



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**TESIS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PRIVADA OMEGA, FERREÑAFE -  
2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

**Bach. Parraguez Sanchez Cinthia Isabel**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6182-2882>**

**Asesora:**

**Mg. Falla Gomez Carolina De Lourdes**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel - Perú**

**2023**

**Aprobación de Jurado**

**TESIS  
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
OMEGA, FERREÑAFE - 2022**

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily  
Nombre Completo Firma



## Declaración Jurada de Originalidad

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

### MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA OMEGA, FERREÑAFE - 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Parraguez Sánchez Cinthia Isabel	47010430	
Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA

Pimentel, 20 de abril de 2023

## **Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a mis padres que gracias a su ahínco y amor en mi formación académica he logrado finalizar mi carrera profesional.

Cinthia.

## **Agradecimiento**

Primeramente, agradecer a nuestro padre Dios por cuidarme y protegerme; en segundo lugar, a todos mis docentes, en particular a mi asesor metodológico por su tenaz y persistente apoyo en esta investigación.

Por último, a mi tía Simona Parraguez Carrasco, quien con su profesionalismo ha guiado esta investigación.

Cinthia.

## Resumen

La Institución Educativa Privada Omega se ubica en Ferreñafe, lugar donde se desarrolla el presente estudio. Se observó que no cuentan con un programa o políticas destinadas a motivar a los trabajadores, tampoco los refuerzan con cursos, charlas y talleres, etc.; para realizar mejor las tareas encomendadas. Adicional a ello, es que no cuentan con un local propio por lo que se trasladan de local en local, de acuerdo a la duración de los contratos de arrendamiento, lo que obliga adaptar aulas, servicios higiénicos entre otros puntos para poder brindar el servicio. El presente estudio: “Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la institución educativa privada Omega, Ferreñafe – 2022”, tiene como objetivo general, determinar la relación entre ambas variables de estudio. La investigación utilizó como metodología tipo descriptiva, correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal; empleó como técnica e instrumento a la encuesta y el cuestionario, los cuales fueron aplicados a 20 trabajadores de la institución. Se concluyó que el elemento primordial considerado para que lleguen a cima empresarial es la motivación laboral ya que mediante este proceso las organizaciones logran concretar sus objetivos, satisfaciendo sus expectativas.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, motivación y desempeño laboral.

## **Abstract**

The Omega Private Educational Institution is located in Ferreñafe, the place where this study is carried out. It was observed that they do not have a program or policies aimed at motivating workers, nor do they reinforce them with courses, talks and workshops, etc.; to better perform assigned tasks. In addition to this, it is that they do not have their own premises, so they move from premises to premises, according to the duration of the lease contracts, which requires adapting classrooms, restrooms, among other points in order to provide the service. The present study: "Motivation and Labor Performance of the workers of the private educational institution Omega, Ferreñafe - 2022", has as a general objective, to determine the relationship between both study variables. The research used a descriptive, correlational methodology, with a non-experimental and cross-sectional design; used as technique and instrument the survey and the questionnaire, which were applied to 20 workers of the institution. It was concluded that the primary element considered for them to reach the top of the business is labor motivation, since through this process organizations manage to achieve their objectives, satisfying their expectations.

**Keywords:** Motivation, work performance, preferential treatment, work behaviors, professional growth

## Índice

Aprobación de Jurado .....	ii
Declaración Jurada de Originalidad .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de Figuras .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Trabajos Previos .....	15
1.3. Teorías Relacionadas al Tema .....	18
1.3.1 Motivación .....	18
1.3.2 Desempeño Laboral .....	23
1.4. Formulación del problema .....	26
1.5. Justificación e Importancia del Estudio .....	26
1.6. Hipótesis .....	27
1.7. Objetivos .....	27
1.7.1. Objetivo general .....	27
1.7.2. Objetivos específicos .....	27
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>28</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	28
2.2. Población y Muestra .....	28

2.3.	Variables y Operacionalización .....	29
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
2.5.	Procedimiento de Análisis de datos .....	33
2.6.	Aspectos Éticos .....	33
2.7.	Criterios de Rigor Científico .....	34
III.	RESULTADOS .....	35
3.1.	Tablas y gráficos.....	35
3.1.1.	Estadísticos descriptivos .....	35
3.1.2.	Prueba de hipótesis.....	57
3.2.	Discusión de resultados .....	59
3.3.	Aporte Científico (PROPUESTA).....	62
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
4.1.	Conclusiones:.....	79
4.2.	Recomendaciones:.....	81
V.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	83
VI.	ANEXOS .....	90



## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Independiente.....	30
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Dependiente .....	31
Tabla 3 Validación de expertos.....	33
Tabla 4 Nivel de dimensiones de la variable motivación.....	35
Tabla 5 Nivel de dimensiones de desempeño laboral .....	36
Tabla 6 Cumple con el horario establecido de forma puntual.....	37
Tabla 7 Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior .....	38
Tabla 8 En su situación reconocen habitualmente la buena labor realizada .....	39
Tabla 9 El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.....	40
Tabla 10 Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados .....	41
Tabla 11 El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades .....	42
Tabla 12 Se siente a gusto de formar parte de la organización .....	43
Tabla 13 Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores.....	44
Tabla 14 Cuenta con el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo .....	45
Tabla 15 Cuenta con botiquín de primeros auxilios implementados .....	46
Tabla 16 El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados .....	47
Tabla 17 Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados.....	48
Tabla 18 Existe trato preferente hacia algunos trabajadores .....	49
Tabla 19 Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo .....	50
Tabla 20 Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño .....	51
Tabla 21 Lo han motivado para que realice mejor su desempeño en el trabajo.....	52
Tabla 22 Lo han capacitado en su centro de labores .....	53
Tabla 23 En la empresa se fomenta el trabajo en equipo .....	54
Tabla 24 Es usted proactivo en el trabajo.....	55
Tabla 25 Planifican métodos y técnicas para desarrollar sus labores.....	56
Tabla 26. Reglas para interpretar el grado de relación según coeficiente de correlación .....	57
Tabla 27 Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe.....	58
Tabla 28 Relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe.....	58
Tabla 29 Planificación de Actividades.....	64
Tabla 30 Descripción de capacitaciones .....	73
Tabla 31 Cronograma de capacitaciones.....	75
Tabla 32 Inversión de la propuesta .....	78

## Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de dimensiones de la variable motivación .....	35
Figura 2 Nivel de dimensiones de desempeño laboral.....	36
Figura 3 Cumple con el horario establecido de forma puntual.....	37
Figura 4 A sume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior .....	38
Figura 5 Cumple con el horario establecido de forma puntual.....	39
Figura 6 El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.....	40
Figura 7 Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados .....	41
Figura 8 El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades .	42
Figura 9 Se siente a gusto de formar parte de la organización .....	43
Figura 10 Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores..	44
Figura 11 Cuenta con el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo .....	45
Figura 12 Cuenta con botiquín de primeros auxilios implementados .....	46
Figura 13 El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados .....	47
Figura 14 Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados.....	48
Figura 15 Existe trato preferente hacia algunos trabajadores.....	49
Figura 16 Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo .....	50
Figura 17 Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño.....	51
Figura 18 Lo han motivado para que realice mejor su desempeño en el trabajo .....	52
Figura 19 Lo han capacitado en su centro de labores .....	53
Figura 20 En la empresa se fomenta el trabajo en equipo .....	54
Figura 21 Es usted proactivo en el trabajo.....	55
Figura 22 Planifican métodos y técnicas para desarrollar sus labores.....	56
Figura 23. Organigrama y ubicación del área de recursos humanos. ....	66

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Las organizaciones situadas en una sociedad, necesitan otorgar a los consumidores, prestaciones idóneas, considerando componentes esenciales el compromiso, metas y objetivos para lo cual fue constituida la empresa; ello implica, actuar de manera sistemática y objetiva, con el fin de analizar todos los elementos o factores involucrados en el proceso y desarrollo de sistemas organizacionales, que actúen de manera armoniosa con el fin de lograr los propósitos de la organización. En este sentido, sucede en ocasiones, que las organizaciones no efectúan análisis periódicos de los elementos que conforman las estructuras organizacionales a fin que se verifique las circunstancias que intervienen respecto al desempeño de los colaboradores en las organizaciones, entre aquellos el factor de la motivación.

En su publicación el investigador Fischman (2017), indicó que existe controversia con las evaluaciones del desempeño, debido a que el 50% afirma que estas evaluaciones son muy injustas, además de la existencia de cierto grado de rechazo por parte de algunos trabajadores, gerentes y jefes, quienes creen que pierden el tiempo llenando este tipo de evaluaciones de desempeño debido a la absurda creencia que solamente son para los trabajadores subordinados y la realizan solo por cumplir.

### **A nivel internacional**

En observancia de la motivación, Polo (2014), dice que la motivación aparece a partir de una necesidad ya sea de manera directa e indirecta porque esta se puede satisfacer sin tener dinero, gozando de un horario flexible, sin descuidar su crecimiento personal y profesional ya que ellos realizan su propio plan de desarrollo, así mismo, menciona que según la Revista de Actualidad Económica, la entidad privada de España gracias a los horarios que son accesibles y a un grato ambiente, es considerado como una empresa de nivel excelente. Otro ejemplo de empresa, para la autora es el caso de Coca Cola, donde como tema primordial es conciliar la vida laboral con la familiar. Hace mención también que esta compañía ofrece un programa que brinda horarios

asequibles, un instrumento portátil para cada trabajador con lo que le facilitan el trabajo desde casa. Además, los forman académicamente a sus empleados a través de asesorías en relación a la salud y el estado de ánimo.

Sum (2015), indica que el factor motivación en las labores se expresa como fuerzas externas e internas de una persona que la impulsa siempre a dar lo mejor, como también a conducirse de determinada forma a través del enfoque de la conducta, la cantidad de empeño realizado y perseverancia en su conducta. Las formas de motivación en los trabajadores intervienen en distintos aspectos que el personal de dirección tiene que sopesar y entender; un aspecto, son los roles entre la vida profesional y personal del individuo, en atención a que cada uno de ellos se encuentra dentro de un sistema social y amplio; otro aspecto, es que se debe entender la noción de individualidad, ya que las personas tienen diversos aspectos motivacionales intrínsecos, los cuales ayudan a los estímulos que facultan a extender su potencial, y un aspecto final, es la personalidad, la cual se condiciona con los aspectos genéticos y el entorno lo que concluye manifestaciones particulares de carácter.

Respecto al desempeño Coulter, Robbins & Stephen (2013) indican que el desempeño actualmente en las empresas americanas es un procedimiento en el cual se advierte que tanto éxito consigue una empresa, un proceso o una persona en el resultado de sus funciones y metas en el ámbito laboral. A nivel organizacional, la forma como se evalúa el desempeño laboral otorga valoraciones sobre la realización de los puntos estratégicos en un aspecto individual. Obtener un desempeño laboral excelente es más sencillo al tener condiciones con las cuales eludir los peligros a la salud y bienestar. En la actualidad es fundamental entender que los rendimientos en la labor que sea, mejoran significativamente cuando se realizan en ambientes apropiados, sumado a que la salud y bienestar de los colaboradores sean garantizados, redundando en mejores ingresos, en rendimiento y abaratamiento de costos para los empleadores; por lo tanto, ambas partes tanto patrones como empelados, en la salud y seguridad en el trabajo tienen beneficios (Estratégica & Negocios, 2018).

De lo expuesto podemos colegir que las empresas están muy orientadas a la motivación de sus trabajadores, debido a que les trae mejores resultados y un buen desempeño laboral. Estos resultados se miden con las evaluaciones de desempeño, que periódicamente realizan, y determinan así quienes necesitan capacitación y quienes de los colaboradores son sujeto de ascensos.

### **A nivel Nacional**

Fischman (2017), indica que se presenta gran debate sobre la evaluación del desempeño, debido a que un porcentaje del 50% afirma que estas evaluaciones son muy injustas, además de la existencia de cierto grado de rechazo por parte de algunos trabajadores, gerentes y jefes, quienes creen que pierden el tiempo llenando este tipo de evaluaciones de desempeño debido a la absurda creencia que solamente son para los trabajadores subordinados y la realizan solo por cumplir.

Por su parte Cáceres (2017), al mencionar la motivación de los empleados, indica que existe particular predilección hacia la organización, la cual se ejecuta de diversas maneras, como pueden ser modelos retributivos y/o proyectos que los benefician. Indica también, que reconocer los talentos y aptitudes individuales del empleado para ayudarlo a potenciarlas, será la mejor opción. Así también, hace referencia que no todo es el plano laboral, sino que también lo es el plano familiar, ya que debe haber un equilibrio entre ambos aspectos, lo cual resultará en empleados agradecidos y orientados a las metas de organizacionales.

Flórez (2008), conceptualiza el termino de satisfacción laboral indicando que es “la forma en que un individuo se siente dentro del empleo. Implica numerosos matices; así tenemos la remuneración, la forma al supervisar, estipulaciones de marco laboral, ocasión de acceder a ascensos dentro del trabajo, los demás empleados, etc. Esto viene a ser la inclinación permanente de garantizar de forma consistente la labor realizada por el individuo. Se cimienta en los valores y las convicciones que cada individuo a formado enfocado a sus labores. Mientras que para Wilson (2005), indica que la forma

de sostener el esfuerzo de los trabajadores, se debe realizar constantemente muchas iniciativas para inmiscuir a todo el personal en miras de retenerlos, lo cual debe estar a cargo del supervisor. Así mismo propone la trascendencia de hacer sentir valorada a las personas, que se sientan apreciadas. Si se cumple ello, el estudio indica que trabajadores se inclinarán más por permanecer en la empresa, lo que demuestra una motivación mayor.

### **A nivel local**

Sobre el aspecto local, apreciamos la creciente incorporación de nuevos establecimientos en el departamento de Lambayeque, en especial en la ciudad de Chiclayo, donde hay un aumento de empresas del sector educación, donde las universidades, institutos y colegios privados y públicos, realizan evaluaciones de desempeño con mayor frecuencia, con el fin de identificar no solo la idoneidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, sino que también evalúan su desempeño y el porqué de su desempeño, qué le afecta dentro del entorno laboral, qué es lo que lo motiva, entre muchos aspectos con el fin de implementar medidas de solución y de implementar nuevas formas de motivarlos para que puedan rendir óptimamente dentro de la empresa. Por otro extremo, también encontramos que hay colegios privados en el departamento de Lambayeque, que a pesar de los años en el mercado, no evalúan con regularidad a su personal y no tienen una orientación en mejorar aspectos motivacionales para sus trabajadores, lo que se refleja en un estancamiento de la empresa en el mercado, ya que cuando los colaboradores no están motivados, su desempeño es bajo y buscan sólo cumplir con lo básico encomendado y no explotan su máximo potencial dentro de la empresa.

En la institución investigada “Institución Educativa Privada Omega-Ferreñafe”, se observó que no cuentan con un programa o políticas destinadas a motivar a los trabajadores, tampoco los refuerzan con cursos, charlas y talleres, etc.; para realizar mejor las tareas encomendadas. Otro punto importante es que no cuentan con un local propio por lo que se trasladan de local en local, de acuerdo a la duración de los contratos de arrendamiento, lo que obliga adaptar aulas, servicios higiénicos entre otros puntos para poder

brindar el servicio, situación que influye mucho en cómo se motivan los empleados, y en cómo se desempeñan en la empresa.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **A Nivel Internacional**

Proaño (2022), planteó como objetivo general investigar a las dos variables durante la era post Covid-19; donde logró concluir que existe influencia en los empleados en referencia al desempeño laboral realizado y, también pudo determinar que cualquier alteración del estado motivacional de los colaboradores podrá influir tanto de manera negativa como positiva en su rendimiento.

Castillo y Zamora (2021), plantearon definir cómo la motivación influye en el desempeño de cada empleado en un tiempo establecido, además determinaron y reconocieron el trabajo de los educadores, del director y de toda la colectividad educativa. Asimismo, se pudo comprobar que otro aspecto importante es el salario o la remuneración, pues existe una gran insatisfacción entre los docentes.

Cadena (2019), planteó estudiar la vinculación entre el desempeño y motivación de los colaboradores del establecimiento de Pichincha. Concluyó que la motivación en un establecimiento es un tema de suma importancia ya que los colaboradores necesitan seguridad y protección para autorrealizarse y tener autoestima alta para que de esa manera obtengan un rango medio, por otro lado, indica que en su variable de desempeño por competencias se mostró elevado grado en la competencia de la calidad del trabajo por parte de los empleados.

Calderón y Jiménez (2017), en su trabajo se enfocó en la motivación y satisfacción laboral de la organización Joe Banana, localizada en Bolivia. Determinaron el porcentaje, grado y correlación entre ambas variables; gracias a ello concluyeron que las circunstancias que intervienen en mejorar la motivación pasan por la necesidad obtener cargos o puestos importantes de jefatura, como reconocimiento.

Castro (2016), enfocó su investigación en la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de organizaciones PYMES, localizadas en Potosí- Bolivia. Como resultado, logró indicar que los intereses personales advierten el impacto (valores) sobre los trabajadores, así las PYMES llegan a entender la forma de comportarse de un ser humano. Concluyó que los valores sí influyen de forma positiva el lado motivacional de los colaboradores; y corroboró la hipótesis planteada en esta investigación.

### **A Nivel Nacional**

Mendoza (2022), indicó en su investigación la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño de un grupo de profesores en la universidad de Guayaquil- Ecuador. Logró certificar deducir la relación entre las variables de forma moderada y directa.

Peña (2022), en su trabajo se enfocó en determinar la existencia de correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura. Concluyó que, si existe evidencia en la motivación, además ambas variables sí se correlacionan tanto con las dimensiones y los indicadores.

Ortiz y Tello (2021), en su tesis se enfocó en analizar la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del municipio del Centro Poblado de Cajamarca – 2019, para dicho trabajo. Concluyó que el desempeño de los trabajadores en el municipio es deficiente debido a la poca motivación y a la deficiencia de material tecnológico, de comunicación y de compañerismo.

Sánchez (2020), se enfoca en la motivación y el desempeño de cada asalariado de la entidad privada ETRAL SAC, donde concluyó que sí existe interrelación en la calidad de trabajo de la empresa gracias a que la motivación es significativa y directa.

Acosta & Muñoz (2020), buscó especificar de qué manera interactúa la motivación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa la CURACAO de Chepén. Concluyó que, si existe interrelación entre ambas variables, además indica que es importante motivar al colaborador para su



desarrollo, a fin de que se desempeñe de una manera eficaz y eficiente aumentando así su calidad de trabajo

Susanibar (2020), definió la correlación del desempeño laboral con la motivación de los colaboradores pertenecientes al área de ingeniería de las 3 empresas analizadas. El investigador concluyó que en la actualidad deben tener en cuenta la motivación para que el desempeño de cada trabajador de la entidad privada mejore, de esa manera la organización se verá beneficiada positivamente.

Rojas (2019), fundamentó la interrelación que existe entre la motivación y el desempeño de cada colaborador del nosocomio Alberto Sabogall Sologuren, Callao- Perú. Concluyó que si existe interrelación beneficiosa y de manera moderada en ambas variables.

