto ambientales, tiene un carácter preventivo ya que buscan reducir o evitar el grado de insatisfacción del personal que pueden generar desequilibrios. Los factores motivacionales tienen que ver con el puesto las funciones y las responsabilidades, abarca la delegación de responsabilidad, las posibilidades de ascenso o la participación en la construcción de objetivos y sistemas de evaluación o libertad de decisión (Chiavenato, 2011). Otra importante teoría es la teoría de las expectativas propuesta por E. Lawler, esta teoría establece que algunos actores no son tan influyentes en los niveles de motivación como se creía, tal es el caso del dinero que es poco motivacional, identifican otros factores motivaciones como el compañerismo y la dedicación a la organización. La explicación de lo poco motivacional que es el dinero se encuentra en el hecho de que existe una diferencia temporal entre la actividad realizada u el incentivo salarial, por lo cual no podría ser

utilizado como un reforzador, las evaluaciones de desempeño no conllevan a generar diferencias salariales.

La segunda variable de estudio es el desempeño laboral, de acuerdo con Robbins & Coulter (2014) el desempeño es el resultado de una acción determinada, implica desarrollar las funciones laborales en forma eficaz y eficiente tanto como sea viable. Esta definición se complementa con lo manifestado por Urbano (2018, p. 169) asume el enfoque según el cual el desempeño laboral es considerado como la suma de la cantidad y la calidad de trabajo que realiza una persona o un grupo de ellas al interior de su organización, implica un balance laboral, por lo tanto es fundamental para determinar el nivel de productividad y permite concretar los objetivos institucionales. Huamán, Tarazona y Olivares (2020, p. 20) consideran que el desempeño laboral está relacionado a la motivación en forma directa, que es determinante en la intensidad del desempeño y en la participación del personal, asimismo los autores citan a Mireyna (2012) para quien el desempeño laboral se puede mejorar a partir de un proceso continuo de capacitación profesional.

El desempeño laboral de acuerdo con Pekel (2021) para el caso de docentes se relaciona con la percepción de justicia y distribución al interior de la organización, esto debido a que si los directivos de las instituciones educativas recompensan en forma adecuada a los profesores entonces se presenta un creciente desempeño. Martins, Zerbini y Medina (2019) consideran que el desempeño laboral se encuentra influenciado por la eficacia de la formación del personal, es así que cuando las estrategias de aprendizaje son más efectivas para que el personal aplique sus habilidades en el trabajo entonces mejores serán los resultados de desempeño en el centro de trabajo. López et al. (2018) consideran además que la percepción de incertidumbre afecta el desempeño del personal debido a que se hace presente un temor a ser despedidos, por lo cual se establece una relación entre la precariedad laboral y el desempeño laboral. Este planteamiento coincide con las conclusiones de Ramos et al. (2019) quienes sostienen que la inseguridad laboral influye en el desempeño laboral, la precariedad laboral afecta el desempeño.

Por su parte en su investigación Haider, Jabeen, y Ahmad (2018) llegaron a concluir que el equilibrio en la vida laboral y personal contribuye en la mejora del desempeño laboral del trabajador, ya que influyen en el bienestar psicológico, este media entre la vida laboral y el desempeño laboral; esta situación se complementa con el planteamiento de López et al. (2021) quienes concluyen que en la medida que el personal se preocupe por mantener una buena calidad de vida laboral esto influirá en un mejor desempeño en sus labores diarias. Estas propuestas se complementan con las conclusiones como las de Salgado, Blanco, y Moscoso (2019) quienes sostienen que los trabajadores felices demuestran un mejor desempeño, asimismo si las organizaciones incrementan el bienestar de los trabajadores entonces se mejorará el desempeño laboral individual. De esta manera los directivos de las instituciones educativas juegan un rol trascendente en el desempeño laboral, es así que Munir (2019) asumen que el liderazgo auténtico tiene la capacidad e lograr un comportamiento de ciudadanía organizacional en el personal docente, esto a su vez impulsa el desempeño laboral y con ellos afrontar desafíos que se presenten en la organización.

Chenet, Bollet, Vargas y Canchari (2019) definen al desempeño laboral como aquellos resultados de índole cuantitativo y cualitativo que son resultado de la acción de un trabajador en el cumplimiento de sus funciones en determinada labor, los autores consideran que el desempeño laboral se encuentra asociado a las características individuales de los trabajadores, su disciplina y sus competencias, asimismo la evaluación del desempeño laboral implica tener como punto de partida las metas en comparación con los resultados, para el caso específico del desempeño de los docentes el desempeño se evalúa tomando en cuenta los procesos metodológicos y los recursos utilizados para el proceso de enseñanza, la forma como enseña, su grado de responsabilidad, la interacción con los demás, su dominio tecnológico y sus principios morales. Rojas (2019) complementa la definición de desempeño al asumir que es un factor importante a la salud laboral, debido a que es una actividad realizada para alcanzar ciertos objetivos organizacionales y que puede condicionar los resultados, es en este proceso que se producen en ocasiones las excesivas cargas laborales sumadas a un clima

laborar negativo con brechas de capacitación y seguridad laboral que afectan el desempeño laboral.

Por su parte Chiavenato (2009) considera que el desempeño laboral se hace manifiesto cuando el personal de una organización cumple sus tareas, responsabilidades y funciones, para el autor el desempeño individual tiene clara influencia en el desempeño grupal, a su vez el desempeño grupal incide en la organización. Una forma de alcanzar el éxito para la organización es lograr que el nivel de desempeño sea excelente. Es así que el desempeño laboral que presente un bajo nivel en cuanto al rendimiento puede explicarse a partir de aspectos fundamentados a partir de la psicología laboral, por lo cual las causas se podrían encontrar en el descontento del personal, este se manifiesta en comportamiento inadecuados, estados emocionales negativos, entre otros.

Respecto al desempeño laboral docente Torcatt (2020) considera que es importante, ya que es determinante en el aprendizaje de los estudiantes, el desempeño implica que el docente posea la capacidad para formar a los estudiantes, fomentar sus capacidades creativas, talentos, competencias y actitudes, el desempeño docente se ve reflejado en el logro de aprendizajes significativos, por lo cual el directivo de la institución educativa debe desarrollar relaciones positivas y trabajo en equipo. Rodríguez y Lechuga (2019) asumen que son factores del desempeño laboral docente el conocimiento sobre la labor la responsabilidad, la identificación laboral y el liderazgo, asimismo consideran que el desempeño laboral de los docentes se encuentra en función al desempeño laboral de los directivos, es así que los directivos desarrollando una adecuada y mayor motivación pueden lograr incrementar el desempeño de los docentes

Las dimensiones de desempeño laboral que se han tomado por el presente estudio provienen de la propuesta teórica desarrollada por Robbins y Judge (2013) quienes definen al desempeño laboral o de la tarea como aquel factor en el cual se da una combinación entre los factores: eficacia y eficiencia para llevar a cabo las principales actividades laborales. Se mide el desempeño a partir de la cantidad y calidad del trabajo que se ha producido en la organización.

La primera dimensión es la eficiencia laboral, Cama (2015) manifiesta que la eficiencia puede ser comprendida como aquella relación que existe entre el uso de determinados recursos y el logro o la consecución de los objetivos en un determinado proyecto. Es así que según el autor la eficiencia se evidencia cuando se hace un menor uso de recursos para alcanzar un mismo objetivo o también cuando se concreta un mayor número de objetivos pero haciendo uso del mismo o menor número de recursos.