### **A Nivel Local**

Cabrera (2020), definió la interrelación entre las variables, motivación y desempeño de los colaboradores del establecimiento de abarrotes de Jaén. Concluye que mientras se aumente aspectos motivacionales en el trabajo de los colaboradores, se incrementará el desempeño en sus funciones y encargos laborales de los mismos, y existirá una mejor labor entre los trabajadores; además las comunicaciones entre jefe-colaboradores será más fluida y sobre todo la organización logrará sus metas y finalidades establecidas.

Salazar (2020), determinó de qué manera influye la motivación en el desempeño de cada empleado del molino de Chiclayo. Concluyó que la influencia que existe entre ambas variables se debe gracias al modelo teórico de la autodeterminación, pues los trabajadores se hallan organizados por estímulos externos que influyeron en su conducta.

Villalobos (2019), buscó definir de qué forma la motivación ha influido en el desempeño de cada empleado del establecimiento ubicado en Chiclayo, llamado D'LABORUM PLUS S.A.C. Concluyó que la organización tiene

motivación superior, y que esta influye positivamente en un desempeño favorable respecto a los colaboradores.

Burga & Wiese (2018), buscaron delinear las variables del personal administrativo en aquella organización tomada en cuenta para su tesis, logrando identificar presencia de interrelación entre estas variables en los colaboradores administrativo en esta empresa, indicando que, si existe beneficio en la motivación, eso ayuda a un mejor desempeño en las labores del personal.

Pérez y Saavedra (2022), determinaron el grado de influencia que tiene la motivación en el personal de la empresa El Cantaro de Juanita S.A.C. Concluyeron que las variables se interrelacionan directamente por medio de un plan organizacional el cual le ha otorgado beneficios positivos, permitiéndoles tener mayor desenvolvimiento.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1 Motivación**

De acuerdo con Robbins (2009), alega que la motivación son procesos que tienen un objetivo, intensidad, para lo cual debe tener una dirección, es decir debe ser realizado por una persona que persista, para que las metas trazadas logren ser realizadas y concretadas (p. 175). De la misma manera, Naranjo (2009), por su parte señala a la motivación como un aspecto que encierra gran importancia sobre las distintas áreas en la vida de un individuo, entre ellas el área laboral y de la educación; por ello se puede decir que la motivación asesora y dirige las acciones del individuo, convirtiéndose como un componente medular que conduce a los colaboradores y a la organización a cumplir con sus objetivos (p.1). Para Benavides, et al. (2020), alega que hoy en día la motivación se ha convertido en un factor notable y sobresaliente en relación al desempeño de los trabajadores del establecimiento. De igual manera Weihrich, et al. (2017), define a la motivación como un elemento que es utilizado para que las necesidad y deseos sean

satisfechas; además señala que estos pueden ser determinados según la categoría, ya sea por necesidades primarias o secundarias.

### **1.3.1.1 Perspectiva teórica sobre la motivación**

Peña (2015), hace referencia a lo mencionado por Santrock, quien menciona que la motivación tiene 03 perspectivas, entre ellas:

#### **a. Conductual**

La autora citando a Santrock, indica: Esta perspectiva indica que los castigos y los premios externos son piezas claves para la determinación de la motivación de los individuos. E indica que los premios vienen a ser sucesos de índole positiva o sucesos de índole negativa que, dependiendo de ello, motiva la forma de comportarse de las personas.

#### **b. Humanista**

La autora menciona que al respecto que esta perspectiva se enfoca en la capacidad del ser humano para lograr un crecimiento individual, obtener sus particularidades de índole positivo, así como la autodeterminación al escoger su camino.

#### **c. Cognitivas**

Esta enfatiza que el individuo piensa sobre la importancia de un acontecimiento futuro, que le ayuda a identificar lo que acontece o sucede. Así también, se puede decir que el esto es quien recepción y redirige la información recibida a los demás sistemas, como lo es el comportamental, afectivo y fisiológico, por ende, controla el comportamiento de los individuos y pone en funcionamiento o restringe algunas formas de respuesta en atención al significado que esta le otorga a la información recibida.

### 1.3.1.2 Teorías de la motivación

#### a. Teoría de la jerarquía de las necesidades.

Robbins (2009), señala que el creador o autor de esta teoría es Abraham Maslow, el mismo que expresó la hipótesis de que dentro de cada persona o individuo existe un grupo de necesidades (fisiológicas, seguridad, sociales, de autoestima y autorrealización), y especifica que estas poseen jerarquía o nivel, las cuales deben ser satisfechas de acuerdo a su importancia. En relación a esta teoría, Madero (2022), que en 1943 fue creada, la cual se basa en el análisis conductual de las personas que busca la satisfacción de las diferentes necesidades según su grado, siendo medida a través de una pirámide.

#### b. El modelo E-R-C

Peña (2015), señala que Clayton Alderfer, desarrolló el modelo E-R-C", donde toma como base a la teoría de remodelándola y otorgándole una perspectiva nueva, pues reduce las 05 necesidades planteadas por Maslow en 03 necesidades. Esta teoría se denomina "Teoría ERC (Existencia – Relación - Crecimiento)" siendo los tres aspectos los siguientes:

**En la necesidad de existencia:** Agrupa la necesidad de seguridad y la fisiológica, e incluye la provisión de aspectos necesarios para que un ser humano pueda sobrevivir.

**En la necesidad de Relación:** genera vínculos entre la necesidad de relación social dándole importancia al deseo de interrelacionarse con otras personas.

**En las necesidades de Crecimiento:** el autor indica que este tipo de necesidad se enfoca en el desarrollo de cada ser humano.

Además, Merchan y Vera (2022), indican que las 3 primeras necesidades (básicas, de relación interpersonal y las de crecimiento personal) tienen un gran valor por lo tanto deben ser satisfechas por los individuos.

### **c. Teoría X y Y**

Robbins, (2009), menciona que esta teoría la realizó McGregor, en la cual el autor propuso dos divisiones de los seres humanos, los llamados “teoría x” (negativo en esencia) y los otros llamados “teoría y” (quienes básicamente son positivos). Después de que el autor estudió cómo es que los gerentes interactúan con los trabajadores, y determinó aquellas impresiones que los gerentes poseen referente a la naturaleza del ser humano, tenían sustento en un conjunto de hipótesis o conjeturas que forjaban su conducta hacia los empleados o colaboradores. Entonces, teniendo en cuenta la Teoría X, mencionan que los gerentes creen que a todos los trabajadores les disgustan de forma innata trabajar; mientras que de acuerdo a la Teoría Y, el personal de gerencia cree que los trabajadores o colaboradores consideran las labores de su trabajo como un juego, como si fuese algo natural o el descanso. Por lo que no hay prueba como afirmar la veracidad de cualquiera de los grupos de conjeturas o que al adoptar la Teoría Y, y posteriormente cambiar los actos para alinearlas en correspondencia con esta teoría, se obtengan colaboradores más motivados.

### **d. Teoría de las necesidades de McClelland**

Para Robbins (2009), señala que esta teoría fue realizada por David McClelland y considera que son 3: **necesidad de logro (n Log)**, tiene como objetivo triunfar, cumplir y llegar a la meta siguiendo los estándares de calidad; **Necesidad de poder (n Pod)**, tiene como objetivo comportarse de forma única;

**Necesidad de afiliación (n Afi)**, se refiere a la aspiración de obtener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

El investigador Molina (2020), comenta acerca de la teoría de McClelland basadas en cómo las necesidades de logro, poder y afiliación influyen las acciones de los seres humanos; todo ello se originó por los hallazgos de Maslow donde señaló que las necesidades básicas de los seres humanos son de manera fisiológicas, de seguridad, y de pertenencia, reconocimiento y autorrealización.

#### **e. Teoría referente al establecimiento de metas y objetivos por Edwin A. Locke.**

**Locke (1938)** quien fuera apreciado como el precursor en el avance de la teoría de establecer objetivos, fue un psicólogo y profesor procedente de Estados Unidos. Locke, hace referencia al papel motivacional vinculado principalmente con la intención del ser humano por desarrollar un trabajo productivo, ya que se comporta como un impulso intrínseco. Los objetivos y las finalidades que tienen aquellos colaboradores son concluyentes al determinar el grado del sacrificio que utilizará en su ejecución. El autor indica que cuanto más complicado sean las metas aceptadas, existirá un mayor grado en el desempeño. Lo más importante sobre la mencionada teoría se resume en estos puntos:

- La fijación de metas claras, incrementa la producción de los colaboradores.
- Es positivo inmiscuir a los colaboradores al momento de establecer los objetivos, pues se incrementará el entendimiento de los mismos. La participación incrementará el desempeño, la calidad de sus tareas y la comodidad en el puesto de trabajo. Una meta complicada aceptada por el colaborador lo motivará más que una meta sencilla.

- Cuanto más detalladas sean los objetivos propuestos, la motivación de los trabajadores será mayor.

### **1.3.2 Desempeño Laboral**

En cuanto al desempeño laboral, López et al. (2020), alega que este tipo de desempeño es el acto por el cual se mide como un colaborador está realizando sus labores. Mientras que Dessler (2001), alega que el desempeño califica al trabajador realizando una comparación con su avance diario del trabajador. De la misma manera Chiavenato (2007), también habla del desempeño y menciona que cada colaborador es evaluado con la finalidad de poder apreciar su potencialidad y desarrollo, lo cual quiere decir que este es empleado como una estrategia donde la actividad es evaluada. En relación a ello y teniendo en cuenta a los investigadores se puede inferir que cada empleado en su lugar de trabajo debe desenvolverse, desarrollar sus capacidades, habilidades y deben estar motivados.

#### **1.3.2.1. En que consiste la evaluación del desempeño**

Para Chiavenato (2001), dice que la evaluación de desempeño determina cómo se desenvuelve la persona dentro de un cargo, lo cual varía de según sea la persona. Por lo que tomando en cuenta que las organizaciones están en constante evaluación de su personal, se comprende que este concepto sea dinámico.

Moreno (2022), menciona que, al realizar evaluación constante del desempeño, este permitirá poder saber cómo los colaboradores se están desarrollando profesionalmente, así mismo se podrán observar los cambios en la vida laboral de los empleados permitiendo identificar fortalezas, debilidades en su avance profesional y organizacional,

volviéndolos más competitivos. Por lo tanto, Orbe-Guaraca & Tacuri-Palaguachi (2021), comenta que el desempeño laboral es medido para ver el rendimiento de las personas, de esa manera podrán mejorar y obtener mejores resultados optimizando sus recursos.

#### **1.3.2.2. Responsabilidad por la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2001), colige que hoy en día se deben analizar las conductas de los trabajadores para que puedan designar las actividades de trabajo según sus capacidades y habilidades, además menciona que determinar a un personal en determinadas áreas porque estos contribuyen al buen desempeño de los colaboradores y a la buena gestión de las empresas (p. 357).

#### **1.3.2.3. Objetivos de la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2001), infiere que la evaluación del desempeño es una herramienta que permite a los establecimientos a cumplir con sus objetivos, además les permite utilizar los recursos humanos de manera eficiente además cabe recalcar que las personas deben poner en práctica sus habilidades y aptitudes (p, 357- p, 358). Además, se sabe que dicha evaluación permite mejorar la vida laboral de cada colaborador (Matabanchoy-Tulcán SM, 2019).

#### **1.3.2.4. Evaluación de las características personales**

El investigador Castellanos (2012), explica que al evaluar el desempeño laboral se determina que la objetividad, validez y confiabilidad, son cualidades personales de cada colaborador A continuación se detalla:



- **La Objetividad**, permite que los trabajadores desarrollen sus habilidades de manera libre pero respetando ciertas reglas.
- **La Validez**, permite que los individuos obtengan resultados de manera eficaz.
- **La Confiabilidad**, permite que los individuos sean eficaces en sus resultados.

#### 1.3.2.5. Beneficios de la evaluación de desempeño

Chiavenato (2001), señala que la evaluación del desempeño permite al jefe, al subordinado y a la empresa se beneficien; a continuación se detalla:

- a. **Beneficios para el jefe**, este se obtiene mediante la medición de un sistema, el cual permite prevenir ciertos juicios erróneos, de esa manera el desempeño laboral mejora y les permite que estos tengan una mejor relación.
- b. **Beneficios para el subordinado**, ha permitido que el rendimiento y comportamiento de los colaboradores de las entidades mejoren, así mismo las decisiones tomadas sean las más certeras.
- c. **Beneficios para la organización**: La empresa obtiene mejores oportunidades y rendimientos económicos al ser sus recursos humanos administrados correctamente, de la misma manera el clima laboral es más armonioso, comprendiendo, ayudando, mejorando y perfeccionando las deficiencias de ciertas áreas.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Existe relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega - Ferreñafe?

##### **Problemas Específicos**

- ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega - Ferreñafe?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega - Ferreñafe?

#### **1.5. Justificación e Importancia del Estudio**

##### **Teórica**

El actual trabajo de investigación está en base al estudio de dos variables: Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega, Ferreñafe, en donde a través de la observación se logró medir el nivel de desempleo, además permitió obtener información relevante y resaltante la cual con ella se logró dar posibles soluciones de mejora ante dicha situación que el colegio atraviesa.

##### **Metodológica**

El presente trabajo se justifica metodológicamente con el uso del método inductivo, de la misma manera con la aplicación de las encuestas y mediante la observación. Así también se tomó en cuenta emplear instrumentos tales como cuestionarios. con la única finalidad de poder recopilar datos precisos y concretos que contribuyan al estudio de investigación.

## **Social**

Se justifica esta investigación socialmente, debido a que es necesario que el personal se capacite para lograr que sea un personal con mayor preparación y así pueda aspirar a mejor puesto laborales, por otro lado, la empresa al tener trabajadores capaces, se beneficia y logra una permanencia en el mercado, brindando así trabajo para su personal. Es así que, la continuidad de las evaluaciones conllevará a que el personal de una empresa, asuman estas evaluaciones como parte normal de la relación laboral y logren cambiar la perspectiva con respecto a estas evaluaciones, y puedan aprovecharlas con miras a capacitarse y superarse continuamente.

### **1.6. Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** La motivación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega, Ferreñafe.

**H<sub>0</sub>:** La motivación no se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega, Ferreñafe.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe.

#### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe.
- Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe.
- Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### **Tipo de investigación:**

En la presente investigación el tipo es:

#### **Descriptivo:**

Cazau (2006), define a la investigación descriptiva como aquel método que permite detallar y recolectar información en relación a las variables de estudio.

#### **Correlacional:**

Sampieri (2014), hace mención acerca del estudio correlacional como aquel que logra medir el nivel de vinculación entre dos o más variables, así mismo esta investigación permite afirmar o rechazar la hipótesis.

#### **Diseño de investigación**

El diseño de esta investigación es No Experimental – Transversal

Cazau (2006), lo define como aquella investigación desarrollada sin que las variables sean manipuladas, sólo se deberá recepcionar los datos y observar el fenómeno de estudio.

### 2.2. Población y Muestra

**Población:** La población está conformada por la sumatoria de los dominios de las variables dependiente e independiente, para este caso, la empresa tiene una población total de 20 trabajadores, en el cual se obtuvo una muestra de 20 personas.

**Muestra:** Es la población a quienes se les aplicará el instrumento elegido por el investigador, de acuerdo a la investigación, con el fin de obtener respuestas. En la presente tesis, al tener una población pequeña a la cual aplicar los instrumentos, se decidió no aplicará ninguna fórmula para extraer una muestra. Siendo la cantidad de personas a encuestar 20.

DETALLE	CANTIDAD
Población	20
Muestra	20

### 2.3. Variables y Operacionalización

#### **Motivación:**

Robbins (2009), señala que la motivación son factores tanto internos como externos que fijan las acciones de un ser humano con la finalidad de lograr los objetivos.

#### **Desempeño Laboral:**

Dessler (2001), señala que este tipo de desempeño mide los recursos humanos según sus aptitudes, habilidades, normas en un tiempo y momento determinado.

**Tabla 1**  
**Operacionalización de la Variable Independiente**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica/ Instrumento</b>
<b>Motivación</b>	<b>Motivadores</b>	Responsabilidad	¿Cumple con el horario establecido de forma puntual?	Instrumento: Cuestionario
			¿Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior?	
			¿En su institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?	
		Reconocimiento	¿El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato?	
			¿Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados?	
			Logro	
	¿Se siente a gusto de formar parte de la organización?			
	<b>Higiénicos</b>	Seguridad	¿Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores?	
			¿Cuenta con reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo?	
		Condiciones de trabajo	¿Cuenta con botiquín de primeros auxilios bien implementado?	
¿El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados?				
			¿Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados?	

**Tabla 2**  
**Operacionalización de la Variable Dependiente**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ Instrumento
Desempeño Laboral	Igualdad	Trato preferente	¿Existe trato preferente hacia algunos trabajadores?	Instrumento: Cuestionario
		Trabajo equitativo	¿Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo?	
	Calidad de trabajo	Obtención de resultados	¿Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño?	
			¿Lo han motivado para que realice un mejor desempeño en el trabajo?	
		Crecimiento personal	¿Lo han capacitado en su centro de labores?	
		Trabajo en equipo	¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?	
	Compensación y seguridad	Productividad	¿Es usted proactivo en el trabajo?	
		Cumplen con lo encargado	¿Planifica los métodos y técnicas para desarrollar sus labores?	

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

### Técnicas de Recolección de Datos:

Se utiliza la encuesta para recoger datos cuantificables, los cuales van a ser utilizados para comprobar la hipótesis planteada, esto se realizará a través de ciertos parámetros que son resultado de la operacionalización de las variables, tanto dependiente como independiente.

### Instrumento de Recolección de Datos:

Se utiliza el cuestionario la cual consiste en usar reactivos con determinadas categorías de respuestas. Para este estudio se estructuró un cuestionario en escala de Likert.

### Validez y Confiabilidad

#### Fiabilidad:

La fiabilidad es la probabilidad para que el estudio tenga un buen funcionamiento. mediante la recopilación de datos (Alzar, Noreña, Rebolledo y Rojas (2012)

#### Validez

La validez determina si los resultados son válidos o no, convirtiéndose estos en el soporte de la investigación cualitativa. (Alzar et al., 2012)

#### Nivel de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	20



**Tabla 3**  
**Validación de expertos**

<b>Validación de expertos</b>			
<b>Total, de preguntas a validar 20</b>			
	<b>TA</b>	<b>TD</b>	<b>COEFICIENTE</b>
Ericka Julissa Suysuy Chambergo		20/20	1
Milagros del Pilar Sosa Ruiz		20/20	1
Luis Miguel Gonzales		20/20	1
			3/3
<b>Total</b>			<b>1</b>

## **2.5. Procedimiento de Análisis de datos**

Los datos recolectados de los instrumentos aplicados a la muestra realizada a los trabajadores del Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe, han sido analizados en el programa SPSS (programa estadístico computarizado) VERSION 22.

## **2.6. Aspectos Éticos**

### **Confidencialidad**

Los códigos de ética es una herramienta que asegura y protege a las personas que son partícipes en el desarrollo de un estudio, uno de ellos es la confidencialidad el cual consiste en proteger la información de dichas personas que forman parte de dicha investigación, en conclusión, estas personas se encuentran en el anonimato, debe guardar discreción y privacidad (Alzar et al., 2012).

### **El consentimiento informado**

El uso del consentimiento informado es aquel dónde toda información corre riesgos; cabe recalcar que está deriva de una ética kantiana en donde los individuos son tratados por igual y no son tratados como un medio para obtener un beneficio personal (Alzar et al.,2012).

## **2.7. Criterios de Rigor Científico**

**Neutralidad:** Garantiza que los resultados han sido obtenidos objetivamente y no por medios ilícitos, ni por algún interés del investigador.

**Ética de la aplicación:** Evita que los elementos sean elegidos al azar, para ello los conocimientos que han obtenido y desarrollado son tomados en cuenta en el desarrollo de dicha investigación.

**Validez externa:** Se aplica los resultados de investigaciones a otras investigaciones posteriores.

**Transferibilidad.** Los conocimientos son transferidos a otras investigaciones posteriores similares, pero estos son aplicados con ciertas condiciones

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y gráficos

##### 3.1.1. Estadísticos descriptivos

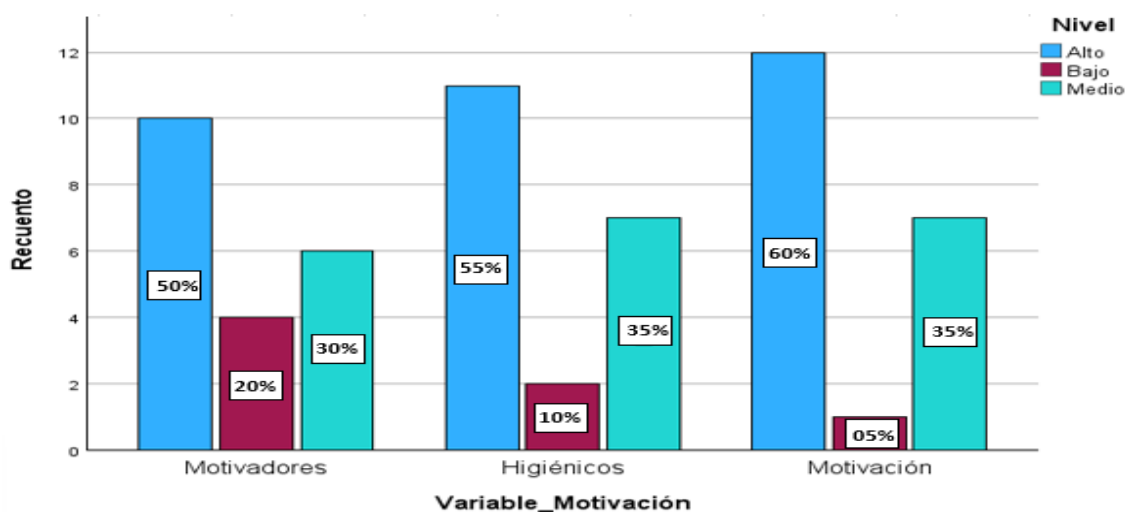
Tabla 4

Nivel de dimensiones de la variable motivación

Nivel de motivación de los trabajadores de la I.E Privada Omega – Ferreñafe.	Dimensiones de Motivación					
			Motivadores		Higiénicos	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	5	4	20	2	10
Medio	7	35	6	30	7	35
Alto	12	60	10	50	11	55
Total	20	100	20	100	20	100

Figura 1

Nivel de dimensiones de la variable motivación



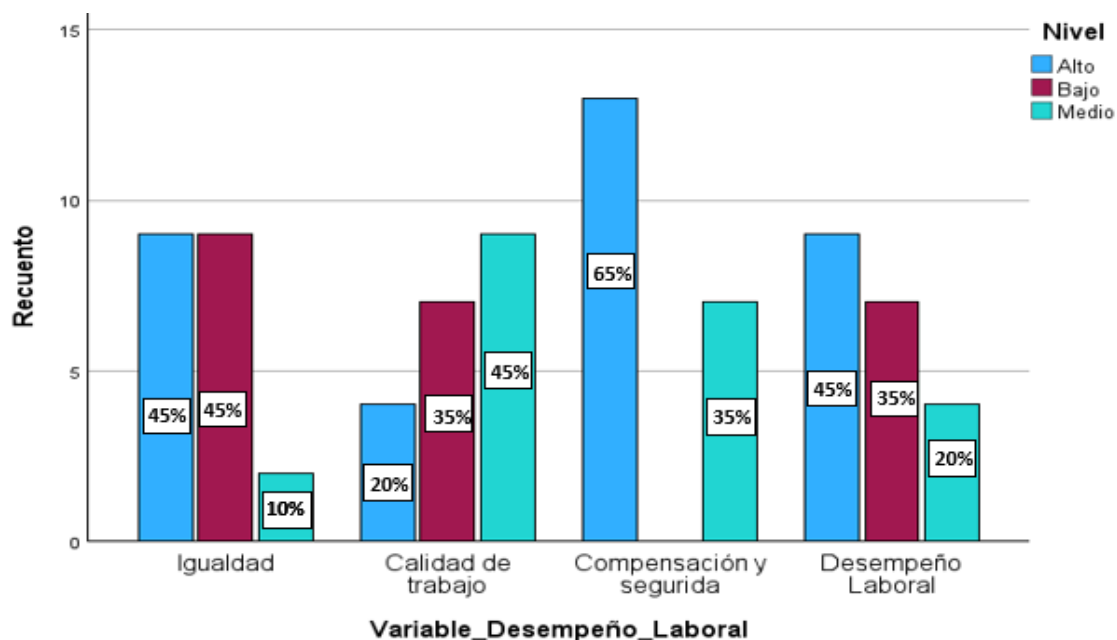
**Nota:** En la tabla 4 y figura 1, muestra que el 55% de los del personal docente de la I.E Privada Omega – Ferreñafe percibe un nivel alto de motivación, asimismo el 60% cuenta con un nivel alto en su dimensión motivadores, el 50% percibe un nivel intermedio en su dimensión higiénicos. Lo que nos lleva a entender que los trabajadores frente a la variable motivacional si tiene un alto nivel, lo cual indica que el rendimiento del personal es y será mejor, desarrollando sus actividades de manera adecuada, eficaz, eficiente en un ambiente cálido y cómodo.

**Tabla 5**  
**Nivel de dimensiones de desempeño laboral**

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Privada Omega – Ferreñafe.	Dimensiones de desempeño laboral							
			Igualdad		Calidad de trabajo		Compensación y seguridad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	7	35	9	45	7	35	0	0
Medio	4	20	2	10	9	45	7	35
Alto	9	45	9	45	4	20	13	65
Total	20	100	20	100	20	100	20	100

Figura 2

Nivel de dimensiones de desempeño laboral



**Fuente:** Cuestionario de la presente investigación

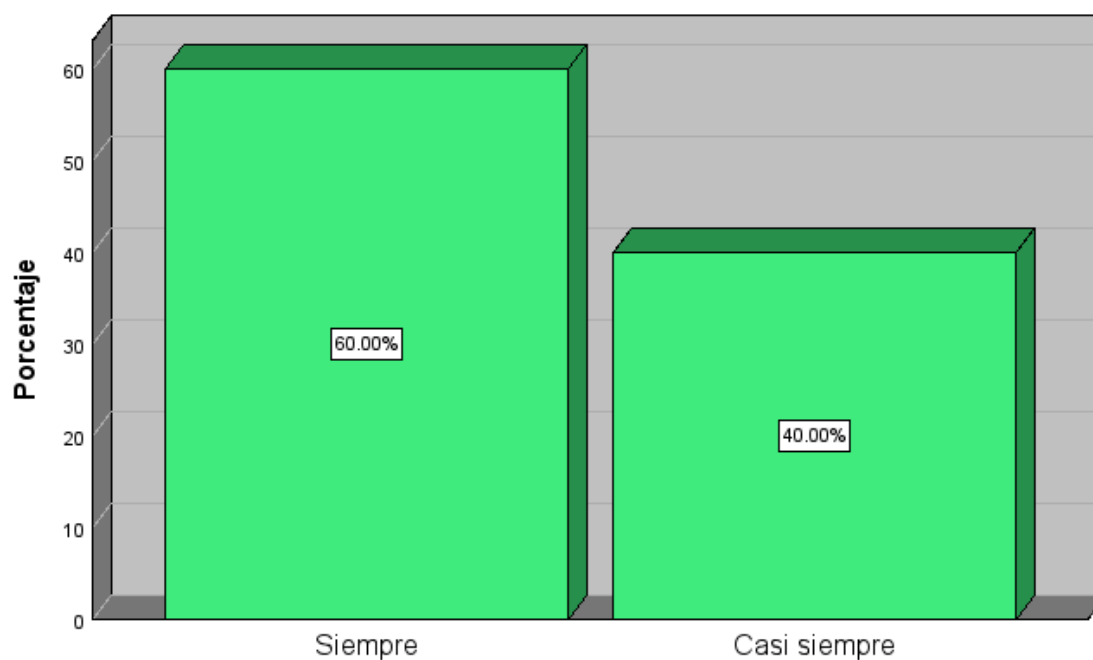
**Nota:** La tabla 5 y figura 2, muestra que el 45% de los de los colaboradores de la I.E Privada Omega – Ferreñafe, su desempeño laboral está en un nivel del 45%, lo cual es alto, detallándose que la dimensión igualdad es el 45%, de la misma manera es la dimensión higiénicos, pero la dimensión compensación y seguridad es del 65%. En conjunto todo ello refleja que el colegio, frente a esta variable de desempeño laboral tiene un nivel alto, pero a pesar de ello se recomienda mejorar la calidad del servicio, así la organización será más eficiente.

**Tabla 6**  
**Cumple con el horario establecido de forma puntual**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	60.0
Casi Siempre	8	40.0
Total	20	100.0

Figura 3

Cumple con el horario establecido de forma puntual



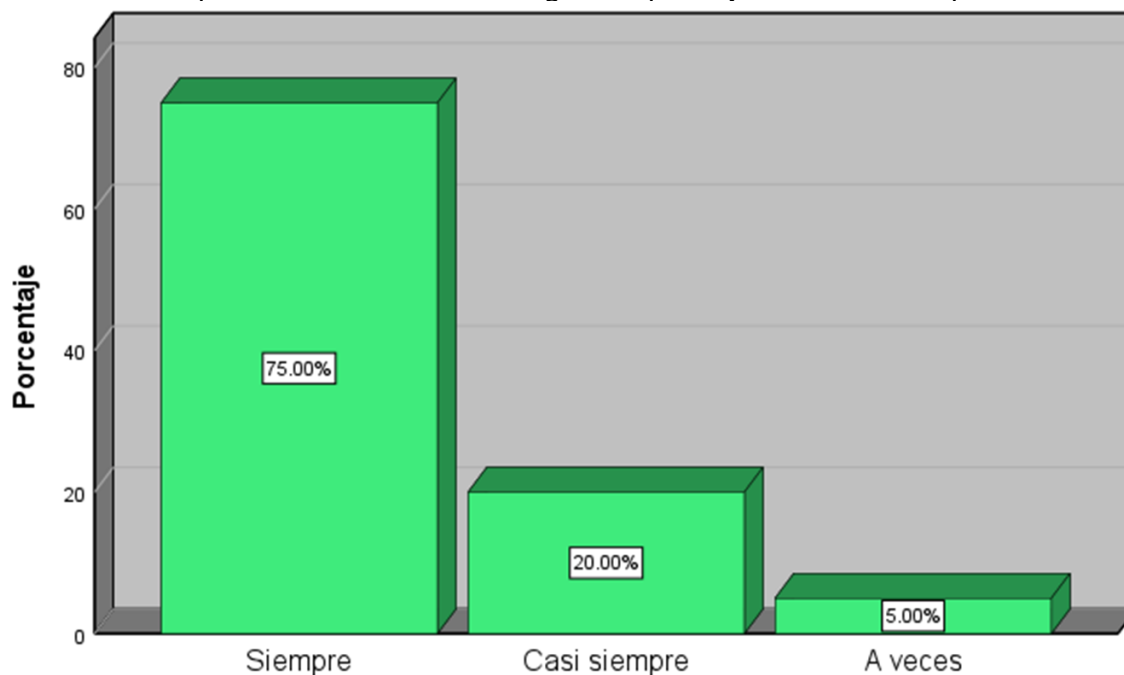
**Nota:** En la figura 3, se preguntó a los informantes acerca de si cumplen con el horario establecido de forma puntual, teniendo como resultado que el 40% señalaron que casi siempre, y el 60% indicó que siempre cumplen con el horario establecido.

**Tabla 7**  
**Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	75.0
Casi Siempre	4	20.0
A veces	1	5.0
Total	20	100.0

Figura 4

Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior



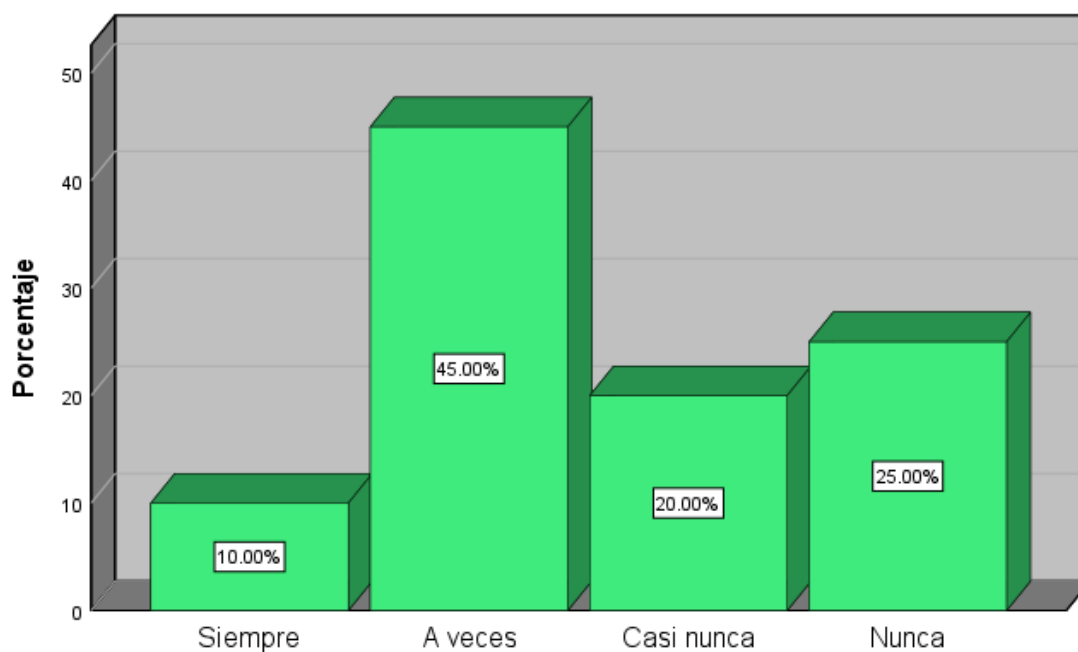
**Nota:** Respecto a si asumen con responsabilidad las actividades encomendadas por el jefe superior inmediato, se observa en la figura 4, el 5% señalan que a veces, el 20% casi siempre cumplen con las tareas, y el 75% cumplen siempre con las tareas asignadas.

**Tabla 8**  
**En su situación reconocen habitualmente la buena labor realizada**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10.0
A veces	9	45.0
Casi nunca	4	20.0
Nunca	5	25.0
Total	20	100.0

Figura 5

Cumple con el horario establecido de forma puntual

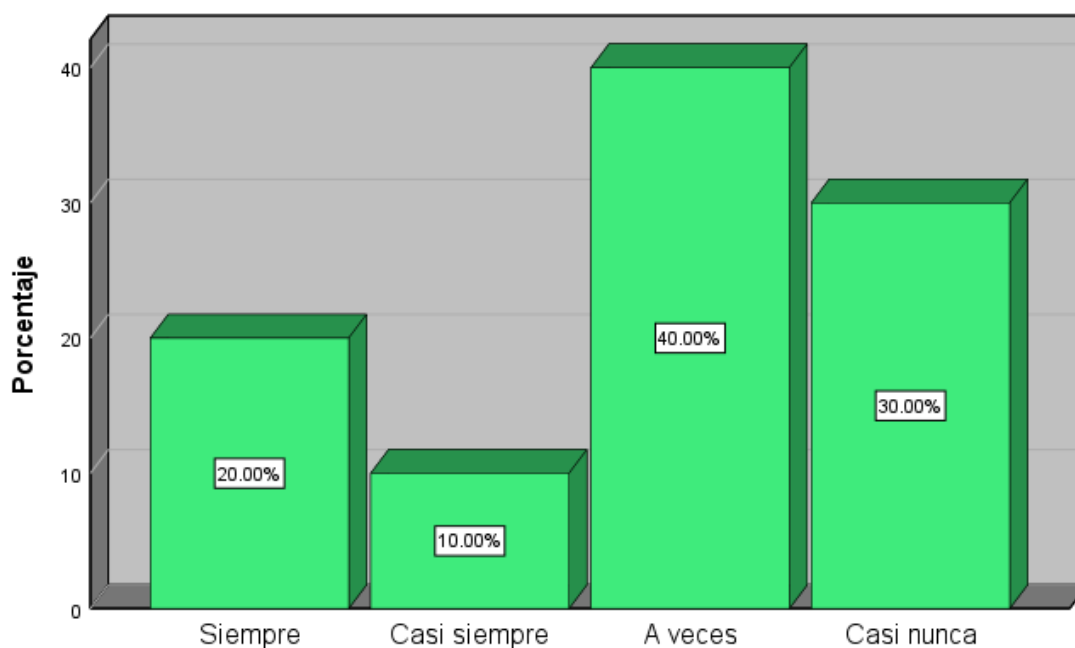


**Nota:** Con la finalidad de analizar el desempeño laboral, se preguntó a los informantes acerca de que, si en su situación reconocían su buena labor realizada, ante lo cual se muestra en la tabla 8 y figura 5, que el 25% señaló que casi siempre, el 35% siempre, y el 40% a veces.

**Tabla 9**  
**El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	20.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	8	40.0
Casi nunca	6	30.0
Total	20	100.0

**Figura 6**  
**El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato**



**Nota:** En relación a la pregunta anterior, y con la finalidad de poder identificar cómo se siente el trabajador frente a su empleador, se les preguntó SI el trabajo realizado es valorado por su jefe inmediato. Ante ello en la Tabla 9 y figura 6, se muestra que el 10% señaló que casi siempre, el 40% a veces, el 20% señaló que siempre es valorado, el 30% casi nunca. Finalizando con la opinión del 70% de los docentes donde indican que este no es valorado en absoluto.