La definición anterior se complementa con la de Chiavenato (2011) para quien la eficiencia es entendida como una medida acerca de la utilización de los recursos con que cuenta una organización para desarrollar sus procesos, la eficiencia implica una relación de costo-beneficio, conlleva a asumir que es la mejor manera de realizar acciones, con la finalidad de que los recursos disponibles se apliquen de manera racional.

La segunda dimensión del desempeño laboral considerada en el presente estudio es la eficacia laboral, de acuerdo con Robbins y Judge (2013) en una organización se alcanza la eficacia cuando se logra satisfacer exitosamente las necesidades de aquellos que recurren a los servicios o consumen los productos que generan la organización. Sin embargo, Daft (2011) considera que una organización alcanza la eficacia en la medida que se alcanzan las metas, de esta forma una organización eficaz serán aquella que en primer lugar tiene metas concretas así como estrategias y procesos adecuados. Para Chiavenato (2011) la eficacia organizacional se manifiesta cuando se logran los objetivos institucionales, es decir cuando la productividad se incrementa, cuando se reducen los costos de producción, cuando hay un crecimiento de utilidades o la organización demuestra una expansión.

La tercera dimensión viene a ser la calidad laboral, según Da Cruz y Melgarejo (2021) considera que la calidad labora abarca aquellos errores de trabajo, los recursos que se disponen, la supervisión o monitoreo, el profesionalismo con el cual se comporta un trabajador en su área y finalmente el volumen de trabajo realizado o la productividad.

Por última la cuarta dimensión es la economía laboral, Bonnefoy y Armijo (2005) quienes sentaron las bases conceptuales para la comprensión de esta dimensión,

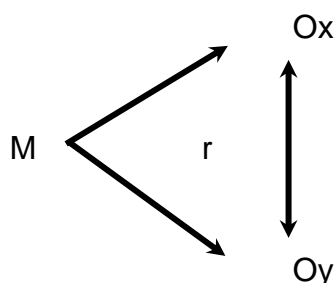
ellos expresan que la economía como parte del desempeño laboral tiene que ver la forma como se organización los recursos económicos y el presupuesto para alcanzar los resultados que han sido planificados, la economía se asocia a la forma adecuada de administrar los recursos que se requieren para generar bienes y servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Asumiendo que la presente tesis buscó conocer en qué medida se relacionan ambas variables y que la secuencia metodológica buscó el contraste de la hipótesis mediante la técnica estadística inferencial, la presente investigación fue de tipo básica, denominada también pura teórica o dogmática, la cual de acuerdo a Córdova (2012) es aquella que se orienta a buscar conocimientos nuevos sin el propósito de desarrollar aplicaciones prácticas inmediatas, se limita a la búsqueda de leyes y teorías.

Diseño de investigación: Respecto al diseño de investigación la presente tesis asumió aquel de tipo no experimental correlacional, que es definido por Sánchez, Reyes y Mejía (2018) como aquel que se encuentra orientado a establecer el nivel de correlación que pueda existir entre determinadas variables cuyo número es de dos a más, dicha relación se trabaja en función a una muestra de sujetos. El diseño es el siguiente:



De acuerdo con el esquema M es la muestra (docentes) y los sub índices x, y son las variables, mientras que cada O indica la observación que se realiza. En este sentido el diseño no experimental correlacional llevó a cabo la evaluación de cada una de las variables, los resultados de cada evaluación se correlaciona, este diseño es transversal ya que solo se recogió información o evaluó a las variables una sola ocasión.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Motivación laboral

Definición conceptual: Es una fuerza psicológica, un motor que impulsa a los trabajadores, conllevan a realizar una serie de actividades que se llevan a cabo con el propósito de satisfacer necesidades, esta energía psicológica permite desarrollar tareas de diferente complejidad y en contextos diversos (Rivera et al., 2018).

Definición operacional: Constructo que se mide mediante un cuestionario de 20 ítems organizados en las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca según escala de Likert.

Indicadores: Avance laboral, reconocimiento, responsabilidad, logro, supervisión, salario o beneficios y condiciones de trabajo.

Escala de medición: Escala de tipo ordinal.

Variable Desempeño laboral

Definición conceptual: Es el resultado de una acción determinada, implica desarrollar las funciones laborales en forma eficaz y eficiente tanto como sea viable (Robbins & Coulter, 2014).

Definición operacional: Constructo que se mide mediante un cuestionario de 24 ítems organizados en las dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral según escala de Likert.

Indicadores: Logro de objetivos, actitudes, efectividad, productividad, competencia, liderazgo, responsabilidad, atención, satisfacción, distribución, recursos y presupuesto.

Escala de medición: Escala de tipo ordinal.

3.3. Población

Córdova (2012) definen a la población como aquel conjunto de individuos o unidades de evaluación bien determinadas que poseen cualidades o propiedades comunes que son agrupadas para fines de investigación, está bien definida si posee una ubicación temporal y espacial. En la tesis se tomó como población de estudio a todos los docentes de una Institución Educativa pública de los niveles de educación primaria y secundaria, cuyo número llegó a 44, la población se distribuyó en 15 docentes del nivel de educación primaria y 29 docentes del nivel de educación secundaria.

Criterios de inclusión: Docente nombrado o contratado, cualquier área curricular que se encuentre laborando en la institución educativa.

Criterios de exclusión: Docentes de programas educativos, docentes con licencia, docentes con descanso médico.

3.3.1. Unidad de análisis

Docentes de educación básica regular

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se ha utilizado para la recolección de datos viene a ser la encuesta, la cual es entendida por Córdova (2016) como aquel procedimiento para la recolección de datos que sirve para conocer una o más variables a través de un conjunto de interrogantes formuladas por escrito, esta técnica nos permitirá recurrir a utilizar cuestionarios como instrumentos, sin embargo, debido al actual contexto producto de la pandemia se aplicarán ambos cuestionario mediante un formulario de Google.

El primer instrumento es el Cuestionario de Motivación Laboral desarrollado por Paredes (2019) en base a la teoría de los factores de Herzberg, el instrumento está conformado por 20 ítems organizados en dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca, el objetivo del instrumento es conocer el nivel de motivación presente en el personal que labora en una organización, la escala utilizada es de Likert con cinco alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), la calificación va del 1 al 5. Si bien es cierto inicialmente el instrumento inicialmente evaluaba al personal administrativo, se realizó la adaptación del instrumento al tipo de población del presente estudio, es decir se adaptó a los docentes, por lo cual se dieron cambios en los términos como es el caso de la sustitución de la palabra Jefe por Directivo o Líder pedagógico, que es propio de aquello que establece el Ministerio de Educación, además se cambió el término colaborador por docente, se sustituyó el término remuneración por reconocimiento considerando que el salario de los docentes está en función a su nivel alcanzado y no tiene mayor modificación, el ítem 17 fue adaptado ya que las instituciones educativas públicas no brindan oportunidades de crecimiento económico pero si favorecen mediante las actividades pedagógicas y capacitaciones el crecimiento profesional en forma directa.

En cuanto a sus niveles de confiabilidad se obtuvo un índice de confiabilidad es de 0.910 lo cual indica una alta fiabilidad. Respecto a la validez se obtuvo mediante el juicio de tres expertos, quienes unánimemente dictaminaron que el instrumento es aplicable. Además el coeficiente de la V de Aiken permitió obtener un valor igual a 1 en los tres criterios de validez: Pertinencia, relevancia y claridad.