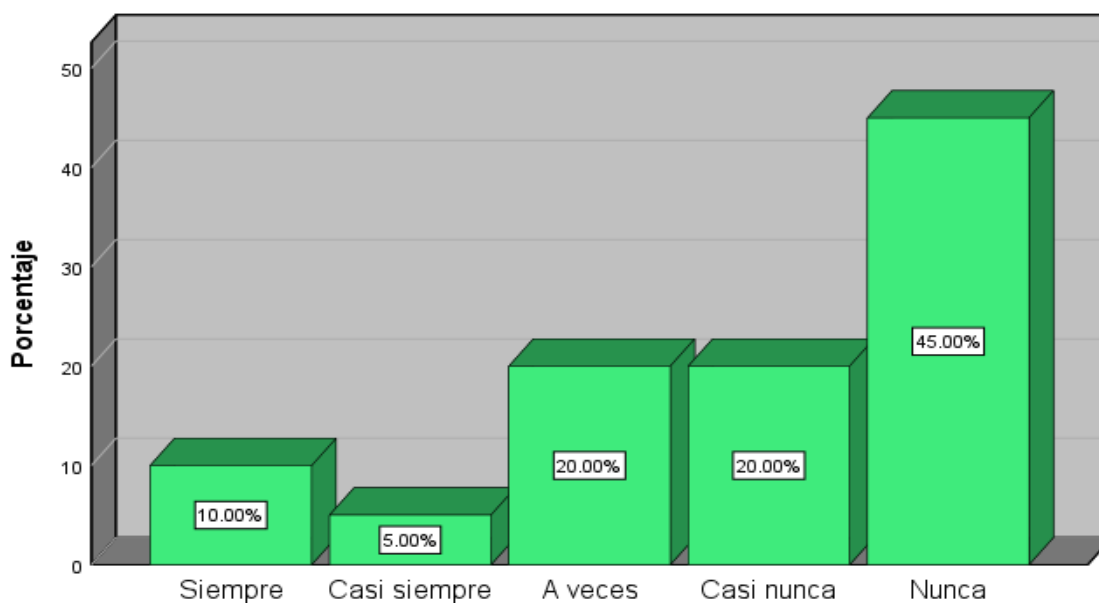


**Tabla 10**  
**Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10.0
Casi Siempre	1	5.0
A veces	4	20.0
Casi nunca	4	20.0
Nunca	9	45.0
Total	20	100.0

Figura 7

Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados



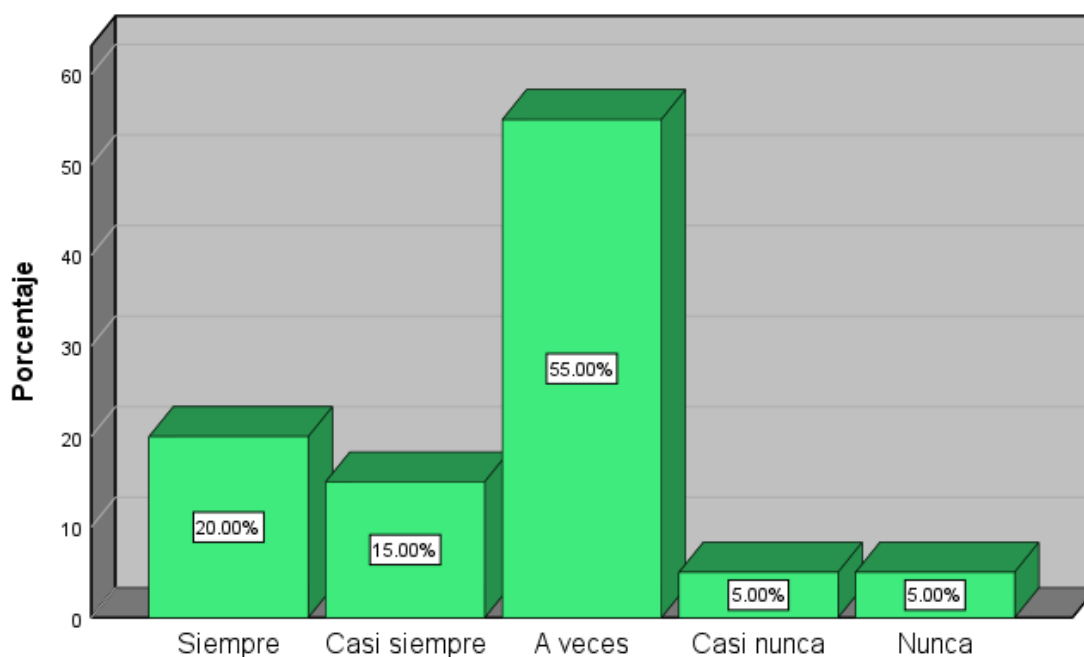
**Nota:** En la tabla 10 y figura 7, se obtuvo como resultado respecto a si consideran adecuados los reconocimientos en los últimos dos años, señalando el 20% que casi nunca son adecuados, el 20% a veces, el 5% casi siempre, el 10% señaló que siempre, y el otro 45% restante consideró que nunca los reconocimientos son adecuados. Ante ello el 85% de los docentes sienten que los reconocimientos durante los dos últimos años no han sido adecuados

**Tabla 11**  
**El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	20.0
Casi Siempre	3	15.0
A veces	11	55.0
Casi nunca	1	5.0
Nunca	1	5.0
Total	20	100.0

Figura 8

El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades



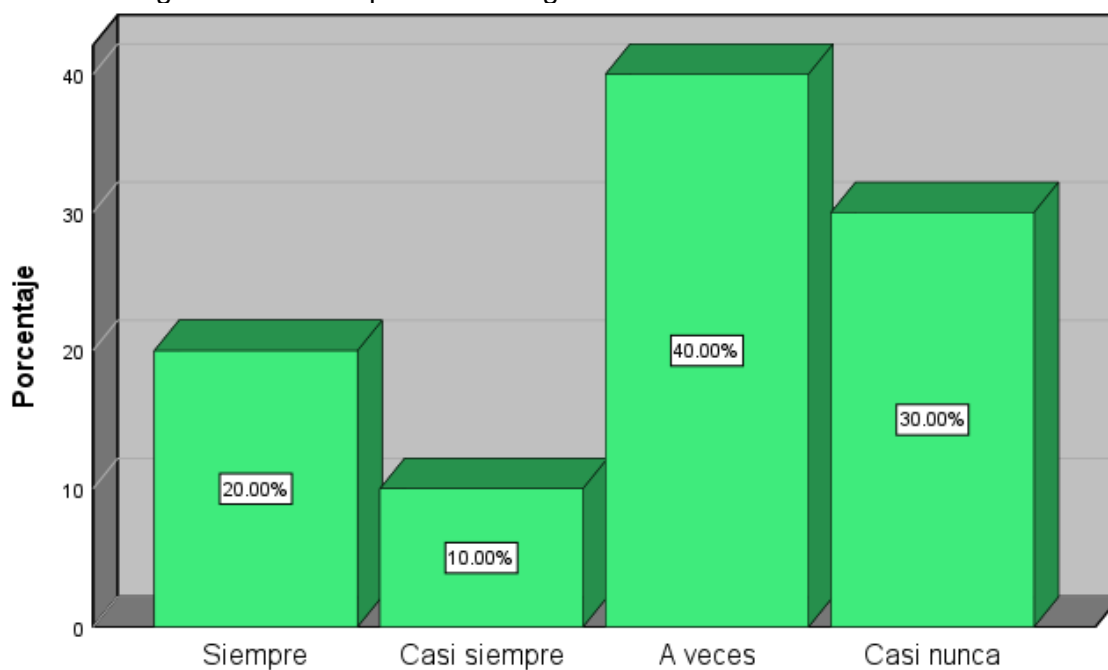
**Nota:** Respecto a si en el momento de realiza el trabajo que realiza en el colegio privado, le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades, el 15% señaló que casi siempre, el 55% consideró que a veces, el 20% señaló que siempre, el 5% nunca, igual porcentaje indicó que casi nunca. Lo cual demuestra que el 65% de los docentes no pueden desarrollar todas sus capacidades.

**Tabla 12**  
**Se siente a gusto de formar parte de la organización**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	20.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	8	40.0
Casi nunca	6	30.0
Total	20	100.0

Figura 9

Se siente a gusto de formar parte de la organización



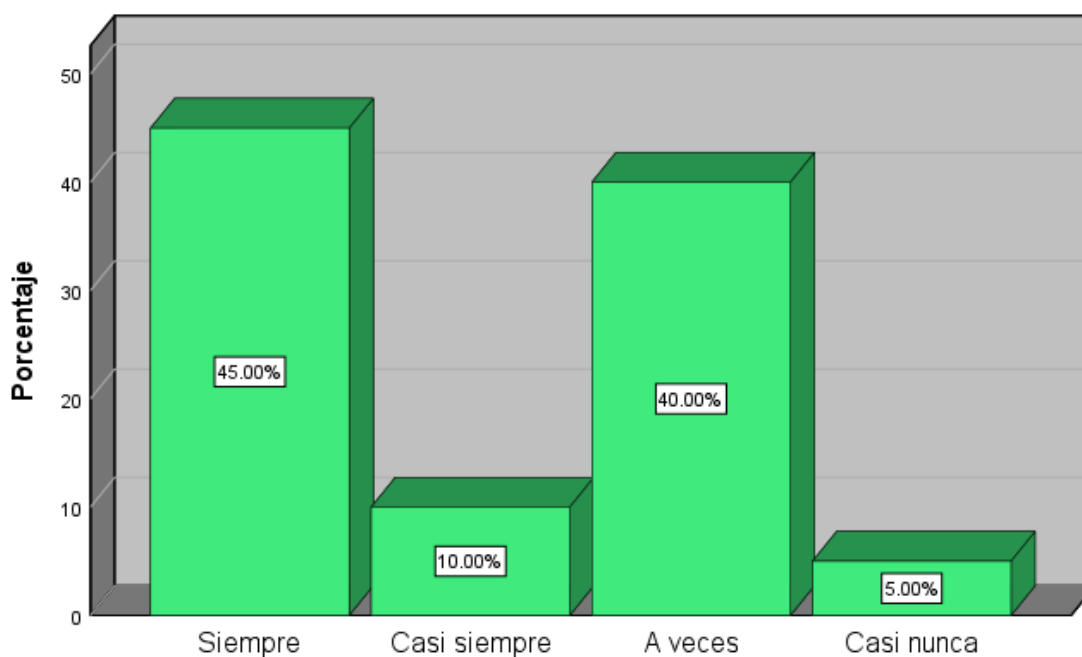
**Nota:** El ambiente de trabajo contribuye para que las personas que laboran dentro de la organización desempeñen su trabajo de manera correcta, es por ello que parte de los encuestados señalaron que el 40% si se siente a gusto, el 10% casi siempre, el 20% siempre y el 30% casi nunca.

**Tabla 13**  
**Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	45.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	8	40.0
Casi nunca	1	5.0
Total	20	100.0

Figura 10

Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores



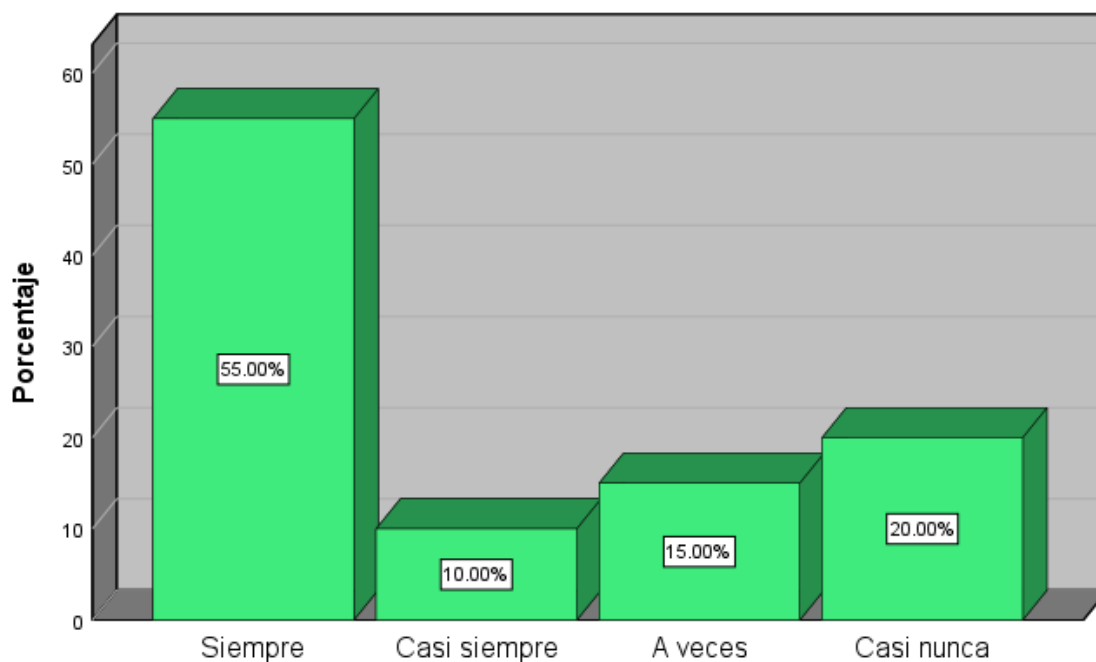
**Nota:** En la figura 10, se toma en cuenta la opinión de acerca de la higiene del ambiente de trabajo el cual debe ser seguro, donde el 5% señalan que casi nunca son limpios, ni higiénicos, el 40% a veces, el 5% casi siempre y el 45% señalaron que siempre.

**Tabla 14**  
**Cuenta con el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	55.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	3	15.0
Casi nunca	4	20.0
Total	20	100.0

Figura 11

Cuenta con el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo



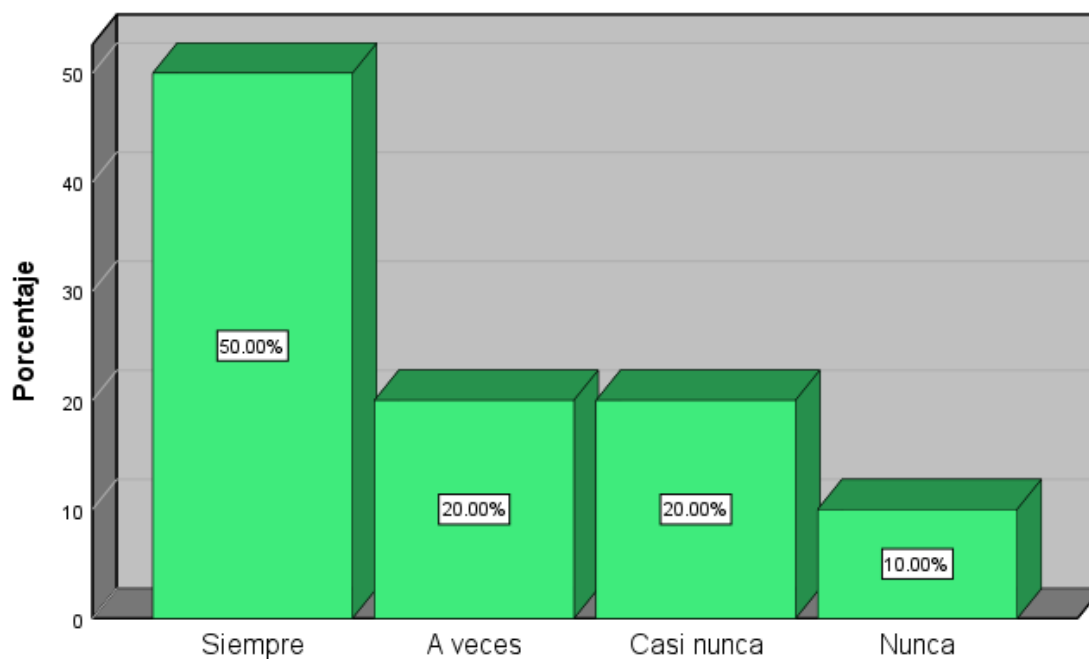
**Nota:** En la figura 11, se muestran los resultados obtenidos ante la pregunta si se cuenta con el reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 15% a veces aplican el reglamento, el 10% Casi siempre lo aplica, el 20% casi nunca, y el 55% siempre lo aplican.

**Tabla 15**  
**Cuenta con botiquín de primeros auxilios implementados**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	50%
A veces	4	20%
Casi nunca	4	20%
Nunca	2	10%
Total	20	100.0

Figura 12

Cuenta con botiquín de primeros auxilios implementados



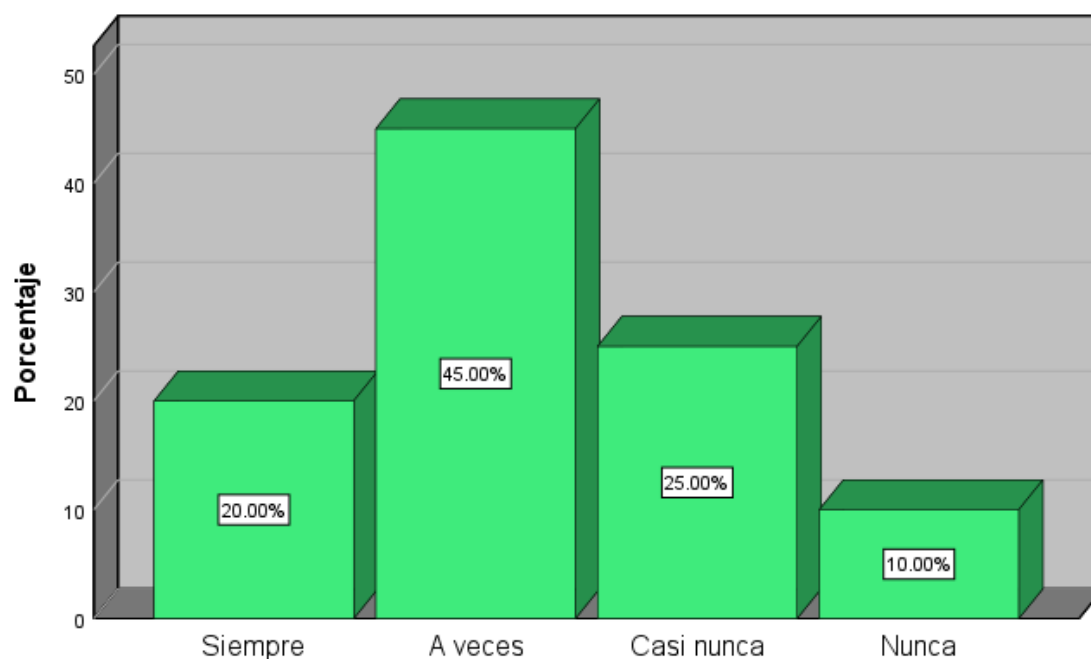
**Nota:** En la figura 12 muestra si cuentan con botiquín de primeros auxilios, los docentes señalaron, en 50% que siempre está implementado, el 25% casi nunca y el 10% indicaron que nunca. Y el 20% a veces

**Tabla 16**  
**El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	20.0
A veces	9	45.0
Casi nunca	5	25.0
Nunca	2	10.0g
Total	20	100.0

Figura 13

El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados



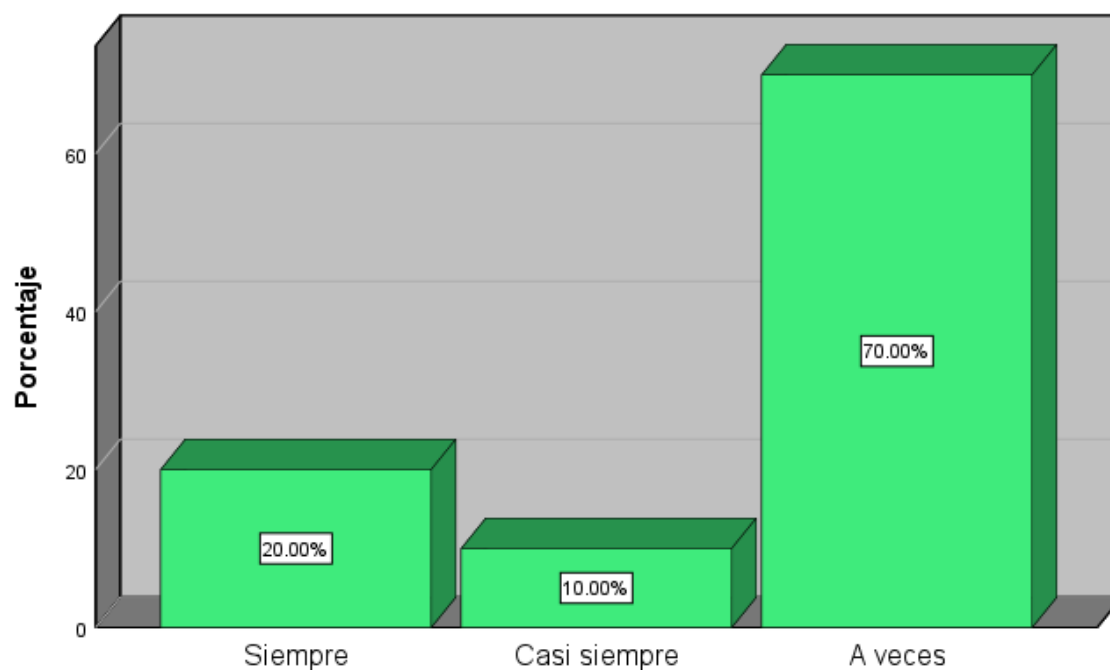
**Nota:** En la figura 13, se observa si la institución educativa cuenta con servicios higiénicos adecuados, los docentes señalaron en un 20% siempre, en un 45% a veces, en un 25% casi nunca y el 10% señaló que nunca.

**Tabla 17**  
**Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	20.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	14	70.0
Total	20	100.0

Figura 14

Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados



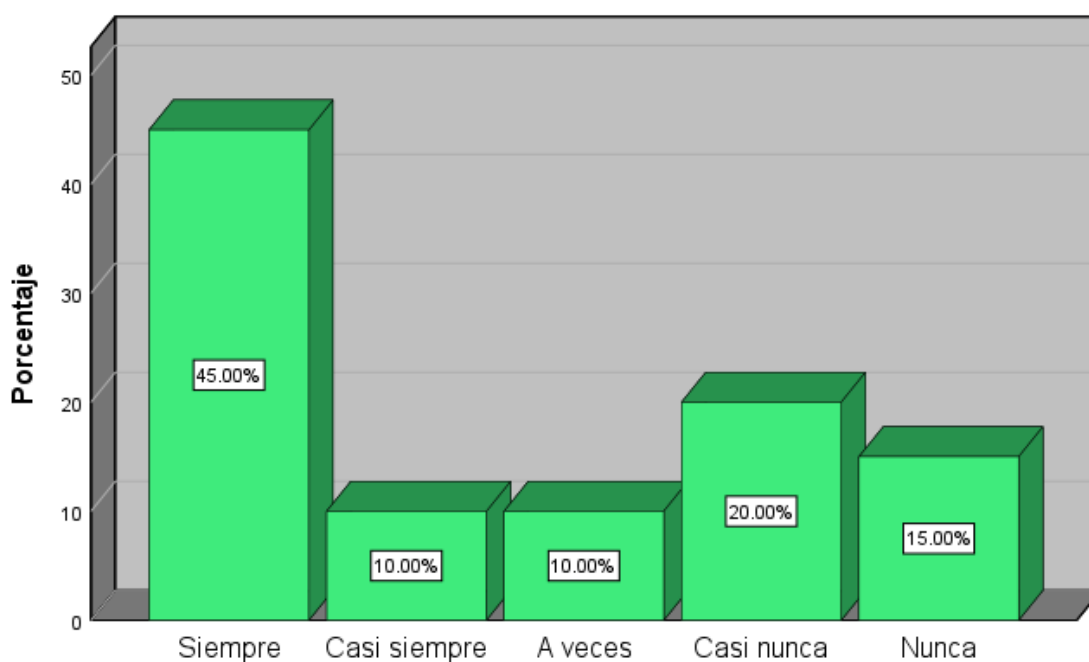
**Nota:** Respecto a si cuentan los ambientes de trabajo se encuentran limpios, la tabla 17 muestra que los docentes en 20% que siempre, el 10% casi siempre y el 70% a veces.



**Tabla 18**  
**Existe trato preferente hacia algunos trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	45.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	2	10.0
Casi nunca	4	20.0
Nunca	3	15.0
Total	20	100.0

**Figura 15**  
**Existe trato preferente hacia algunos trabajadores**



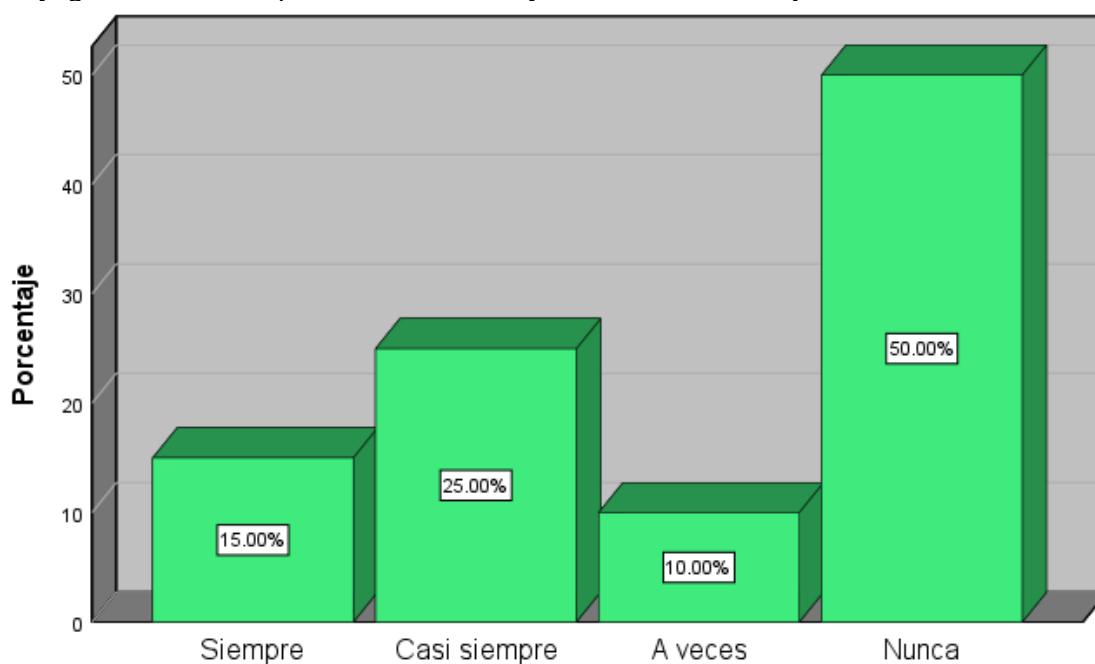
**Nota:** Figura 15, muestra que, de los encuestados, el 20% de los docentes señalan que casi siempre (10%) y a veces (10%) existe por parte del empleador, y el 20% señala que casi nunca existe un trato preferente, el 15% señala que nunca, y el 45% señala que casi siempre, lo cual demuestra que el 65% de los docentes sienten que existe un trato preferente hacia los trabajadores, factor que tiene influencia en el desarrollo de sus labores y en el reconocimiento del mismo.

**Tabla 19**  
**Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	15.0
Casi Siempre	5	25.0
A veces	2	10.0
Nunca	10	50.0
Total	20	100.0

Figura 16

Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo



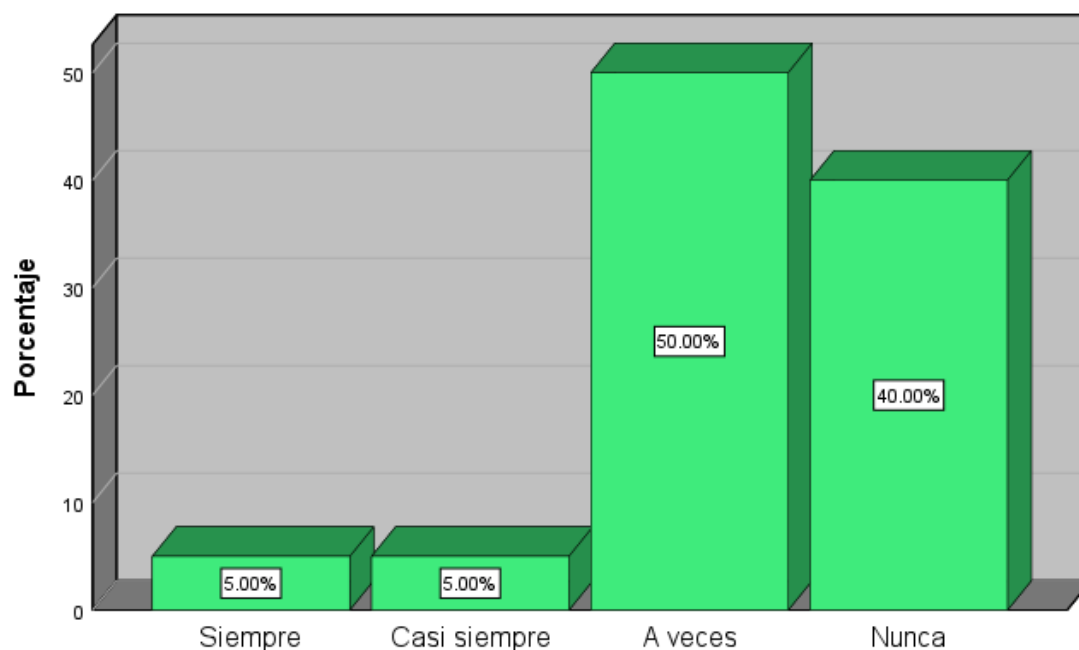
**Nota:** En la figura 16, se muestran los resultados obtenidos ante la interrogante de si existe igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo, ante lo cual el 50% de los docentes señalaron que nunca existe igualdad, el 10% casi nunca, el 15% siempre y el 25% casi siempre, lo cual señala que el 60% de los docentes sienten que no hay igualdad en el reparto de funciones y labores.

**Tabla 20**  
**Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5.0
Casi Siempre	1	5.0
A veces	10	50.0
Nunca	8	40.0
Total	20	100.0

Figura 17

Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño



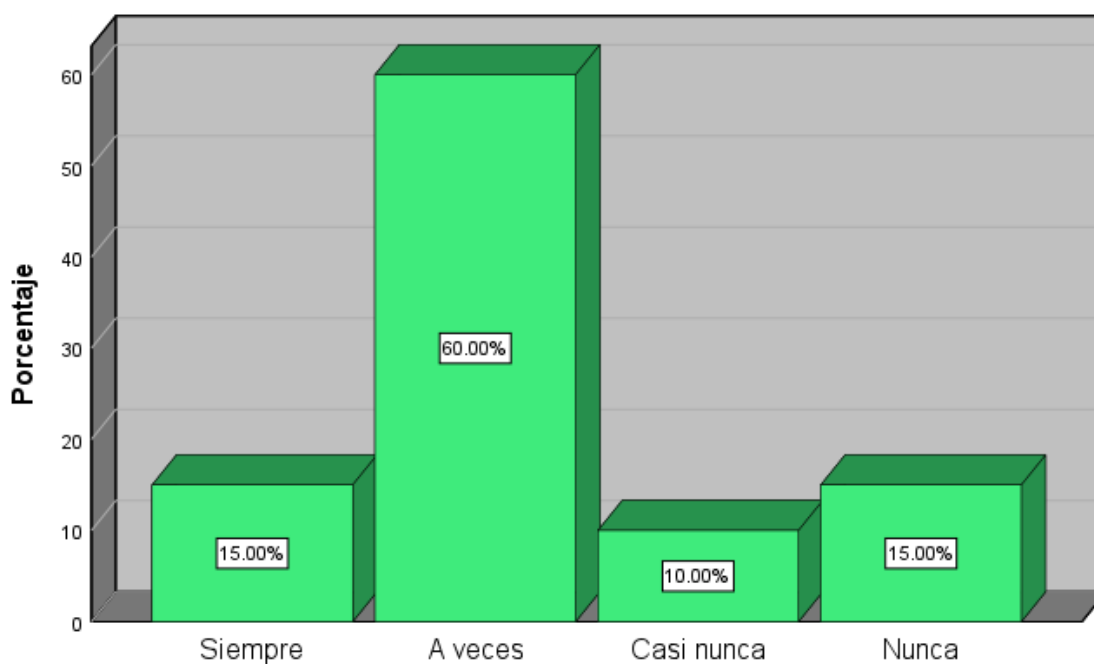
**Nota:** En la figura 15 se observa los resultados sobre si han premiado o reconocido el desempeño del informante como docente, siendo que el 5% señala que siempre, el 5% casi siempre, el 50% a veces, y el 40% indica que nunca ha recibido un premio o reconocimiento por su buen desempeño. Lo cual muestra que el 90% de los docentes no son premiados ni reconocidos por su buen desempeño.

**Tabla 21**  
**Lo han motivado para que realice mejor su desempeño en el trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	15%
A veces	12	60%
Casi nunca	2	10%
Nunca	3	15%
Total	20	100.0

Figura 18

Lo han motivado para que realice mejor su desempeño en el trabajo

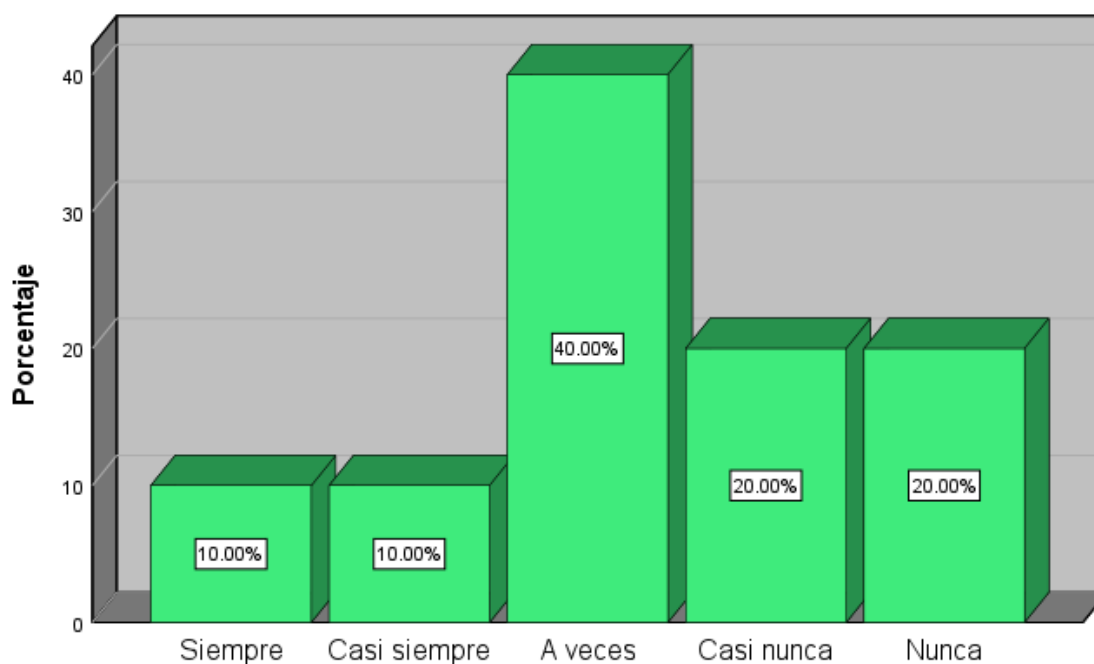


**Nota:** En la figura 18, se observa si los encuestados se ha sentido motivado para que realicen mejor su desempeño en el trabajo, el 15% señala que siempre, el 60% a veces, el 10% casi nunca, el 15% nunca. Dichos resultados muestran en un 85% que los docentes no están conformes por no los han motivado.

**Tabla 22**  
**Lo han capacitado en su centro de labores**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	8	40.0
Casi nunca	4	20.0
Nunca	4	20.0
Total	20	100.0

**Figura 19**  
**Lo han capacitado en su centro de labores**

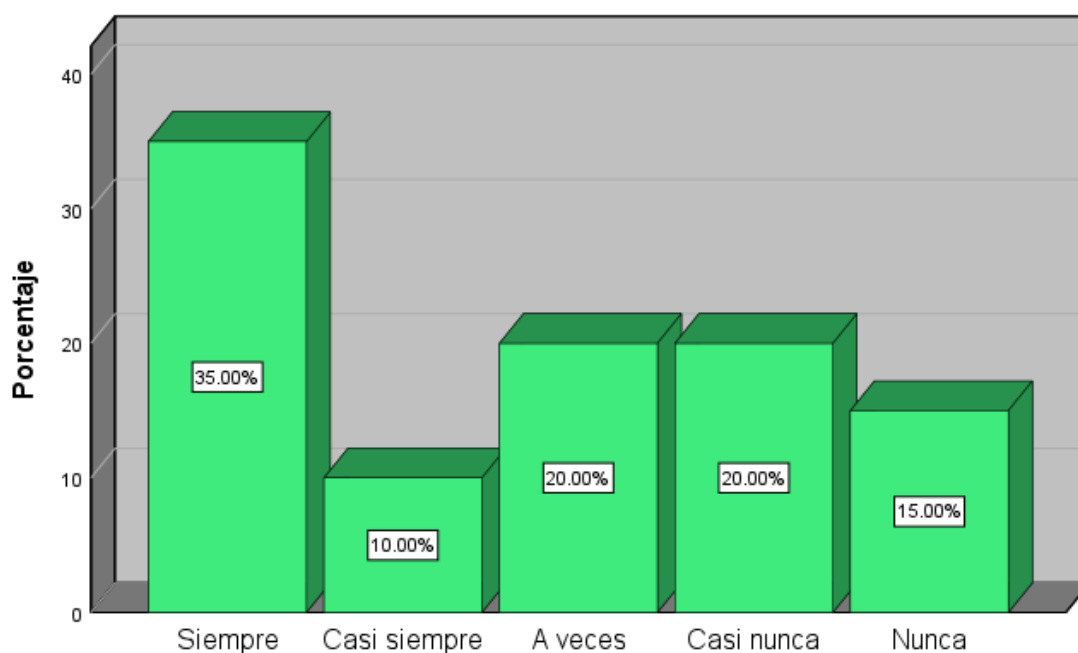


**Nota:** Respecto a la capacitación en el centro de labores, en la figura 19, se muestra que el 10% señala que, si ha recibido capacitación, el 10% casi siempre, el 20% indican que a casi nunca y el otro 20% que nunca, y en un 40% señalan los informantes que a veces. Siendo un total de 80% de docentes que no han recibido capacitación de forma adecuada.