El segundo instrumento utilizado será la Escala de Desempeño Laboral cuyo autor fue Zerpa (2014), aplicable a adultos en un tiempo de desarrollo de 15 minutos aproximadamente, este instrumento está conformado por 24 ítems agrupados en las dimensiones: eficacia, eficiencia, calidad laboral y economía laboral, el objetivo del instrumento es evaluar el nivel de

desempeño laboral del personal, la escala es de tipo Likert con cuatro alternativas (nunca, raras veces, a veces, siempre). Es una prueba ampliamente utilizada en otras investigaciones lo que confirma su validez, además los valores de confiabilidad estimada en otros estudios indica una alta fiabilidad.

Sin embargo se procedió a determinar su nivel de confiabilidad por lo cual se obtuvo un índice de confiabilidad es de 0.895 lo cual indica una alta fiabilidad. Respecto a la validez se obtuvo mediante el juicio de tres expertos, quienes unánimemente dictaminaron que el instrumento es aplicable. Además el coeficiente de la V de Aiken permitió obtener un valor igual a 1 en los tres criterios de validez: Pertinencia, relevancia y claridad.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que complementan el recojo de información, implican una secuencia metodológica. En primer lugar se solicitará la autorización a la Institución Educativa, se informará a la dirección acerca de los objetivos del estudio y el tratamiento que se le dará a los datos obtenidos. Los cuestionarios que se utilizarán como instrumentos serán convertidos a formato digital haciendo uso del Formulario de Google, el enlace del formulario será compartido con cada uno de los maestros. Cuando se culmine los datos se descargarán en formato Excel para su tratamiento estadístico. A fin de construir el marco teórico se hará uso de las bases de datos de acceso libre y repositorios a fin de acceder a tesis y artículos.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos mediante la encuesta virtual se descargarán en formato Excel, estos datos se agruparon de acuerdo a las dimensiones, se calificarán los datos y se calcularán los baremos en función a los niveles de cada una de las variables y sus dimensiones. El método estadístico a

desarrollar será tanto descriptivo como inferencial, forman parte de la estadística descriptiva, la agrupación de los datos, la elaboración de las tablas de frecuencias y porcentajes y los gráficos de barras. En cuanto a la estadística inferencial se procederá a realizar el contraste de las hipótesis, para ello en primer lugar se procederá a realizar una prueba de bondad de ajuste, se seleccionará el estadístico si es para datos paramétricos o no paramétricos.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio respetó los principios éticos de investigación, los cuales guiarán cada etapa de la investigación, particularmente los relacionados a la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. La autonomía debido a que la participación de cada uno de los encuestados será en forma voluntaria, no se condicionará de ninguna manera a los participantes. La beneficencia debido a que los resultados de la investigación generarán recomendaciones que pueden contribuir a mejorar los niveles de motivación del personal en la institución educativa, el principio de no maleficencia se evidencia debido a que no se utilizarán los datos para otra cosa que no sea exclusivamente la presente investigación, se respetará el anonimato de los participantes; finalmente el principio de justicia implica que cada uno de los participantes serán tratado por igual, sin ninguna forma de discriminación por sexo, por edad u otra condición personal.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,301*
		Sig. (bilateral)	,047
		N	44

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la hipótesis general, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,301, y el valor sig igual a 0,047 que al ser menor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que existe una relación estadísticamente directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral, esto significa que a mayor nivel de motivación laboral mayor será el nivel de desempeño laboral que demuestre el docente, asimismo el coeficiente de correlación de 0,301 indica una débil correlación entre las variables.

Tabla 2*Relación entre Motivación Intrínseca y Eficiencia Laboral*

			Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,136
		Sig. (bilateral)	,378
		N	44

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la primera hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,136, y el valor sig igual a 0,378 que al ser mayor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que no existe relación estadísticamente entre la motivación intrínseca y la eficiencia laboral, lo cual se confirma con el mínimo valor del coeficiente de correlación.

Tabla 3*Relación entre Motivación Intrínseca y Eficacia Laboral*

		Eficacia laboral	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,323*
		Sig. (bilateral)	,032
		N	44

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la segunda hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,323, y el valor sig igual a 0,032 que al ser menor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que existe una relación estadísticamente directa y significativa entre la motivación intrínseca y la eficacia laboral esto significa que a mayor nivel de motivación intrínseca, mayor será el nivel de eficacia de los docentes asimismo el coeficiente de correlación de 0,323 indica una débil correlación entre ambas dimensiones.

Tabla 4*Relación entre Motivación Intrínseca y la Calidad de Servicio*

			Calidad de servicio
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,323*
		Sig. (bilateral)	,032
		N	44

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la tercera hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,323, y el valor sig igual a 0,032 que al ser menor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que existe una relación estadísticamente directa y significativa entre la motivación intrínseca y la calidad de servicio, lo cual significa que a mayor nivel de motivación intrínseca mayor será la calidad de servicio que brinda el docente, asimismo el coeficiente de correlación de 0,323 indica una débil correlación entre ambas dimensiones.

Tabla 5*Relación entre Motivación Intrínseca y Economía Laboral*

			Economía laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,069*
		Sig. (bilateral)	,656
		N	44

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la cuarta hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,069, y el valor sig igual a 0,656 que al ser mayor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que no existe una relación estadística entre la motivación intrínseca y la economía laboral, esto se confirma con el mínimo valor del coeficiente de correlación.

Tabla 6*Relación entre Motivación Extrínseca y la Eficiencia Laboral*

			Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	,036
		Sig. (bilateral)	,819
		N	44

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la quinta hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,036, y el valor sig igual a 0,819 que al ser mayor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que no existe una relación estadística entre la motivación extrínseca y la eficiencia laboral, asimismo el coeficiente de correlación de 0,036 indica la inexistente correlación entre ambas dimensiones.

Tabla 7*Relación entre Motivación Extrínseca y la Eficacia Laboral*

		Eficacia laboral	
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,325*
		Sig. (bilateral)	,031
		N	44

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la sexta hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,325, y el valor sig igual a 0,031 que al ser menor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que existe una relación estadísticamente directa y significativa entre la motivación extrínseca y la eficacia laboral, esto quiere decir que a mayor nivel de motivación extrínseca mayor será el nivel de eficacia laboral, asimismo el coeficiente de correlación de 0,325 indica una débil correlación entre ambas dimensiones.

Tabla 8*Relación entre Motivación Extrínseca y la Calidad de Servicio*

			Calidad de servicio
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,325*
		Sig. (bilateral)	,031
		N	44

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la séptima hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,325, y el valor sig igual a 0,031 que al ser menor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y la calidad de servicio, esto significa que a mayor nivel de motivación extrínseca mayor será el nivel de la calidad de servicio brindada por el docente, asimismo el coeficiente de correlación de 0,325 indica una débil correlación entre ambas dimensiones.

Tabla 9*Relación entre Motivación Extrínseca y la Economía Institucional*

			Economía laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,323*
		Sig. (bilateral)	,032
		N	44

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observan los resultados de la prueba Rho de Spearman de contraste de la octava hipótesis específica, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,323, y el valor sig igual a 0,032 que al ser menor que el valor de contraste alfa igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos lleva a afirmar que existe una relación estadísticamente directa y significativa entre la motivación extrínseca y la economía laboral, lo cual significa que a mayor nivel de motivación extrínseca mayor será el nivel de percepción que tenga el docente respecto a la economía laboral, asimismo el coeficiente de correlación de 0,323 indica una débil correlación entre ambas dimensiones.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se llegó a demostrar estadísticamente que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño, dicha relación puede ser explicada inicialmente contrastando los resultados empíricos con los fundamentos teóricos, en este sentido tenemos a la Teoría de los dos factores de Herzberg, según la cual la motivación por trabajar está en función a factores tales como los beneficios o el clima organizacional, la delegación de funciones, la participación en el logro de objetivos o la capacidad para tomar decisiones en libertad (Chiavenato, 2011), se analizamos dichos factores encontramos que unos son de carácter externo como los reconocimientos o salarios y otros que se dinamizan internamente como la libertad de decisión, de esta manera asegurando estos factores es viable que el trabajador se siente más comprometido en el cumplimiento de los objetivos organizacionales lo que se verá reflejado en el desempeño al interior de la organización.

El objetivo general de la investigación buscó establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, objetivo que se cumplió a partir de la prueba de la hipótesis general, en la cual se obtuvo un valor estadístico que permitió determinar la existencia de una relación significativa. Estos resultados se ven reforzados por las conclusiones que obtuvieron Ruiz (2016), Ramírez (2019), Paredes (2019), quienes establecieron que existe una relación significativa en la motivación laboral que desarrolla la organización y el nivel de desempeño demostrado por el personal. Estos resultados también son coherentes con otras investigaciones de carácter explicativo, es así que León (2017), Espinoza (2019), Cornejo y Vilca (2018) llegaron a concluir que la motivación laboral influye directamente en el desempeño laboral.

De esta forma los resultados de la presente investigación se confirman tanto por estudios correlacionales como explicativos, razón por la cual en los estudios revisados no se ha encontrado alguno que establezca lo contrario. Sin embargo, es importante comprender que implicancias tienen estos resultados, por un lado si se asume que la motivación laboral es un proceso que activa, impulsa, estimula, dirige o conduce la conducta del personal que forma parte de una organización con el propósito de llegar a cumplir los objetivos y metas

institucionales (Herrera et al., 2017; Revuelto (2018) entonces podemos decir que la motivación depende de una serie de factores que pueden ser internos o externos, pero que activan la motivación hacia determinado fin o propósito, esta forma de abordar la motivación laboral tiene que ver con su dimensión extrínseca y puede ser una consecuencia, por ejemplo, de un líder en la institución (Checa y Rodríguez, 2017), pero no solo existe una motivación extrínseca, sino también una intrínseca según la cual la motivación es una fuerza interna que empuja al trabajador a concretar sus actividades respondiendo a necesidades e intereses (Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Roza, 2018).

De esta manera, ya sea viendo como punto de partida de la motivación laboral a factores externos o como resultado de factores internos en el individuo, la motivación encamina al sujeto a invertir tiempo, esfuerzo, energía y a dinamizar una serie de capacidades, habilidades, destrezas y competencias para cumplir las tareas asignadas, a partir del proceso de ejecución de las tareas se puede determinar y autodeterminar considerando, los resultados, que tan bueno fue el nivel de desempeño del trabajador, para el caso de los docentes de instituciones educativas, un importante indicador es el nivel de logro que los estudiantes adquieren, para efectos del presente estudio, se ha considerado la autopercepción que el sujeto/docente tiene acerca de su propio desempeño. Con lo anterior se puede evidenciar que al ser el desempeño laboral un comportamiento caracterizado por el cumplimiento de las funciones en la realización de las actividades, entonces se desprende su relación con la motivación laboral al interior de una organización, conforme lo ha aseverado otras investigaciones ya citadas anteriormente.

Los ocho objetivos específicos se pueden agrupar, para efectos de discusión, en dos grupos teniendo como dimensiones determinantes aquellas que corresponde a la variable motivación laboral, es así que el primer grupo de objetivos tienen que ver con determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y las dimensiones del desempeño que vienen a ser eficiencia, eficacia, calidad de servicio y economía laboral. Los resultados estadísticos de contraste de hipótesis indican que la motivación intrínseca se relaciona con la eficacia y

con la calidad de servicio, pero la motivación intrínseca no se relaciona con la eficiencia ni con la economía laboral.

Si se ha establecido que la motivación intrínseca se relaciona con la eficacia y con la calidad de servicio, este resultado está asociado a lo que concluyen Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) quienes determinan que la motivación interna tiene mayor influencia en el desempeño laboral, consideran que eficacia y calidad son dimensiones de la segunda variable de estudio. La calidad de servicio es entendida por Da Cruz y Melgarejo (2021) como una cualidad presente en el servicio brindado que se ajusta a estándares establecidos, es así que si el trabajador se encuentra internamente motivado cumplirá las exigencias de los usuarios del servicio cumpliendo con la calidad esperada. En el caso específico del presente estudio la motivación interna se asocia a la calidad que se espera del servicio educativo. Respecto a la relación hallada entre la motivación intrínseca y la eficacia, la motivación influye en la productividad y en los resultados respecto a las metas y objetivos, elementos que conforman a la eficacia, ya que es entendida como el cumplimiento satisfactorio de los objetivos y metas institucionales, logrando un incremento de la productividad (Robbins y Judge, 2013; Chiavenato, 2011).

El segundo grupo de objetivos se refiere a determinar la relación entre la motivación extrínseca y las dimensiones del desempeño: eficiencia, eficacia, calidad de servicio y economía laboral. Los resultados estadísticos de contraste de hipótesis indican que la motivación extrínseca se relaciona con la eficacia, con la calidad de servicio y con la economía laboral, sin embargo, la motivación extrínseca no se relaciona con la eficiencia laboral. Esto concuerda con lo hallado por Espinoza (2019) quien estableció que la motivación asociada al reconocimiento y la mejora del clima organizacional incide en la productividad del trabajador y con el logro de las metas y objetivos organizacionales, lo cual también lo confirma Paredes (2019) quien establece que la motivación extrínseca se asocia al nivel de productividad o eficacia del personal de una organización.

La economía laboral se refiere a la organización de los recursos y el presupuesto de tal forma que su distribución y disposición permitan cumplir los

objetivos, tiene que ver con administrar dichos recursos en el proceso de generación de bienes y servicios (Bonney y Armijo, 2005), de esta manera es lógico suponer que en una organización donde al personal se le motiva a partir de modificaciones salariales, reducción de la carga laboral u otra recompensa (Cornejo y Vilca, 2018; Ruiz, 2016) entonces el personal de la organización realizará sus labores llevando a cabo un uso racional, adecuado y sostenible de los recursos brindados por la organización, con lo cual se puede determinar que se relacionan la motivación extrínseca y la economía laboral, lo cual también puede verse en el sentido contrario, ya que la motivación externa implica el incremento salarial y eso es posible si la dirección de la organización dispone mayores recursos para mejorar el salario, con lo cual el desempeño laboral se verá beneficiado en el corto plazo.