**Tabla 23**  
**En la empresa se fomenta el trabajo en equipo**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	35.0
Casi Siempre	2	10.0
A veces	4	20.0
Casi nunca	4	20.0
Nunca	3	15.0
Total	20	100.0

Figura 20  
 En la empresa se fomenta el trabajo en equipo



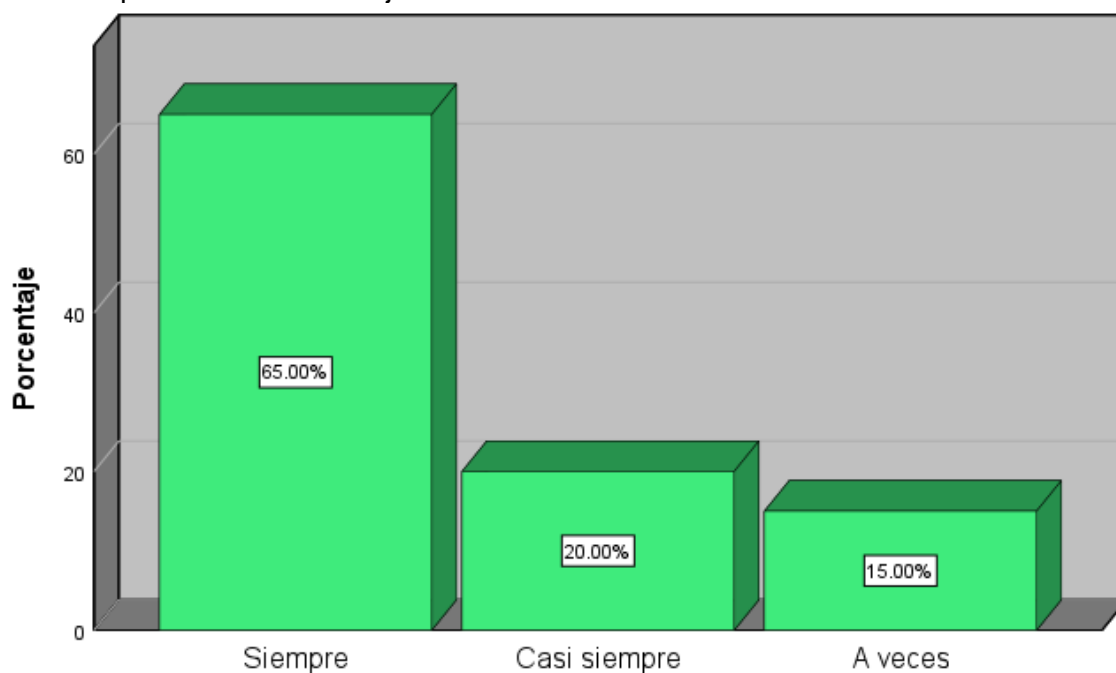
**Nota:** En la figura 20, muestra los resultados obtenidos ante la pregunta si la Institución Educativa Omega fomenta el trabajo en equipo, siendo que el 35% de docentes indicaron que siempre, el 10% casi siempre, el 20% a veces, el otro 20% casi nunca y el 15% nunca. Dichos resultados permiten inferir que el 55% de los docentes consideran que la institución para la que trabajan no fomenta el trabajo en equipo.

**Tabla 24**  
**Es usted proactivo en el trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	65%
Casi Siempre	4	20%
A veces	3	15%
Total	20	100.0

Figura 21

Es usted proactivo en el trabajo



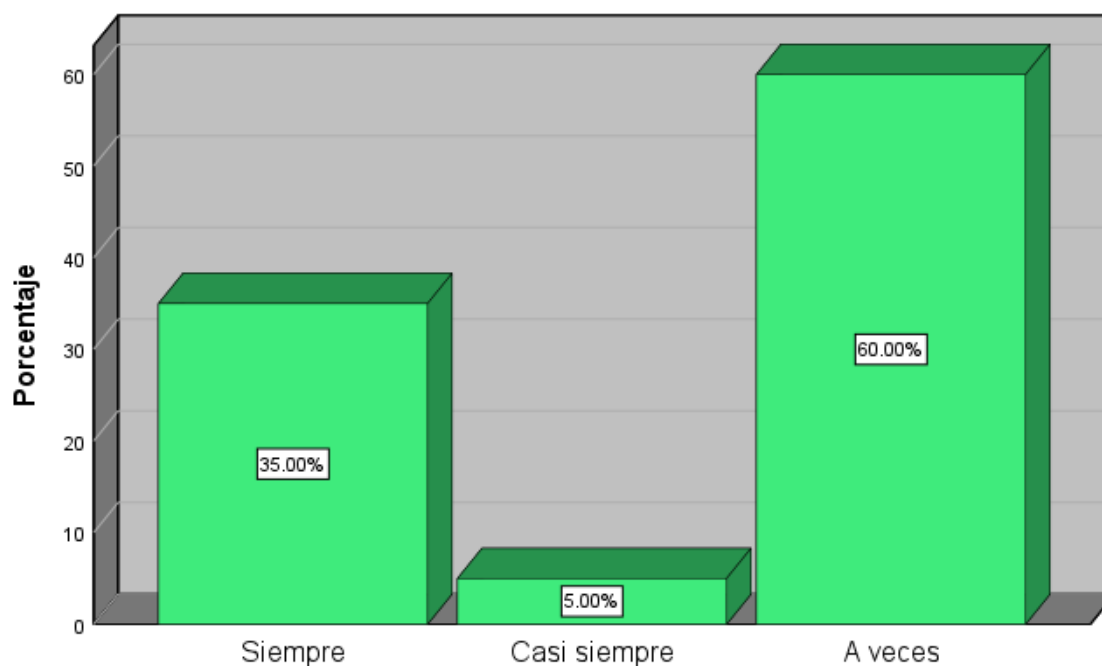
**Nota:** En la figura 21, se muestra acerca de la proactividad del trabajo de los trabajadores, donde se sabe que las organizaciones hoy en día tienen un mayor control activo de la conducta de los colaboradores, además infieren que estos toman acciones que ayuden y contribuyan en cambios positivos, y deben seleccionar entre diferentes alternativas, la mejor opción, es por ello que el 15% de los docentes encuestados se consideran a veces proactivos, el 20% casi siempre, y el 65% de los docentes señalan que siempre son proactivos.

**Tabla 25**  
**Planifican métodos y técnicas para desarrollar sus labores**

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	35.0
Casi Siempre	1	5.0
A veces	12	60.0
Total	20	100.0

Figura 22

Planifican métodos y técnicas para desarrollar sus labores



**Nota:** Figura 22, se muestra respecto a la planificación mediante métodos y técnicas de sus labores, el 5% señala que casi siempre planifican sus labores, el 60% a veces planifican y el 35% siempre planifican



### 3.1.2. Prueba de hipótesis

El objetivo general y el tercer objetivo específico se desarrollarán mediante las pruebas de hipótesis

**Hipótesis general.** Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe

**H<sub>0</sub>.** Si existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe

**H<sub>A</sub>.** No existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe

**Valor de significancia:**  $\alpha$  es igual a 0.05, nivel de confianza del 95% y valor de Z de 1.96.

Criterios:

$p < \alpha$ , entonces se rechaza H<sub>A</sub> y se acepta H<sub>0</sub>

$p > \alpha$ , entonces se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>A</sub>

Donde p es igual al valor de significación (Sig.)

**Tabla 26.**

**Reglas para interpretar el grado de relación según coeficiente de correlación**

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe relación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.52 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente.* Díaz et al., 2021

**Tabla 27**  
**Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe**

<b>Medidas simétricas</b>			
		<b>Desempeño laboral</b>	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	0.926
		Sig. (bilateral)	.000
		N	20

*Fuente.* Cuestionario de la presente investigación

La tabla 27 muestra que existe relación positiva perfecta entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del colegio privado Omega – Ferreñafe, con un equivalente de 0.926, dando a entender que esta es altamente significativa con 0.000, necesaria para que los colaboradores mediante una buena motivación desempeñen sus labores en un buen ambiente laboral; es por ello que si se logra evidenciar que la hipótesis alterna ha sido aceptada y la hipótesis nula fue rechazada.

**Tabla 28**  
**Relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe**

<b>Medidas simétricas</b>				
		<b>Motivación</b>		
			<b>Motivadores</b>	<b>Higiénicos</b>
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.696	0.915
		Sig. (bilateral)	.001	.000
		N	20	20

*Fuente.* Exportado del SPSS v.25.

La tabla 28 muestra existe relación positiva considerable en la dimensión motivadores y el desempeño laboral con un equivalente de 0.696, de la misma manera existe relación positiva perfecta entre la dimensión higiénicos y el desempeño laboral con un equivalente de 0.915, dando a entender que esas dimensiones son altamente significativas. En conclusión, la motivación en un trabajador permite el buen desempeño de las actividades laborales. Este

concepto permitió la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula.

### **3.2. Discusión de resultados**

La investigación actual se inició con el propósito de establecer la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe, lo que implicó la búsqueda de antecedentes de investigaciones previas.

En referencia a la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, Díaz et al. (2021) afirma que el coeficiente de evaluación de Spearman se utiliza en la estadística descriptiva para determinar la relación entre las variables de estudio. En este contexto, Sánchez (2020) concluye en su investigación que la motivación tiene una relación directa y significativa con el desempeño de los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, Trujillo 2020, utilizando el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0.906, sugiriendo un aumento en la motivación, el cual se traduce en un mejor desempeño de los trabajadores. En nuestra investigación, se determina un grado de calificación positiva perfecta entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe, con un equivalente de 0.926, indicando que un entorno laboral favorable contribuye al rendimiento eficiente de los trabajadores.

Por otro lado, Calderón y Jiménez (2017) identifican un alto nivel de motivación laboral en la empresa "Joe Banana", donde la motivación intrínseca supera a la extrínseca de manera aceptable. Además, la investigación de Sánchez (2020) concluye que, debido a la situación internacional (Covid-19), el nivel de motivación es alto en la organización, que se esfuerza por mantener la comunicación entre

empleados y entidad. En nuestra investigación, se observa un nivel elevado de motivación en los docentes de la Institución Educativa Privada Omega-Ferreñafe (55%), indicando que un empleado motivado tiende a rendir mejor y sentirse más satisfecho en su entorno laboral.

En cuanto a la forma en que se desarrolla la motivación en los docentes de la Institución Educativa Privada Omega-Ferreñafe, se encontró que el 60% cumple con el horario establecido, el 75% asume con responsabilidad las tareas asignadas y el 90% no ha sido reconocido por su buen desempeño; con respecto a la dimensión de reconocimiento, el 70% de los docentes siente que su trabajo no es valorado por su jefe inmediato, y el 85% considera que los reconocimientos realizados en los últimos dos años no son adecuados. Por otro lado, la dimensión de logro, el 65% de los docentes no puede desarrollar todas sus capacidades, y solo el 20% se siente a gusto siendo parte de la organización.

En la segunda dimensión sobre la calidad del trabajo, el 90% de los informantes consideran que su trabajo no es reconocido por su jefe inmediato, en cambio en la segunda dimensión sobre la higiene y la seguridad, sobre sale el 55% considerando los ambientes higiénicos y seguros; por ello, la motivación es clave para que los empleados desempeñen sus actividades de manera efectiva, y los líderes deben adoptar diversas estrategias para garantizar el rendimiento eficiente del personal.

En cuanto al desempeño laboral, la investigación de Sánchez (2020) determina que el nivel de esta variable es alto, ya que la organización capacita a los trabajadores para que desarrollen adecuadamente sus funciones. En comparación, la investigación de Bustillo (2016) concluye que el liderazgo autoritario obstaculiza la implementación de nuevas ideas, desmotivando a los trabajadores y afectando negativamente sus resultados y actividades laborales.

De igual manera, el objetivo sobre el desempeño dentro de la Institución Educativa Privada Omega, se observa que el 55% considera que hay un trato preferente, pero el 85% indica que no ha sido motivado para realizar un buen desempeño, en cuanto a la tercera dimensión sobre el crecimiento personal, el 90% señala que no recibe capacitación en su trabajo, y el 35% considera que la institución fomenta el trabajo en equipo. En relación a la dimensión sobre trabajo en equipo, el 65% de los docentes indican que son proactivos y cumplen con las tareas encomendadas por sus superiores.

En relación al objetivo de establecer la conexión entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, Sánchez (2020) concluye en su investigación que existe una relación directa y significativa entre las distintas variables de estas dimensiones, evidenciada en los colaboradores de la empresa Etral. SAC en Trujillo 2020, este hallazgo confirma que a medida que la motivación aumenta, el desempeño laboral también se incrementa, de manera similar, nuestra investigación revela una relación positiva y altamente significativa, indicando que proporcionar a los colaboradores espacios, recursos e incentivos resulta en una mayor motivación y, por ende, en mejores resultados. En contraste, la investigación de Acosta y Muñoz (2020) concluye que existe una compensación positiva moderada entre las dimensiones de la motivación laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y el desempeño laboral. Esto sugiere que considerar estas dimensiones en la gestión empresarial puede llevar a un desarrollo y mejora en el desempeño diario de los empleados.

### **3.3. Aporte Científico (PROPUESTA)**

#### **3.3.1. INTRODUCCIÓN:**

En el ámbito educativo, es común que se subestime la importancia del factor humano, es decir, se pasa por alto las necesidades y situaciones que enfrentan los trabajadores. Sin embargo, la motivación y el desempeño laboral son variables fundamentales en una institución educativa, ya que influyen directamente en la calidad del servicio que se ofrece a los estudiantes y en el ambiente de trabajo en general.

La motivación de los trabajadores es crucial, ya que un personal motivado tiende a desempeñarse mejor en sus funciones, lo que repercute positivamente en el logro de los objetivos institucionales y en la satisfacción de los estudiantes y padres de familia. Por otro lado, el desempeño laboral de los trabajadores también es determinante, ya que afecta la eficiencia, la eficacia y la calidad del servicio educativo que se brinda.

Al analizar los resultados de la investigación sobre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega en Ferreñafe, se encontró que el 55% de los trabajadores perciben un nivel alto de motivación, lo que indica que la mayoría se siente comprometida con su trabajo y con los objetivos de la institución. Además, se observó que el 45% de los trabajadores presentan un desempeño laboral alto, lo que sugiere que están cumpliendo de manera efectiva con sus responsabilidades y contribuyendo al buen funcionamiento de la institución.

Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como la falta de reconocimiento y valoración por parte del jefe inmediato, así como la necesidad de implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores. Estas acciones pueden contribuir a aumentar tanto la motivación como el desempeño laboral de los trabajadores, lo que a su vez beneficiará la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución.

Ante ello, el departamento de RRHH sería fundamental para garantizar el cumplimiento de las políticas laborales específicas del ámbito educativo, así como para promover el bienestar de los empleados y crear un entorno laboral que fomente la motivación, el compromiso y el rendimiento óptimo. Asimismo, facilitaría la comunicación entre la dirección de la institución y los trabajadores, lo que contribuiría a resolver conflictos de manera eficiente y a promover una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración.

### **3.3.2. Objetivo**

Elaborar una propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa privada Omega, Ferreñafe – 2022.

### **3.3.3. Plan de acción**

Se puede observar un plan de acción para la idea mencionada en la Tabla 29

**Tabla 29**  
**Planificación de Actividades**

<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Justificación</b>	<b>Periodo</b>	<b>Responsable</b>
Establecer un Departamento de Recursos Humanos en la organización.	Detallar los requisitos esenciales para la creación de un departamento de Recursos Humanos.	La creación del Departamento de Recursos Humanos permitirá una gestión más efectiva del talento humano, lo que se traducirá en un aumento de la motivación y el compromiso de los trabajadores.	Primer trimestre del año académico	Jefe de Recursos Humanos
Desarrollar una propuesta integral para un programa de Desarrollo Profesional y Plan de Carrera.	Diseñar un cronograma de capacitaciones para mejorar el desarrollo profesional para los trabajadores.	Diseñar un cronograma de capacitaciones esencial para mejorar el desarrollo profesional de los trabajadores, no solo mejora su desempeño laboral y motivación, sino que también fomenta un sentido de dirección y crecimiento dentro de la organización, aumentando su compromiso y retención.	Mensual	Jefe de Recursos Humanos
	Diseñar una lista de incentivos para mejorar el desempeño laboral y aumentar la motivación del equipo	Diseñar una lista de incentivos es esencial para fortalecer el desarrollo profesional de los empleados del colegio Omega, mejorando sus habilidades, aumentando su satisfacción laboral y compromiso con la institución, y contribuyendo así a una mayor calidad educativa mediante la motivación y el reconocimiento.	Mensual	Jefe de Recursos Humanos



### **3.3.4. Meta**

Mejorar el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada Omega en Ferreñafe mediante estrategias fundamentadas en la motivación laboral.

### **3.3.5. Desarrollo de las actividades**

#### **ACTIVIDAD 1.**

Detallar los requisitos esenciales para la creación de un departamento de Recursos Humanos.

**DURACIÓN:** 3 días

**DÍAS:** Lunes, miércoles y miércoles

**LUGAR:** Dirección general

**BENEFICIOS:** Esta actividad proporcionará a los trabajadores información clara y concisa sobre los requisitos necesarios para establecer un departamento de Recursos Humanos en la institución. Esto les permitirá comprender mejor el proceso y su importancia para mejorar la gestión del talento humano, lo que a su vez puede aumentar su motivación y satisfacción laboral al sentirse parte de un entorno más organizado y orientado al desarrollo del personal.

#### **ESTRUCTURA:**

#### **CREACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA OMEGA**

##### **A. Objetivo**

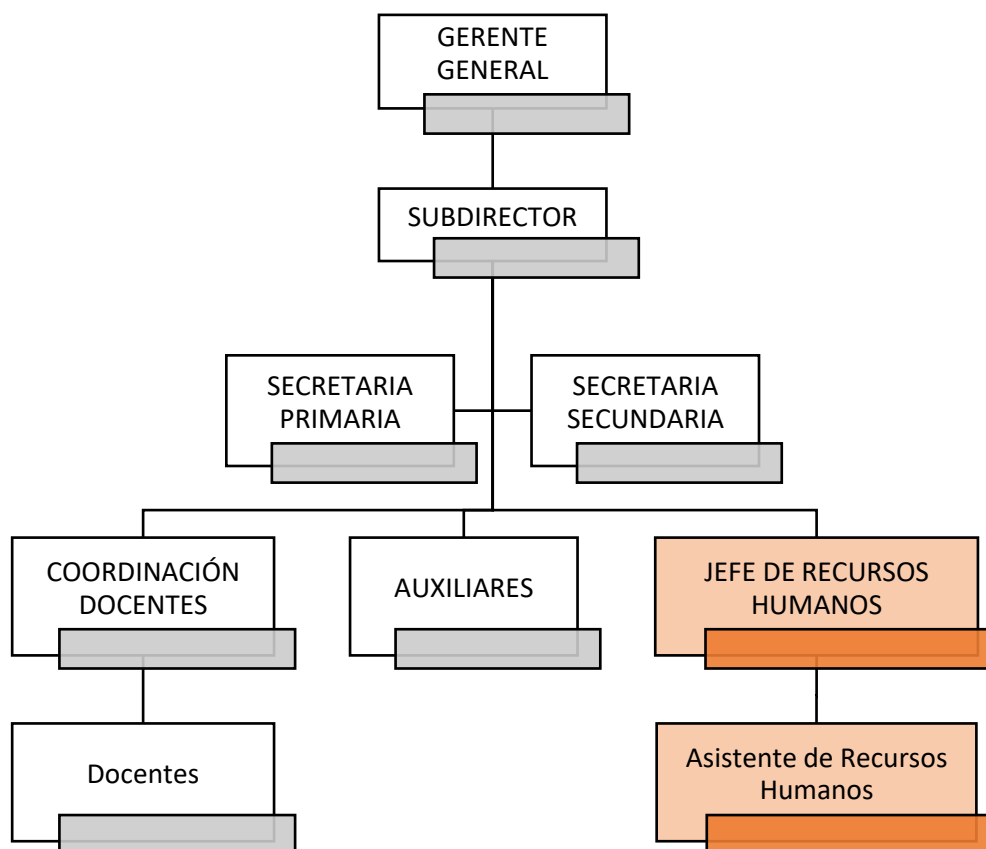
Establecer un departamento dedicado exclusivamente a la gestión del talento humano dentro de la institución educativa,

con el fin de mejorar la motivación laboral de los empleados y promover un ambiente de trabajo favorable que impulse el compromiso, la productividad y el bienestar tanto individual como organizacional.

## B. Organigrama y ubicación del área de recursos humanos.

Figura 23.

Organigrama y ubicación del área de recursos humanos.



**Nota.** Se muestra en la figura 23 el organigrama y ubicación del área de recursos humanos.

## **C. Misión y Visión**

### **Misión:**

Nuestra misión es liderar el departamento de recursos humanos de la Institución Educativa Privada Omega, gestionando el talento humano de manera efectiva, mejorando la motivación laboral y promoviendo un ambiente de trabajo, comprometido, productivo y saludable.

### **Visión:**

Al año 2029, seremos un departamento de recursos humanos eficiente y estratégico en la Institución Educativa Privada Omega. Seremos referentes en gestión del talento humano, con prácticas innovadoras que promuevan el desarrollo profesional y fortalezcan nuestra cultura organizacional. Contribuiremos al crecimiento sostenible de la institución, impulsando el cambio y la mejora continua en el ámbito educativo.

## **D. Funciones del departamento**

### **a) Gestión del personal:**

- Identificación de perfiles requeridos para cubrir las necesidades de la institución.
- Publicación de vacantes y selección de candidatos idóneos.
- Realización de entrevistas exhaustivas y evaluaciones de competencias.

**b) Administración de nóminas y registros:**

- Procesamiento puntual y preciso de la información salarial y de beneficios.
- Mantenimiento actualizado de registros del personal y documentación laboral.
- Garantía del cumplimiento de las normativas laborales y regulaciones vigentes.

**c) Desarrollo organizacional:**

- Diseño y ejecución de programas de capacitación y desarrollo profesional.
- Evaluación periódica del desempeño y planificación de acciones de mejora.
- Gestión del clima laboral y resolución efectiva de conflictos interpersonales.

**d) Gestión del rendimiento:**

- Establecimiento de objetivos claros y medibles para cada empleado.
- Realización de evaluaciones de desempeño regulares y feedback constructivo.
- Implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa por el buen desempeño.

**e) Manejo de conflictos y relaciones laborales:**

- Mediación y resolución imparcial de disputas y conflictos entre empleados.
- Mantenimiento de relaciones laborales positivas y colaborativas con sindicatos.
- Aplicación de políticas y procedimientos para prevenir y abordar conductas inapropiadas en el lugar de trabajo.

**f) Cumplimiento legal y normativo:**

- Actualización constante sobre las leyes laborales y regulaciones pertinentes.
- Aseguramiento de que las políticas y prácticas de recursos humanos estén alineadas con la legislación laboral.
- Cumplimiento riguroso de los procedimientos de contratación, despido y otras acciones disciplinarias.

**g) Planificación y gestión del talento:**

- Identificación de necesidades de talento y desarrollo de estrategias para atraer y retener empleados calificados.
- Diseño de planes de sucesión y desarrollo de liderazgo para garantizar continuidad y crecimiento.
- Análisis de brechas de habilidades y diseño de programas de desarrollo profesional para abordarlas.

**E. Personal**

**a) Jefe de Recursos Humanos**

- Coordinar la comunicación entre las áreas del colegio para mejorar el ambiente laboral.

- Gestión del personal: El jefe de recursos humanos es responsable de identificar perfiles requeridos, publicar vacantes, seleccionar candidatos, realizar entrevistas y evaluar competencias.
- Administración de nóminas y registros: Se encarga del procesamiento de la información salarial y de beneficios, mantenimiento de registros del personal y garantía del cumplimiento de normativas laborales.
- Desarrollo organizacional: Diseña y ejecuta programas de capacitación y desarrollo, evalúa el desempeño, gestiona el clima laboral y resuelve conflictos interpersonales.
- Gestión del rendimiento: Establece objetivos, realiza evaluaciones de desempeño y proporciona feedback, además de implementar sistemas de reconocimiento y recompensa.
- Manejo de conflictos y relaciones laborales: Mediar y resolver disputas, mantener relaciones laborales positivas y colaborativas, y aplicar políticas para prevenir conductas inapropiadas.
- Cumplimiento legal y normativo: Está al tanto de las leyes laborales, asegura la alineación de políticas con la legislación y garantiza el cumplimiento de procedimientos.
- Planificación y gestión del talento: Identifica las necesidades de talento, desarrolla estrategias de atracción y retención, diseña planes de sucesión y liderazgo, y analiza brechas de habilidades.

## **b) Asistente de Recursos Humanos**

- Apoyo en la gestión del personal: Ayuda en la identificación de perfiles, la publicación de vacantes y la realización de entrevistas, bajo supervisión del jefe de recursos humanos.
- Apoyo en la administración de nóminas y registros: Colabora en el procesamiento de información salarial, el mantenimiento de registros y en asegurar el cumplimiento de normativas.
- Apoyo en el desarrollo organizacional: Puede colaborar en la ejecución de programas de capacitación, evaluaciones de desempeño y en la gestión del clima laboral.
- Apoyo en el manejo de conflictos y relaciones laborales: Ayuda en la resolución de disputas y en mantener relaciones laborales positivas, bajo la supervisión del jefe de recursos humanos.
- Apoyo en el cumplimiento legal y normativo: Asiste en mantenerse al tanto de las leyes laborales y en garantizar que las políticas estén alineadas con la legislación.
- Apoyo en la planificación y gestión del talento: Puede colaborar en la identificación de necesidades de talento y en el desarrollo de estrategias, bajo supervisión.

## **ACTIVIDAD 2.**

Diseñar un cronograma de capacitaciones para mejorar el desarrollo profesional para los trabajadores.

**DURACIÓN:** 1 año

**LUGAR:** Departamento de Recursos Humanos

### **BENEFICIOS:**

El Diseñar un cronograma de capacitaciones para mejorar el desarrollo profesional de los trabajadores en el colegio no solo impulsa su desempeño laboral, sino que también fortalece su motivación. Al adquirir nuevas habilidades y conocimientos a través de estas capacitaciones, los empleados educativos están mejor equipados para enfrentar los desafíos del entorno educativo en constante cambio, lo que se traduce en un mejor rendimiento en sus roles docentes y administrativos. Además, al invertir en su crecimiento y desarrollo, la institución muestra su compromiso con el éxito y la realización personal de su personal, lo que aumenta su motivación intrínseca y su dedicación a la misión educativa del colegio. Este enfoque en el desarrollo profesional no solo beneficia el desempeño individual de los trabajadores, sino que también contribuye a una cultura escolar más sólida y centrada en el aprendizaje, mejorando así la calidad educativa y el logro de objetivos institucionales.



## ESTRUCTURA:

### CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

#### A. Objetivo

El objetivo principal de este programa es mejorar las habilidades, competencias y satisfacción laboral de los empleados de la institución, proporcionándoles oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que les permitan alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera efectiva al éxito de la empresa.

#### B. Componentes del programa

**Tabla 30**  
**Descripción de capacitaciones**

<b>Tema</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha</b>
Tema 1: Diversidad e Inclusión en el Lugar de Trabajo	Esta capacitación aborda la importancia de crear un ambiente laboral inclusivo donde se valore la diversidad de pensamiento, experiencia y origen, promoviendo el respeto y la igualdad entre todos los miembros del colegio	Jefe de Recursos Humanos	S4_ Marzo
Tema 2: Mejora Continua y Calidad Total	En esta sesión, se explorarán técnicas y herramientas para fomentar una cultura de mejora continua, centrándose en la excelencia en el trabajo y la búsqueda constante de la calidad en todas las actividades realizadas en el colegio.	Jefe de Recursos Humanos	S2_ Abril
Tema 3: Desarrollo de Habilidades Interpersonales	Los docentes aprenderán habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos para mejorar las relaciones interpersonales dentro del colegio, fortaleciendo así el ambiente de colaboración.	Jefe de Recursos Humanos	S4_ Abril
Tema 4: Gestión del Tiempo y Priorización de Tareas	En esta sesión, se proporcionarán estrategias prácticas para una gestión eficaz del tiempo y la priorización de tareas, ayudando a los docentes a optimizar su productividad y cumplir	Jefe de Recursos Humanos	S2_ Mayo

	con sus responsabilidades de manera más eficiente.		
Tema 5: Liderazgo Situacional y Trabajo en Equipo	Los participantes aprenderán los principios del liderazgo situacional y cómo aplicarlos en el contexto del trabajo en equipo en el colegio Omega, promoviendo un liderazgo efectivo y una colaboración armoniosa entre los miembros del personal.	Jefe de Recursos Humanos	S4_ <b>Mayo</b>
Tema 6: Gestión del Tiempo y Productividad	Se proporcionarán herramientas y técnicas para optimizar el tiempo y mejorar la productividad en el trabajo, lo que puede aumentar la sensación de logro y motivación entre los docentes del colegio Omega.	Jefe de Recursos Humanos	S2_ <b>Junio</b>
Tema 7: Técnicas de Motivación Laboral	Explorar estrategias efectivas para motivar al personal, incluyendo el reconocimiento del trabajo, la retroalimentación positiva y la creación de un ambiente de trabajo positivo.	Jefe de Recursos Humanos	S4_ <b>Junio</b>
Tema 8: Autogestión y Bienestar Laboral	Descripción: Enseñar prácticas de autocuidado y bienestar emocional que ayuden a los trabajadores a mantenerse motivados y comprometidos en su trabajo.	Jefe de Recursos Humanos	S2_ <b>Julio</b>
Tema 9: Comunicación Efectiva en el Trabajo	Descripción: Mejorar las habilidades de comunicación interpersonal y profesional para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador.	Jefe de Recursos Humanos	S4_ <b>Julio</b>
Tema 10: Resolución de Problemas y Toma de Decisiones	Capacitar a los empleados en habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones, lo que les permite abordar desafíos laborales de manera efectiva y sentirse más empoderados en su trabajo.	Jefe de Recursos Humanos	S2_ <b>Agosto</b>

### C. Componentes del cronograma

**Tabla 31**  
Cronograma de capacitaciones

Componente	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Diseñar un plan de capacitación para la organización.	x	x																						
Implementación de programas de capacitación				T1		T2		T3		T4		T5		T6		T7		T8		T9		T10		
Evaluar la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo.					x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

### **ACTIVIDAD 3.**

Diseñar una lista de incentivos para mejorar el desempeño laboral y aumentar la motivación del equipo

**DURACIÓN:** 1 año

**LUGAR:** Departamento de Recursos Humanos

#### **BENEFICIOS:**

Al Diseñar una lista de incentivos para mejorar el desempeño laboral y aumentar la motivación en el colegio Omega conlleva diversos beneficios. Primero, al ofrecer incentivos que reconozcan y recompensen el buen rendimiento, se estimula a los empleados a alcanzar metas y superar expectativas, lo que resulta en un aumento general del desempeño laboral. Además, estos incentivos pueden servir como una fuente adicional de motivación al proporcionar metas tangibles y recompensas por el trabajo duro, manteniendo altos niveles de compromiso y entusiasmo. La implementación de incentivos también contribuye a crear un ambiente laboral más positivo y gratificante, donde los logros individuales son reconocidos y valorados, mejorando la moral y fortaleciendo el sentido de pertenencia al equipo. Por último, al ofrecer incentivos atractivos, se puede aumentar la retención de empleados talentosos y motivados, reduciendo la rotación de personal y asegurando la continuidad en el rendimiento y la calidad del trabajo.

#### **INCENTIVOS:**

- Reconocimiento y Celebración del Éxito: Implementaremos un sistema para reconocer de manera pública los logros y contribuciones sobresalientes de los docentes en el colegio Omega. Esto podría incluir premios mensuales o trimestrales como

el "Docente del Mes" o el "Docente Destacado", junto con ceremonias anuales de premiación para honrar estos logros.

- **Bonificaciones por Desempeño:** Se ofrecerán bonificaciones económicas o vales de regalo a los docentes que demuestren un desempeño excepcional. Esto podría incluir reconocimientos por lograr mejoras significativas en los resultados académicos de los estudiantes o por recibir elogios de parte de los padres y estudiantes.
- **Incentivos No Monetarios:** Además de los incentivos económicos, se implementarán incentivos no monetarios para reconocer y apreciar el arduo trabajo de los docentes. Esto podría incluir reconocimientos simbólicos, como tarjetas de agradecimiento escritas a mano, eventos sociales especiales o actividades de team building para fortalecer el espíritu de equipo y la colaboración entre el personal.

### 3.3.6. Presupuesto

En la tabla 32, se muestra los gastos que se necesita para la creación del Departamento de Recursos humanos, el mismo que va a permitir la optimización y la mejor organización de la Institución.

**Tabla 32**  
**Inversión de la propuesta**

<b>INVERSIÓN DE LA PROPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>	<b>%</b>
<b>MUEBLES DE OFICINA</b>		460	460	0.70%
Escritorios (2 UNIDADES)	1	400	400	0.61%
Sillas (6 UNIDADES)	1	60	60	0.09%
<b>EQUIPOS DE OFICINA</b>		1,650	1,650	2.50%
Impresora HP (1 UNIDAD)	1	750	750	1.13%
Computadoras de escritorio (2 UNIDADES)	1	900	900	1.36%
<b>MATERIALES DE OFICINA</b>		1,056	12,672	19.18%
Papel Bond (2 MILLARES)	12	816	9,792	14.82%
Varios (clips, grapas lapiceros tinta de impresora, etc. )	12	240	2,880	4.36%
<b>INCENTIVOS</b>		850	10,200	15.44%
Reconocimiento y Celebración del Éxito	12	300	3,600	5.45%
Bonificaciones por Desempeño	12	500	6,000	9.08%
Incentivos No Monetarios	12	50	600	0.91%
<b>PLANILLA DEL PERSONAL</b>		3,425	41,100	62.20%
Jefa de Recursos Humanos	12	2,400	28,800	43.58%
Asistente	12	1,025	12,300	18.61%
<b>TOTAL DE LA INVERSIÓN DE LA PROPUESTA</b>			55,882	100.00%

*Fuente.* Datos proyectados por el autor

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones:

1. Se determinó una conexión altamente significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe, confirmada por un coeficiente de calificación de 0.926, este hallazgo sugiere que a medida que la motivación de los trabajadores aumenta, el desempeño laboral experimenta un incremento considerable. Esta relación sólida implica que los factores que influyen en la motivación tienen un impacto crucial en el rendimiento de los empleados; además, se destaca la contribución positiva de esta relación al cumplimiento de los objetivos institucionales, enfatizando la importancia de mantener un ambiente laboral motivador para lograr la eficacia y el éxito organizacional.
2. En concordancia con el primer objetivo los resultados obtenidos indican de manera concluyente que el nivel de motivación en el cuerpo docente es significativamente alto, además se sustenta la conexión directa entre la motivación y el rendimiento laboral positivo, ya que los docentes altamente motivados demuestran un mayor compromiso y eficacia en sus responsabilidades, lo que contribuye directamente al éxito general de la institución educativa.
3. De igual manera, en el segundo objetivo se obtuvieron resultados como el elevado desempeño del docente, además el colegio ha logrado destacarse en logros notables, lo cual subraya la importancia de un desempeño laboral sólido. La buena gestión de los recursos humanos, como factor fundamental, ha contribuido al éxito general del colegio, destacando la necesidad de abordar las áreas de oportunidad identificadas para mejorar aún más la eficiencia y la calidad del desempeño laboral.
4. Finalmente, en el tercer objetivo se obtuvo una relación significativa entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, considerando una relación positiva considerable en la dimensión motivadores y el desempeño laboral con un equivalente de 0.696; dando entender cuando los docentes

se sienten responsables, son reconocidos por sus esfuerzos y tienen la oportunidad de alcanzar logros significativos, es más probable que se comprometan y sobresalgan en su desempeño laboral; de la misma manera existe relación positiva perfecta entre la dimensión higiénicos y el desempeño laboral con un equivalente de 0.915, indican que los trabajadores se encuentran en un ambiente de trabajo limpio, seguro y bien regulado no solo beneficia la salud y el bienestar de los docentes, reflejando así un impacto positivo en el desempeño laboral, contribuyendo así al éxito general de la empresa.



## **4.2. Recomendaciones:**

1. Considerando la evidente conexión entre el alto nivel de motivación y el rendimiento laboral positivo del cuerpo docente en la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe, se sugiere implementar estrategias específicas para mantener y fomentar continuamente este nivel de motivación y para lograrlo, se podrían llevar a cabo programas de reconocimiento que destaquen los logros individuales y colectivos de los docentes, así como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que estimulen su crecimiento y satisfacción laboral. También, la creación de un ambiente propicio para la colaboración y el intercambio de ideas también puede fortalecer la motivación y el compromiso del personal docente, contribuyendo así al éxito sostenido de la institución educativa.
2. A la luz de los resultados que evidencian un elevado desempeño laboral y logros notables en la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe, se sugiere implementar acciones específicas para fortalecer y mejorar aún más el rendimiento laboral del personal docente, por ello es crucial abordar las áreas de oportunidad identificadas, como la gestión de recursos humanos y otras deficiencias señaladas, mediante la implementación de programas de desarrollo profesional y capacitación que se enfocan en las habilidades clave necesarias para una gestión eficaz. Además, se podría considerar la revisión y optimización de los procesos internos para asegurar una administración eficiente de los recursos, generando una comunicación más efectiva y estableciendo mecanismos de retroalimentación, los cuales podrían contribuir a crear un entorno laboral aún más propicio para el alto desempeño y el logro continuo de metas institucionales.
3. Por último, dado el impacto significativo de la motivación en el rendimiento laboral y el cumplimiento de objetivos en la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe, se recomienda implementar estrategias específicas a través del diseño de programas de reconocimiento y recompensas que valoren los esfuerzos individuales y colectivos, incentivando así un ambiente laboral positivo fortaleciendo y manteniendo alto los niveles de motivación

entre los trabajadores; asimismo, se sugiere promover la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y la generación de ideas, creando un sentido de pertenencia y contribución al logro de metas institucionales, asegurando un ambiente laboral motivador a largo plazo.