Los resultados de la presente investigación cobran importancia en el sentido de que al confirmar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública se hace imprescindible evaluar aquellas actividades que se planifican en el Plan Anual de Trabajo de las instituciones educativas públicas y que se orienten a fortalecer la motivación laboral, para lo cual es importante que las instituciones educativas cuenten con el apoyo y asesoramiento de un psicólogo especializado en dos importantes campos, el organizacional y el educativo. Los resultados de la presente tesis repercuten en el sentido que le brindan los directivos a la motivación y como asumen el desempeño laboral, por lo cual es necesario deconstruir la concepción del desempeño entendiéndose que se encuentra asociado a una serie de factores muchas veces extrínsecos a la misma organización.

Llegar a las presentes conclusiones ha sido posible gracias a la superación de una serie de aspectos que influyeron en la concreción de la investigación, considerando que la aplicación de los instrumentos de investigación se produjo en el contexto de la pandemia COVID-19, esto sumado a que actualmente los docentes no vienen desarrollando clases presenciales, sino en forma remota o virtual, lo que hacía difícil recolectar la información, sin embargo esta principal dificultad fue superada gracias al aprovechamiento de los medios virtuales, principalmente el uso del Formulario Google. Este recurso

además de hacer posible la recolección de datos y la aplicación de la encuesta, permitió a los investigadores reducir los costos de investigación, ya que se omitieron las impresiones de los instrumentos entre otros gastos logísticos.

De esta manera considerando los hallazgos estadísticos no solo se ha demostrado que la motivación laboral y el desempeño se correlacionan, sino que también se demostró que la motivación intrínseca se relaciona con la eficacia laboral y con la calidad de servicio, mientras que la motivación extrínseca también se relaciona con la eficacia laboral, con la calidad de servicio y con la economía laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se confirma el objetivo general, siendo el coeficiente de correlación igual a 0,301 y el valor de significancia igual a 0,047. De esta manera se concluye que la variable motivación laboral presente en una organización se asocia al desempeño laboral que muestra el personal docente en una institución educativa pública.

Segunda: Se concluye que la dimensión motivación intrínseca del personal docente al interior de una organización no se asocia a la eficiencia laboral que muestra el personal docente en una institución educativa pública.

Tercera: Se concluye que la dimensión motivación intrínseca del personal docente al interior de una organización se asocia a la eficacia laboral que muestra el personal docente en una institución educativa pública.

Cuarta: Se concluye que la dimensión motivación intrínseca del personal docente al interior de una organización se asocia a la calidad de servicio que muestra el personal docente en una institución educativa pública.

Quinta: Se concluye que la dimensión motivación intrínseca del personal docente al interior de una organización no se asocia a la economía laboral en una institución educativa pública.

Sexta: Se concluye que la dimensión motivación extrínseca del personal docente al interior de una organización no se asocia a la eficiencia laboral que muestra el personal docente en una institución educativa pública.

Séptima: Se concluye que la dimensión motivación extrínseca del personal docente al interior de una organización se asocia a la eficacia laboral que muestra el personal docente en una institución educativa pública.

Octava: Se concluye que la dimensión motivación extrínseca del personal docente al interior de una organización se asocia a la calidad de servicio que muestra el personal docente en una institución educativa pública.

Novena: Se concluye que la dimensión motivación extrínseca del personal docente al interior de una organización se asocia a la economía laboral presente en una institución educativa pública.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda desarrollar un programa que permita incrementar y mantener los niveles de motivación laboral de los docentes particularmente en el contexto de la pandemia, con la finalidad de afianzar su desempeño en el trabajo remoto, ya que en el presente estudio se ha establecido la existencia de una relación directa entre motivación y desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas realizar una medición de la motivación intrínseca de los docentes que vienen a ser el grupo de interés, y posteriormente socializar los resultados a fin de establecer que aspectos influyen en dicho tipo de motivación con la finalidad de asegurar un considerable nivel de eficiencia del personal docente.

Tercera: A los docentes se les recomienda identificar aquellos aspectos que los desmotivan pero que tienen que ver con sus características personales, de tal manera que en las reuniones de trabajo colegiado se pueden proponer actividades de fortalecimiento de la motivación intrínseca, a partir de lo cual se puede establecer en el Plan Anual de Trabajo la determinación bimestral de los niveles de eficacia en relación a la motivación intrínseca.

Cuarta: Se recomienda a los Directivos que en coordinación con los docentes tutores y la Asociación de Padres de Familia se desarrolle un mecanismo de evaluación de la calidad de servicio brindado por parte de los docentes y que a partir de los resultados en trabajo en equipo se establezcan propuestas de mejora institucional.

Quinta: Se recomienda al jefe del Área de Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL 16 de Barranca que realice un diagnóstico real y sistematizado de las necesidades de recursos y materiales que requieren cubrir los docentes para realizar un mejor trabajo en el sistema virtual, a fin de realizar adquisiciones acordes a la necesidad actual y no

se adquieran recursos que carezcan de utilidad inmediata afectando la economía laboral del docente.

Sexta: Se recomienda al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL 16 de Barranca y a los Directores de las Instituciones Educativas llevar a cabo la selección y el reconocimiento anual a los maestros con premios que estimulen la motivación extrínseca y por ende la economía laboral del docente.

Séptima: A la Universidad César Vallejo se le recomienda estimular las investigaciones en el campo de la psicología organizacional y educativa, debido a que los docentes en la actualidad, en un entorno de pandemia se han visto expuestos a una serie de cambios en su ritmo laboral, agudizándose aspectos que influyen en su desempeño laboral como es el caso de angustia, preocupación o desmotivación.

Octava: A la institución educativa se recomienda que los directivos evalúen constantemente el nivel de motivación de los docentes a fin de que puedan desarrollar talleres con el apoyo de instituciones del sector de salud, asimismo, evaluar los niveles de desempeño laboral recogiendo las opiniones del personal docente con la finalidad de establecer planes de mejora que busquen revertir las debilidades identificadas.

Novena: A los futuros investigadores se les recomienda continuar con el tratamiento de las hipótesis pero desde estudios cuasi experimentales, en los cuales se pueden desarrollar propuestas para mejorar la motivación laboral, es decir, posteriormente se pueden desarrollar investigaciones explicativas de carácter causal.

REFERENCIAS

- Asociación de Egresados y Graduados AEG PUCP (05 de mayo de 2020). *Los retos de la educación a distancia en el Perú*. https://aeg.pucp.edu.pe/tema_central/educacion-a-distancia-en-el-peru/
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y. y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Conducta Científica Revista de Investigación en Psicología*. 2(2), 24 – 38. <https://orcid.org/0000-0002-1700-8573>
- Bonnefoy, J. y Armijo, M. (2005). *Indicadores del desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: ILPES.
- Burgueño, R., Sicilia, A., Medina, J., Alcaraz, M. & Lirola, M. (2017). Academic motivation scale revised. Inclusion of integrated regulation to measure motivation in initial teacher education. *Anales de psicología*, 33(3), 670-679. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.249601>
- Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA – Puno. *RIEPG Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 7(2), 592 – 597. DOI: <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Checa, V. & Rodríguez, T. (2017). Analysis of leadership and its relationship with labor motivation in S.E.R.L.I. Society Pro-Rehabilitation in Guayaquil in the year 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 21(44), 155-170. DOI: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Checa, V. y Rodríguez, T. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Prorehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 21(44), 155-170. DOI: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Chenet, M., Bollet, F. Vargas, J. y Canchari, Y. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional

de Huancavelica – Perú. *Cultura Viva Amazónica – Revista de Investigación Científica*, 4(3), 5-9. DOI: <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Choez, M. y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88- 107. DOI: 10.23857/pc.v6i4.2540

Conexión ESAN (9 de setiembre de 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>

Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Editorial San Marcos.

Cornejo, K. y Vilca, M. (2018). *Relación de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Transportes Hagemsa – Arequipa 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7736>

Cuadrado, E., Tabernero, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M. & Castillo, R. (2021). Type D Personality Individuals: Exploring the Protective Role of Intrinsic Job Motivation in Burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 133-141. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a12>

Da Cruz, A. y Melgarejo, R. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63035>

Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (Décima ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

- Donawa, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 58 - 73. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571360739003>
- Emol (10 de junio de 2019). *Estudio revela que sólo un 18% de los trabajadores se encuentra en un alto estado de compromiso y motivación*. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/06/10/950725/Estudio-revela-que-solo-un-18-de-los-trabajadores-se-encuentra-en-un-alto-estado-de-compromiso-y-motivacion.html>
- Espinoza, C. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Café San Luis de la ciudad de Huánuco, 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Ford, T., Urick, A., & Wilson, A. (2018). Exploring the effect of supportive teacher evaluation experiences on U.S. teachers' job satisfaction. *Education Policy Analysis Archives*, 26(59), 1-32. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.3559>
- Franco y Lambis (2016). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Compas SA*. Tesis de licenciatura. Universidad de Cartagena. <http://hdl.handle.net/11227/8139>
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 151-179. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Godinho, R., Pauli, J. & Costenaro, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*; 35(153), 388-398. DOI:10.18046/j.estger.2019.153.3266
- Haider, S., Jabeen, S, & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>

- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L. y Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES*, 8(1), 23-42. <https://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/109>
- Huamán, Z., Tarazona, V. y Olivares, P. (2020). Autoestima y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao. *PESQUIMAT*, 23(2), 19-33. <https://dx.doi.org/10.15381/pesquimat.v23i2.19346>
- López, B., Castillo, J., Muñoz, M., Madrid, S. & Tornell, I. (2021). Quality of Work-Life and Work Performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the State of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. DOI: <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- López, S., Chambel, M., Medina, F. & Silva, B. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas*, 58 (4). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), pp. 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martins, L., Zerbini, T. & Medina, F. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 27 – 37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- Mehdipour, Y. & Yadegarzaee, S. (2019). The relationship between Cultural Intelligence and Communication Skills and Job Motivation in educational

- managers of secondary schools in Zahedan. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 6(edición especial), 1 – 13.
- Mintrop, R. & Ordenes, M. (2017). Teacher work motivation in the era of extrinsic incentives: Performance goals and pro-social commitments in the service of equity. *Education Policy Analysis Archives*, 25(44). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2482>
- Munir, S., Asim, M., Salman, M., Rafaqet, S., Tariq, B., Irfan, M. y Orangzab, M. (2019). Mediating role of organizational citizenship behavior on authentic leadership and employee job performance: A study of higher educational institutes in Pakistan. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Oppenheimer, A. (23 de julio de 2018). *El déficit motivacional de América Latina*. Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/deficit-motivacional-america-latina-andres-oppenheimer-noticia-538786-noticia/?ref=ecr>
- Paredes, G. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Peruana Unión, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1883>
- Pekel, A. (2021). Organizational Justice Perception of Work Performance and Relationship of Work Performance with the Organizational Opposition Level: A Study on Physical Education and Sports Teachers (Istanbul Province Example). *Propósitos y Representaciones*; 9, 1-11. DOI:10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1205
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), pp. 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista*

Venezolana de Gerencia, 24(87), 843 – 856.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>

- Ramírez, D. (2019). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los asesores en el área cobranzas del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, distrito de la Esperanza, periodo Julio del 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13701>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.
<http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), pp. 17-34.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. Decimosegunda edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rodríguez, D. y Pardo, M. (2020). *Ensayo: el teletrabajo en tiempos de COVID -19*. Ensayo de especialización. Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Rodríguez, K., Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79 - 101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Rojas S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4): 191-6. DOI: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Ronen, S. & Donia, M. (2020). Stifling my fire: The impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(3), 205-214. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a20>
- Ruiz, S. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13021>
- Salgado, J., Blanco, S. & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. y Boada, J. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Psicothema*, 33(1), 86-94. doi: 10.7334/psicothema2020.205
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146003>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. DOI: <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

ANEXOS

1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	RANGO
Motivación laboral	Es una fuerza psicológica, un motor que impulsa a los trabajadores, conllevan a realizar una serie de actividades que se llevan a cabo con el propósito de satisfacer necesidades, esta energía psicológica permite desarrollar tareas de diferente complejidad y en contextos diversos (Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo, 2018).	Constructo que se mide mediante un cuestionario de 20 ítems organizados en las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca según escala de Likert.	Motivación intrínseca	Avance laboral Reconocimiento Responsabilidad Logro	1-11	Variable cualitativa ordinal Escala e intervalos tipo Likert	Alta 74 - 100
			Motivación extrínseca	Supervisión Salario o beneficios Condiciones de trabajo	12 - 20	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Media 47 - 73 Baja 20 - 46
Desempeño laboral	Es el resultado de una acción determinada, implica desarrollar las funciones laborales en forma eficaz y eficiente tanto como sea viable (Robbins & Coulter, 2014).	Constructo que se mide mediante un cuestionario de 24 ítems organizados en las dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral según escala de Likert.	Eficacia laboral	Logro de objetivos Actitudes Efectividad	1, 2, 3, 4, 5, 6	Variable cualitativa ordinal Escala e intervalos tipo Likert Nunca Raras veces A veces Siempre	Bueno 72 - 96 Regular 48 - 71 Deficiente 24 - 47
			Eficiencia laboral	Productividad Competencia Liderazgo	7, 8, 9, 10, 11, 12		
			Calidad laboral	Responsabilidad Atención Satisfacción	13, 14, 15, 16, 17, 18		
			Economía laboral	Distribución Recursos Presupuesto	19, 20, 21, 22, 23, 24		

2. CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Esta encuesta tiene como objetivo conocer el nivel de motivación laboral. Dicha información servirá de apoyo para el desarrollo de esta investigación, el cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial; se le solicita su amable colaboración y total veracidad al contestar las preguntas.

N°	DIMENSIÓN / ÍTEM	ESCALA				
	INTRÍNSECA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					
2	El puesto de trabajo que ocupa, cuenta con tareas y actividades desafiantes.					
3	Ha recibido capacitaciones para la realización de sus funciones como docente.					
4	Las capacitaciones recibidas son idóneas para la realización de sus funciones.					
5	El directivo o líder pedagógico inmediato reconoce su labor realizada.					
6	Considera usted que los reconocimientos en su institución se realizan de manera periódica para los docentes.					
7	El trabajo que realiza tiene un alto nivel de responsabilidad.					
8	Considera usted que le asignan responsabilidades extras al cargo que ocupa en la institución.					
9	Considera usted que la labor que realiza le permite alcanzar sus metas como persona y profesional.					
10	Usted ha tenido la oportunidad de participar en proyectos institucionales que le permitan alcanzar éxitos profesionales.					

11	La institución le proporciona oportunidades de crecimiento profesional.					
EXTRÍNSECA						
12	Se encuentra satisfecho por el apoyo que recibe de parte los directivos cuando se presentan problemas en el trabajo.					
13	Usted considera que los directivos tienen la formación técnica y/o profesional necesaria para realizar su trabajo.					
14	Usted considera que el estilo de liderazgo adoptado por los directivos es el adecuado.					
15	Considera que la remuneración que recibe está de acuerdo al trabajo que realiza.					
16	Usted recibe reconocimientos e incentivos por parte de la institución.					
17	La institución le proporciona oportunidades de crecimiento profesional.					
18	La institución cuenta con condiciones de seguridad para realizar su trabajo y evitar accidentes.					
19	Considera que la institución le proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo.					
20	Tienen la libertad de opinar y mostrar su punto de vista sobre algún tema de la institución frente a los directivos y colegas.					

3. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad..... Sexo (F) (M) Tiempo de Servicio en la Institución:.....

Área de trabajo..... Fecha.....

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

Nº	ÍTEMS	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.				
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.				
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.				
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.				
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.				
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.				
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.				
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.				
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.				
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.				
11	Considera que la dependencia				

	propicia el liderazgo en el equipo.				
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.				
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.				
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.				
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.				
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.				
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.				
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.				
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.				
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.				
21	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.				
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.				
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.				
24	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.				

MUCHAS GRACIAS

4. FICHA TÉCNICA

Cuestionario de Motivación Laboral.

a. Datos

Nombre : Cuestionario de Motivación Laboral

Autor : Paredes Ramirez, Gimena

Adaptación : Soria y Pastor (2021)

Año : 2019

Edades : Adultos

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos

Aplicación : Colectiva e individual

Escala : Tipo Likert

Número de ítems: 20

b. Objetivo de la prueba:

El instrumento tiene como propósito la evaluación del nivel de motivación laboral desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública.

c. Descripción:

El cuestionario utiliza la escala de Likert y tiene 20 ítems agrupados en dos dimensiones, conforme se observa a continuación:

Motivación intrínseca : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Motivación extrínseca : 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

El instrumento se construyó asumiendo la escala de tipo Likert de cuatro alternativas, el valor dado a cada alternativa es como sigue:

(a) Nunca 1

(b) Casi nunca 2

(c) A veces 3

(d) Casi siempre 4

(e) Siempre 5

d. Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento se aplicó previamente en una muestra piloto de 25 sujetos, a partir de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados

Tabla

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	25	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Tabla

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	20

Los resultados del análisis de fiabilidad del instrumento de motivación laboral, permitieron obtener un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach igual a 0,910, lo cual indica que el porcentaje de confiabilidad es alta ya que equivale al 91,0%.

5. Tabla

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	69,9091	104,224	,516	,907
VAR00002	70,2045	106,306	,507	,907
VAR00003	69,8864	105,545	,513	,907
VAR00004	69,7955	105,794	,545	,906
VAR00005	69,8864	105,498	,555	,906
VAR00006	69,8864	100,847	,664	,903
VAR00007	69,8182	106,617	,507	,907
VAR00008	69,9318	105,600	,518	,906
VAR00009	69,9545	105,765	,566	,905
VAR00010	70,1818	101,501	,649	,903
VAR00011	70,0227	103,976	,560	,905
VAR00012	70,1136	106,010	,550	,906
VAR00013	69,9091	100,968	,689	,902
VAR00014	70,0455	99,300	,736	,900
VAR00015	70,1818	103,827	,558	,905
VAR00016	70,1136	111,080	,222	,913
VAR00017	70,0000	104,233	,606	,904
VAR00018	69,8636	104,911	,624	,904
VAR00019	70,0909	107,852	,416	,909
VAR00020	70,1591	106,090	,501	,907

6. Escala de Desempeño Laboral.

a. Datos

Nombre : Escala de Desempeño Laboral.

Autores : Andrés Zerpa Sosa

Año : 2014

Edades : Adultos

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos

Aplicación : Colectiva e individual

Escala : Tipo Likert

Número de ítems: 24

b. Objetivo de la prueba:

Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de una determinada organización.

c. Descripción:

El cuestionario utiliza la escala de Likert y tiene 24 ítems agrupados en los factores: (a) Eficacia laboral, (b) Eficiencia laboral, (c) Calidad laboral y (d) Economía laboral, conforme se observa a continuación:

Eficacia laboral : 1, 2, 3, 4, 5, 6

Eficiencia laboral : 7, 8, 9, 10, 11, 12

Calidad laboral : 13, 14, 15, 16, 17, 18

Economía laboral : 19, 20, 21, 22, 23, 24

El instrumento se construyó asumiendo la escala de tipo Likert de cuatro alternativas, el valor dado a cada alternativa es como sigue:

(a) Nunca 1

(b) Raras veces 2

(c) A veces 3

(d) Siempre 4

d. Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento se aplicó previamente en una muestra piloto de 25 sujetos, a partir de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados

Tabla

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	25	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Tabla

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	24

Los resultados del análisis de fiabilidad del instrumento de motivación laboral, permitieron obtener un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach igual a 0,895, lo cual indica que el porcentaje de confiabilidad es alta ya que equivale al 89,5%.

7. Tabla

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	86,9200	123,493	,507	,890
VAR00002	87,2000	126,500	,546	,889
VAR00003	86,8800	124,693	,550	,889
VAR00004	86,7200	125,877	,648	,887
VAR00005	86,6400	131,657	,314	,894
VAR00006	86,6800	122,060	,645	,886
VAR00007	86,7200	127,627	,508	,890
VAR00008	86,7200	128,377	,467	,891
VAR00009	86,8000	129,917	,455	,891
VAR00010	87,0000	126,333	,535	,889
VAR00011	86,9200	125,577	,527	,889
VAR00012	87,0000	129,917	,406	,892
VAR00013	86,8000	121,250	,738	,884
VAR00014	86,8400	119,890	,792	,882
VAR00015	87,1200	127,277	,477	,891
VAR00016	87,0800	134,827	,109	,899
VAR00017	86,8800	128,943	,487	,891
VAR00018	86,6800	124,810	,737	,886
VAR00019	87,0400	131,957	,288	,895
VAR00020	87,1600	125,807	,550	,889
VAR00021	86,9600	125,707	,575	,888
VAR00022	86,8000	127,417	,525	,890
VAR00023	86,7600	133,190	,176	,898
VAR00024	87,3200	132,060	,183	,900

8. Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultados de la prueba Shapiro-Wilk para las variables y dimensiones de estudio.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	,496	44	,000
Motivación extrínseca	,659	44	,000
Motivación laboral	,573	44	,000
Eficiencia laboral	,519	44	,000
Calidad laboral	,137	44	,000
Economía laboral	,573	44	,000
Desempeño laboral	,137	44	,000

La tabla 5 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste Shapiro-Wilk. Se observa que la variable motivación laboral y sus dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca presentan puntuaciones que no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). Asimismo, la variable desempeño laboral y sus dimensiones: eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral presentan puntuaciones que no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinarán correlaciones entre las dimensiones de desempeño laboral y la variable motivación laboral así como entre las mismas variables, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

Ficha de validación del instrumento Escala de Desempeño Laboral Y el cuestionario de Motivación laboral



Observaciones:

-Algunos ítems pueden ser poco precisos, poco claros y pueden ser redundantes, pero el nivel de corrección es mínimo, en su mayoría todos están adecuadamente redactados.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

-Roberto Omar Alamo Urtecho

DNI: 42124384

Especialidad del validador:

-Segunda especialidad en terapia familiar sistémica (UNFVR), Especialista en Psicología de la violencia familiar y de género (UNSLG), Especialista en psicología forense (UNSLG), Especialistas en Terapia Cognitiva conductual y de tercera generación (ALAMOC Latinoamérica), maestrando en docencia universitaria y gestión educativa (USP), maestrando en psicología clínica y de la salud (UPRP) y maestrando en neuropsicología clínica (CEU SP-España)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma de Experto Informante.
Especialidad.

Lima 22 de julio del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Noel Bravo, Gina Paola

DNI: 40435400

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica y Organizacional.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Lima 20 de julio del 2021

Observaciones:

.....Ninguna.....
.....
.....

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

8



Apellidos y nombres del juez validador: Ronny Nils Catacora Villanueva

DNI: 45211513

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional, Maestro en Administración de Empresas

Fecha: TACNA, viernes 23 de Julio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

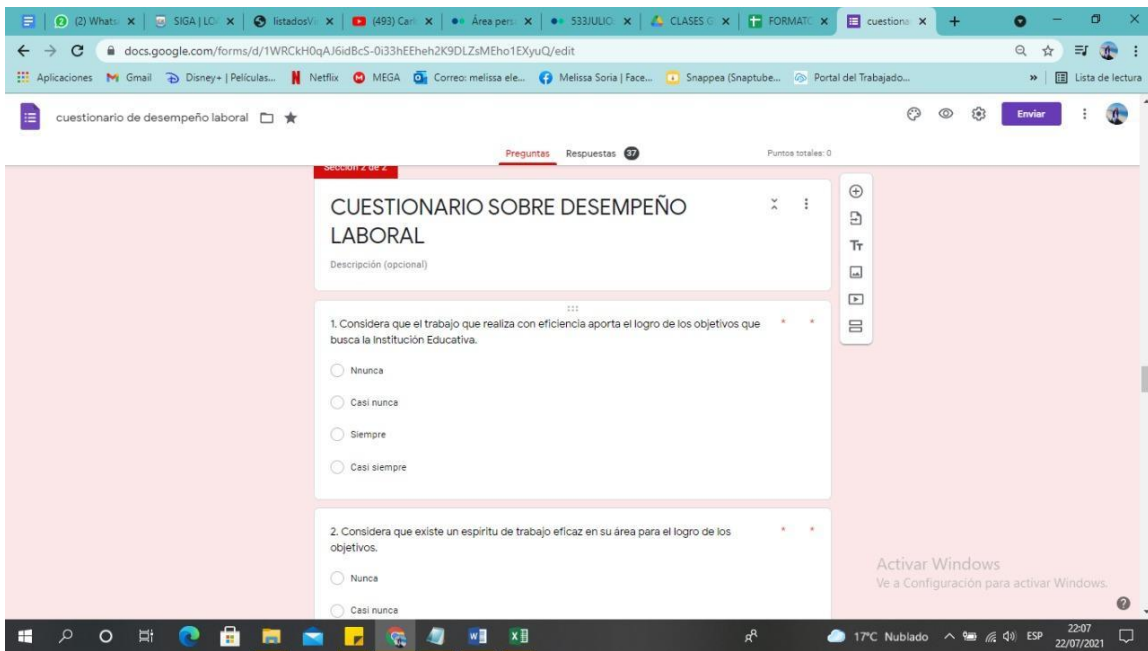
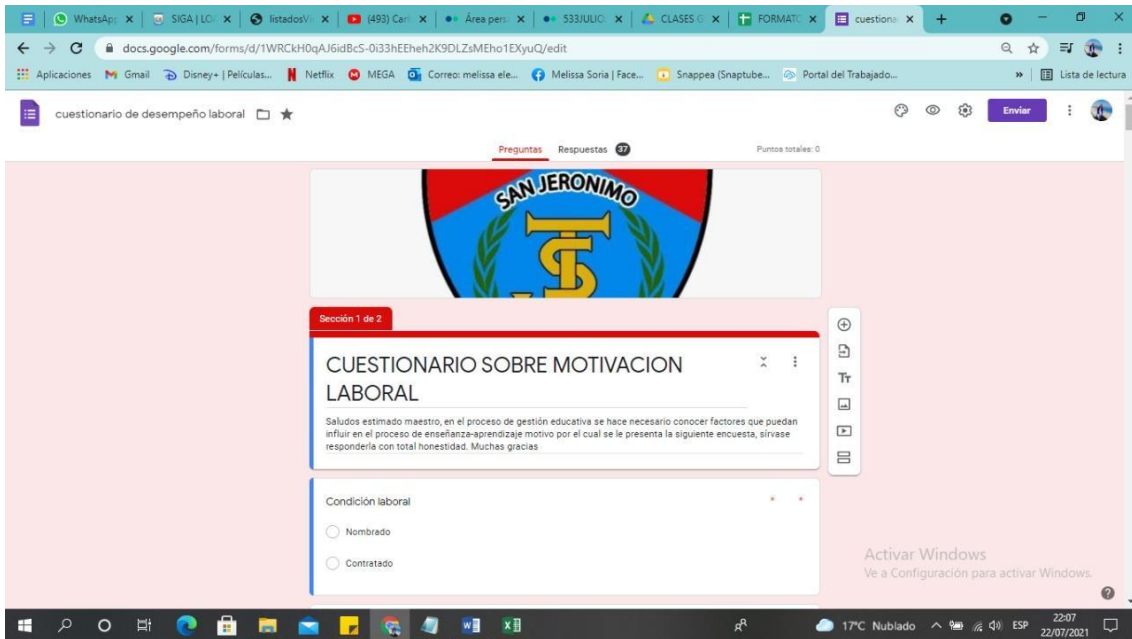
RONNY N. CATACORA VILLANUEVA
PSICOLOGO
C. P. P. 26120

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Activar
Ve a Conf

Cuestionarios de Google



Autorización del instrumento

Yo, PAREDES RAMIREZ, GIMENA autorizo a los alumnos SORIA FLORES, MELISSA ELEONOR, con DNI 47121032, y PASTOR VARA, CARLOS RAFAEL, con DNI 48292702, a la utilización del cuestionario de desempeño laboral del cual cree para que puedan usarlo para fines académicos investigación para optar el título de Licenciados en Psicología titulado: Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021, donde realizarán una investigación correlacional entre ambas variables antes indicada.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gimena Paredes Ramirez', written over a horizontal line.



CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Que habiendo recibido la Institución Educativa 20504 San Jerónimo de Pativilca la solicitud presentada por la Sra. Melissa Eleonor Soria Flores identificada con DNI 47121032 y el Sr. Carlos Rafael Pastor Vara identificado con DNI 48292702, quienes pidieron se les brinde las facilidades y se les autorice llevar a cabo el recojo de datos para desarrollar la investigación de pregrado en la carrera de Psicología, titulada "Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021", se ha visto por conveniente:

Autorizar

A la Sra. Melissa Eleonor Soria Flores y al Sr. Carlos Rafael Pastor Vara la aplicación de las encuestas y el desarrollo del estudio respectivo, con el compromiso de que la información obtenida sea compartida con la Institución Educativa y se respeten las consideraciones y principios éticos en la investigación.

Lealtad, Disciplina, Estudio y Trabajo

Pativilca, 03 de junio de 2021



Edgar M. Pérez Piñan
Sub Director de Formación General