## REFERENCIAS

- Acosta, D. y Muñoz, V. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Curacao*, Chepén, 2020 (Tesis inedita de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54870>
- Alzar, N., Noreña, A., Rebolledo D. y Rojas, J. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es)
- Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., & Caiche, W. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Burga, G y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* (Tesis inedita de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Bustillos, L. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. distribuciones s.a. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo* (Tesis inedita de pregrado). Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%c3%8dA-BUSTILLOS.pdf>
- Cabrera, L. (2020). *Relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes - Jaén* (Tesis inedita de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2656>

- Cáceres, C. (2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. Diario El Peruano. Recuperado de <https://bit.ly/33ZrZuo>
- Cadena, E. (2019). Motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha (Tesis inedita de pregrado). Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Calderon, J. y Jimenez, L. (2017). Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz (Tesis inedita de grado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado de <https://acortar.link/OIXOAJ>
- Castellano, J. (2012). “Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona”. (1ª ed.). España: Editorial Académica Española. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=QD2QMQEACAAJ&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikyt uXrcjKAhWBVSYKHYZrB9UQ6AEIOzAE>
- Castillo, C. y Zamora, R. (2021). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación (Tesis inédita de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>
- Castro, P. (2016). El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas (Tesis inédita de maestría). Universidad Autónoma San Luis Potosí, San Luis Potosí, México. Recuperado de <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales (Tercera edición ed.). Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. 5ta edición. Colombia: Mc Graw - Hill interamericana editores S.A.C.

- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. 8va edición, editora McGraw-Hill, México p.243
- Coulter, M., Robbins, S., Stephen & P. (2013). Un empresario Competitivo. Administración. Mexico: Pearson Educacion, Mexico. Recuperado de [https://www.academia.edu/10380934/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter)
- Cuadros, J y Bustamante, C. (2017). Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena De Indias (Tesis inédita de pregrado). Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia. Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/5507>
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. (8va. Ed.). México. Editorial Prentice Hall. p.321
- Díaz, C., Juárez, B., Montes, A., Ochoa, J. y Vasquez, M.(2021). Aplicacion del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. CAPE. Recuperado de: <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Fischman, D. (2017). "Evaluaciones de desempeño". El Comercio. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/?ref=ecr>
- Flórez, J. (2008). El Comportamiento Humano en Las Organizaciones. Universidad del Pacífico. Recuperado de: <https://bit.ly/3KvSpEZ>
- Locke, E. (1968). Teoría del establecimiento de metas u objetivos. Estados Unidos
- López , J., Beltrán, J., Meriño, V., Martinez, C., Guzmán , L., Otálvaro, D., & Pareja, D. (2020). Modelo de evaluación de desempeño y plan de formación para una empresa distribuidora y comercializadora de calzado. Revista Espacios, 41(7). [https://www.researchgate.net/publication/341050423\\_Modelo\\_de\\_evaluacio](https://www.researchgate.net/publication/341050423_Modelo_de_evaluacio)

n\_de\_desempeno\_y\_plan\_de\_formacion\_para\_una\_empresa\_distribuidora\_y\_comercializadora\_de\_calzado\_Performance\_evaluation\_model\_and\_training\_plan\_for\_a\_footwear\_distributing\_and\_commer

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Matabanchoy-Tulcán, A. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Univ. Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Mendoza, M. (2022). Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una universidad de Guayaquil, 2022 (Tesis inedita de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93341>

Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.34070>

Molina, C. (2020). Relación entre satisfacción y desempeño laboral en el comportamiento organizacional para la autorrealización [Tesis de maestría, Universidad de América]. Repositorio institucional. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8703/1/541231-2020-2-MGTH.pdf>

Moreno, P., Sumba, R., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica: Domino de las ciencias*, 8(1), 234-261. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Naranjo, P.(2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. San José de Costa Rica, Costa Rica: Universidad de San José de Costa Rica.

- Orbe-Guaraca, M., & Tacuri-Palaguachi, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v7i3.602>
- Ortíz, E. y Tello, J. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado El Rosario de Polloc; Cajamarca 2019 (Tesis inédita de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1908/statistics>
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas - Madrid.
- Peña, C. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021 (Tesis inédita de pregrado). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63484>
- Perez, A. (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una Empresa manufacturera. México: Instituto Politecnico Nacional.
- Perez, H. y Saavedra, G. (2022). La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C – Lambayeque – 2021 (Tesis inédita de pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10335>
- Polo, D. (2014). Gestionar fácil. Recuperado de <https://bit.ly/3rDnnlQ>
- Proaño, S. (2022). Motivación y desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post covid-19 (Tesis inédita de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34608>

- Estrategica & Negocios. (2012). Habilidades blandas, claves para asegurar un empleo. Recuperado de: <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/habilidades-blandas-claves-para-asegurar-un-empleo-BSEN1186205>
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional 13<sup>o</sup> edición. Mexico: Pearson educación.
- Rojas, O (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 (Tesis inédita de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
- Salazar, D. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo (Tesis inédita de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2568>
- Sanchez, I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020 (Tesis inédita de maestría). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Sampieri, R (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición, Mc Graw – Hill education
- Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral (Tesis inédita de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Susanibar, F. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020 (Tesis inédita de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de



<https://repositorio.usil.edu.pe/items/f69108ef-3b23-4033-bdb9-4a8b647235c5>

Villalobos, R. (2019). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa D'LABORUM PLUS S.A.C. sede Chiclayo 2018 (Tesis inédita de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6683>

Wehrich, H., Koontz, H., Cannice, M., Yfarraguerri, L., Nagore, G., & Herrero, D. (2017). Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación. McGraw Hill.

Wilson, M. (2005). The psychology of motivation and employee retention. *Maintenance Supplies*, 50(5), 48-49. Recuperado de: <https://bit.ly/33KtXPp>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

<b>MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. OMEGA – FERREÑAFE</b>			
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega - Ferreñafe?	Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe	H1: La motivación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe	Tipo: Correlacional Diseño: No experimental, transversal
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>		<b>POBLACION Y MUESTRA</b>
¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega - Ferreñafe?	Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada. Omega - Ferreñafe	H0: La motivación no se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe	Población: 20 trabajadores Muestra: 20 trabajadores
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega - Ferreñafe?	Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe		<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega - Ferreñafe?	Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega – Ferreñafe.	<b>VARIABLES</b> <b>V1:</b> Motivación <b>V2:</b> Desempeño Laboral	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

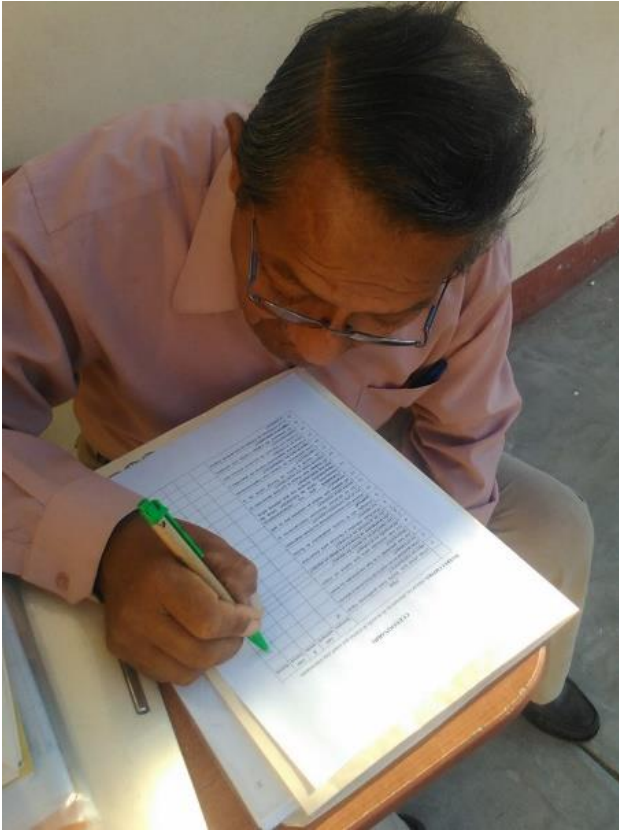
## Anexo2. Cuestionario

**INSTRUCCIONES:** Marcar las alternativas de acuerdo al criterio que usted crea conveniente.

N.º	ITEM	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
1	¿Cumple con el horario establecido de forma puntual?					
2	¿Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior?					
3	¿En su situación reconocen habitualmente la buena labor realizada?					
	<b>RECONOCIMIENTO</b>					
4	¿El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato?					
5	¿Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados?					
	<b>LOGRO</b>					
6	¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades?					
7	¿Se siente a gusto de formar parte de la organización?					
	<b>SEGURIDAD</b>					
8	¿Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores?					
9	¿Cuenta con reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo?					
	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
10	¿Cuenta con botiquín de primeros auxilios bien implementado?					
11	¿El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados?					
12	¿Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados?					
	<b>IGUALDAD</b>					
13	¿Existe trato preferente hacia algunos trabajadores?					
14	¿Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo?					
	<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>					

15	¿Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño?					
16	¿Lo han motivado para que realice un mejor desempeño en el trabajo?					
17	¿Lo han capacitado en su centro de labores?					
18	¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?					
	Compensación y seguridad					
19	¿Es usted proactivo en el trabajo?					
20	¿Planifican métodos y técnicas para desarrollar sus labores?					

**Anexo 3. Evidencias de la aplicación del instrumento de investigación**



## Anexo 4. Carta de autorización para ejecutar una encuesta



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 17 de agosto de 2022

Señor:

**Mg. BECKER MONTERO UGAZ**

*Director Centro Educativo Particular "Omega"*

*Ferreñafe*

**Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.**

*De mi especial consideración:*

*Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestra egresada CINTHIA ISABEL PARRAGUEZ SANCHEZ, pueda realizar su investigación "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Omega – Ferreñafe- 2022", en su institución, en horarios coordinados con su despacho.*

*Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestra egresada no tenga inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.*

*Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.*

 **Dra. CARLA ANGELICA REYES REYES**  
*Directora*  
*Escuela Profesional de Administración*  
**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**



Recibido  
19-08-22.

4:00 pm.

## Anexo 5. Carta de aceptación para ejecutar una encuesta

Ferreñafe, 18 de Agosto de 2022.

### OFICIO N° 15-2022- IEP "OMEGA"- UGEL-FERREÑAFAE

Señores  
**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN.**  
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS.

Es grato dirigirme a Usted para expresarle nuestro saludo en representación del I.E.P "OMEGA"

La presente tiene por finalidad hacer de su conocimiento que **PARRAGUEZ SÁNCHEZ, CINTHIA ISABEL**; identificada con DNI N° 47010430, Bachiller de la carrera de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, de la Universidad Señor de Sipán; tiene la autorización de nuestra institución para la aplicación de su proyecto de tesis a partir de la fecha de suscripción del presente documento.

Me despido de Usted no sin antes pedir a Dios derrame bendiciones en su gestión.

Atentamente.



## Anexo 6. Cartilla de Validación por juicio de expertos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
 CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Enrika Julissa Sufuy Chumbargo
2. ESPECIALIDAD	Lic. Administración
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Mg. Gestión Pública
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	5 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS
6. CARGO	Decante
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. OMEGA, FERREÑAFE - 2017	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Parraguez Sánchez Cinthia Isabel
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario modelo Likert
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es analizar el desempeño laboral y la motivación de la I.E.P. Omega - Ferreñafe
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluara mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "Siempre" y 5 a "Nunca". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.



**7. FIRMA Y DNI**

**8. INSTRUCCIONES**

EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ÍTEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO". SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

**9. PREGUNTAS**

<p>1. ¿Cumple con el horario establecido de forma puntual?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior?</p>	<p>A ( / )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿En su institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?</p>	<p>A ( / )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados?</p>	<p>A ( / )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>6. ¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Se siente a gusto de formar parte de la organización?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Cuenta con reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cuenta con botiquín de primeros auxilios bien implementado?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>13. ¿Existe trato preferente hacia algunos trabajadores?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Lo han motivado para que realice un mejor desempeño en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Lo han capacitado en su centro de labores?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Es usted proactivo en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>20. ¿Planifican métodos y técnicas para desarrollar sus labores?</p>	<p style="text-align: center;">A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____          _____          _____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: _____ N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p style="text-align: center;">OK</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p> <p style="text-align: center;">—</p>	

*Ericko L. Susa* CH  
 \_\_\_\_\_  
 48361468



UNIVERSIDAD  
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Milagros del Pilar Sosa Ruiz
2. ESPECIALIDAD	Administración
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Mg. Gestión Pública
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	+ 5 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UGEL LAMBAYEQUE - USS
6. CARGO	ADMINISTRATIVA
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. OMEGA, FERREÑAFE - 2017	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Parraguez Sánchez Cinthia Isabel
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario modelo Likert
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es analizar el desempeño laboral y la motivación de la I.E.P. Omega - Ferreñafe
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "Siempre" y 5 a "Nunca". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**7. FIRMA Y DNI**

**8. INSTRUCCIONES**

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

**9. PREGUNTAS**

<p>1. ¿Cumple con el horario establecido de forma puntual?</p>	<p>A ( )      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Asume con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe inmediato superior?</p>	<p>A ( )      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿En su institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?</p>	<p>A ( )      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato?</p>	<p>A ( )      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Considera que los reconocimientos durante los dos últimos años son adecuados?</p>	<p>A ( )      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>6. ¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Se siente a gusto de formar parte de la organización?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los trabajadores?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Cuenta con reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cuenta con botiquín de primeros auxilios bien implementado?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>13. ¿Existe trato preferente hacia algunos trabajadores?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Lo han motivado para que realice un mejor desempeño en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Lo han capacitado en su centro de labores?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Es usted proactivo en el trabajo?</p>	<p>A ( )                      D ( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>



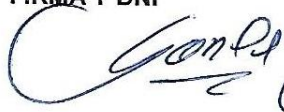
<p>20. ¿Planifican métodos y técnicas para desarrollar sus labores?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <input checked="" type="checkbox"/>      N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p> <p style="text-align: center;">NINGUNA</p>	

  
 41655250

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Dr. Miguel Corales Lopez
2. ESPECIALIDAD	RRHH / MKto / So. Org.
3. TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MPB. Dr. Andersen
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	20 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS
6. CARGO	OTP
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. OMEGA - FERREÑAFE	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Parraguez Sánchez Cinthia Isabel
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario modelo Likert
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es analizar el desempeño laboral y la motivación de la I.E.P. Omega - Ferreñafe
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "Siempre" y 5 a "Nunca". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

7. FIRMA Y DNI

  
42298446

8. INSTRUCCIONES

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

9. PREGUNTAS

<p>1. ¿Cree usted que existe trato preferente hacia algunos trabajadores?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Hay igualdad en el reparto de funciones y labores en el trabajo?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Le han premiado o le han reconocido su buen desempeño?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Lo han motivado para que realice un mejor desempeño en el trabajo?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Lo capacitan en su centro de labores?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>6. ¿En la empresa se fomenta el trabajo en equipo?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Es usted proactivo en su trabajo?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Utilizan métodos y técnicas para desarrollar sus labores?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿En su institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>13.</b> ¿Ha recibido de su institución o jefe del servicio algún reconocimiento como resolución, carta de felicitación, beca de capacitación durante los dos últimos años?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>14.</b> ¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>15.</b> ¿Se siente a gusto de formar parte de la organización?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>16.</b> ¿Los ambientes de trabajo son higiénicamente seguros para los colaboradores?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>17.</b> ¿Cuenta reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>18.</b> ¿Cuentan con botiquín de primeros auxilios bien implementado?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>19.</b> ¿El ambiente de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>20. ¿Los ambientes de trabajo se encuentran limpios y aseados?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>20</u>      N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

*Completado*  
42388746

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0554-2022-FACEM-USS**

Chiclayo, 07 de setiembre de 2022.

**VISTO:**

El Oficio N°0326-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 07 de setiembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 07/09/2022, donde solicita la actualización de Proyectos de tesis, por caducidad, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**

**ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización** de los Proyectos de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

**ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO**, las resoluciones N°0216-FACEM-USS-2018, de fecha 16/03/2018, numeral 10; N°1554-FACEM-USS-2017, de fecha 19/12/2017, numeral 11, N°0700-FACEM-USS-2019, de fecha 24/06/2019, numeral 1, N°0168-FACEM-USS-2019, de fecha 11/03/2019, numeral 21 y N°1554-FACEM-USS-2017 de fecha 19/12/2017, numeral 18; respectivamente.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
**USS** Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO  
Decano  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

  
**USS** Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**RESOLUCIÓN N°0554-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR(A) (ES)	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	GUEVARA SAMILLAN, CARMIN HELEN	USO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA DE CRECIMIENTO PARA LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	PALACIOS CLAVIJO NANLÚ YASMIN	MARKETING SENSORIAL PARA LA FIDELIZACIÓN DEL CLIENTE EN EL RESTAURANTE ENTRE PELOTAS - CHICLAYO 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
03	CASTRO FARROÑAN CLAUDIA LISSET	ESTRATEGIAS DE NEUROMARKETIN PARA POSICIONAR LA MARCA DE LOS PRODUCTORES ARTESANALES DEL PASAJE WOYKE EN CHICLAYO - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
04	ROMERO GUEVARA MARÍA SANTOS ESTER	RELACION ENTRE GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y CALIDAD DE SERVICIO AL CLIENTE EN LA EMPRESA RESEFUM Y PQS S.R.L, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
05	PARRAGUEZ SÁNCHEZ CINTHIA ISABEL	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA OMEGA, FERREÑAFE - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO



## Anexo 7. Acta de autorización del autor

	<b>AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)</b> <b>(LICENCIA DE USO)</b>	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 25 de setiembre del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -


El suscrito:

PARRAGUEZ SANCHEZ CINTHIA ISABEL con DNI 47010430


En mí calidad de autor exclusivo del trabajo de investigación/tesis titulada: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA OMEGA, FERREÑAFE – 2022**, presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de licenciada en administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de administración, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
PARRAGUEZ SANCHEZ CINTHIA ISABEL	47010430	

## Anexo 8. Acta de originalidad de informe de investigación

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	114 de 115

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0554-2022-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, **Cinthia Isabel Parraguez Sánchez**, con su tesis Titulada **Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Omega, Ferreñafe – 2022**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 15% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 15 de mayo de 2023

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA OMEGA, FERREÑE**

AUTOR

**Cinthia Isabel Parraguez Sánchez**

RECuento DE PALABRAS

**12150 Words**

RECuento DE CARACTERES

**64940 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**66 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**839.2KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 10, 2023 5:07 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 10, 2023 5:08 PM GMT-5**

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado