



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL  
DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION  
EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPU -  
2020**

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

**Autores:**

**Bach. Custodio Montenegro Eliana Del Rocio**  
**<https://orcid.org/0000-0002-9382-1056>**

**Bach. Ramírez Gutiérrez Rossy Graciela**  
**<https://orcid.org/0000-0002-5312-0976>**

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**  
**<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>**

**Línea de Investigación:  
Gestión Empresarial Y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú  
2022**

## APROBACIÓN DE JURADOS

### TESIS

# EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPO - 2020

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
Nombre completo Firma

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

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra  
Nombre Completo Firma

## **DEDICATORIA**

A Dios, mi principal guía en este camino, pues bajo su protección he podido alcanzar los propósitos planteados. También a mis padres y mi familia por inculcarme esa noción de perseverancia y disciplina y ser mi soporte constante frente a las circunstancias. A mi hijo, a quien amo y adoro con todo mi ser, el motivo por el cual cada día me planteo ser mejor en cada aspecto. A mi abuelita, la persona más sabia y cariñosa que he conocido, cuyos consejos me han servido de orientación para tomar siempre la mejor decisión. A mi tía Mili, porque, aunque no esté conmigo, sé que me cuida y es mi ángel.

**Rosy Graciela Ramírez Gutierrez**

A Dios, cuya voluntad ha sido que pueda llegar a cumplir mis principales objetivos planteados. A mi padre por demostrarme su amor y sabiduría, pues supo criarme bajo los pilares de una educación que garantizaron que hoy sea lo que soy: una persona con sueños y ambiciones. A mi maravillosa madre que con su amor, dulzura y paciencia me inculcó la responsabilidad y voluntad para luchar por lo que deseo. A mis hermanos Richard y Guadalupe, cuya compañía ha sido una razón para sobrellevar todos los desafíos que se presentaban ante mí a lo largo de los años, por su cariño y comprensión, por su amor incondicional. A mi familia le dedico este fruto de mi esfuerzo intelectual.

**Eliana del Rocio Custodio Montenegro**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por brindarnos vida, salud, sabiduría y bendecirnos con este logro, por guiarnos a lo largo de nuestra vida y por ser nuestra fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Nuestro agradecimiento rotundo a todas las personas que han estado con nosotras en todo el proceso de desarrollo de nuestra carrera profesional, que no nos han dejado y han impulsado para poder culminarla satisfactoriamente.

A nuestros padres y familiares pues son los principales motivadores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestra capacidad, por los consejos y los valores que nos han inculcado siempre para poder así tomar las mejores decisiones en nuestra vida.

Agradecimiento al Director de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega de Pátapo por permitirnos y darnos la oportunidad de desarrollar este informe de investigación en su prestigioso colegio, y a cada uno de los docentes que muy amablemente accedieron a su participación para poder concretar este proyecto.

Agradecemos a nuestro asesor Dr. Onésimo Mego Núñez, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, guiándonos con mucha paciencia y dedicación, pues siempre demostró compromiso, preocupación para que nosotros podamos realizar un eficiente trabajo, para nosotros es un placer haber sido sus alumnas y satisfacción por saber que la Universidad cuenta realmente con un personal docente de alto calibre.

**Eliana del Rocio Custodio Montenegro**

**Rosy Graciela Ramírez Gutierrez**

## RESUMEN

La tesis denominada “El Desempeño y la Motivación Laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020”, su finalidad fue llegar a determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020, fue de tipo descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, nuestra muestra fue de 33 docentes, a quienes se les aplicó la encuesta mediante un cuestionario constituido por 40 ítems, el cual se divide en 20 ítems de Desempeño y 20 ítems de Motivación Laboral, al obtenerse la información esta fue procesada en el programa SPSS 25, de donde pudimos obtener los gráficos y tablas las cuales se han realizado un análisis para una mejor comprensión de resultados, en base a estas tablas y figuras se ha podido realizar la discusión de resultados, determinándose que existe una correlación entre ambas variables de estudio el cual nos responde a un 0,691 positivo significativo obtenido a través del coeficiente Rho de Spearman, de esta manera se contrasta con la hipótesis alterna que se planteó. En conclusión, se pudo determinar que el desempeño y motivación laboral de los docentes es buena, pues cada una de sus dimensiones arrojan resultados favorecedores para la institución; sin embargo, se sugiere que sigan las recomendaciones para poder seguir brindando un eficiente servicio de la calidad educativa en el distrito de Pátapo.

Palabras claves: Desempeño, Motivación Laboral, Comunicación, Institución Educativa y Docentes.

## ABSTRAC

The thesis called "The Performance and Labor Motivation of teachers in the Educational Institution Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020", its purpose was to determine the relationship between performance and work motivation of teachers in the educational institution Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020, was descriptive-correlational, with a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach, our sample was 33 teachers, to whom the survey was applied through a questionnaire consisting of 40 items, which is divided In 20 Performance items and 20 Work Motivation items, when the information was obtained, it was processed in the SPSS 25 program, from where we were able to obtain the graphs and tables which have been analyzed for a better understanding of the results, based on These graphs and tables have been able to carry out the discussion of results, determining that there is a correlation between both study variables which responds to us.  $r = 0.691$  significant positive obtained through Spearman's Rho coefficient, in this way it is contrasted with the alternative hypothesis that was raised. In conclusion, it was determined that the performance and work motivation of teachers is good, since each of its dimensions produces favorable results for the institution; However, it is suggested that they follow the recommendations in order to continue providing an efficient service of educational quality in the district of Pátapo.

Keywords: Performance, Work Motivation, Communication, Educational Institution, Teachers.

## ÍNDICE

APROBACIÓN DE JURADOS .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. Realidad Problemática .....	18
1.2. Trabajos previos.....	23
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	34
1.4. Formulación del Problema .....	47
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	47
1.6. Hipótesis.....	49
1.7. Objetivos .....	49
1.7.1. Objetivo General .....	49
1.7.2. Objetivos Específicos .....	49
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	50
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	51
2.2. Población y muestra .....	52
2.3. Variables y Operacionalización.....	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	61
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	64
2.6. Criterios éticos.....	65
2.7. Criterios de Rigor Científicos .....	65
III. RESULTADOS .....	67

3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	68
3.2. Discusión de resultados.....	117
IV. CONCLUSIONES.....	124
Y RECOMENDACIONES .....	124
REFERENCIAS .....	128
ANEXOS.....	135

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Desempeño .....	55
<b>Tabla 2:</b> Motivación Laboral.....	58
<b>Tabla 3:</b> Validación del cuestionario según los especialistas.....	63
<b>Tabla 4:</b> Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.....	64
<b>Tabla 5:</b> Distribución en porcentajes según sexo de los docentes que participaron en la encuesta de la institución en estudio.....	68
<b>Tabla 6:</b> ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?.....	69
<b>Tabla 7:</b> ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente? .....	70
<b>Tabla 8:</b> ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?.....	71
<b>Tabla 9:</b> ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular? .....	72
<b>Tabla 10:</b> ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes? .....	73
<b>Tabla 11:</b> ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?.....	74
<b>Tabla 12:</b> ¿Usted permite que el estudiante se comuniquen de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?.....	75
<b>Tabla 13:</b> ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?.....	76
<b>Tabla 14:</b> ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores? .....	77
<b>Tabla 15:</b> ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?.....	78
<b>Tabla 16:</b> ¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?.....	79
<b>Tabla 17:</b> ¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo? .....	80
<b>Tabla 18:</b> ¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL? .....	81
<b>Tabla 19:</b> ¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?.....	82

<b>Tabla 20:</b> ¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la Institución Educativa?.....	83
<b>Tabla 21:</b> ¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente? .....	84
<b>Tabla 22:</b> ¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña?.....	85
<b>Tabla 23:</b> ¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente? .....	86
<b>Tabla 24:</b> ¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios? .....	87
<b>Tabla 25:</b> ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general? .....	88
<b>Tabla 26:</b> ¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución? .....	89
<b>Tabla 27:</b> ¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?.....	90
<b>Tabla 28:</b> ¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades? .....	91
<b>Tabla 29:</b> ¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo? .....	92
<b>Tabla 30:</b> ¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades? .....	93
<b>Tabla 31:</b> ¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?.....	94
<b>Tabla 32:</b> ¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas? .....	95
<b>Tabla 33:</b> ¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?.....	96
<b>Tabla 34:</b> ¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior? .....	97
<b>Tabla 35:</b> ¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona?.....	98

<b>Tabla 36:</b> ¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas? .....	99
<b>Tabla 37:</b> ¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades? .....	100
<b>Tabla 38:</b> ¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la Institución a desarrollar sus labores? .....	101
<b>Tabla 39:</b> ¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones? .....	102
<b>Tabla 40:</b> ¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa? .....	103
<b>Tabla 41:</b> ¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal? .....	104
<b>Tabla 42:</b> ¿Cree usted que la Institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas? .....	105
<b>Tabla 43:</b> ¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz? .....	106
<b>Tabla 44:</b> ¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario? .....	107
<b>Tabla 45:</b> ¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo? .....	108
<b>Tabla 46:</b> Desempeño del docente en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	109
<b>Tabla 47:</b> Capacidad laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	110
<b>Tabla 48:</b> Desenvolvimiento de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	111
<b>Tabla 49:</b> Eficacia de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	112
<b>Tabla 50:</b> Perfil del trabajador de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	113
<b>Tabla 51:</b> Motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	114
<b>Tabla 52:</b> Factores Higiénicos en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	115

<b>Tabla 53:</b> <i>Factores motivacionales en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega</i> .....	116
<b>Tabla 54:</b> <i>Correlación entre Desempeño y Motivación Laboral</i> .....	117

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Distribución en porcentajes según sexo de los docentes que participaron en la encuesta de la institución en estudio.....	68
<b>Figura 2:</b> ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?.....	69
<b>Figura 3:</b> ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente? .....	70
<b>Figura 4:</b> ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?.....	71
<b>Figura 5:</b> ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular? .....	72
<b>Figura 6:</b> ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes? .....	73
<b>Figura 7:</b> ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza? .....	74
<b>Figura 8:</b> ¿Usted permite que el estudiante se comuniquen de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?.....	75
<b>Figura 9:</b> ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?.....	76
<b>Figura 10:</b> ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores? .....	77
<b>Figura 11:</b> ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?.....	78
<b>Figura 12:</b> ¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?.....	79
<b>Figura 13:</b> ¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo?.....	80
<b>Figura 14:</b> ¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL? .....	81
<b>Figura 15:</b> ¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes? .....	82
<b>Figura 16:</b> ¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la Institución Educativa?.....	83
<b>Figura 17:</b> ¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente? .....	84

<b>Figura 18:</b> ¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña? .....	85
<b>Figura 19:</b> ¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente? .....	86
<b>Figura 20:</b> ¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios? .....	87
<b>Figura 21:</b> ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general? .....	88
<b>Figura 22:</b> ¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución? .....	89
<b>Figura 23:</b> ¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?.....	90
<b>Figura 24:</b> ¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades? .....	91
<b>Figura 25:</b> ¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo? .....	92
<b>Figura 26:</b> ¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades? .....	93
<b>Figura 27:</b> ¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?.....	94
<b>Figura 28:</b> ¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas? .....	95
<b>Figura 29:</b> ¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?.....	96
<b>Figura 30:</b> ¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior?.....	97
<b>Figura 31:</b> ¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona? ...	98
<b>Figura 32:</b> ¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas? .....	99
<b>Figura 33:</b> ¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?.....	100

<b>Figura 34:</b> ¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la institución a desarrollar sus labores? .....	101
<b>Figura 35:</b> ¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones? .....	102
<b>Figura 36:</b> ¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa? .....	103
<b>Figura 37:</b> ¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal? .....	104
<b>Figura 38:</b> ¿Cree usted que la institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas? .....	105
<b>Figura 39:</b> ¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz? .....	106
<b>Figura 40:</b> ¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario? .....	107
<b>Figura 41:</b> ¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo?.....	108
<b>Figura 42:</b> Desempeño del docente en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	109
<b>Figura 43:</b> Capacidad laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	110
<b>Figura 44:</b> Desenvolvimiento de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	111
<b>Figura 45:</b> Eficacia de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	112
<b>Figura 46:</b> Perfil del trabajador de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	113
<b>Figura 47:</b> Motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	114
<b>Figura 48:</b> Factores Higiénicos en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	115
<b>Figura 49:</b> Factores motivacionales en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega .....	116
<b>Figura 50:</b> Matriz de Consistencia .....	135

<b>Figura 51:</b> Cuestionario .....	136
<b>Figura 52:</b> Validación por juicio de 1 <sup>er</sup> experto, cartilla de Desempeño .....	139
<b>Figura 53:</b> Validación por juicio de 1 <sup>er</sup> experto, cartilla de Motivación Laboral ..	143
<b>Figura 54:</b> Validación por juicio de 2 <sup>do</sup> experto, cartilla de Desempeño .....	147
<b>Figura 55:</b> Validación por juicio de 2 <sup>do</sup> experto, cartilla de Motivación Laboral..	151
<b>Figura 56:</b> Validación por juicio de 3 <sup>er</sup> experto, cartilla de Desempeño .....	155
<b>Figura 57:</b> Validación por juicio de 3 <sup>er</sup> experto, cartilla de Motivación Laboral ..	159
<b>Figura 58:</b> Carta de aceptación para la investigación.....	163
<b>Figura 59:</b> Resolución .....	164
<b>Figura 60:</b> Formato T1.....	168
<b>Figura 61:</b> Foto de la Institución Educativa.....	169
<b>Figura 62:</b> Foto con el Director .....	169
<b>Figura 63:</b> Foto en la Institución Educativa.....	170
<b>Figura 64:</b> Foto de encuesta.....	170
<b>Figura 65:</b> Foto de encuesta.....	170
<b>Figura 66:</b> Turnitin .....	171
<b>Figura 67:</b> Acta de aprobación .....	172

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad Problemática**

### **1.1.1. Contexto Internacional**

Santacruz (2017) manifiesta que en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito en la ciudad de Ecuador, se ha realizado una investigación a los funcionarios en donde se ha podido observar que se encuentran con un nivel muy alto de desmotivación e incluso están insatisfechos en su centro de labores y esto es a causa del desinterés, la falta de compañerismo entre todos los miembros de la organización, la asignación de cada uno de los puestos no es la más adecuada e idónea, la atención al cliente no es la correcta, entre otros factores; ocasionando así un desempeño deficiente por parte de los funcionarios que afecta directamente a la productividad de la organización. Por lo tanto se ha realizado un análisis para poder conocer exactamente la magnitud de los factores que están influenciando notablemente tanto en la motivación como en el desempeño de su personal y el impacto negativo que está ocasionando en la productividad empresarial, solo así se tomarán las mejores medidas que ayudarán a los trabajadores a aumentar su motivación y por ende su desempeño laboral en su centro de labores, ya que se debe tener en cuenta que un personal motivado permite el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en la organización. Empero, se determina que el desempeño laboral disminuye, en razón de la falta de motivación, siendo las dos variables correlacionales.

Lizcano (2017) nos refiere que en su investigación a los estudiantes de los cursos de Gestión Humana realizado en la Universidad Pública de la ciudad de Colombia, se observó que no existía una buena motivación, ni el estilo de aprendizaje era el adecuado para influenciar de manera positiva en el desempeño académico de los estudiantes; es decir los alumnos consideran que la manera de enseñanza no es la adecuada ya que no se integra sus experiencias y conocimientos que tienen, no hacen actividades donde a ellos se les permita más investigación, que indaguen, analicen y comprendan lo cual es necesario para que se desempeñen profesionalmente en la sociedad; además que existe la influencia de otros factores como problemas tanto familiares y laborales, problemas de salud, las preferencias que muestran algunos docentes al momento de calificar y esto desmotiva a los demás estudiantes. Entonces al poder identificar los factores de desmotivación a los alumnos y la manera que están enseñando los docentes se

puede determinar el nivel de desempeño académico de los alumnos. De esta manera se pudo concluir en realizar procesos que van a mejorar las prácticas educativas, se les estableció a los docentes revisar sus métodos de enseñanza y que se tengan en cuenta cada uno de las necesidades de sus estudiantes ya que esto los motiva y por lo tanto realizar un buen desempeño académico, mayor capacitación y estrategias que ayuden en el aprendizaje. Empero, se determina que el desempeño laboral disminuye, en razón de la falta de motivación, siendo las dos variables correlacionales.

Ahumada (2017) manifiesta que en la empresa de sector Retail en Colombia, se ha realizado una investigación para poder analizar el comportamiento de sus líderes para poder entender como a través de sus estilos de liderazgo contribuyen al éxito de la organización. Mediante la utilización de un enfoque cuantitativo correlacional, el presente trabajo de grado, pretende evidenciar si existe una relación entre el estilo de liderazgo exhibido por los Supervisores de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia y el desempeño de su personal de ventas, como también, la afirmación que los líderes transaccionales inciden en el desempeño de sus colaboradores en mayor medida que aquellos de estilo transformacional.

Acosta (2019) nos da a conocer que en la Parroquia de Nayón, se ha realizado una investigación para poder comprender como la motivación de los docentes va a beneficiar la enseñanza educativa de los estudiantes, y poder conocer cuál es la motivación que actualmente tienen los docentes de la parroquia de Nayón, porque aparentemente pueden carecer de falta de buena actitud y cabe recalcar que se identificó que el estado de ánimo de los docentes es alarmante teniendo como consecuencia el mal comportamiento y bases académicas por parte de los estudiantes. Por lo tanto, después de un análisis minucioso se pudo dar a conocer que la motivación es muy importante en los docentes puesto que esto influye directamente en los alumnos. Por lo tanto, se ha tomado la decisión de trabajar en mejorar la motivación de los docentes con el fin que se sientan satisfechos con su trabajo, implementando charlas motivacionales con el fin de brindarles herramientas que les permita y ayuden a sobrellevar situaciones de estrés.

Agama (2019) manifiesta que en la Empresa “Eduflor” de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi en Ecuador, se ha detectado un bajo desempeño laboral y las posibles causas son, que no se encuentran bien definidas las actividades y tareas que se deben realizar en cada cargo, la gestión de la organización se está desarrollando de manera empírica debido a la falta de desarrollo y motivación que hay en el personal, por lo tanto esto ha provocado que exista un ambiente inadecuado para poder laborar debido a la rivalidad que existe entre los trabajadores y la poca armonía que se produce debido a los diversos rumores existentes. Todo esto ha ocasionado que la empresa muestre una baja competitividad en el mercado, la producción disminuya, la rentabilidad baje, los reprocesamientos ocasionan desperdicios en niveles muy altos, disminución en la calidad del trabajo y por ende lo más perjudicial que es la insatisfacción de los clientes. Por lo tanto, se ha tomado como decisión diseñar un manual de funciones que permita una gran mejora en el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía Eduflor. Empero, se determina que el desempeño laboral disminuye, en razón que una de las causas es la falta de motivación, siendo las dos variables correlacionales.

### **1.1.2. Contexto Nacional**

Alva (2018) nos manifiesta que en la empresa Caja Arequipa en la ciudad de Huánuco, los trabajadores no se sienten satisfechos ya que el trabajo realizado de acuerdo al cargo y a sus funciones no está acorde con su remuneración percibida y esto influye de modo relevante en el desempeño de sus funciones y por consecuencia esto ha creado una falta de motivación y de insatisfacción hacia sus trabajadores de la Caja Arequipa. Es por ello que la empresa ha identificado estas fallas que si no se llegan a corregir podrían influir en su falta de productividad y por ende en los resultados de sus indicadores de metas mensuales, es por eso que la empresa ha considerado en tomar acciones a implementar como las compensaciones económicas (comisiones y bonos), invertir en capacitación para mejorar su desempeño y también se identificó que una forma de motivación para los trabajadores es mediante ascensos para se sientan considerados y también todos los años de servicios brindados a la empresa.

Díaz (2018) en su análisis a la Institución Educativa de Nivel Secundario Germán Tejada Vela de la ciudad de Moyobamba, ha podido dar a

conocer que los docentes del plantel no se encuentran motivados a un 100% para que puedan desempeñar sus funciones, debido a que existe preferencias personales por alguno de ellos, los ambientes y espacios donde se realiza las labores no son los adecuados, los directivos no crean un buen clima laboral donde exista confianza en el equipo de trabajo de la institución; abordando cada uno de estos aspectos es muy certero que repercutan en el desempeño de los docentes, generando así consecuencias como una gran falta de organización, de comunicación interna para la elaboración de cada una de las sesiones de aprendizaje y de los materiales que son necesarios para los trabajos en aula, afectando el nivel de educación. Para dar solución a cada uno de estos aspectos es de suma importancia que se creen espacios o ambientes adecuados donde el docente pueda desarrollar sus labores cotidianos con gran empeño, compromiso y responsabilidad, además que se mejorarán estrategias para el desarrollo de sus funciones en aula. Vale resaltar que cuando un docente se encuentra motivado va a realizar cada una de sus actividades de manera eficaz y eficiente, teniendo como consecuencia que su desempeño que realice en la institución educativa sea el más adecuado y consigo que la enseñanza de aprendizaje sea de alta calidad para los estudiantes.

Quijaite & Torres (2019) nos menciona que en la empresa Transporte Leonel SAC de la ciudad de Lima, se ha logrado evidenciar que existen algunas deficiencias con relación a cumplimiento con los horarios, existen retrasos en el desarrollo de las actividades encomendadas y por ende en el alcance de los objetivos organizacionales. Entonces se considera que éstas deficiencias son debido a un desempeño irregular y si no se llega a corregir, esto va a ocasionar una gran dificultad en que la organización logre sus metas. Por ello la empresa ha considerado como factor a la motivación para mejorar el desempeño, siendo así que en dicha investigación se están desarrollando algunas estrategias que están en base al nivel de rendimiento de los colaboradores y tomando en cuenta como factor principal a la motivación. Con estas estrategias se pretenden evaluar cuáles son los elementos que motivan al personal, para así mejorar ciertas condiciones con el único propósito de obtener un adecuado desempeño en el trabajo por parte de los colaboradores.

Ramírez (2019) nos hace mención que, en el área de Cobranzas del Banco de Crédito del Perú de Trujillo, estando orientada a la gestión de clientes morosos, se enfoca en el recupero monetario y todo esto proviene de cada uno de los productos que ofrece la entidad bancaria. Entonces se pudo observar que la motivación dentro de la organización no es la adecuada ni favorable y esto es ocasionado por la gran presión que establece la gerencia y la administración con la finalidad de alcanzar los objetivos y exigen el logro de metas, si no, se les despiden si el incumplimiento de metas es repetitivamente, otro factor de desmotivación es la remuneración ya que algunos compañeros ganan más por las comisiones que se les da si llegan a cumplir sus metas establecidas, ocasionando que los demás trabajadores no puedan desarrollar sus metas, profesionales laborales y personales. Entonces en esta investigación se logró identificar factores que motivan el desempeño como: identidad, satisfacción, relaciones interpersonales, y otros lo cual si se logra desarrollar de la mejor manera contará con un personal muy bien motivado.

Soria & Pastor (2021) nos da a conocer que, en la institución educativa pública Pativilca se ha podido identificar que con la presencia de la pandemia del Covid-19 se ha podido evidenciar que existe mucha falta de herramientas digitales por parte de los docentes que han tenido que realizar sus clases de manera remota y a eso sumarle la falta de conectividad y los recursos tecnológicos y el poco conocimiento del dominio de las herramientas tecnológicas por parte de las personas que han tenido que desarrollar sus clases virtuales, en particular el sector educativo durante la pandemia ha presentado una serie de problemas que han sido identificadas durante el desarrollo de este proyecto de investigación, y es en poder desarrollar un programa que permita poder incrementar los niveles de motivación de los docentes para que esto permita poder incrementar el nivel de eficiencia de todo el personal docente de la institución y esto permita desarrollar un mecanismo de calidad para ser brindado por parte de los docentes y así se puedan establecer propuestas de mejoras institucionales.

### **1.1.3. Contexto Local**

En la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, es un colegio de nivel secundario de menores, Jornada Escolar Completa (JEC) brinda el servicio educativo a la comunidad patapeña, actualmente cuenta con 33 docentes. La

institución con el pasar de los años ha ido mejorando diferentes aspectos como infraestructura, equipos y herramientas educativas, ampliación en la cantidad de docentes y otros; sin embargo, se viene observando que existen ciertas falencias que hacen que algunos docentes no cumplan con sus funciones y actividades de enseñanza de la manera correcta, esto es debido a que no existe la motivación adecuada desde el alto nivel direccional, además no se están dando las estrategias adecuadas para la integración, esto ocasiona el bajo desempeño de los docentes quienes constantemente están de permisos, no presentan sus informes de enseñanza en las fechas requeridas o estipuladas, hay discrepancias entre algunos docentes afectando así también el clima organizacional en la institución. Entonces de acuerdo a lo establecido el propósito de la presente investigación es diagnosticar el desempeño y la motivación laboral a fin de encontrar la verdadera razón de los problemas internos y poder hacer recomendaciones para mejorar y obtener un excelente nivel educativo en bien de los estudiantes.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. A Nivel Internacional**

Morales (2017) en su investigación “Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores”, tiene como objetivo identificar cuáles son los factores motivacionales que afectan el desempeño del colaborador, estableciendo estrategias que aumenten los factores que más influyen, en la empresa Gofablet. Es de tipo mixta cuali-cuantitativa, descriptiva. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista, observación y la encuesta la cual tiene como instrumento el cuestionario, como muestra un total de 17 trabajadores. En los resultados se obtuvo que un 76% ha recibido algún tipo de incentivo o reconocimiento por un buen desempeño laboral, el 94% manifestó que el recibir recompensas le ayuda mucho para seguir mejorando su desempeño en sus actividades encomendadas, el 88% indica tener una comunicación asertiva entre todos los compañeros, solo un 59% de trabajadores considera que la comunicación entre jefe y empleado es efectiva lo cual indica que es un porcentaje bajo y existen fallas en el liderazgo, el 76% menciona que el reconocimiento en el trabajo y la remuneración son factores que motivan a un buen desempeño, solo un 47% indica que su mejoramiento en sus labores es reconocido, manifiestan que los factores que más los motivan son un

buen líder, reconocimientos, comunicación apropiada, autonomía, remuneración, y constantes capacitaciones; así mismo los factores que menor influencia tienen son ambientes adecuados, flexibilidad y crecimiento profesional. Se concluye que los factores físicos y ambientales tienen una gran influencia en los trabajadores de la empresa Gofablet al momento en que estos se desempeñan en sus actividades y la ausencia de estos puede llegar a perjudicar su rendimiento; por lo tanto, los factores motivacionales son fuente primordial para un eficiente desempeño ya que es beneficio para el trabajador y por ende mejor productividad para la empresa.

Gordón (2018) en su investigación titulada “La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato”, tiene como objetivo determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC”. Es de tipo exploratoria-descriptiva, correlacional, mixta cuali-cuantitativa. Como técnica se utilizó la observación, la encuesta y su instrumento el cuestionario, con una muestra total de 81 colaboradores. En los resultados se obtuvo que un 42% considera que la empresa no demuestra mucha preocupación por ellos, 54% indica que no reciben incentivos adecuados para desempeñarse de manera eficiente, 40% indica que no tienen la confianza entre compañeros lo cual impide que puedan desarrollar sus actividades como un equipo de trabajo, 65% considera que el factor humano no es fundamental en la empresa lo cual es preocupante ese pensamiento, 56% indica que no cuenta con los equipos y recursos adecuados para laborar, el 58% expresa que la remuneración que perciben muy apenas logran salir de sus obligaciones personales, 51% menciona que su remuneración va de acorde a su nivel académico, 54% dijo que las compensaciones monetarias son escasas y no los motivan mucho, 51% no ha recibido reconocimientos por su buen desempeño, 67% considera que los valores éticos son los adecuados, 54% manifiesta que su bajo desempeño se debe a la carga horaria, 67% expresa que existe tolerancia hacia cada trabajador, 63% expresa que existe un gran respeto, 58% indicó no recibir capacitaciones, 54% indica no recibir oportunidades de desarrollo profesional y académico, 53% expresa que el liderazgo no es bueno, 43% dice que la comunicación es fluida entre compañeros, 52% considera que las indicaciones de cómo atender al usuario no son claras, 54% indica que la comunicación con su

superior es limitada y el 48% ante dificultades en sus funciones acude a su compañero por apoyo. Se concluye que los factores motivacionales son muy escasos y no permite que puedan tener un mejor desempeño, lo cual hace pensar que la empresa enfoca sus esfuerzos en otros aspectos que no son el factor humano, y todas estas falencias van afectar la productividad.

Molano (2018) en su investigación titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia”. Su objetivo es analizar si las estrategias de motivación del rubro bancario ejercen influencia en el desempeño laboral de los Millennials en el departamento de Boyacá, Colombia. Es un estudio cuantitativo de tipo descriptiva, no experimental-transaccional. Aplicaron como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, teniendo como muestra un total de 53 empleados; como resultados se obtuvieron que en la variable de motivación más del 50% de trabajadores están satisfechos con respecto a las necesidades fisiológicas (remuneración) que perciben por parte de la empresa, en un 72% con respecto a las necesidades de seguridad consideran que su centro de labores es un lugar seguro para trabajar, más del 50% están satisfechos respecto a las necesidades de afiliación ya que existe compañerismo y trabajo en equipo, así mismo en las necesidades de estima manifestaron que en un 65% se sienten orgullosos de laborar ahí, su trabajo es reconocido, sus opiniones son tomadas en cuenta y muestran confianza en sí mismos, el 55% considera que en su centro de trabajo puede desarrollar sus necesidades de autorrealización; en cuanto la variable de desempeño se obtuvo que un 49% considera que si están bien motivados en su trabajo ellos realizarán de manera eficiente sus labores y esto lo logran a través de Feedback y evaluaciones constantes. Entonces se concluye que, a pesar de las diferencias entre los millennials y las otras generaciones, existe similitudes como la búsqueda de estabilidad laboral, trabajos desafiantes e interesantes y buscan que las organizaciones reconozcan su labor; es por ello que las entidades bancarias implementan un plan de beneficios y recompensas lo cual los motiva y por ende mejora el desempeño, resultando una mejor productividad de los bancos.

Cadena (2019) en su investigación titulada “La Motivación y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia De

Pichincha” en Ecuador, tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Es de tipo descriptiva, no experimental, transversal y correlacional, con un enfoque cuantitativo. La técnica utilizada es la encuesta y su instrumento el cuestionario el cual estuvo conformado por 20 ítems basado en la escala de Likert, teniendo como muestra a 50 empleados. Los resultados obtenidos fueron en la variable de Motivación Laboral, con un 44% los operarios consideran que tienen protección y seguridad, un 68% manifiesta que prefieren trabajar de manera individual más que en equipo, el 58% demuestra que tienen buena autoestima es decir buena consideración con ellos mismos y un 50% considera que tienen oportunidades de autorrealización; en la variable de desempeño laboral un 48% establece que la calidad de trabajo es aceptable, un 42% manifiesta que tienen buen trabajo en equipo es decir existe buena interacción social, un 50% expresa que programan y eligen sus mecanismos de trabajo, un 40% demuestra sus dotes de liderazgo para el cumplimiento de los objetivos, el 46% demuestra que tiene confianza en ellos mismos al momento de desarrollar sus actividades y el 52% expresa que tienen preocupación constante por tener buena comunicación y transmitir sus ideas. Entonces como conclusión se obtuvo que tanto la motivación y el desempeño contribuyen para el logro de los objetivos organizacionales y que los factores que más incidieron en la motivación laboral con una puntuación media son de autoestima, protección, autorrealización y seguridad, mientras que en un rango bajo están las necesidades de pertenencia y sociales; con relación al desempeño laboral existe un alto rango de calidad en el trabajo, las competencias de trabajo en grupo y el liderazgo se dan en medida regular.

Munchmeyer & Farías (2020) en su investigación titulada, Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el hospital general de machava, en Mozambique. Su objetivo es analizar cuáles son los factores que influyen en la motivación laboral de los funcionarios de esta manera lo que se busca es poder determinar cuál es el nivel de motivación. El estudio es de método estadístico descriptivo para la recolección de los datos obtenidos se basa en el enfoque cuantitativo de tipo exploratorio, se aplicó 81 encuestas a funcionarios públicos de entre médicos de clínica general, técnicos de salud y personal administrativo con encuestas válidas, representando el 64,2% del total de la

muestra y luego el género masculino con 29 y un porcentaje del 35,8%. Por lo tanto, el HGM está más compuesto por funcionarios del sexo femenino. Con respecto a los niveles de la motivación laboral externa, en general, los niveles de percepción de la motivación laboral externa en los funcionarios de la muestra por género están en la media (48,9% para masculino y 45,0% para femenino, en un nivel que va del 1 al 100%). Es decir, no hay resultados que indiquen niveles de motivación bajo por género. De acuerdo a los niveles obtenidos sobre la evaluación del desempeño que ayuda mejorar las debilidades laborales, su evaluación por tipo de funcionario indica que los médicos poseen el nivel más alto 93,8%, le sigue el personal técnico de salud con 85,8% y luego el personal administrativo con el 78,2%. En conclusión, se logra alcanzar un buen desempeño laboral por medio de acciones que conllevan un buen desempeño en la prestación de servicios.

### **1.2.2. A Nivel Nacional**

Salas (2017) en su investigación Titulada “Motivación y desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho, 2017”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo palma, San Juan de Lurigancho, 2017. Es de tipo descriptivo – correlacional, no experimental – transversal con enfoque cuantitativo, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario el cual estuvo conformado por 67 interrogantes basado en la escala de Likert, además que la muestra estuvo conformada por 77 docentes. Entre los resultados se obtuvo que la motivación es “buena” en un 74% y el desempeño en los docentes es “bueno” en un 39%, en un 48% manifiestan que tienen “excelente” variedad de habilidades y en un 38% el desempeño laboral es “bueno”, en un 44,2% manifestaron los docentes que existe una “excelente” identidad de la tarea y un 39% indican un “buen” desempeño laboral, el 64,9% de docentes expresa que la importancia de las tareas es “buena” y el 39% demuestra un “buen” desempeño laboral, un 53,2% de docentes expresan que tienen “buena” autonomía y el 39% tiene un buen desempeño, el 42,9% menciona que existe una “buena” retroalimentación y en el 39% un “buen” desempeño. Teniendo como conclusión que la motivación es buena pero que se podrían mejorar algunos aspectos y el desempeño también es bueno, ya que la motivación juega un papel importante en toda la empresa influenciando en el

desempeño laboral, y las falencias encontradas están sobre todo en la falta de racionamientos e incentivos, ocasionando que los docentes no se sientan comprometidos al desarrollar sus funciones, por lo tanto, se aconseja mejorar estos aspectos.

Aguirre (2018) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018”, tiene como objetivo determinar la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao – 2018. La investigación es de diseño no experimental, transversal y correlacional. La técnica utilizada es la de observación y encuesta, como instrumento el cuestionario el cual está estructurado por 29 ítems; la muestra es de 30 docentes. En los resultados obtenidos se tiene que 56.7% de docentes manifiesta tener una motivación intrínseca, en un 46,7% consideran que existe motivación extrínseca, el 53.3% consideran en forma “regular” la existencia de una motivación trascendente, un 43.3% expresa que la motivación en el colegio es “regular”, el 56.7% ha logrado alcanzar un adecuado uso pedagógico del tiempo, herramientas pedagógicas y adecuados materiales, el 53.3% menciona haber logrado un buen desempeño. Entonces las conclusiones obtenidas fueron que existe una buena motivación pero que se debe de mejorar el desempeño de los docentes, es decir debe haber una mejor preocupación para mejorar las dimensiones en estudio ya que ayudará mucho en el compromiso, responsabilidad, y en los alumnos su compromiso, así como prestar mayor atención a los factores motivacionales trascendentes, demostrándose que existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio.

Malpartida (2019) en su tesis titulada “Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019. Es de diseño descriptiva-correlacional, tipo aplicada, no experimental - transversal y enfoque cuantitativo. La técnica utilizada es la encuesta y su instrumento el cuestionario basado en la Escala de Likert, además que la muestra estuvo conformada por 32 profesores. El resultado obtenido en la variable motivacional demuestra que un 65.6% de docentes sienten tener una alta motivación laboral, el 59.4% expresa

tener una alta motivación intrínseca, un 65.6% expresa tener una alta motivación en los factores higiénicos extrínsecos; en la variable de desempeño laboral se evidencia un desempeño 50% competente y con preparación para el aprendizaje de sus alumnos y otro 50% tienen un desempeño destacado y también se prepara para los aprendizajes, un 53.1% de docentes consideran que su enseñanza demuestra preocupación para que sus estudiantes aprendan, un 59.4% demuestra su participación en la gestión del colegio, un 71.9% evidenció que tienen un buen desarrollo profesional y que tienen identificación con la institución. Entonces se obtuvo como conclusión que existe una relación entre el desempeño y la motivación laboral, así como la importancia de la motivación para que lo docentes preparen sus enseñanzas y de esa manera aprendan sus estudiantes, sin embargo, con respecto a la gestión en el colegio esta no se tiene relación significativa con la motivación, ni la identificación con el colegio y en el desarrollo de su aspecto profesional.

Granda (2019) en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista-Callao, periodo 2018”, tiene como objetivo demostrar si existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista Callao. Es de tipo aplicada – correlacional causal, diseño no experimental. La técnica utilizada es la encuesta y su instrumento el cuestionario, teniendo una muestra de 28 colaboradores. Los resultados obtenidos con relación a los factores intrínsecos el 85.72% manifestó estar satisfecho en su centro de trabajo, las responsabilidades asignadas son adecuadas, el sueldo y los reconocimientos son satisfactorios; en los factores extrínsecos un 50% considera apropiados la seguridad, puntualidad, identificación con la empresa y tener una buena condición laboral; 28.57% consideran inapropiada la motivación por parte del banco por lo cual esto influye en su desempeño y el 71.43% considera apropiada la motivación que está brindando la entidad bancaria y un 85.71% considerada que en la empresa existe gran honestidad, posibilidad de aprendizaje, autorrealización, permiten la creatividad y hay un buen liderazgo. Se tiene como resultado que la motivación intrínseca y extrínseca si influye en el desempeño de los colaboradores del banco; sin embargo, aún se deben mejorar algunos aspectos

o utilizar estrategias que ayudarán a mantener contento al colaborador y por ende mejorar la rentabilidad de la entidad bancaria.

Ortiz & Tello (2021) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado “El Rosario de Polloc” Distrito La Encañada - Cajamarca 2019”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad del Centro Poblado “El Rosario de Polloc”. Es de tipo aplicada, descriptiva-explicativa correccional – transversal, no experimental. La técnica utilizada es la encuesta y su instrumento el cuestionario, teniendo una muestra de 14 colaboradores. Los resultados obtenidos se tienen que un 71.4% muestra un mal desempeño y esto debido a que los factores económicos, sociales, ambientales, culturales y familiares no se están dando de manera eficaz; con respecto a la motivación establecen que no reciben algún tipo de incentivo, los materiales y equipos de trabajo son malos, la comunicación entre los colaboradores y jefes no es fluida y relativamente mala, además que no reciben ningún tipo de capacitación. En conclusión, se tiene que el desempeño en la Municipalidad es deficiente, debido a problemas en el aspecto tecnológico, trabajo en equipo, comunicación; y que la motivación debe mejorarse teniendo en cuenta criterios como la autonomía, ascensos, utilización de sus habilidades, autorrealización y reconocimientos.

### **1.2.3. A Nivel Local**

Horna (2018) en su investigación titulada “La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe – 2017”, tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y clima laboral en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe – 2017. Es de tipo descriptiva – correlacional, no experimental – Transaccional. Tiene como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario basado en la Escala de Likert, así mismo se tuvo como muestra a 38 trabajadores. Se tuvo como resultado en la variable motivación que un 47.7% expresa que la motivación es media, lo cual si no se mejora puede perjudicar la labor de los trabajadores, con relación a la variable de clima laboral un 60.5% considera que existe un nivel medio respecto a esta dimensión. Entonces como conclusión se tiene que en la motivación las variables que mayor significado

tiene son las de autonomía y variedad de las tareas, y de menor importancia, retroalimentación e identidad; además es de vital importancia para incrementar el desempeño, mejorar aspectos como beneficios laborales, condiciones en el trabajo físicas y psicológicas, beneficios laborales, y si se mejoran estos aspectos la calidad de servicio será más eficiente.

Burga & Wiese (2018) en su investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque”, tiene como objetivo describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Es de tipo descriptiva - cualitativa, con enfoque cuantitativo. Tiene como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario que está conformado por 40 ítems utilizando la Escala de Likert, así mismo se obtuvo como muestra 17 trabajadores. Los resultados obtenidos fueron respecto a la variable motivación en un 71% se sienten motivados, en un 82% expresan las buenas relaciones interpersonales y la existencia de un eficiente plan de capacitación contribuye mucho, un 53% manifiesta que el ambiente donde trabajan no cuentan con los materiales apropiados, el 52% expresa no estar de acuerdo con el tipo de incentivos extrínsecos que la empresa está brindando, el 71% menciona que el salario que obtienen a cambio de sus funciones no es el adecuado; con respecto a la variable de desempeño el 95% de trabajadores tienen un rendimiento adecuado. En conclusión la motivación es buena en la empresa y eso es alentador, además que tienen un equipo eficiente donde todos se apoyan y la comunicación entre compañeros es muy buena, existen capacitaciones, permitiendo así el cumplimiento de las metas, la relación con los jefes es buena, contribuyendo así al logro de los objetivos, mientras que en su desempeño tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades, tienen responsabilidad en el logro de sus funciones y además que demuestran un buen servicio al cliente, existiendo una correlación significativa de grado moderado entre ambas variables.

Salazar (2020) en su tesis titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino el Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo”, tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo. Es de tipo cuantitativa-aplicada, no experimental – transversal. La técnica usada es la

encuesta con su instrumento el cuestionario, teniendo una muestra de 44 trabajadores. Los resultados obtenidos con respecto a la variable motivación es que esta se encuentra en un nivel medio en el molino, especificando que la motivación extrínseca (trabajan por que se les recompensará, para que no los critiquen y el factor económico los motiva mucho para realizar sus actividades) es la que predomina, continuado por la desmotivación (consideran que no vale la pena esforzarse mucho, la remuneración no es adecuada para sus actividades que realizan, escasa empatía e individualismo) y luego la motivación intrínseca ( se divierten realizando sus labores, su trabajo es interesante y emocionante, para mayor confianza desean ser reconocidos por los superiores por su buen desempeño y no sentirse muy controlados); con respecto a la variable de desempeño este es medio dentro del molino ya que en la dimensión de desempeño de tareas los colaboradores cumplen con sus actividades asignadas pues cuidan el aspecto laboral ante todo, y con respecto a la dimensión de desempeño contextual se encuentra que considera importante asistir a la empresa, no realizan quejas innecesarias, conservan lo que hay en la organización, existe poco apoyo a quienes se ausentan del trabajo, no hay mucho compañerismo y más piensan en sí mismo. En conclusión, la motivación influye en el desempeño de los colaboradores y ambas variables se encuentran en nivel medio, resaltando que realizan más sus actividades por obligación que por voluntad propia, sienten mucha presión y control lo cual los desmotiva y así perjudica su desempeño laboral.

Puican (2020) su investigación titulada “Nivel de Motivación en el Área de Telemarketing de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo 2018”, tiene como objetivo determinar el nivel de motivación de los colaboradores de Telemarketing de la Universidad Señor De Sipán – Chiclayo 2018. Es de tipo descriptiva, diseño cuantitativa – no experimental. La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta y su instrumento el cuestionario y su muestra estuvo conformada por 12 trabajadores. Los resultados obtenidos fueron que en la variable motivación un 50% considera estar “de acuerdo” en que su trabajo que realizan ayuda a su desarrollo personal, en un 100% (desacuerdo) expresan que la empresa no ofrece una línea de carrera para ellos, el 75% considera que la empresa se muestra “indiferente” al no demostrar interés por darles capacitaciones, un 75% está “de acuerdo” en que sus funciones que realizan contribuyen al logro de los

objetivos, un 58.33% expresa que las ideas que aportan si son tomadas en cuenta, un 58.33% tienen confianza y no demuestran temor al expresar sus ideas, un 83.33% conoce muy bien cuál es su trabajo que se les encomienda, un 58.33% evidencia que los colaboradores participan activamente en proyectos de la universidad, el 66.67% consideran a la universidad como un segundo hogar, en un 100% expresa que la universidad no reconoce su trabajo. Teniéndose como conclusión que los colaboradores buscan cumplir y satisfacer sus objetivos en grupo, toman sus decisiones y su capacidad propia les permite lograr sus metas, además que tienen buena motivación para formar parte de la familia universitaria y contribuir al alcance de los objetivos tanto personales como corporativos, entonces el nivel de motivación en los trabajadores de Telemarketing es medio alto.

Tejada (2021) en su tesis titulada “Estrategias de motivación para el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MATT seguridad S.A.C., Chiclayo”, tiene como objetivo proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa MATT SEGURIDAD S.A.C Chiclayo 2021. Es de tipo explicativo – propositivo, no experimental y enfoque cuantitativo. La técnica utilizada es la encuesta y su instrumento el cuestionario, teniendo como muestra 30 personas. Los resultados obtenidos con respecto a la motivación en un 53% consideran que no se sienten motivados en su centro de labores lo cual impide tener un buen desempeño en sus funciones asignadas, la variable de desempeño resulta baja con un 53% donde se evidencia que los trabajadores no están desempeñándose de la manera eficaz; en la dimensión de factores intrínsecos se obtuvo un nivel bajo de 40% lo cual expresa que los colaboradores no reciben críticas constructivas, escasas capacitaciones, no hay reconocimientos y no existe mucha seguridad; en la dimensión de factores extrínsecos su nivel es bajo con un 43% lo cual indica que el personal está desmotivado por que no respetan los días de descanso, no hay buenas condiciones físicas para laborar y el salario no es el adecuado; dimensión de desempeño de tareas es baja con 47% donde expresa que no existe una adaptación rápida en el puesto asignado por lo tanto no se pueden observar con claridad los problemas existentes y así brindar soluciones rápidas; dimensión civismo un 40% expresa que no existe ayuda entre compañeros para el logro de buenos resultados; dimensión productividad un 37% expresa que se sienten contentos de terminar sus labores pero que no cuentan con los

implementos de seguridad adecuados. En conclusión, se obtuvo que el desempeño de los trabajadores es bajo por lo cual se diseñaron estrategias para la motivación como talleres en base a las necesidades reconocidas dentro de la empresa y así llegar a mejorar la motivación que los líderes deben brindar y por ende mejorará la productividad de la empresa MATT SEGURIDAD S.A.C.

En conclusión, el tener una alta motivación dentro de la institución educativa va a permitir que exista un buen desempeño laboral, para bien propio de cada uno de los docentes, mejorando así su productividad y eficiencia en el aspecto personal, profesional y laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Motivación**

##### **1.3.1.1 Definición**

Según Chiavenato (2001) nos refiere que: La motivación es un factor interno de gran importancia por ello es que requiere de gran atención, si es que no se tiene conocimiento alguno de cuál es la motivación de un determinado comportamiento, pues suele ser un poco imposible llegar a comprender el comportamiento de la persona. En manera general, el motivo es el factor que impulsa a que un individuo actúe o que su comportamiento sea de una manera terminante, o por lo menos, origina una inclinación hacia un comportamiento en específico (pág. 68).

Según Ajello (2003) citado por Naranjo (2009) nos menciona que la motivación debe ser comprendida como el argumento que mantendrá todas las actividades que significan mucho en los humanos y también en la toma de sus decisiones que forman parte de ellas. En la parte educativa esta es considerada como aptitud positiva para continuar aprendiendo y esta se realice de manera autónoma.

Según Herrera, Ramírez, Roa & Herrera (2004) citado por Naranjo (2009) nos hacen mención de que la motivación es entendida como un proceso el cual va a explicar cómo se inicia, se va direccionando el grado de intensidad y sobre todo la perseverancia en cómo es que la conducta está enfocada hacia el logro de cada una de las metas establecidas, siempre y cuando este regido por las percepciones que cada uno de los individuos tiene de sí mismo y además implica las tareas a las que tiene que hacer frente.

Muchas veces podemos preguntarnos por qué actúa de esta o de aquella manera una persona y pues esto pertenece nada más ni nada menos que al campo de la motivación. Está relacionado con las fuerzas impulsoras y activas, y esto traducido con relación a las palabras de rechazo y también de deseo. Cabe resaltar que las personas son distintas, cada una tiene una necesidad diferente y sus patrones de comportamiento varían.

Chiavenato (2001) nos presentan tres premisas las cuales nos muestran una explicación con respecto al comportamiento del ser humano:

- i. El comportamiento humano es causado: Nos menciona que el comportamiento tiene un origen. Se dice que la conducta de las personas está influenciada por el ambiente y también por la herencia, así también se ocasiona tanto en los estímulos internos como externos.
- ii. El comportamiento humano es motivado: El comportamiento del ser humano tiene su existencia con un propósito, es decir que siempre va a estar encaminado hacia un determinado objetivo.
- iii. El comportamiento está orientado hacia objetivos: Siempre va a existir expresiones que van a indicar los motivos del comportamiento, como los “impulsos, un deseo, una necesidad o incluso una nueva tendencia”.

#### **1.3.1.2. Teorías sobre la Jerarquía de las Necesidades**

Chiavenato (2001) menciona a Maslow quien sustenta en una de sus teorías más conocidas sobre la motivación y la que está más relacionada a las necesidades humanas es la denominada teoría Pirámide de Maslow donde establece que las necesidades del humano tienen su origen en su principio donde menciona que es del propio individuo que reside los motivos del comportamiento humano.

Entonces esta teoría motivacional de Maslow va a estar basada en la famosa y conocida pirámide de las necesidades humanas, y la distribución en mencionada pirámide es de acuerdo a la importancia que tengan y a su influencia que cada una de ellas tiene en la conducta del humano.

En la parte base de la pirámide vamos a encontrar a las necesidades recurrentes y elementales (son las conocidas necesidades de factor primario), así también en la cima podemos encontrar las abstractas y sofisticadas (necesidades que son secundarias).

## **Aspectos Generales de la Teoría de Maslow**

- i. Cuando una necesidad está satisfecha esta no motiva a realizar ningún tipo de comportamiento. Es decir que solo las necesidades insatisfechas son las que llegan a influenciar en el comportamiento.
- ii. Que las personas nacemos con necesidades fisiológicas que son hereditarias o innatas.
- iii. Conforme pasan los años hay cierta edad del humano que comienza su aprendizaje obteniendo patrones nuevos de necesidades, como la seguridad, protección ante el peligro, etc.
- iv. Conforme se van controlando las necesidades tanto fisiológicas y de seguridad, aparecen nuevas necesidades de aspecto tanto social, de autorrealización y autoestima. Es decir, cuando el individuo satisface sus necesidades sociales surge la necesidad de autorealizarse, significando que la autoestima es complementaria a las necesidades sociales.
- v. Las carencias que son más superiores no nacen necesariamente cuando las necesidades más bajas están siendo satisfechas.
- vi. El ciclo motivacional de las necesidades bajas suele ser relativamente rápida, y a diferencia de las necesidades de nivel elevado su ciclo motivacional es mucho más extenso.

Este enfoque de Maslow es muy amplio por ende para la administración de recursos humanos este modelo es de suma importancia para conocer el comportamiento de las personas.

### **1.3.1.3. Teoría de Herzberg, “Dos Factores”**

Chiavenato (2001) menciona que esta teoría está enfocada en el ambiente de factor externo y en el trabajo por parte de la persona.

#### **A. Dimensiones de la Motivación**

Herzberg considera que lo que les motiva a las personas está en base a dos dimensiones:

- I. Factores Higiénicos: Son las condiciones del ambiente que rodea al individuo, es decir tanto condiciones ambientales y físicas, los salarios, los beneficios sociales, política de la empresa, el clima que aparece entre todas las relaciones con la parte directiva, los empleados, etc. Los factores en mención cuentan con una capacidad de manera limitada para lograr

influencias en la conducta de las personas. Si estos factores se dan de manera óptima van a evitar la insatisfacción debido a que el predominio en el comportamiento no consigue aumentar la satisfacción tanto de forma duradera y sustancial. Entonces dentro de esta dimensión podemos encontrar los siguientes *indicadores*:

- a. Factores económicos: Que son los salarios, prestaciones, sueldos.
  - b. Condición física en el trabajo: Brindar una buena iluminación y la adecuada temperatura mostrando un seguro entorno físico.
  - c. Seguridad: Tener gran privilegio por los años de antigüedad, contar con un procedimiento ante las quejas, reglas establecidas en el trabajo que sean justas, junto con los procedimientos y las políticas de la empresa.
  - d. Factores Sociales: Contar con la oportunidad de relacionarse con los demás colaboradores.
  - e. Status: Contar con oficinas propias
- II. Factores motivacionales: está relacionado con el cargo, las tareas y deberes que se desarrollan en el cargo en sí. Aquí está el acrecentamiento en la productividad para llegar alcanzar el nivel de forma excelente. La motivación contiene lo relacionado a los sentimientos de realización, reconocimiento profesional y crecimiento. En esta dimensión vamos a encontrar los siguientes *indicadores*:
- a. Tareas estimulantes: Puede desarrollarse con libertad y plenamente manifestando así su propia personalidad.
  - b. Sentimiento de autorrealización: Tiene la seguridad que contribuye realizando actividades de valor.
  - c. Reconocimiento de una labor bien hecha: Se le reconoce por haber realizado de la mejor manera un trabajo asignado.
  - d. Logro o cumplimiento: Tener la oportunidad de hacer actividades importantes e interesantes.
  - e. Mayor responsabilidad: Poder lograr tareas y labores nuevas que permitan mejorar su puesto de trabajo.

Entonces Herzberg llegó a la conclusión de que lo contrario a la satisfacción profesional no viene a ser la insatisfacción, más bien la no satisfacción profesional,

así como lo contrario a la insatisfacción profesional llega a ser la no insatisfacción profesional. Herzberg para una mejor motivación va a proponer enriquecerse en las ocupaciones que va a consistir en elevar la responsabilidad, así como el reto en las tareas del cargo.

#### **1.3.1.4. Modelo de Vroom “Situacional de Motivación”**

Según Chiavenato (2001) establece que esta teoría desarrollada por Vroom con respecto a la motivación que va a rechazar las nociones preconcebidas y reconocer los contrastes de manera individual. Para Vroom la motivación es únicamente la acción de producir. Considera que el individuo tiene 3 factores que van a determinar a la motivación:

- a. La fuerza que muestran en su voluntad para alcanzar sus objetivos, relacionado a los objetivos individuales.
- b. El individuo percibe la relación que existe entre su productividad y el lograr sus objetivos de manera individual.
- c. La aptitud y actitud que muestra el individuo para llegar a influenciar en su productividad, y la manera de como poder hacer sus tareas.

Para Vroom un individuo aumenta su productividad, cuando se encuentra bajo tres condiciones:

- I. Objetivos personales del individuo: incluye el aspecto monetario, aceptación social, permanencia en su cargo, que se le reconozca por su labor y trabajo atractivo.
- II. Relación percibida entre consecución de los objetivos y alta productividad. Se explica diciendo que, si un obrero tiene como finalidad percibir un mejor sueldo y se le llega a pagar de acuerdo a su producción, puede llegar a producir más debido a esta gran motivación.
- III. Percepción de su capacidad de influir en su productividad. Un trabajador que considera que todo su esfuerzo no está influenciando en la producción no se esforzará; esto se da cuando un individuo desempeña sus funciones en su cargo sin tener la suficiente capacitación, o del obrero asignado a una línea de montaje de velocidad fija.

Vroom para explicarnos su teoría propone un modelo de la motivación que está en base a objetivos que son graduales e intermedios con la finalidad de llegar a un objetivo final. Este modelo que nos muestra Vroom es para regular la selección de

los comportamientos, es decir que el comportamiento del individuo para que llegue a tener una productividad elevada, pues tiene medios o factores que lo impulsan como: el dinero, los beneficios sociales, el apoyo de su supervisor, un ascenso y la aceptación de su grupo de trabajo.

El trabajador percibe los efectos de cada opción de comportamiento como resultados que representan un vínculo de relación entre los fines y los medios para alcanzarlo. Siendo así que cuando una persona busca obtener un resultado intermedio está en procuración de los medios para llegar a alcanzar los resultados finales.

#### **1.3.1.5. Teoría de McClelland**

Según McClelland en su teoría a cerca de la motivación nos muestra tres factores que considera importantes:

- I. Logro: Está relacionado al impulso de la persona por destacar y obtener un gran éxito. Por ende, al momento de establecer los objetivos importantes es que nace la motivación, en dirección siempre de la excelencia y sobre todo enfocándose en realizar un buen trabajo y con alta responsabilidad.
- II. Poder: Aquí se desea conseguir el prestigio y un buen status. Es el impulso de llegar a fomentar buena influencia y así lograr un importante reconocimiento en la organización.
- III. Afiliación: Consiste en querer mantener constantemente las relaciones personales que sean amistosas y cercanas, sintiendo satisfacción y que formemos parte de algún grupo en específico. Se tiene en cuenta que querer mantener contacto con los demás, logrando un alto nivel de popularidad.

#### **1.3.1.6. Importancia de la motivación**

Toda organización es en sí un ente el cual por si solo jamás lograría cada uno de sus objetivos, ya que las personas son indispensables y necesarias para que la ayuden a surgir y cumplir las metas propuestas. Entonces podemos decir que si la empresa quiere resultados óptimos pues necesita un personal que este motivado de manera total para poder demostrar su eficiencia y buen desempeño. Siendo así se considera que la motivación en los trabajadores de toda organización es la pieza clave para que pueda alcanzar el éxito y por ende obtener buenos beneficios económicos; ya que si el colaborador ingresa a una etapa de desmotivación este va a perder todo ese entusiasmo con el que inicio sus labores, viéndose afectado y reducido la calidad con la que realiza sus actividades laborales perjudicando así su

desempeño laboral, ya que muestra ineficiencia en sus tareas al momento de desarrollarlas. Podemos resumir diciendo que si el colaborador se siente valorado por su empresa este va a sentirse comprometido con ella, el rendimiento en su trabajo será de manera más eficiente y serán capaces de poder tener nuevas ideas teniendo la confianza suficiente con sus superiores para poder trasmitírselas.

#### **1.3.1.7. Factores que van a influir en la motivación**

##### Salarios

Que es la remuneración que se le otorga al colaborador por la prestación de sus servicios a la empresa, donde se compromete a realizar las actividades estipuladas.

##### Características

La manera en cómo se pacta la remuneración es por ambas partes, esta es obligatoria y monetaria, además que existen algunos pagos como horas extras, movilidad u otros.

##### Condiciones ambientales

Los ambientes donde laboran los trabajadores deben ser seguros, saludables, fuera de malos olores, buena temperatura, iluminación y otros aspectos importantes.

##### Compromiso

Nivel de compromiso que tiene el colaborador con la organización tanto en identificación corporativa como en la realización de cada una de sus funciones.

##### Estabilidad

La organización debe ser capaz de asegurar al colaborador una estabilidad en su centro laboral, haciéndolo sentir seguro.

#### **1.3.2. Desempeño Laboral**

##### **1.3.2.1. Definición:**

Chiavenato (2009) nos refiere que el desempeño es situacional, y está va a variar de un individuo a otro, pero todo dependiendo de los diversos factores que son condicionantes y que influyen en él. Tanto el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, van a ser los determinantes o la magnitud que el individuo está dispuesto a realizar. Siempre existiendo la relación costo – beneficio. Así mismo el esfuerzo del individuo depende mucho de sus habilidades y de su percepción en el puesto que va a desempeñar. El desempeño que demuestra en el puesto va a estar en relación a cada una de las variables que notoriamente lo condicionan (pág. 202).

Según Newton (2001) citado por Solís (2020) nos refiere que el desempeño laboral viene a ser el nivel que alcanza el individuo para la ejecución de sus actividades ya que está en constante búsqueda para alcanzar las metas establecidas por la empresa en un determinado periodo de tiempo. Por lo tanto, mencionamos que el desempeño está conformado por diversas tareas entre ellas visibles, son medibles y también tangibles, algunas van a proceder de los colaboradores de la empresa. Entonces estas conductas mostradas por los colaboradores son de suma importancia para que afecte de manera positiva el desempeño laboral y por tanto se dé el logro de los objetivos organizacionales.

Según Robbins y Timothy (2013) nos hacen mención que el desempeño laboral es la manera eficiente y eficaz en como el colaborador realiza sus labores dentro de la empresa, lo cual es considerado de gran provecho para que la empresa pueda alcanzar el cumplimiento de sus objetivos propuestos, causando así que el colaborador realice sus actividades con motivación y buena satisfacción laboral (pág. 26). Este desempeño es quien define la capacidad de productividad que tienen los trabajadores, es decir conociendo cuanto pueden producir, elaborar, hacer, acabar y generar una determinada actividad y en el menor tiempo posible, con poco esfuerzo y buena calidad; pero siempre se realiza todas estas actividades bajo la supervisión de un superior quien este apto para dar resultados certeros del desenvolvimiento del empleado en sus actividades.

#### **1.3.2.2. Tipos de Conducta del Desempeño**

Robbins y Timothy (2013) nos dice que se observa 3 tipos que son principales en la conducta que van a constituir el desempeño laboral:

- I. Desempeño de la tarea: es el cumplir con las responsabilidades y obligaciones que van a contribuir en el proceso de producción de un determinado bien o un servicio en específico o incluso en la ejecución de las actividades administrativas. Son las tareas relacionadas al puesto.
- II. Civismo: son las acciones que se dan en un ambiente psicológico y que de alguna manera contribuyen dentro de la empresa, siempre se debe ofrecer ayuda alguna a pesar que los demás no lo soliciten con la finalidad de cumplir los objetivos organizacionales. Tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias positivas y constructivas que ayuden o influyan en su centro de trabajo.

III. Falta de productividad: Son todas las acciones que de alguna manera dañan la manera impulsadora y activa de la empresa. Estos comportamientos inadecuados contienen el hurto, perjuicios a la propiedad de la organización, agredir de alguna forma a los compañeros, y que el nivel de ausentismo se dé frecuentemente.

#### **1.3.2.3. Objetivo del desempeño laboral**

Robbins y Timothy (2013), nos hace mención a que el objetivo principal del desempeño es de poder identificar de manera exacta las necesidades que la empresa en su momento necesita para que esta pueda seguir creciendo. De tal manera que se pudieron constatar la necesidad de tener capacitaciones y de mejorar conocimientos a los colaboradores para que estos puedan desenvolverse correctamente de cada uno de sus puestos de trabajo desarrollando de esta manera sus competencias y aptitudes de la manera más eficaz.

#### **1.3.2.4. Objetivo de la Evaluación del Desempeño Laboral**

Robbins (2004) nos menciona que, en las empresas, la valoración que se da al desempeño cumple varias funciones: “La administración valora el desempeño con la finalidad de tomar decisiones generales en base al talento humano”. Estas evaluaciones proyectan resultados específicos para tomar las decisiones en relación a ascensos, trasferencias, y despidos. Así mismo algo fundamental es que va a identificar las necesidades explícitas para dar capacitación y desarrollo, es decir establecer programas a la medida. Estas evaluaciones se realizan con la única finalidad de retroalimentar a sus empleados y ver cómo la organización está evaluando su desempeño, y ver de qué manera se van a distribuir las recompensas (pág.498).

#### **1.3.2.5. Criterios en la Evaluación de Desempeño**

Robbins (2004) menciona que existen tres criterios importantes como las tareas, los rasgos de los individuos y los comportamientos.

- a. Resultados de las tareas: Cuando se tiene más consideración los fines antes que los medios, la administración debería de evaluar las consecuencias obtenidas en base a las tareas de cada uno de los empleados. Es decir, se evalúa en base a juicios como la producción en cantidades, desperdicios originados y costos por cada unidad producida.

- b. Conductas: La administración evalúa también el comportamiento de los empleados. Por lo ende no solo consiste en establecer factores contextuales o subjetivos en la manera de evaluar el desempeño (siempre y cuando estas favorezcan en la eficacia de la empresa), sino también que ayuda a mejorar la relación, el buen trabajo por parte del equipo y sobre todo la productividad general de la organización.
- c. Rasgos: Los juicios más frágiles y usados en las empresas, son las particularidades de los trabajadores. Cabe resaltar que se dice que son un poco más frágiles que los resultados obtenidos de las tareas, ya que son mucho más impropios al desempeño laboral en sí. Los rasgos existentes como “el llegar a tener una actitud positiva”, “demostrar gran confianza”, “aparentar estar muy ocupado” o “de tener un montón de experiencia”, pueden como también no pueden llegar a tener una relación con los resultados positivos en la realización de las tareas, pero sólo inocentes ignoraran parte de esta la realidad donde se toman algunos de estos rasgos como un tipo de criterio para llegar así a evaluar el desempeño de los trabajadores.

#### **1.3.2.6. Dimensiones del desempeño laboral**

Según Robbins y Timothy (2013) citado por Trelles & Varas (2017) nos muestra que existen las siguientes dimensiones con respecto al desempeño laboral:

- i. Capacidad laboral: son las actitudes que va a realizar el trabajador dentro de una empresa y lo demostrará a través de sus conocimientos, aptitudes, experiencia o inteligencia, lo cual se verá reflejado en sus áreas donde labora, acá podemos encontrar los siguientes *indicadores*:
  - a) Buen desempeño de sus funciones
  - b) La actualización y formación continua de sus conocimientos
- ii. Desarrollo: es involucrar tanto el crecimiento de las destrezas y de las habilidades de un colaborador, quien a través de una buena comunicación siendo esta fluida y muy directa conducirá a que exista bienestar social y también la excelencia propia; acá podemos encontrar los siguientes *indicadores*:
  - a) Aptitudes de manera individual

- b) Se comunica de manera fluida y directa
  - c) Bienestar en su centro de labores
- iii. Eficacia: nos define la manera correcta y adecuada de hacer las cosas, mejor dicho, son todas las acciones que deben desarrollarse para que la organización alcance lograr sus objetivos, en esta dimensión podemos encontrar los siguientes *indicadores*:
  - a) Percepción en su trabajo
  - b) Alcanzar las metas establecidas
  - c) Conocimiento óptimo de su puesto en el trabajo
- iv. Perfil del trabajador: poder conocer al colaborador dentro de la empresa mediante su comportamiento y también sus características, dicho comportamiento está dirigido en base al sexo, edad y la misma identificación con la organización en sí, podemos encontrar los siguientes *indicadores*:
  - a) Edad
  - b) Sentido de identificarse y pertenencia con la organización

#### **1.3.2.7. Quién debe evaluar el Desempeño Laboral**

Robbins (2004) menciona que de manera general quien evalúe debe ser el jefe inmediato; sin embargo, también existe otras personas que pueden hacer este papel de manera importante:

- a. Superior inmediato: en su mayoría la evaluación que se realiza tanto en niveles medios, así como inferiores lo realizan los jefes de nivel inmediato de los trabajadores. No obstante, hay empresas que están considerando a este tipo de evaluación tiene inconvenientes ya que algunos jefes no se encuentran totalmente capacitados y calificados para realizar estas funciones. Así mismo como ahora el avance de las telecomunicaciones, equipos y otros ha hecho que los empleados se separen de sus jefes, entonces el superior inmediato no es el más confiable para evaluar el desempeño laboral.
- b. Compañeros: Está es una de las fuentes más confiables ya que los compañeros están en relación más directa con las acciones en el lugar de trabajo. Los compañeros ayudan a realizar juicios independientes más confiables. Un jefe solo da una evaluación mientras que los compañeros dan muchas más y esto es más certero; sin embargo, también existen

desventajas cuando los compañeros no están en disposición para examinar y de las preferencias que resultan tanto de animosidades y amistades.

- c. Autoevaluación: hacer que los trabajadores se valoren ellos mismos coincide con los valores tanto de autodirección y de facultamiento. Este tipo de autoevaluación aminora la duda en el transcurso de la evaluación y son el medio para llegar a estimular el desempeño tanto entre colaboradores y los superiores. Sin embargo, este tipo de autoevaluación se presta más para contenidos de progreso que para finalidades de valoración.
- d. Evaluación de 360°: este método logra obtener un Feedback por parte de todo el grupo de contactos que tiene un trabajador, desde un trabajador de nivel interno hasta llegar a los clientes, jefes superiores e inmediatos y colegas. Al acudir a la retroalimentación por parte de los compañeros de trabajo, subordinados y clientes, estas empresas quieren estimular en sus colaboradores un efecto mucho más perspicaz de participación en el transcurso de la revisión y llegar así a obtener una imagen más confiable de su desempeño realizado en su centro de labores.

#### **1.3.2.8. Métodos de Evaluación de Desempeño**

Chiavenato (2009) menciona que este tipo de metodologías cambian de una empresa a otra, ya que cada una de estas empresas construye su sistema propio para llegar a evaluar el desempeño teniendo en cuenta también el nivel jerárquico y las áreas de descripción de cada trabajador. Cada uno de estos sistemas tiene objetivos específicos y determinadas características que debe tener el personal implicado. Entre los principales métodos encontramos:

- i. Método de Escalas Gráficas: Este método es un poco más frecuente y conocido debido a su simplicidad. Su aplicación debe realizarse con cuidado con la finalidad de anular la subjetividad y la suspicacia del que evalúa, ya que son los que pueden intervenir en los resultados obtenidos. Es objeto de varias críticas, principalmente cuando se llega a reducir los resultados hasta expresiones que son numéricas mediante procedimientos tanto estadísticos o también matemáticos para así anular las desviaciones de orden personal por parte de los evaluadores. Este método llega a medir el desempeño de los individuos con elementos ya establecidos. Este método hace uso de un cuestionario de doble entrada, donde las líneas horizontales representan los

- componentes de la evaluación del desempeño, y las columnas verticales, los grados de variación de esos factores. Éstos se escogen con la finalidad de definir las cualidades que se deben evaluar en las personas.
- ii. Método de Elección Forzada: Este tipo de método va a permitir evaluar el desempeño del personal mediante frases alternativas que va a describir cual es el tipo de desempeño de manera individual. Cada bloque está conformado por 2, 4 o más enunciados, siendo así el que evalúa debe elegir entre una o dos opciones que explican de mejor manera el desempeño de individuo evaluado, es por ello que se denomina “elección forzada”.
  - iii. Método de Investigación de Campo: este método consiste en una entrevista que viene de parte de un especialista hacia la evaluación a un superior inmediato que tienen a cargo subordinados, es a través de ellos que se evalúa el desempeño de cada uno de los subordinados, para llegar a registrar cuales son las causas, motivos y orígenes del desempeño del individuo basados en el análisis de situaciones y hechos. Es un método que permite evaluar y además diagnosticar el desempeño del trabajador, brinda la posibilidad de junto con su superior de nivel inmediato plantear su progreso en tanto en puesto que ocupa y en la organización.
  - iv. Método de Incidentes Críticos: Es un método donde nos refiere que la conducta del individuo cuenta con características o aspectos extremos, los cuales son capaces de originar dos tipos de resultados tanto positivos (éxito) o también negativos (fracaso). En este método se considera a estas características como aspectos que se encuentran dentro del campo de la normalidad, las menciona que son extremas de aspectos tanto negativos como positivos. La modalidad de esta técnica es que va a permitir al líder de la organización poder observar y también llegar a registrar los episodios que son excepcionalmente positivos como negativos en relación al desempeño que muestra el individuo evaluado.
  - v. Métodos Mixtos: En este método que también ayuda en evaluar el desempeño, va a permitir comparar a los colaboradores de dos en dos: en la primera columna de la parte derecha se escriben anotaciones mostrando a quien se le considera un poco mejor respecto al desempeño que tiene. En este método podemos incluir los factores de evaluación. Comprende este

método que en cada hoja del cuestionario realizado va a estar ocupada por un determinado factor representante para evaluar el desempeño.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### ***1.4.1. Problema General***

¿Qué relación existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020?

##### ***1.4.2. Problemas Específicos***

¿Cómo se viene desarrollando el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020?

¿De qué manera se valida la relación entre el desempeño laboral y la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

La investigación realizada consideramos que es de suma importancia porque se pudo observar falencias, entre alguna de ellas está la falta de motivación y compromiso de parte de los docentes siendo este aspecto de gran importancia, lo cual está perjudicando el desempeño y por ende el nivel de enseñanza que se le brinda a los estudiantes; entonces conocer estrictamente estos factores que están actuando de manera negativa en la institución ayudó para que se establezcan mejoras y se logre una mayor satisfacción en los docentes, permitiendo que se sientan plenamente motivados en sus labores a realizar y así demostrar un eficiente desempeño al momento de desarrollar sus clases lo cual va a resaltar en el nivel de enseñanza que van a brindar y que los estudiantes se sientan satisfechos, adaptándose a los diversos cambios en los que estamos inmersos.

##### ***1.5.1. Justificación Teórica***

En la presente investigación se llevó a cabo en base a dos teorías, una de ellas es la Teoría de los dos Factores que está en relación a la motivación, mostrándonos su base tanto en los factores externos así como en el mismo individuo, entonces es mediante esta teoría que nos permitirá enfocarnos en dos dimensiones tanto motivacionales e higiénicos los cuales estudiaremos para ver de qué manera están influyendo en los docentes de la institución secundaria de

menores Luis Negreiros Vega; así mismo nos fundamentamos en la teoría del desempeño laboral donde se establece que es la manera eficiente y eficaz en cómo el colaborador realiza sus labores dentro de la empresa, lo cual es considerado de gran provecho para que la empresa pueda alcanzar el cumplimiento de sus objetivos propuestos, causando así que el colaborador realice sus actividades con motivación y buena satisfacción laboral; además se menciona sus cuatro dimensiones que condicionan e influyen con la única finalidad de generar un costo – beneficio; siendo de gran ayuda cada una de estas teorías para obtener mejores resultados con respecto a la motivación y también al desempeño laboral que tienen los docentes dentro de la institución.

### **1.5.2. Justificación Práctica**

La presente investigación realizada muestra su justificación práctica, en que se han utilizado todos los recursos necesarios para poder llevarla a cabo y porque permitirá que sirva como medio para llegar a diagnosticar, analizar y validar cuáles son los inconvenientes o factores que vienen afectando tanto la motivación como el desempeño en los docentes en la institución, entonces conociendo estos factores y cómo se está dando la relación entre ambas variables se puede brindar determinadas propuestas de solución para la problemática detectada; logrando de esta manera brindar el mejor servicio educativo en el distrito de Pátapo.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

La metodología en la presente investigación es que se empleó el método inductivo, es decir se desarrolló una encuesta teniendo como instrumento el cuestionario de tipo Likert, que nos ayudó a obtener resultados más específicos y precisos sobre los docentes en como vienen desarrollando su desempeño en sus actividades escolares, optando también con las mejores decisiones para mejorar los factores de motivación que se están siendo afectados y no se están desarrollando efectivamente.

### **1.5.4. Justificación Social**

La presente investigación se realizó para optimizar el desempeño de los profesores de la institución y por ende alcanzar una mejor calidad educativa del estudiantado. Por otro lado, el beneficio se sostiene en que su ejecución nos permitió identificar de qué manera se está desarrollando la motivación laboral y por ende conocer cómo va el desempeño de los docentes en sus enseñanzas de la

manifestada institución educativa del distrito de Pátapo. La motivación en los docentes en la Institución Educativa Secundaria de menores perteneciente al distrito de Pátapo, nos permitió saber cómo el docente se viene desempeñando y ver su nivel de satisfacción, lo cual servirá de reflexión para así mejorar su servicio educativo en beneficio de los estudiantes.

## **1.6. Hipótesis**

Hi: Existe relación entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020.

Ho: No existe relación entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020.

## **1.7. Objetivos**

### ***1.7.1. Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020.

### ***1.7.2. Objetivos Específicos***

Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020.

Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020.

Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

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

### **2.1.1. Tipo de investigación**

La siguiente investigación realizada tiene una orientación de tipo descriptivo-correlacional.

Según Behar (2008) nos manifiesta que una investigación es descriptiva porque se utiliza para analizar de qué manera se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Va poder detallar el fenómeno investigado para que a través de una medición se pueda ver todos los atributos del estudio.

Se pudieron calcular las variables investigadas acerca de los profesores de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, el diseño descriptivo la cual nos admite entender cuáles son los procesos y los valores que dan a conocer estas dos variables en que manifiestan el grado de relación entre estas dos.

De acuerdo a (Hernández & et al., 2019) citado por Gonzáles & Arteaga (2020) nos manifiestan que una investigación de tipo correlacional ya que su propósito y unidad de este tipo de estudio es conocer cómo se comporta una variable o concepto siempre y cuando conociendo el comportamiento de la otra variable relacionada. Se denomina correlacional ya que mide dos o más variables las cuales se desean conocer, si es que están relacionadas o no con un mismo sujeto.

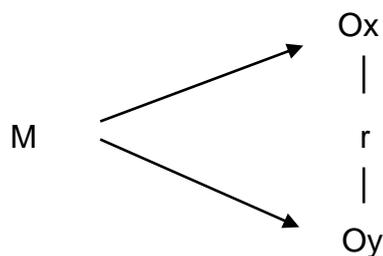
### **2.1.2. Diseño de la investigación**

De acuerdo a lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de nuestra investigación es no experimental porque no utilizaremos ni manipularemos nuestras variables y solo observaremos los fenómenos en su estado principal para poder investigarlos, el estudio se efectúa sin la operación deliberada de variables.

De acuerdo a lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) es también transversal debido a que, se recolecta la información en un solo momento, en un tiempo determinado. Lo que se pretende es poder detallar las variables utilizadas y poder examinar su incidencia e interrelación en un determinado momento, se muestra como “una vista fotográfica” de un hecho que sucede.

Alonzo (s.f.). La investigación es de enfoque cuantitativo ya que es probatorio y secuencial. Como es un proceso está dado bajo una serie de etapas la cual una precede a la otra, es decir que no se puede eludir algún paso,

el orden en el que se da es riguroso, pero da flexibilidad en caso de que se quiera redefinir alguna fase.



Donde:

M: Muestra

Ox: Motivación laboral

Oy: Desempeño

r: Relación entre variables

## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población**

Johnson & Kuby (2004) manifestaron acerca de la población que es una agrupación de participantes para poder recoger las pruebas de la muestra y que acá se considera que es correcta al detallar el listado de los aspectos con los cuales está conformada.

La población de esta presente investigación está conformada por 33 docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, de la cual estableceremos nuestra muestra específica buscando su participación activa para una mejor evaluación en el desempeño y motivación de los docentes, logrando una información veraz, objetiva y real.

### **2.2.2. Muestra**

A criterio de autores de la presente investigación nuestro objetivo de estudio es evaluar el desempeño y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, por ello hemos considerado realizar la encuesta a los 33 docentes del colegio quienes serán nuestra muestra, brindándonos una información mucho más objetiva, veraz y precisa.

## **2.3. Variables y Operacionalización**

### **2.3.1. Variables**

#### **2.3.1.1. Definición Conceptual**

##### **Variable Independiente: Desempeño**

Tomando como referencia a Robbins y Timothy (2013) nos hace mención que el desempeño laboral es la manera eficiente en como el trabajador realiza su trabajo dentro de la organización, lo cual es considerado de mucha utilidad para que así la empresa pueda alcanzar sus objetivos establecidos, originando de esta manera que el trabajador va a realizar sus actividades con gran motivación y buena satisfacción laboral, el desempeño es lo que va a definir la capacidad de productividad de cada uno de los colaboradores.

##### **Variable Dependiente: Motivación Laboral**

Chiavenato (2001) nos refiere que la motivación es un factor interno muy importante y requiere de gran atención, llegar a comprender o entender el comportamiento de un individuo es imposible si no se conoce cuál es la motivación de un determinado comportamiento. Entonces de forma general lo que impulsa a que una persona actúe o se comporte de manera determinada es un motivo, o por lo menos, va a originar una inclinación a realizar un comportamiento determinado.

Teniendo como referencia la teoría de Herzberg, el cual se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, es decir todo lo que rodea al trabajador en su centro de labores, así como sus deberes y todo lo que llega a influenciar en él, considerando que es lo que motiva a los individuos.

#### **2.3.1.2. Definición Operacional**

##### **Variable Independiente: Desempeño**

Según lo señala Quintero, Africano y Faría (2008) citado por Bautista (2017) nos expresa que el desempeño viene a ser todas las capacidades y habilidades que están en interacción con el ámbito del trabajo y de la propia empresa, para así poder producir determinados comportamientos que llegan a afectar tanto los resultados y antecedentes que están ocurriendo dentro de la organización.

Esta investigación a la I.E. Luis Negreiros Vega, se ha realizado haciendo uso de un instrumento conocido como cuestionario, el cual se aplicó para poder evaluar y medir la variable independiente que es el Desempeño.

Nuestro cuestionario estuvo conformado por 20 interrogantes debidamente validadas por expertos previamente, se hizo uso de la Escala de Likert, además que se rigió en función a 4 dimensiones las cuales están explicadas en la parte teórica de la investigación.

### **Variable Dependiente: Motivación Laboral**

De acuerdo a Carroggio y Pont (2007) citado por Bautista (2017) nos manifiesta que los individuos extrínsecamente motivados son quienes actúan para poder conseguir motivadores del factor externo; sin embargo, los individuos intrínsecamente motivados van a realizar sus actividades solo por el puro y gran placer de realizarlas.

En la realización de este informe se hizo la aplicación de la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario lo cual nos ha permitido poder conocer cómo se encuentra la motivación dentro de la institución educativa, es decir analizar un poco más la variable dependiente; entonces en dicho cuestionario se aplicó 20 interrogantes debidamente validadas previamente por expertos, bajo la Escala de Likert con 2 dimensiones y sus respectivos indicadores.

### 2.3.2. Operacionalización de Variables

**Tabla 1: Desempeño**

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Desempeño	Capacidad Laboral	Buen desempeño de sus funciones	1. ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases? 2. ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente?	Encuesta /Cuestionario
		La actualización y formación continua de sus conocimientos	3. ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad? 4. ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular?	
	Desenvolvimiento	Aptitudes de manera individual	5. ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes? 6. ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?	
		Se comunica de manera fluida y directa	7. ¿Usted permite que el estudiante se comunique de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones? 8. ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?	

Eficacia	Bienestar en su centro de labores	<p>9. ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores?</p> <p>10. ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?</p>
	Percepción en su trabajo	<p>11. ¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?</p> <p>12. ¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo?</p>
	Alcanzar las metas establecidas	<p>13. ¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL?</p> <p>14. ¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales, o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?</p>
	Conocimiento óptimo de su puesto de trabajo	<p>15. ¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la institución educativa?</p> <p>16. ¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente?</p>

Perfil del trabajador	Edad	<p>17. ¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña?</p> <p>18. ¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente?</p>
	Sentido de identificación y pertenencia con la empresa	<p>19. ¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios?</p> <p>20. ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general?</p>

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 2: Motivación Laboral**

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	
Motivación Laboral	Factores económicos		1. ¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución?	Encuesta /Cuestionario	
			2. ¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?		
	Condición física en el trabajo		3. ¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades?		
			4. ¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo?		
	Factores Higiénicos	Seguridad			5. ¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades?
					6. ¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?
		Factores sociales			7. ¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas?
					8. ¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?

Motivación Laboral	Factores Motivacionales	Status	9. ¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior? 10. ¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona?
		Tareas estimulantes	11. ¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas? 12. ¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?
		Sentimiento de autorrealización	13. ¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la institución a desarrollar sus labores? 14. ¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones?
		Reconocimiento de una labor bien hecha	15. ¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa? 16. ¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal?
		Logro o cumplimiento	17. ¿Cree usted que la institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas? 18. ¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz?

---

Mayor responsabilidad	19. ¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario? 20. ¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo?
--------------------------	---

---

**Fuente:** Elaboración propia

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

### **2.4.1. Técnica de Recolección de datos**

En la investigación se consideró utilizar como técnica la encuesta, la cual es muy conocida y utilizada en su mayoría de veces, en esta oportunidad a través de ella se buscó obtener información real en relación del desempeño y motivación laboral de los docentes de la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pósope Alto – Pátapo, para así poder analizarla ya que se tiene contacto directo con la muestra y conociéndose así las dimensiones de cada una de las variables mencionadas permitiéndonos obtener información cuantitativa del colegio.

Según Briones (2002) nos hace referencia sobre la encuesta definiéndola como un conjunto de técnicas las cuales están destinadas a recoger, procesar y analizar toda información que es obtenida de las personas de un determinado grupo, así mismo cabe resaltar que existen cuatro tipos principales de información que puede recogerse mediante esta técnica: demográfica, socioeconómica, opiniones y actitudes, conductas y actividades.

### **2.4.2. Instrumento de Recolección de datos**

El cuestionario fue el instrumento seleccionado para esta investigación, estuvo estructurado por determinadas interrogantes de forma ordenada y sistemática para proceder a consignar respuestas con relación a ambas variables de estudio. Se obtuvo información de los individuos entrevistados partiendo de la formulación de las diferentes preguntas planteadas para después realizar el análisis de las respuestas. Al ser instrumento de la técnica el cuestionario podemos decir que es parte esencial y delicado dentro de la investigación ya que son preguntas que constituyen una forma de sentencia, pero en manera de interrogación, al ser la expresión tanto de las dimensiones y de los indicadores que van a dar lugar así a las variables de desempeño y motivación laboral que se están dando en la respectiva investigación.

Según Tamayo y Tamayo (2008) citado por Loggiodice (2010) nos hace mención definiéndonos al cuestionario como “el instrumento que contiene todos los aspectos del tema o situación a investigar los cuales considera que son necesario y esenciales, permitiendo así aislar algunos problemas de interés

principal, reduciendo el número de datos obtenidos para precisar así el objeto de estudio”.

En la presente investigación se utilizó este determinado instrumento (cuestionario), el cual se realizó en base a cuarenta interrogantes, el cual estuvo fundamentado en dimensiones e indicadores de las variables en estudio, para así recabar información real que nos permitió consignar datos acerca del desempeño la motivación laboral de los docentes dentro de la institución educativa Luis Negreiros Vega y así poder cumplir con el objeto de estudio.

### **2.4.3. Validez**

Con respecto a lo que nos hace mención Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos señalan que: “Si un instrumento nos ayuda a medir exactamente lo que en realidad se requiere medir entonces este es válido. Ya que este atributo o aspecto es en sí una condición de los resultados más no del instrumento en sí. No es válido el instrumento por si solo ya que este en realidad persigue determinada situación, evento o personas determinadas”.

Procediéndose a su validez a juicio de tres profesionales especialistas expertos y conocedores del área que es objeto de estudio en esta oportunidad con la única finalidad de conocer las debilidades o mejorar los determinados ítems establecidos, asegurándonos su buen desarrollo al implementarlo como prueba final a nuestra muestra, permitiendo así el análisis y obtención de resultados auténticos en esta investigación. Siendo de esta manera que los expertos que han validado los cuestionarios, brindaron la aprobación total para la aplicación de la encuesta a los sujetos correspondientes.

**Tabla 3:** Validación del cuestionario según los especialistas

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Elementos de Desempeño</b>	<b>Elementos de Motivación Laboral</b>
Liliana Marivel Figuroa Roque	Mg. Administración de Empresas	20/20	20/20
Giannina del Pilar Gonzáles Salcedo	Mg. Gestión Pública	20/20	20/20
Wilver Omero Rodríguez López	Dr. en Estadística	20/20	20/20

**Fuente:** Elaboración propia

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Según los siguientes autores Hernández, Fernández & Baptista (2014) nos definen que: “para determinar o calcular la confiabilidad de un instrumento de medición existen distintos procedimientos, los cuales siempre usan fórmulas que generan coeficientes de gran confiabilidad. Dichos coeficientes tienen que oscilar en un rango de 0 a 1°, donde el 0 significa que la confiabilidad es nula y el 1 nos refiera que la confiabilidad es máxima”.

De esta manera la investigación se realizó aplicando la encuesta a los 33 docentes de la institución educativa, el análisis de los datos mediante un programa de gran aporte como es el SPSS 25, así mismo el Alfa de Cronbach también será de gran ayuda; los cuales mostraron la información de los cuestionarios de manera más específica y nos brindó la confiabilidad necesaria a nuestro cuestionario y por ende a la investigación.

Habiendo realizado el debido procedimiento en el SPSS 25 y analizado cuidadosamente el Alfa de Cronbach se ha logrado obtener una fiabilidad de “0,826”, lo cual nos indica y conlleva a decir que el presente cuestionario tiene una Excelente Confiabilidad, asegurándonos que la información es veraz, y precisa para así lograr obtener resultados certeros.

**Tabla 4:** Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,826	40

**Fuente:** Elaboración propia

## 2.5. Procedimientos de análisis de datos

Teniendo en referencia a Hernández, Fernández & Baptista (2014) nos hace mención que en este aspecto a tratar se debe manejar el procesamiento de los datos, ya que mediante el instrumento estos datos fueron recopilados, entonces es fundamental matemáticamente elaborarlos, pues es mediante la cuantificación y su desarrollo estadístico que va a permitir obtener conclusiones relacionadas a la hipótesis establecida en la investigación.

En la presente investigación para su respectiva recolección de datos, se realizó de la siguiente manera con la finalidad de lograr aplicar el total de encuestas a su totalidad de la muestra fijada.

En un inicio se solicitó la apreciación y verificación crítica de los tres expertos profesionales en el tema de estudios para así tener la validez y confiabilidad de que el instrumento es correcto, garantizado que los resultados obtenidos sean reales y cuenten con una base científica para su implementación.

Como segundo punto se estableció tanto la hora y fecha en la que se hizo la aplicación de la encuesta a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega, siempre habiendo solicitado el respectivo permiso al director de la institución para garantizar que la información que se obtenga solo tendrá un propósito de investigación científica.

Una vez obtenida la información recolectada en la institución, se procedió a su tabulación y posterior análisis respectivo con el único fin de poder así alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el estudio.

Al realizar la aplicación de la encuesta a través del cuestionario, se obtuvo una información estadística, la cual se procesó mediante el programa de SPSS 25, es ahí donde se realizó el vaciado de toda la información obtenida en las encuestas para posteriormente tabularlos, analizarlos y representarlos mediante tablas descriptivas y gráficos, los cuales tienen sus respectivas descripciones e interpretaciones, contribuyendo a una mejor comprensión y entendimiento.

## **2.6. Criterios éticos**

Los diversos criterios éticos tomados en cuenta en la investigación a la I.E. Luis Negreros Vega del distrito de Pátapo, son los establecidos por Noreña, Alcaraz, Rojas & Rebolledo (2012) los cuales se detallan a continuación:

**Consentimiento informado:** Las personas participantes de esta investigación han sido solicitadas de manera formal, precisa y correcta con la finalidad de asumir que serán informantes, dándoles a conocer siempre sus derechos y responsabilidades para que así ellos tengan la mejor intensión en poder aportar sus experiencias relacionadas al objeto de estudio.

**Confidencialidad:** Los docentes que fueron la parte informante en la investigación se les hizo de conocimiento que su identidad estará bajo protección y seguridad es decir serán privados generando así confianza durante este proceso.

**Observación participante:** Por su parte los investigadores procedieron de manera prudente en el transcurso de este proceso relacionado al acaparamiento de los datos, tanto las consecuencias y efectos que se generaron al tener la interacción con cada uno de los informantes en esta investigación serán tomados bajo una responsabilidad de ética.

## **2.7. Criterios de Rigor Científicos**

Cada uno de los criterios de rigor científicos tomados en cuenta en la presente investigación serán definidos de acuerdo a Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo (2012) los cuales se van a detallar a continuación:

**Credibilidad o autenticidad:** Este aspecto es importante porque ayudó a conocer y evidenciar las experiencias y fenómenos que se desarrollan constantemente y fueron percibidos directamente por los informantes. Aquí se detalla sobre los hallazgos obtenidos los cuales deben de ser verdaderos y reales, ya que son los informantes como piezas claves quienes nos brindan todos estos datos.

**Transferibilidad o aplicabilidad:** Se refiera a poder transferir los resultados obtenidos en la investigación hacia otros contextos. Este criterio se puede lograr siempre que se dé una descripción exhaustiva acerca de las características en las que se realiza dicho estudio y también de los informantes. Los resultados que se obtuvieron fueron de gran aporte y valiosos, para así lograr en la organización un gran bienestar.

El recogimiento de los datos se determinó a través del muestreo teórico, ya que la información obtenida fue analizada y codificada de manera inmediata. Por último, se realizó un recogimiento exhaustivo de datos mediante el cuestionario acaparando lo suficiente, apropiado y de manera relevante la información.

**Consistencia o Replicabilidad:** Este criterio nos hace mención acerca de la estabilidad que deben tener los datos, es decir los investigadores van a tener que procurar mantener una estabilidad relativa al momento de recoger la información. Para la determinación de la consistencia se realizó la triangulación de la información (datos, investigadores y teorías). Nuestro instrumento el cuestionario para su empleabilidad en la institución y así poder recoger los datos reales tuvo que ser evaluado por tres expertos profesionales autenticando así los datos del estudio. Los datos obtenidos fueron analizados e interpretados de manera coherente.

**Confirmabilidad o Neutralidad:** los resultados obtenidos en la presente investigación mostraron gran veracidad al momento en que se describieron. Su veracidad fue contrastada con resultados de investigaciones o hallazgos de máximo seis años de antigüedad y estas son tanto internacionales, nacionales o locales los cuales fueron similares con las variables presentadas y estudiadas en la investigación.

**Relevancia:** Esta investigación se realizó con la única finalidad de poder obtener el logro de los objetivos que en un inicio se plantearon, para así comprender de mejor manera el estudio de las variables en mención.

## **III. RESULTADOS**

### 3.1. Resultados en Tablas y Figuras

A continuación, se mostrará los datos en forma general de la Población en estudio:

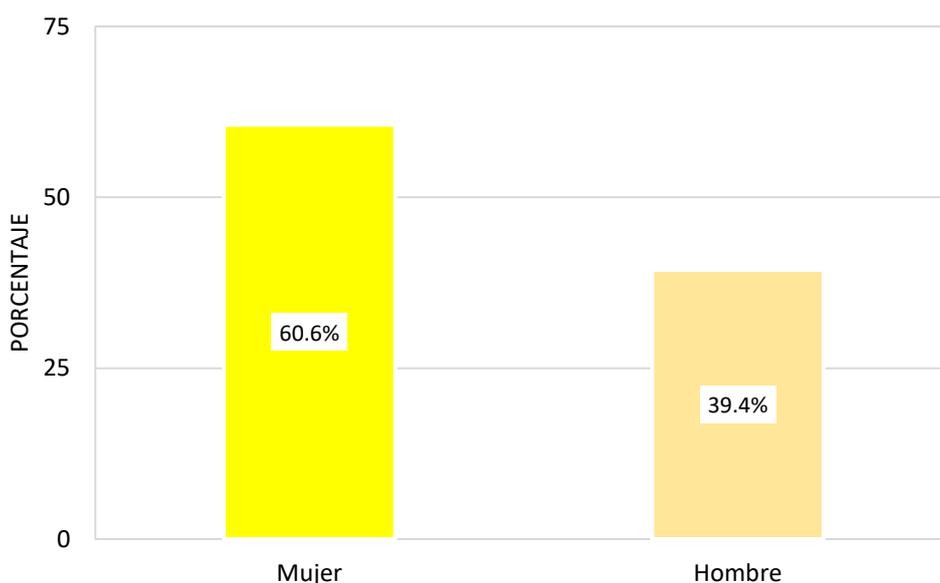
**Tabla 5:** Distribución en porcentajes según sexo de los docentes que participaron en la encuesta de la institución en estudio

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	20	60,6%
Hombre	13	39,4%
Total	33	100,0%

*Fuente:* Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 1**

*Distribución en porcentajes según sexo de los docentes que participaron en la encuesta de la institución en estudio*



**Nota:** Se llegó a evidenciar que la realización de la encuesta a los docentes de la Institución Educativa el 60,6% fueron mujeres y el 39,4% fueron hombres. En esta oportunidad podemos deducir que, en su mayoría los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega pertenecen al género femenino y en menor cantidad pertenecen al género masculino respectivamente.

**Fuente:** Tabla N°5

## Desempeño

### Capacidad Laboral

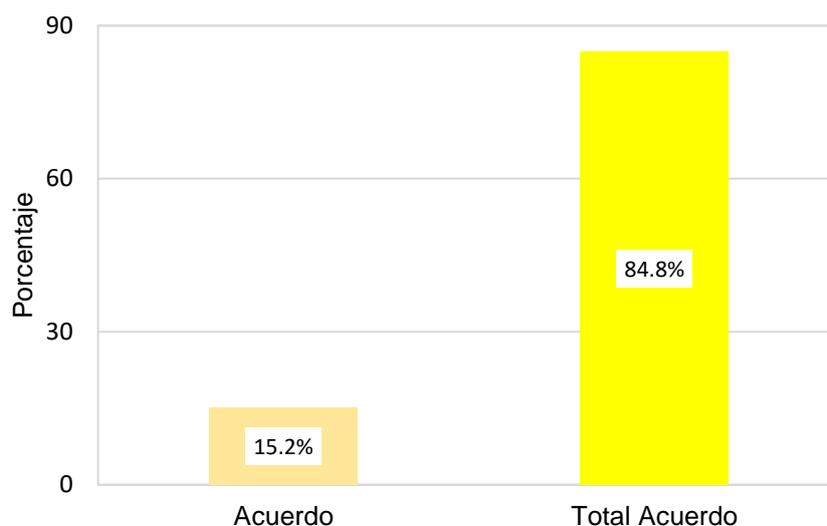
**Tabla 6:** ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	5	15,2%
Total Acuerdo	28	84,8%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 2**

*¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 84,8% manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que planifican y organizan sus contenidos de asignatura para el desarrollo de sus clases, y en un 15,2% están de Acuerdo es decir en un menor grado se preocupan por planificar y organizar sus contenidos. Por lo tanto, en un alto porcentaje encontramos docentes que tienen gran preocupación por organizar y planificar bien sus contenidos, para así mejorar el servicio educativo a los estudiantes. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°6

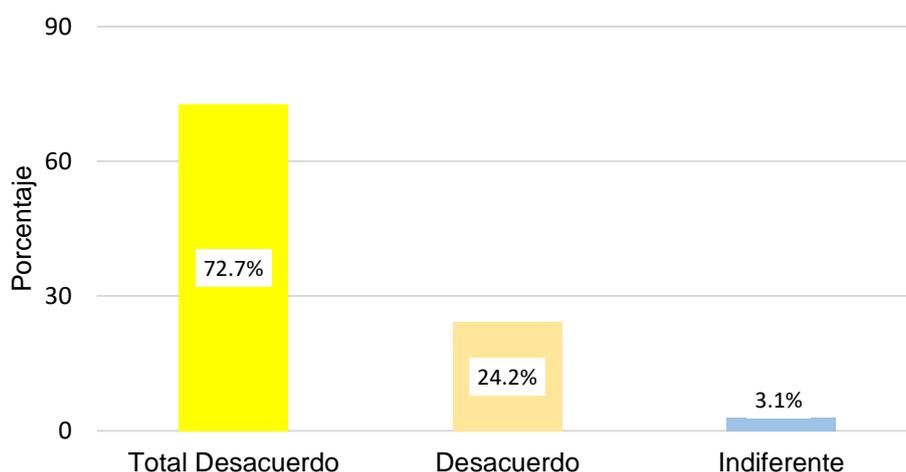
**Tabla 7:** ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	24	72,7%
Desacuerdo	8	24,2%
Indiferente	1	3,1%
Acuerdo		
Total Acuerdo		
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 3**

*¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 72,7% manifiestan que están en Total Desacuerdo es decir no tienen dificultad alguna para poder desempeñarse de manera eficiente en sus funciones, el 24,2% manifiesta que está en Desacuerdo, y el 3,1% se muestra indiferente. Entonces se pudo deducir que en su mayoría los docentes se han acoplado bien a sus funciones y no tienen ninguna dificultad para realizarlas y brindar un buen servicio educativo; sin embargo, podemos observar que alguno de ellos si tienen algunas dificultades, las cuales podrían mejorarse. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°7

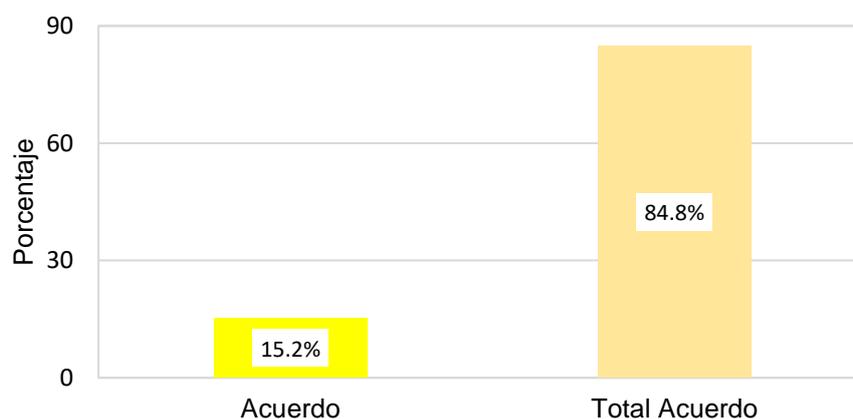
**Tabla 8:** ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	5	15,2%
Total Acuerdo	28	84,8%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 4**

*¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 84,8% nos manifiestan que están en un Total Acuerdo por estar cada vez más actualizados, capacitado e informados en su especialidad y además que un 15,2% nos expresan que están de Acuerdo por actualizarse, capacitarse en su especialidad. Es decir que existe un alto grado de interés por parte de los docentes por estar cada vez más capacitados y actualizados en lo que respecta a su especialidad ya que permite a ellos mejorar el servicio educativo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°8

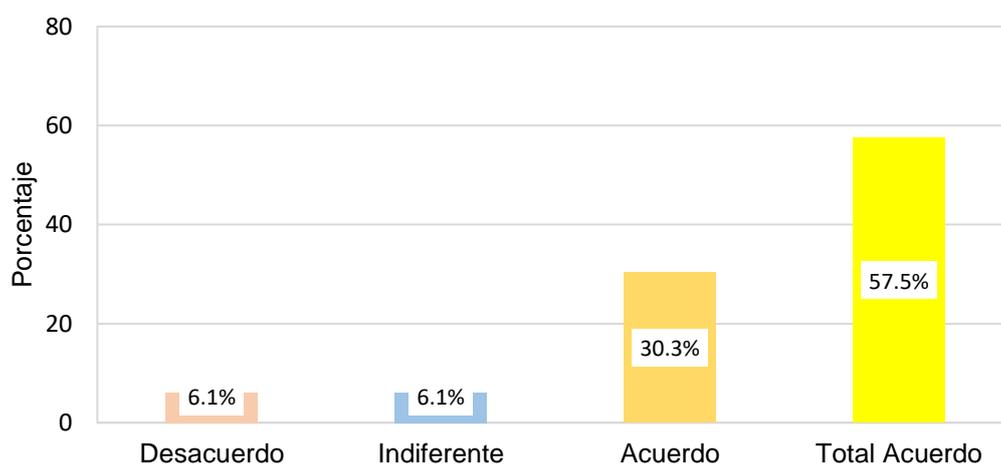
**Tabla 9:** ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	2	6,1%
Indiferente	2	6,1%
Acuerdo	10	30,3%
Total Acuerdo	19	57,5%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 5**

¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 57,5% manifestó que está en Total Acuerdo con respecto a que asistieron a capacitaciones en los últimos seis meses ya sean brindadas por UGEL o particularmente, el 30,3% están de Acuerdo, el 6,1% se muestra Indiferente y el 6,1% están en Desacuerdo. Entonces podemos evidenciar que en su mayoría los docentes han tenido la preocupación por capacitarse en su especialidad como docente y así ofrecer un buen servicio educativo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°9

## Desenvolvimiento

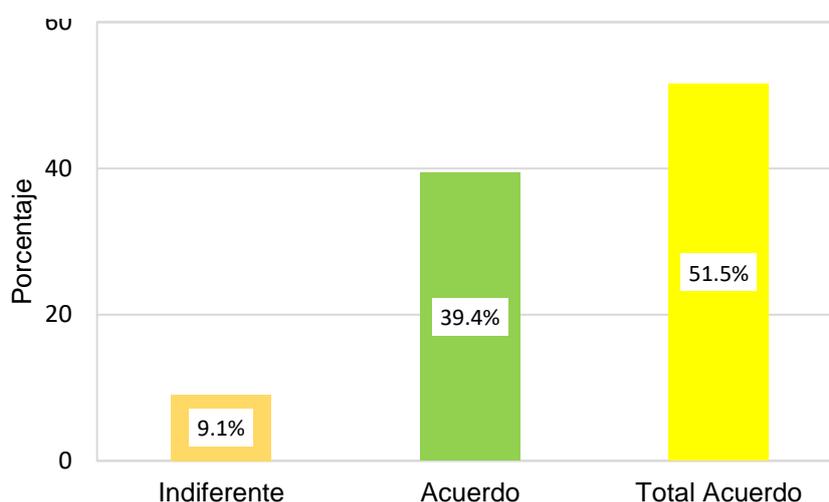
**Tabla 10:** ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	3	9,1%
Acuerdo	13	39,4%
Total Acuerdo	17	51,5%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 6**

¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 51,5% nos manifiesta que están en Total Acuerdo es decir que sí dedican parte de su tiempo como docentes a la consejería de sus estudiantes, el 39,4% nos manifiesta que están de Acuerdo y el 9,1% se muestra Indiferente. Entonces podemos decir que existe en su mayoría docentes que tienen preocupación y acercamiento a sus alumnos y les brindan consejería, ayudándolos de manera emocional, mejorando la enseñanza que brindan. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°10

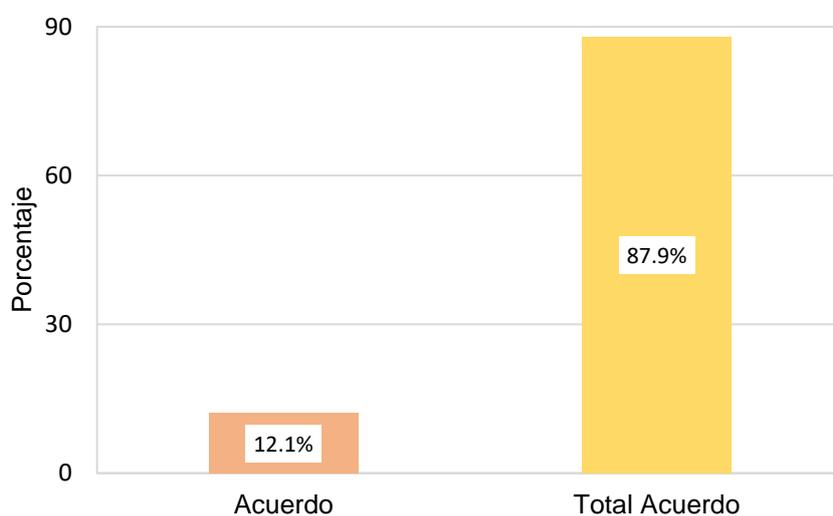
**Tabla 11:** ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	4	12,1%
Total Acuerdo	29	87,9%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 7**

¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 87,9% nos manifiesta que está en Total Acuerdo es decir que muestran puntualidad y responsabilidad en la realización de sus actividades, y el 12,1% nos manifiesta que está de Acuerdo. Por lo tanto, podemos observar que existe un buen compromiso por parte de los docentes al demostrar puntualidad y responsabilidad en las actividades que realizan como docentes y esto permite que brinden un eficiente servicio educativo a los estudiantes. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°11

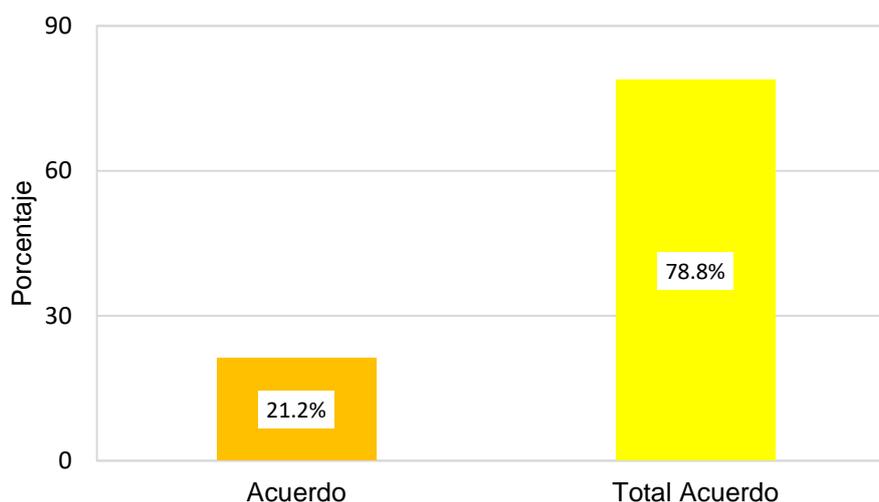
**Tabla 12:** ¿Usted permite que el estudiante se comuniquen de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	7	21,2%
Total Acuerdo	26	78,8%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 8**

*¿Usted permite que el estudiante se comuniquen de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 78,8% nos manifiesta que están en Total Acuerdo es decir que permiten que sus estudiantes se comuniquen de manera clara, directa y fluida en las diversas situaciones que se presentan en aula, el 21,2% nos manifiesta que están de Acuerdo. Entonces podemos deducir que los docentes en su gran mayoría siempre están interactuando con los estudiantes permitiéndoles que se comuniquen de manera clara y fluida, lo cual ayuda mucho a la resolución de diversos problemas o situaciones que se presentan en aula. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°12

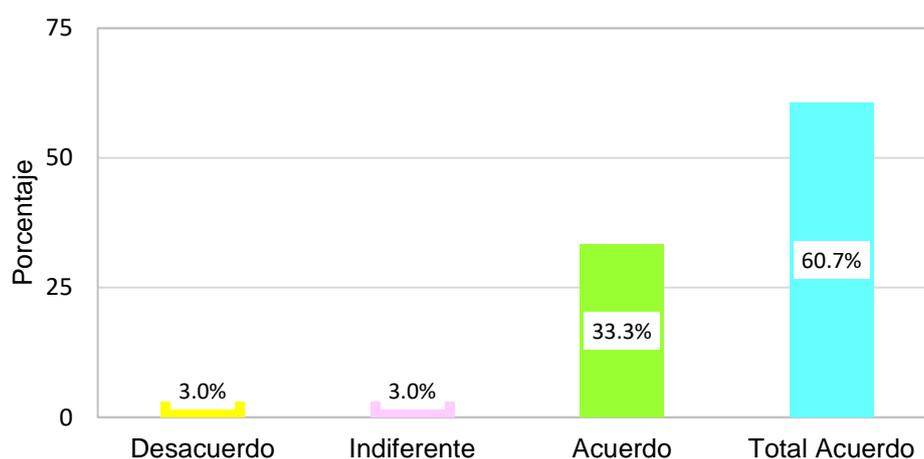
**Tabla 13:** ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	1	3,0%
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	11	33,3%
Total Acuerdo	20	60,7%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 9**

*¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 60,7% nos manifiesta que están en Total Acuerdo es decir que consideran que existe una buena comunicación por parte del Director y de tos demás colegas del colegio, un 33,3% manifiesta que está de Acuerdo, un 3,0% se muestra indiferente y el 3,0% también nos manifiesta que está en Desacuerdo. Por lo tanto, podemos observar que en su mayoría los docentes nos expresan que existe una buena comunicación en la institución desde el nivel jerárquico de Dirección y con los demás docentes. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°13

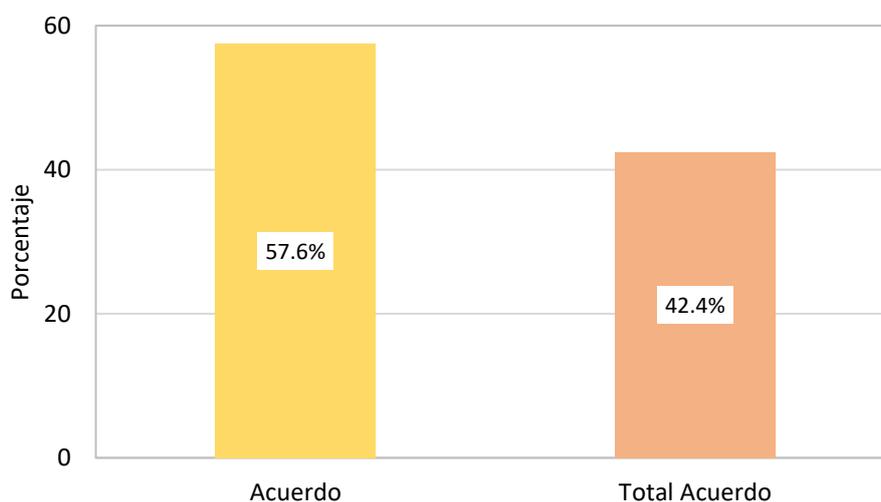
**Tabla 14:** ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	19	57,6%
Total Acuerdo	14	42,4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 10**

*¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 57,6% nos manifiesta que están de Acuerdo, es decir nos expresan que, si utilizan las herramientas y medios adecuados para poder desarrollar un buen desempeño en sus labores como docentes, y el 42,4% nos manifiesta que está en Total Acuerdo. Entonces podemos observar que los docentes sí hacen uso de medios y herramientas que les ayudarán a desarrollar sus funciones como docentes de la mejor manera demostrando así un buen desempeño al brindar un excelente servicio educativo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°14

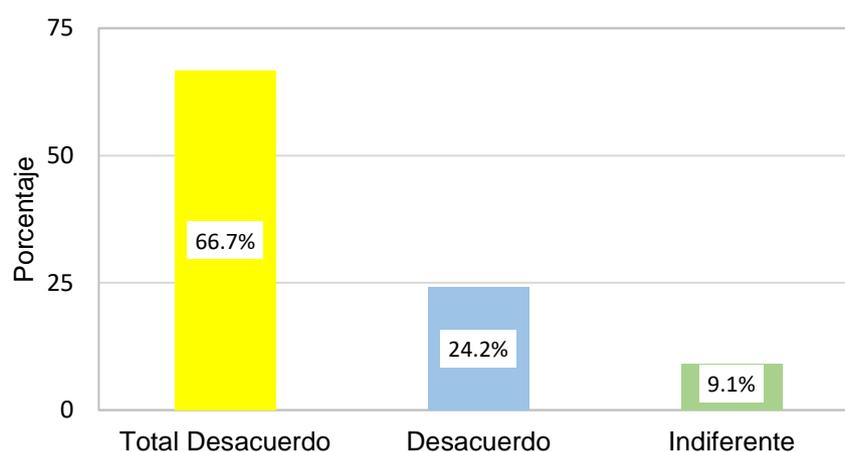
**Tabla 15:** ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	22	66,7%
Desacuerdo	8	24,2%
Indiferente	3	9,1%
Acuerdo		
Total Acuerdo		
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 11**

¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 66,7% nos manifiesta que están en Total Desacuerdo es decir que consideran que las realizaciones de actividades en sus clases no son monótonas, 24,2% están en Desacuerdo, y el 9,1% se muestra Indiferente. Podemos observar que la mayoría de docentes realizan sus actividades en clases de manera dinámica y no monótonas, y esto es mucho mejor para que los estudiantes muestren un poco más de entusiasmo y esmero por aprender de la materia o curso en desarrollo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°15

## Eficacia

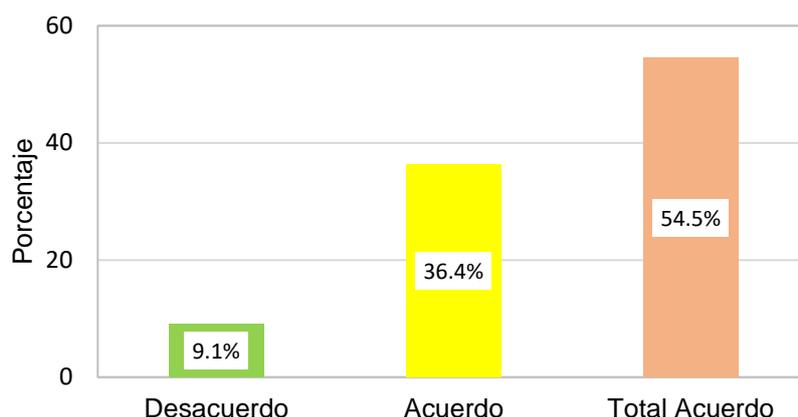
**Tabla 16:** ¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	3	9,1%
Indiferente		
Acuerdo	12	36,4%
Total Acuerdo	18	54,5%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 12**

*¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 54,5% nos manifiesta que está en Total Acuerdo, es decir que los docentes fomentan el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo a sus estudiantes, el 36,4% nos manifiestan que están de Acuerdo y el 9,1% nos expresan que están en Desacuerdo. Entonces podemos deducir en su mayoría y de manera positiva los docentes realizan con eficacia sus labores ya que fomentan a que sus estudiantes sean mucho más participativos, mejoren su pensamiento crítico y además que sean más creativo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°16

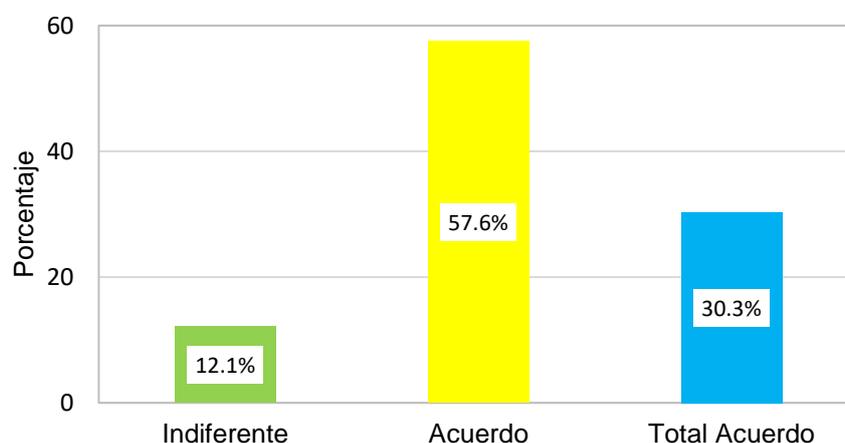
**Tabla 17:** ¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	4	12,1%
Acuerdo	19	57,6%
Total Acuerdo	10	30,3%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 13**

*¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 57,6% nos manifiesta que está de Acuerdo es decir el Director cumple un rol eficiente de comunicarse con los docentes periódicamente para hacerles saber si su desempeño realizado en sus funciones es óptimo, 30,3% manifiesta que están en Total Acuerdo y 12,1% se muestran Indiferentes. Podemos observar que el Director demuestra un buen rol, ya que está comunicándose con sus docentes manifestando cómo están desempeñándose y decirles si están realizando bien sus funciones o tienen que realizar mejoras. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°17

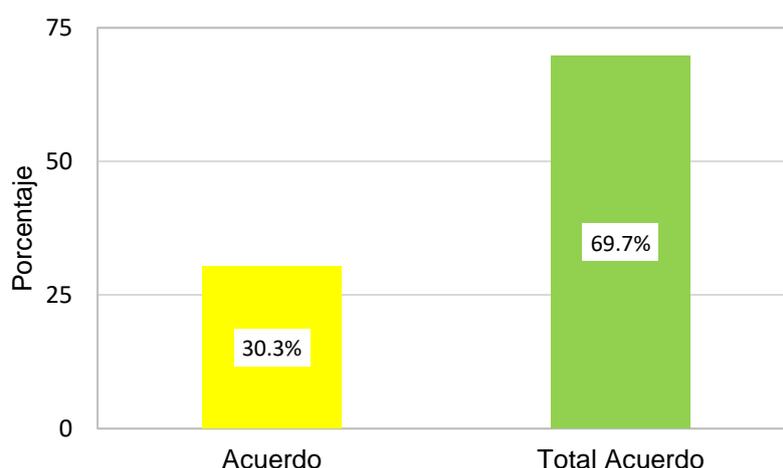
**Tabla 18:** ¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	10	30,3%
Total Acuerdo	23	69,7%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 14**

*¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 69,7% nos manifiesta que está en Total Acuerdo es decir los docentes consideran que desarrollan y cumplen de manera óptima los contenidos de su asignatura de manera eficiente y de acuerdo a lo establecido por la misma UGEL, y el 30,3% nos manifiesta que están de Acuerdo. Por lo tanto, podemos observar que los docentes muestran una gran determinación por cumplir de manera óptima los contenidos de su asignatura y de acuerdo a lo que la UGEL especifica. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°18

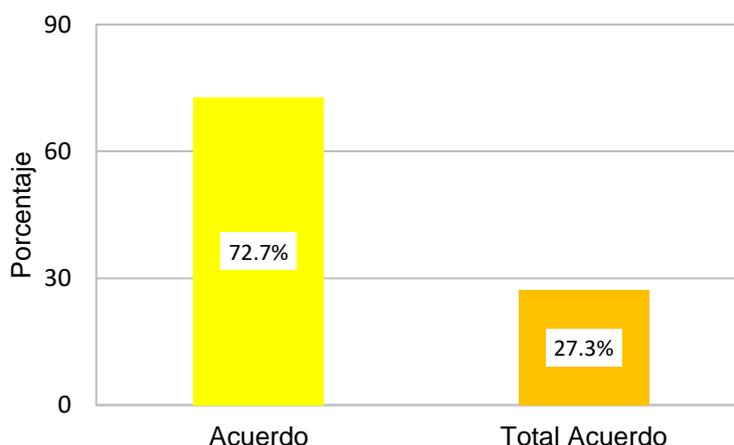
**Tabla 19:** ¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	24	72,7%
Total Acuerdo	9	27,3%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 15**

¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, 72,7% manifiesta que está de Acuerdo es decir que los docentes realizan y cumplen con la entrega de separatas o materiales que estén relacionadas a su asignatura para un mejor aprendizaje por parte de los estudiantes, y 27,3% manifiestan que están en Total Acuerdo. Podemos observar que en un gran porcentaje los docentes ayudan a facilitar el aprendizaje a sus estudiantes ya que les brindan información y material complementario para una mejor comprensión. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°19

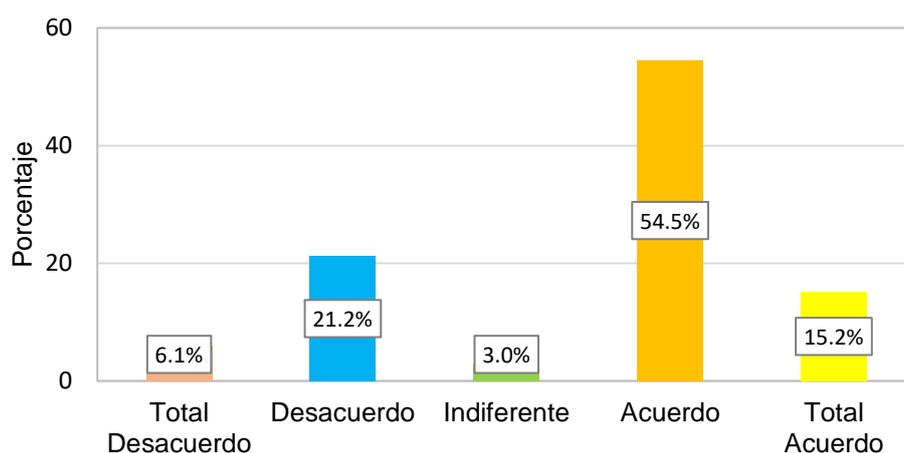
**Tabla 20:** ¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la Institución Educativa?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	2	6,1%
Desacuerdo	7	21,2%
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	18	54,5%
Total Acuerdo	5	15,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 16**

¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la Institución Educativa?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, 54,5% nos manifiesta que están de Acuerdo es decir que han podido desarrollar o se encuentran desarrollando algún proyecto de innovación en la institución educativa, 21,2% nos expresan que están en Desacuerdo, 15,2% están en Total Acuerdo, 6,1% están en Total Desacuerdo y 3,0% se muestran Indiferentes. Entonces podemos observar que existe un mayor porcentaje de docentes que han desarrollado o desarrollan algún proyecto de innovación. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

Fuente: Tabla N°20

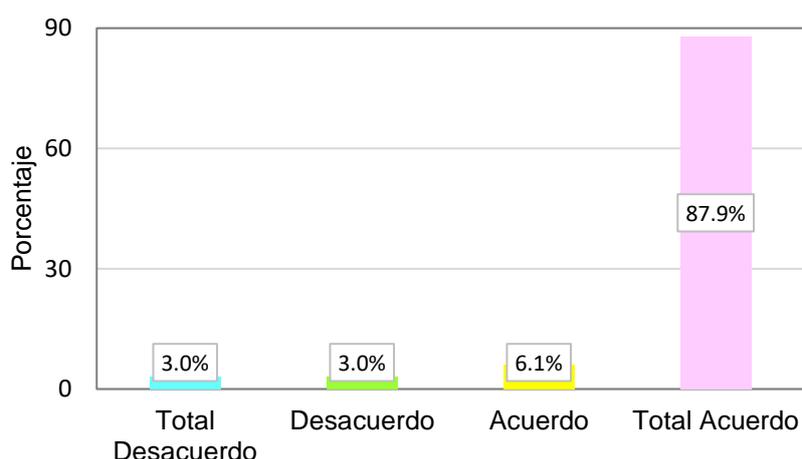
**Tabla 21:** ¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3,0%
Desacuerdo	1	3,0%
Indiferente		
Acuerdo	2	6,1%
Total Acuerdo	29	87,9%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 17**

¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, 87,9% manifiesta que están en Total Acuerdo es decir que los docentes consideran que están aplicando eficientemente sus conocimientos que han adquirido en el transcurso de su experiencia laboral, el 6,1% expresan que están de Acuerdo, 3,0% nos manifiestan que están en Desacuerdo y el 3,0% nos expresan que están en Total Desacuerdo. Podemos observar que los docentes consideran que están aplicando de manera eficiente sus conocimientos. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°21

## Perfil del Trabajador

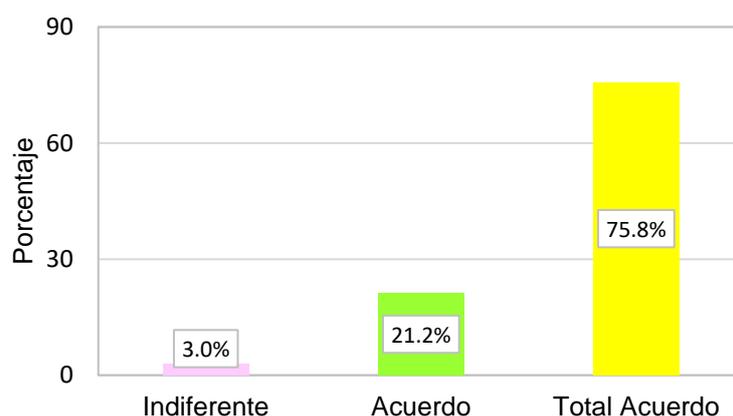
**Tabla 22:** ¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	7	21,2%
Total Acuerdo	25	75,8%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 18**

¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 75,8% nos manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que consideran que tienen la experiencia adecuada para que puedan desenvolverse en su asignatura o materia que enseñan, el 21,2% expresan que están de Acuerdo y el 3,0% se muestran Indiferentes. Entonces podemos decir que los docentes en la institución tienen años de experiencia que los ayuda a poder desempeñarse de la mejor manera y brindar una eficiente enseñanza. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°22

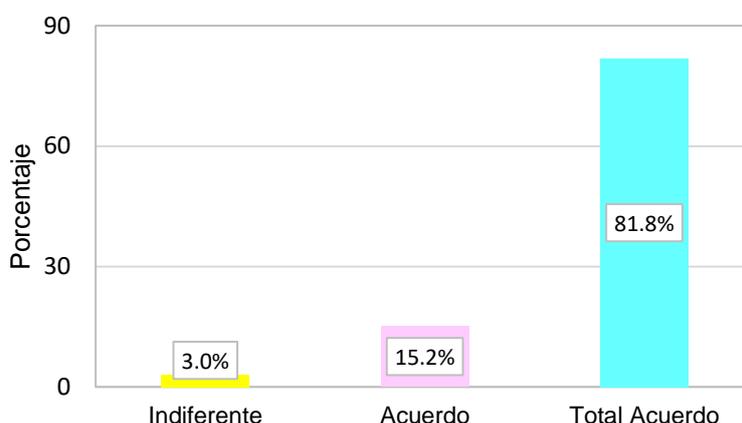
**Tabla 23:** ¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	5	15,2%
Total Acuerdo	27	81,8%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 19**

¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, 81,8% manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que consideran que las TIC son herramientas muy fundamentales para que ellos desarrollen eficientemente sus funciones, 15,2% expresan que están de Acuerdo y el 3,0% se muestran Indiferentes. Podemos manifestar que la mayoría de los docentes consideran que las TIC son de gran importancia sobre todo actualmente que estamos en pandemia, para así poder desempeñarse de manera activa. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

Fuente: Tabla N°23

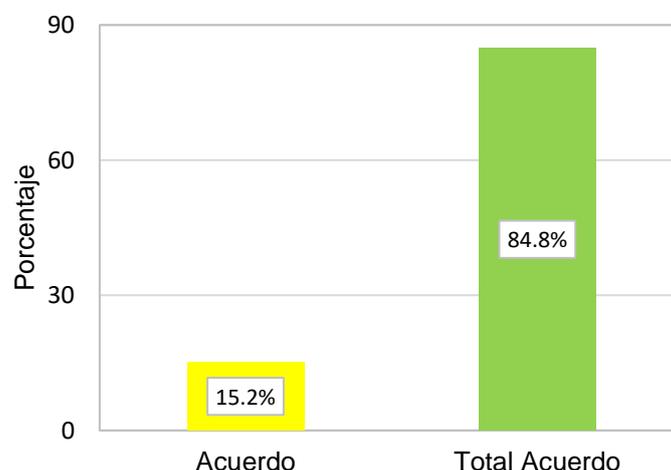
**Tabla 24:** ¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	5	15,2%
Total Acuerdo	28	84,8%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 20**

¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 84,8% nos manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que consideran que el comportamiento que ellos demuestran en el centro de estudios es ético y muy apropiado, el 15,2% manifiestan que están de Acuerdo. Entonces podemos decir que el gran porcentaje de los docentes demuestra un comportamiento ético en la institución lo cual es muy satisfactorio para cada uno de ellos y la institución en general. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

Fuente: Tabla N°24

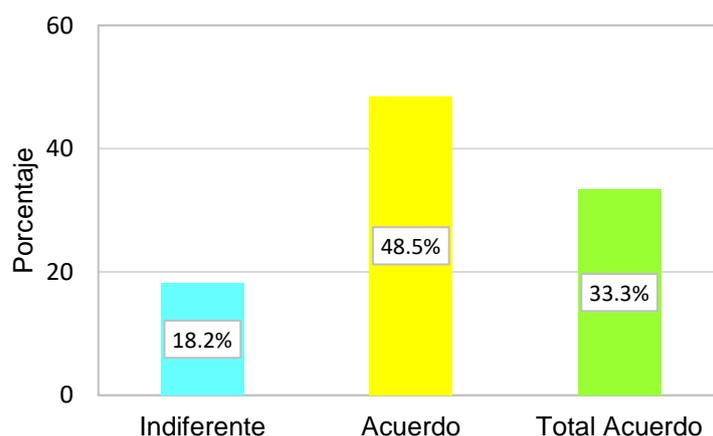
**Tabla 25:** ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	6	18,2%
Acuerdo	16	48,5%
Total Acuerdo	11	33,3%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 21**

¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, 48,5% nos manifiestan que están de Acuerdo es decir que los profesores toman la iniciativa cuando se trata de desarrollar y de realizar actividades que estén relacionadas al colegio, 33,3% nos expresan que están en Total Acuerdo y 18,2% se muestra indiferente. Por lo tanto, los docentes tienen la iniciativa para desarrollar diversas actividades que se realicen lo cual es bueno y demuestra un buen desempeño y trabajo en equipo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

Fuente: Tabla N°25

## Motivación Laboral

### Factores Higiénicos

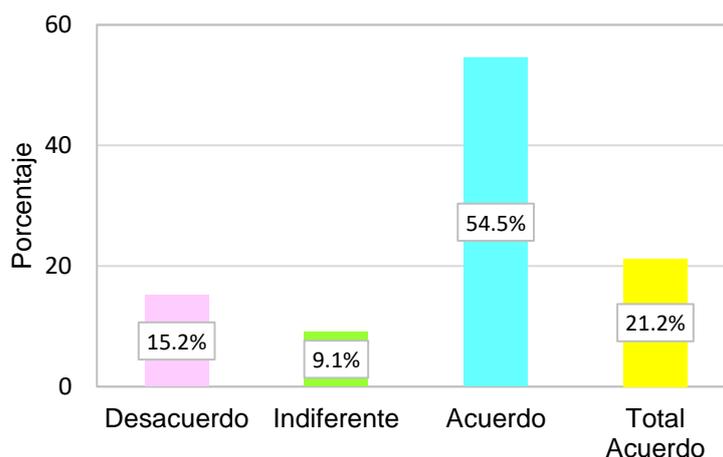
**Tabla 26:** ¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	5	15,2%
Indiferente	3	9,1%
Acuerdo	18	54,5%
Total Acuerdo	7	21,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 22**

¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 54,5% nos manifiesta que está de Acuerdo es decir que consideran que la remuneración que perciben si influye en las funciones que desarrollan dentro de la institución, el 21,2% nos manifiestan que están en Total Acuerdo, un 15,2% están en Desacuerdo y el 9,1% se muestra Indiferente. Entonces podemos decir que la remuneración es importante para los docentes y su desempeño. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°26

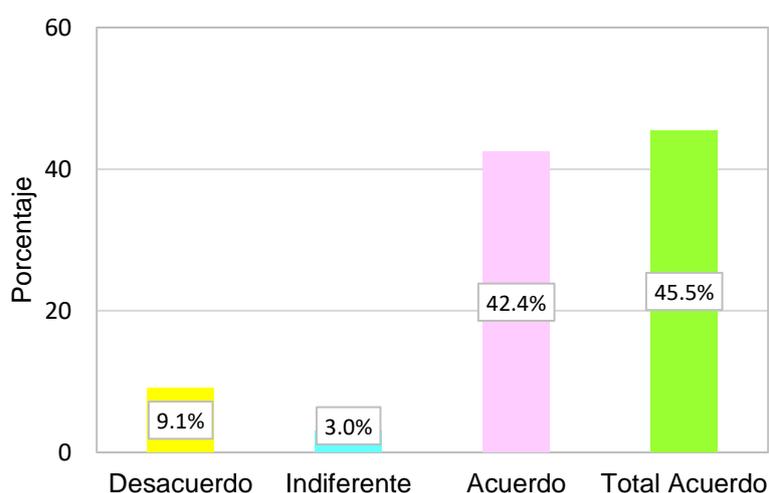
**Tabla 27:** ¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	3	9,1%
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	14	42,4%
Total Acuerdo	15	45,5%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 23**

¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 45,5% manifiesta que están en Total Acuerdo es decir que consideran que la remuneración que ellos perciben responde a su trabajo realizado en la institución, el 42,4% expresan que están de Acuerdo, el 9,1% manifiestan que están en Desacuerdo y el 3,0% se muestra Indiferente. Entonces podemos deducir que los profesores del colegio consideran que su trabajo y labor de enseñanza realizada responde de buena manera a la remuneración que ellos perciben. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°27

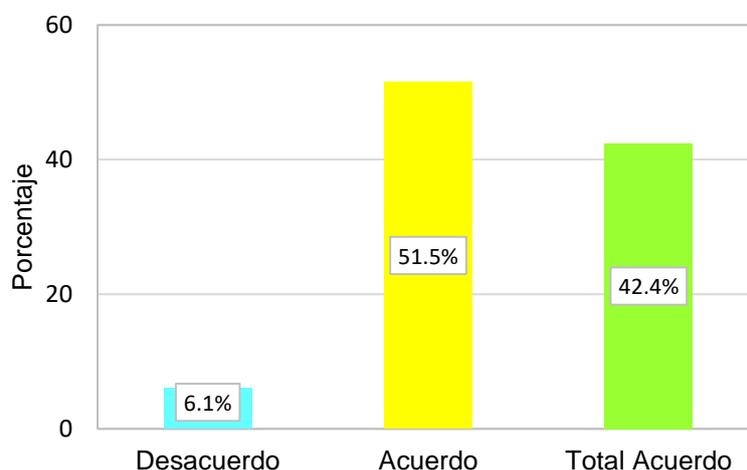
**Tabla 28:** ¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	2	6,1%
Indiferente		
Acuerdo	17	51,5%
Total Acuerdo	14	42,4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 24**

¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 51,5% manifiesta que están de Acuerdo es decir que los profesores consideran que cuentan con los factores tanto de salud y seguridad en su centro de estudios para poder realizar todas sus actividades y funciones de enseñanza, un 42,4% nos expresa que están en Total Acuerdo y un 6,1% expresa que están en Desacuerdo. Entonces podemos deducir que los docentes consideran su centro de enseñanzas como un lugar apropiado y que sienten seguridad para brindar su servicio educativo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°28

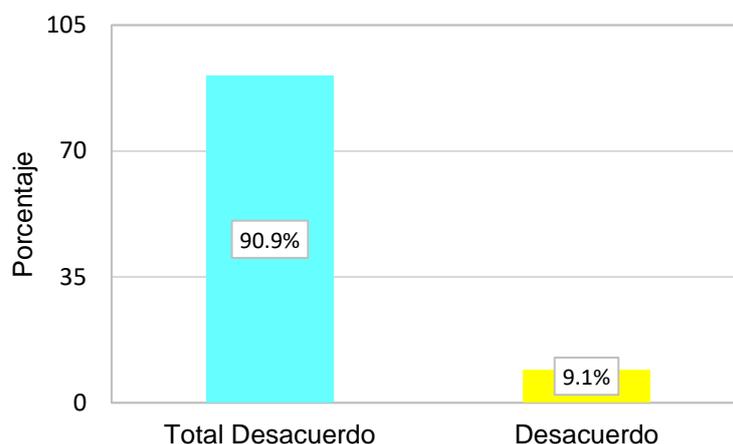
**Tabla 29:** ¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	30	90,9%
Desacuerdo	3	9,1%
Indiferente		
Acuerdo		
Total Acuerdo		
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 25**

¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 90,9% nos manifiestan que están en Total Desacuerdo es decir que consideran que en su puesto de docente que desempeñan dentro de la institución no existe ningún tipo de riesgo ya sea físico o psicológico, y un 9,1% se encuentran en Desacuerdo. Entonces deducimos que los profesores desarrollan sus enseñanzas de manera eficiente ya que se sienten tranquilos sin ningún tipo de riesgo que llegue a perjudicar su salud. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°29

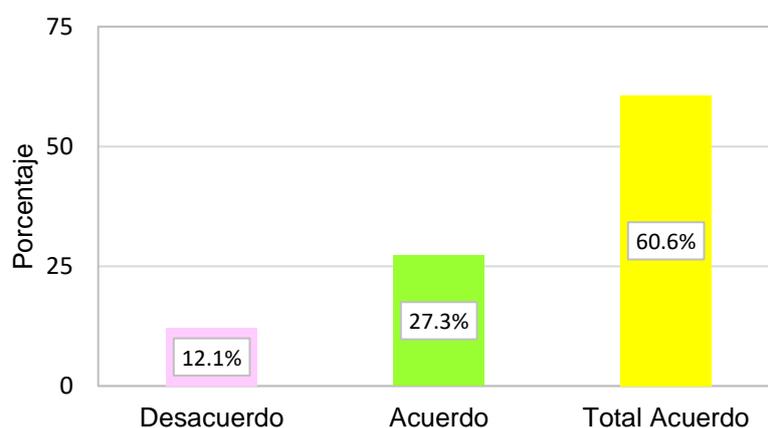
**Tabla 30:** ¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	4	12,1%
Indiferente		
Acuerdo	9	27,3%
Total Acuerdo	20	60,6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 26**

¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 60,6% manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que los profesores consideran que cuentan con aulas apropiadas y equipadas para que ellos puedan desarrollar sus actividades, un 27,3% expresa que está de Acuerdo y un 12,1% nos manifiesta que están en Desacuerdo. Por lo tanto, podemos mencionar que un gran porcentaje de docentes se sienten cómodos al desarrollar sus clases ya que cuentan tanto con aulas y equipos adecuados. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°30

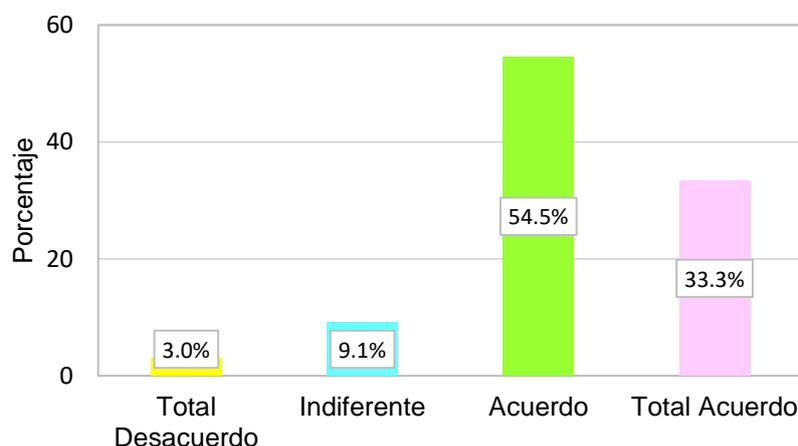
**Tabla 31:** ¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3,0%
Desacuerdo		
Indiferente	3	9,1%
Acuerdo	18	54,5%
Total Acuerdo	11	33,3%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 27**

¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 54,5% nos manifiesta que están de Acuerdo es decir que consideran que sí cuentan con los recursos y materiales suficientes para que puedan desarrollar sus enseñanzas, un 33,3% nos expresa que están en Total Acuerdo, un 9,1% se muestra Indiferente y un 3,0% nos manifiestan que están en Total Desacuerdo. Por lo tanto, podemos decir que los profesores sienten que cuentan con los materiales adecuados lo cual les facilita y permite desarrollar un buen trabajo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°31

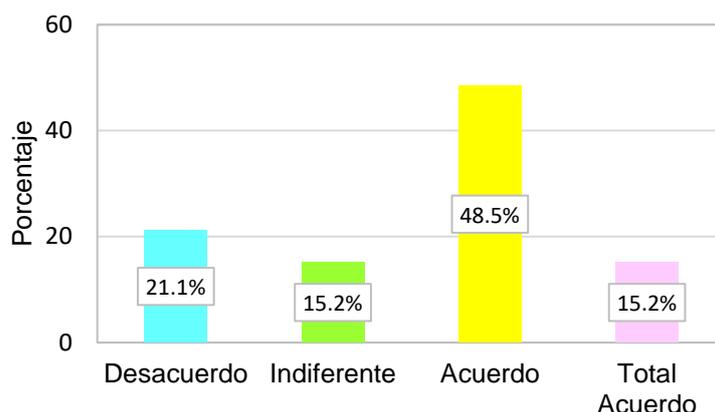
**Tabla 32:** ¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	7	21,1%
Indiferente	5	15,2%
Acuerdo	16	48,5%
Total Acuerdo		
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 28**

*¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 48,5% nos manifiestan que están en Acuerdo es decir consideran que el aula de docentes está bien implementada y brinda comodidad a los docentes en sus momentos de descanso dentro de la institución, un 21,1% se muestra en Desacuerdo, el 15,2% se manifiestan en Total Acuerdo y un 15,2% se muestra Indiferente. Por lo tanto, podemos decir que los profesores si sienten que el aula de docentes está de acuerdo a sus necesidades. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°32

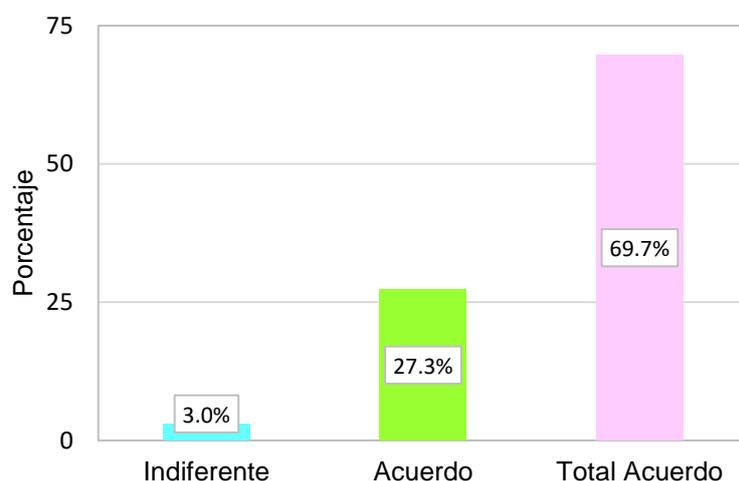
**Tabla 33:** ¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	9	27,3%
Total Acuerdo	23	69,7%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 29**

¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 69,7% nos manifiesta que están en Total Acuerdo es decir que consideran que tienen un alto grado de responsabilidad en relación a sus actividades que realiza, el 27,3% menciona que está de Acuerdo y un 3,0% se muestra Indiferente. Por ende, podemos establecer que los profesores cuentan con un nivel alto de responsabilidad al momento de realizar sus diversas actividades en la institución. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°33

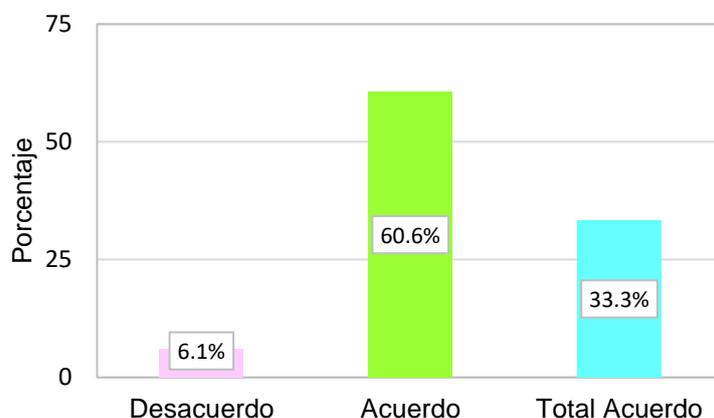
**Tabla 34:** ¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	2	6,1%
Indiferente		
Acuerdo	20	60,6%
Total Acuerdo	11	33,3%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 30**

¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 60,6% nos manifiestan que están de Acuerdo es decir que consideran que dentro de la Institución se les brinda la facilidad para poder alcanzar un nivel académico superior y subir de Escala Magisterial, un 33,3% expresan que están en Total Acuerdo y un 6,1% está en Desacuerdo. Entonces podemos decir que la institución es un lugar donde se brinda oportunidad de crecimiento a su personal docente y esto es de gran apoyo e importancia para los profesores y por tanto les permita estar motivados y desempeñarse de la mejor manera. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°34

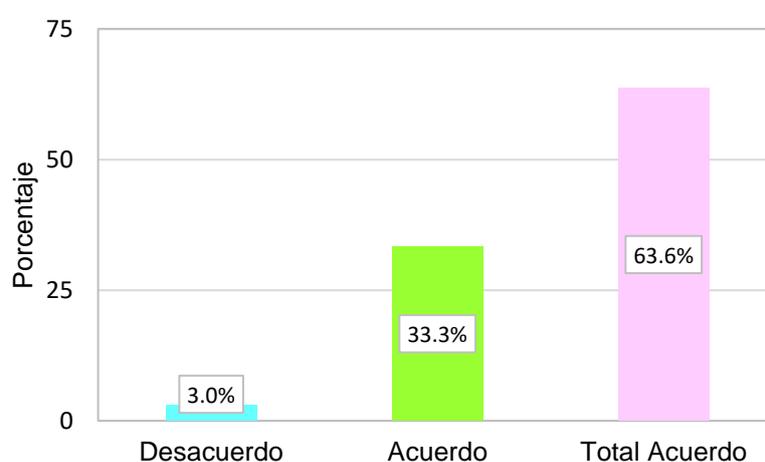
**Tabla 35:** ¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	1	3,0%
Indiferente		
Acuerdo	11	33,3%
Total Acuerdo	21	63,6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 31**

¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 63,6% nos manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que los profesores consideran que el trabajo que realizan de enseñar es digno de su persona, un 33,3% nos expresan que están de Acuerdo y un 3,0% nos menciona que está en Desacuerdo. Por lo tanto, los docentes en un mayor porcentaje han demostrado su gran aceptación en sentirse contentos y satisfechos al realizar la actividad de enseñar y brindar una buena educación a sus estudiantes. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°35

## **Factores Motivacionales**

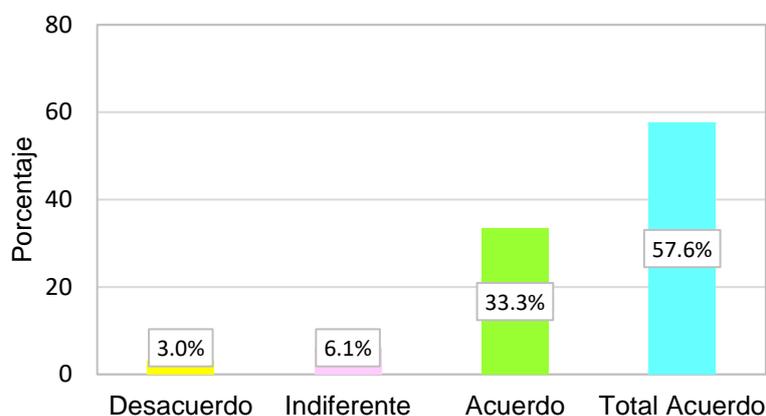
**Tabla 36:** ¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas?

<b>Valido</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	1	3,0%
Indiferente	2	6,1%
Acuerdo	11	33,3%
Total Acuerdo	19	57,6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente:* Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 32**

*¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, 57,6% nos manifiesta que están en Total Acuerdo es decir que los profesores se sienten motivados para desarrollar de manera eficiente sus actividades académicas, 33,3% nos expresan que están en Acuerdo, un 6,1% se muestran indiferentes y el 3,0% están en Desacuerdo. Por lo tanto, podemos establecer que en su gran mayoría y alto porcentaje los docentes en el colegio se sienten bien motivados para poder desempeñar de la mejor manera sus actividades de educación. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°36

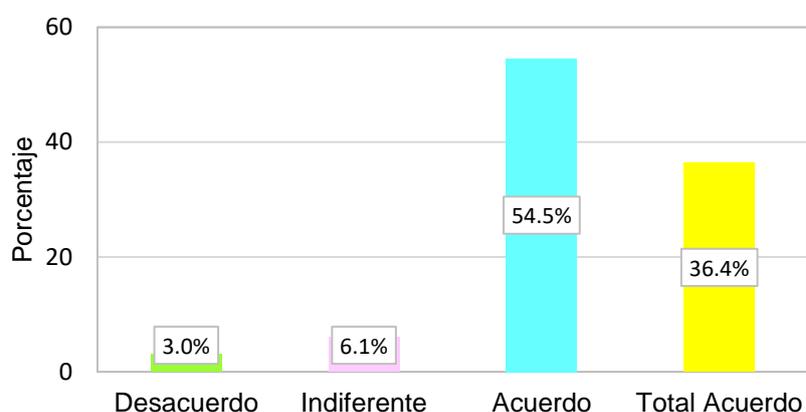
**Tabla 37:** ¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	1	3,0%
Indiferente	2	6,1%
Acuerdo	18	54,5%
Total Acuerdo	12	36,4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 33**

¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 54,5% nos manifiesta que está de Acuerdo es decir que consideran que pueden desarrollar bien sus habilidades con las que cuenta en su puesto de docente dentro de la institución educativa, un 36,4% nos expresa que está en Total Acuerdo, el 6,1% se muestra Indiferente y el 3,0% manifiesta que están en Desacuerdo. Por lo tanto, se puede deducir que en su mayoría los profesores del colegio sienten que ahí pueden desarrollar sus habilidades e ir mejorando sus enseñanzas. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°37

**Tabla 38:** ¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la Institución a desarrollar sus labores?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	18	54,5%
Total Acuerdo	15	45,5%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 34**

¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la institución a desarrollar sus labores?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, 54,5% manifiestan que están de Acuerdo es decir los docentes consideran que los padres y la consideración por parte de ellos es lo que motiva también para poder asistir a la Institución y desarrollar sus labores de enseñanza, y un 45,5% están en Total Acuerdo con respecto a la interrogante. Podemos decir que los docentes en gran porcentaje consideran como factor motivacional la consideración y apreciación de los padres de familia. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°38

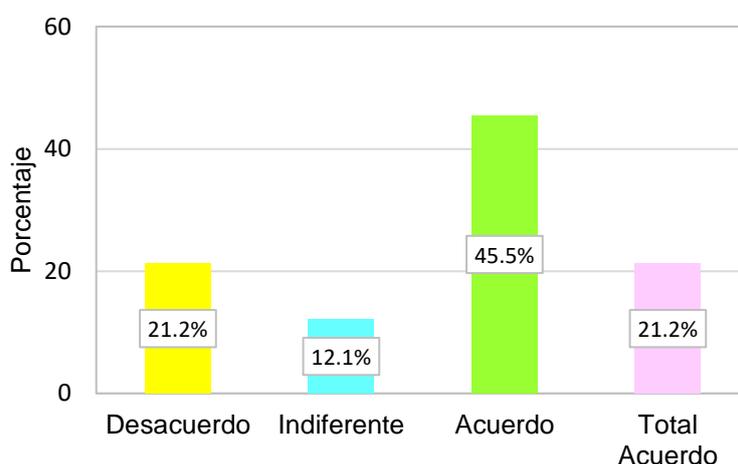
**Tabla 39:** ¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	7	21,2%
Indiferente	4	12,1%
Acuerdo	15	45,5%
Total Acuerdo		
	7	21,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 35**

¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 45,5% nos expresa que están de Acuerdo es decir que los docentes consideran que existe entre colegas apoyo y también ayuda para lograr el cumplimiento de las funciones encomendadas, el 21,2% nos expresan que están en Total Acuerdo, el 21,2% nos manifiestan que están en Desacuerdo y un 12,1% se muestra Indiferente. Entonces podemos deducir que los docentes tienen buen trabajo en equipo y entre colegas se apoyan y ayudan para cumplir con sus funciones. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°39

**Tabla 40:** ¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	5	15,2%
Acuerdo	20	60,6%
Total Acuerdo	8	24,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 36**

¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 60,6% nos manifiesta que está de Acuerdo en que el factor económico, es decir, su remuneración influye en su motivación para que ellos puedan asistir la institución educativa y enseñar, un 24,2% nos expresa que está en Total acuerdo y un 15,2% se muestra Indiferente. Por lo tanto, cabe deducir que el aspecto económico es un factor de relevancia para los profesores y en su motivación para que ellos desarrollen bien sus funciones como docentes en el colegio. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°40

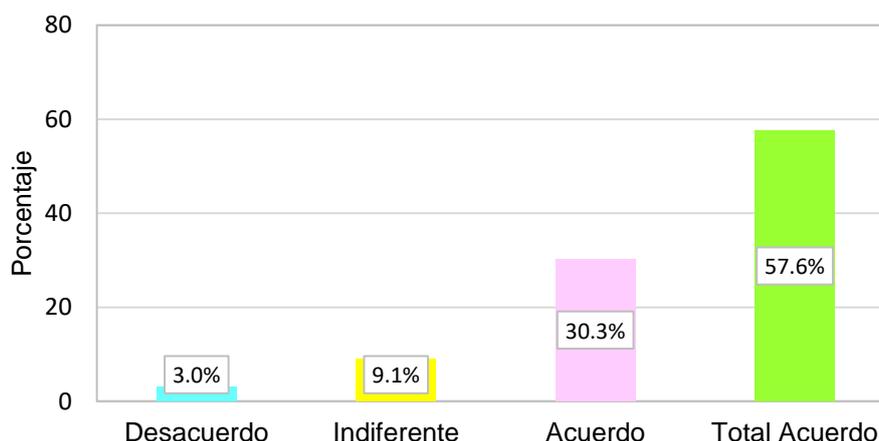
**Tabla 41:** ¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	1	3,0%
Indiferente	3	9,1%
Acuerdo	10	30,3%
Total Acuerdo	19	57,6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 37**

¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 57,6% nos manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que consideran que el trabajar en la institución educativa para ellos les genera satisfacción personal, el 30,3% nos expresan que se encuentran de Acuerdo, el 9,1% se muestra Indiferente y el 3,0% manifiestan que están en Desacuerdo. Entonces podemos decir que en un gran porcentaje los profesores expresan su aprecio a la institución ya que sienten satisfacción por trabajar en el colegio en estudio. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

Fuente: Tabla N°41

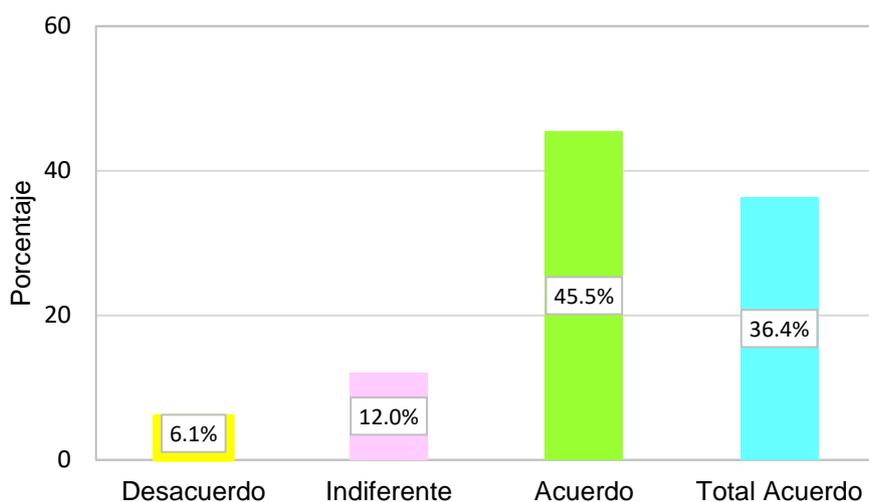
**Tabla 42:** ¿Cree usted que la Institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo	2	6,1%
Indiferente	4	12,0%
Acuerdo	15	45,5%
Total Acuerdo	12	36,4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 38**

¿Cree usted que la institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 45,5% nos menciona que están de Acuerdo es decir que consideran que la institución educativa reconoce su esfuerzo y dedicación cuando desarrollan sus actividades educativas eficientemente, un 36,4% nos expresan que están en Total Acuerdo, un 12,0% se muestra indiferente y el 6,1% está en Desacuerdo. Entonces cabe resaltar que los docentes se sienten motivados porque en la institución reconocen su esfuerzo en sus actividades que desempeñan. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

Fuente: Tabla N°42

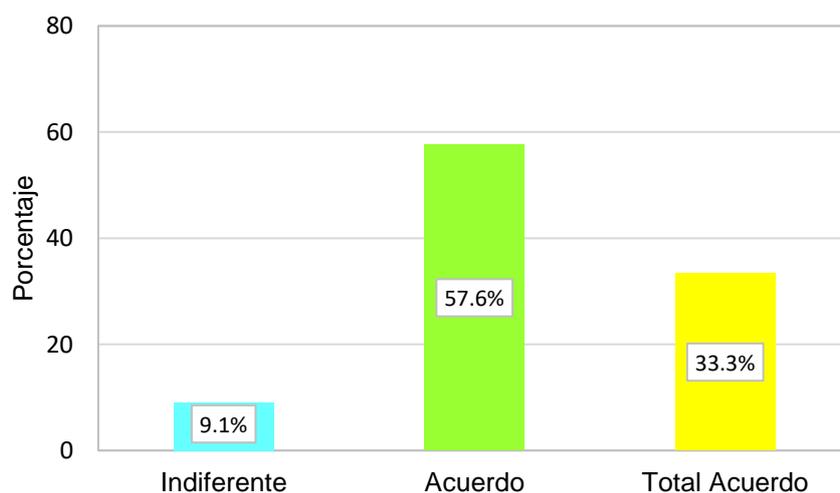
**Tabla 43:** ¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	3	9,1%
Acuerdo	19	57,6%
Total Acuerdo	11	33,3%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 39**

¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz?



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 57,6% nos manifiestan que están de Acuerdo es decir que consideran que las actividades que realizan les hace sentir útiles y capaces en su desempeño, un 33,3% manifiestan que están en Total Acuerdo y el 9,1% se muestran Indiferentes. Entonces podemos decir que en su gran mayoría los profesores al realizar sus actividades en la institución educativa sienten satisfacción y por ende se consideran capaces para brindar un eficiente servicio educativo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°43

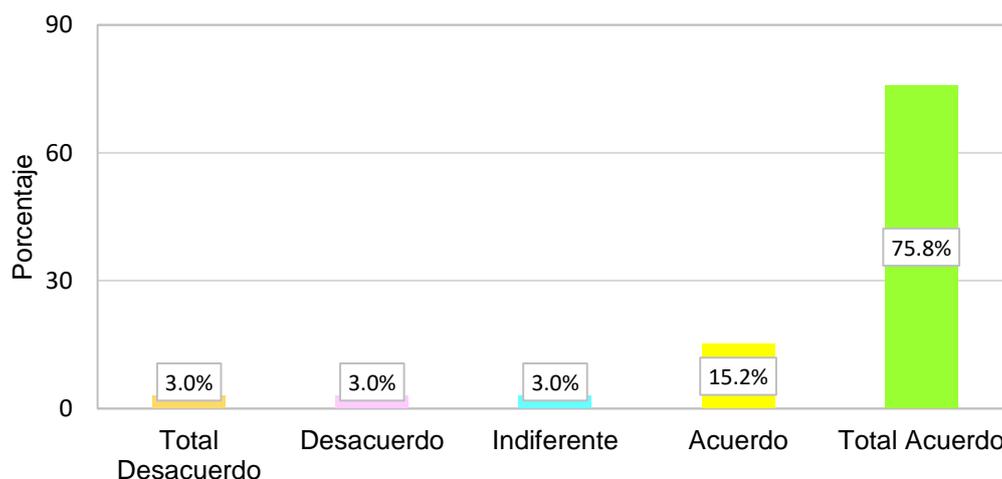
**Tabla 44:** ¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3,0%
Desacuerdo	1	3,0%
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	5	15,2%
Total Acuerdo	25	75,8%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 40**

*¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 75,8% nos manifiestan que están en Total Acuerdo es decir que ellos están dispuestos a colaborar en la institución educativa más allá de sus responsabilidades siempre que sea necesario, el 15,2% están en Acuerdo, el 3,0% se muestra Indiferente, el 3,0% está en Desacuerdo y el 3,0% está en Total Desacuerdo. Entonces podemos observar que la mayoría de docentes están dispuestos a contribuir con el colegio en las actividades que se realicen y se necesite de la participación de cada uno de ellos. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°44

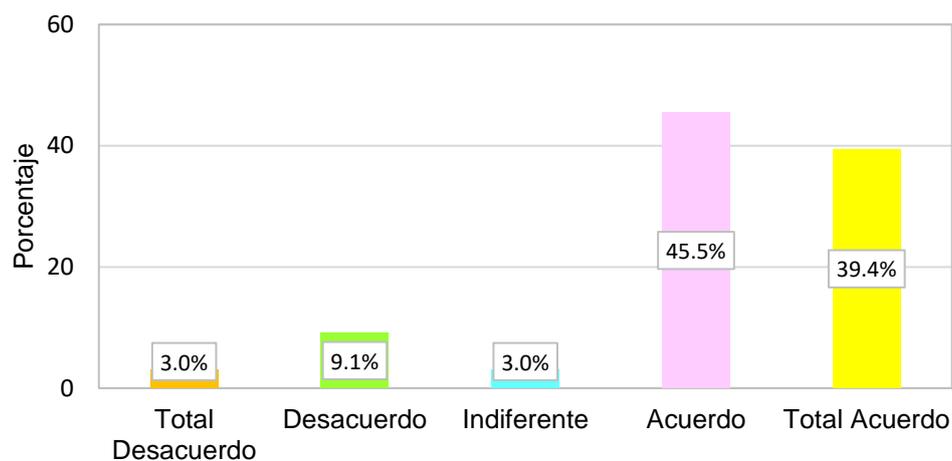
**Tabla 45:** ¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo?

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3,0%
Desacuerdo	3	9,1%
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	15	45,5%
Total Acuerdo	13	39,4%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 41**

*¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo?*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 45,5% nos manifiestan que están de Acuerdo es decir que consideran que en la institución reciben la información necesaria para que puedan llevar a cabo el desarrollo de sus clases y un buen trabajo, el 39,4% expresan que están en Total Acuerdo, un 9,1% están en Desacuerdo, el 3,0% se muestran Indiferentes y el 3,0% están en Total Desacuerdo. Entonces podemos deducir que el colegio les brinda a los docentes información necesaria y ellos se sienten satisfechos y motivados. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°45

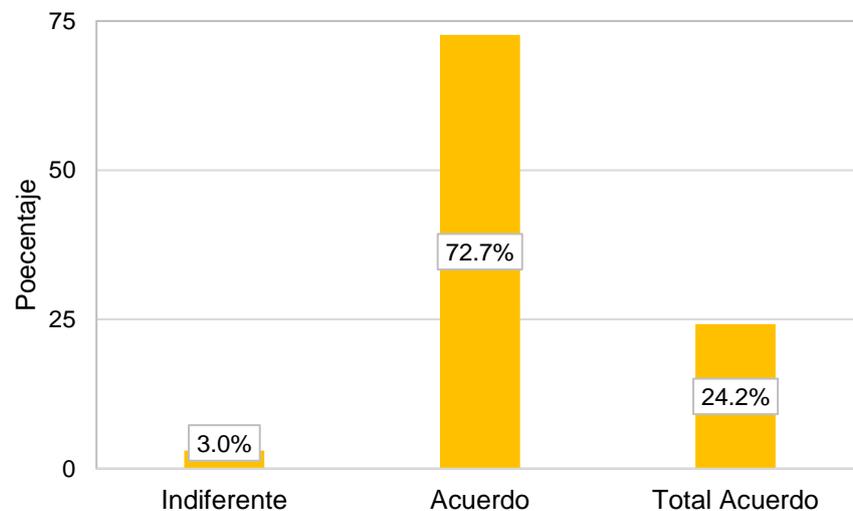
**Tabla 46:** Desempeño del docente en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	24	72,7%
Total Acuerdo	8	24,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 42**

*Desempeño del docente en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 72,7% nos evidencia un Acuerdo es decir que existe un buen desempeño en la institución educativa Luis Negreiros Vega, el 24,2% expresa un Total Acuerdo y el 3,0% se muestra indiferente. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°46

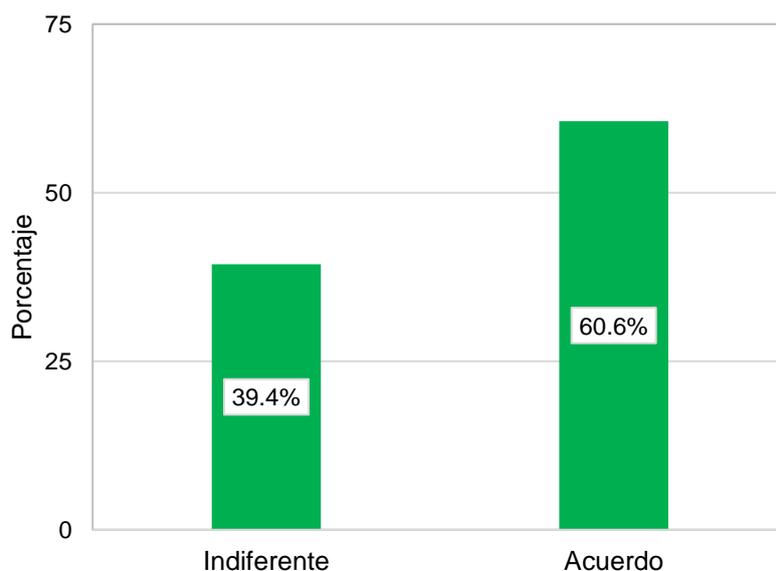
**Tabla 47:** Capacidad laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	13	39,4%
Acuerdo	20	60,6%
Total Acuerdo		
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente:* Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 43**

*Capacidad laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 60,6% nos evidencia un Acuerdo es decir que existe una buena capacidad laboral por parte de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, un 39,4% se muestra indiferente. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°47

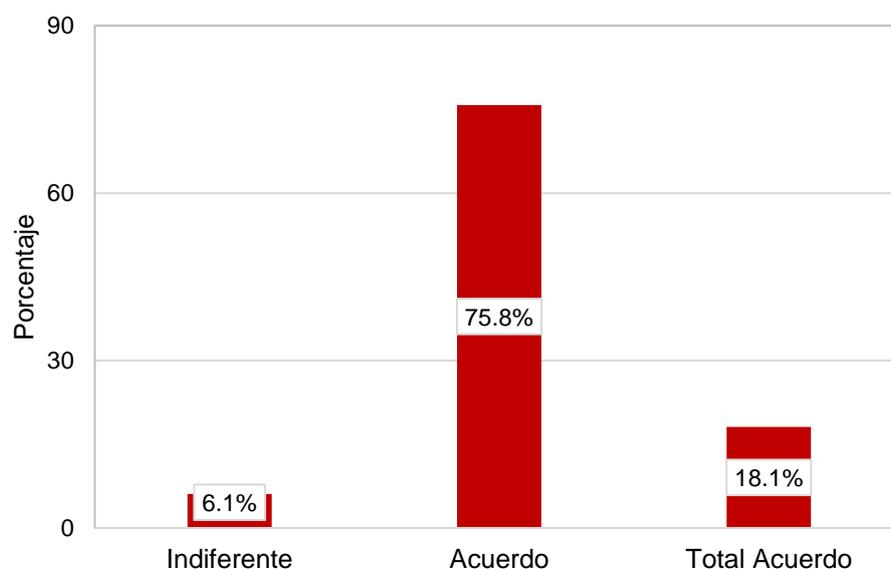
**Tabla 48:** Desenvolvimiento de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	2	6,1%
Acuerdo	25	75,8%
Total Acuerdo	6	18,1%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 44**

*Desenvolvimiento de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 75,8% nos evidencia estar de Acuerdo es decir que existe un buen desenvolvimiento por parte de los profesores en la institución educativa Luis Negreiros Vega, en un 18,1% se muestra en Total Acuerdo, y el 6,1% está Indiferente. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°48

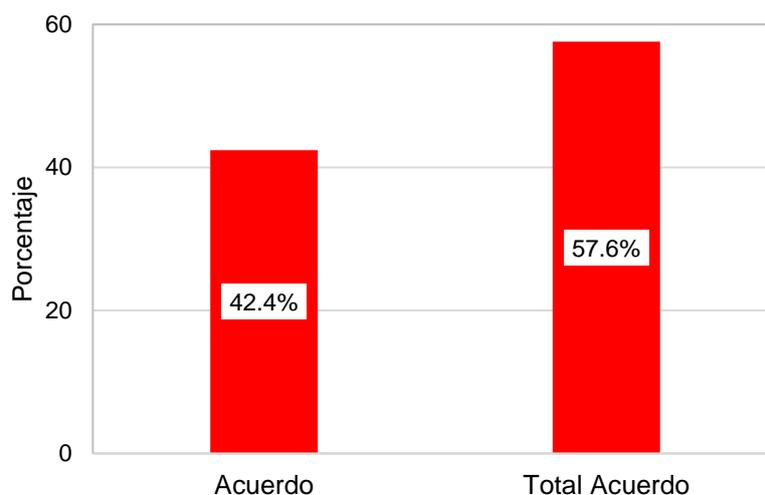
**Tabla 49:** Eficacia de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente		
Acuerdo	14	42,4%
Total Acuerdo	19	57,6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 45**

*Eficacia de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 57,6% nos evidencia un Total Acuerdo es decir que existe una buena eficacia por parte de los profesores en la institución educativa Luis Negreiros Vega y en un 42,4% se muestra de Acuerdo. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°49

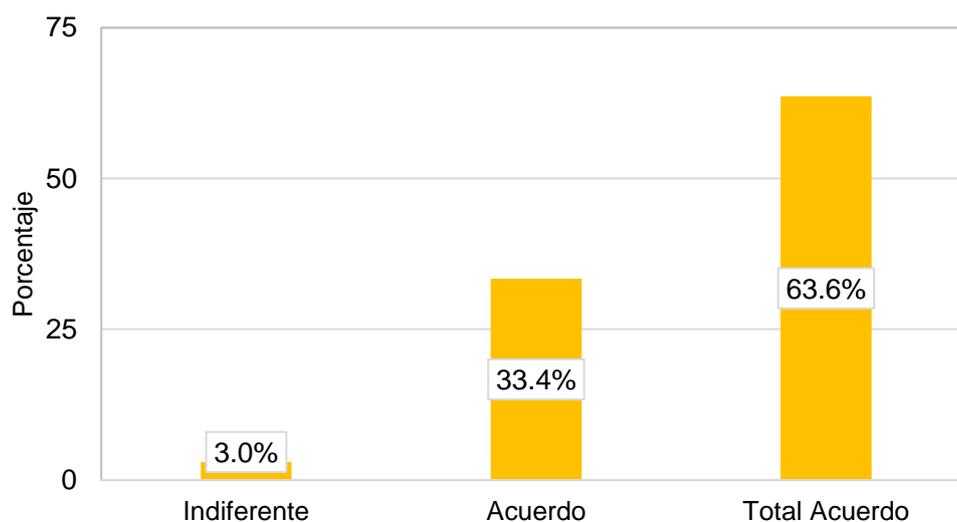
**Tabla 50:** Perfil del trabajador de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	1	3,0%
Acuerdo	11	33,4%
Total Acuerdo	21	63,6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 46**

*Perfil del trabajador de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 63,6% nos evidencia un Total Acuerdo es decir que existe un buen perfil de trabajador por parte de los profesores en la institución educativa Luis Negreiros Vega, un 33,4% se muestra en Acuerdo y un 3,0% se muestra Indiferente. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°50

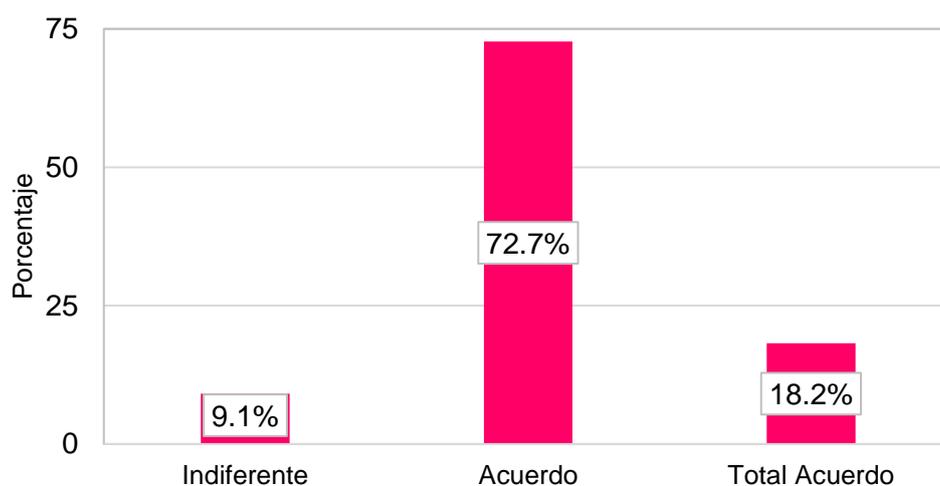
**Tabla 51:** Motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	3	9,1%
Acuerdo	24	72,7%
Total Acuerdo	6	18,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 47**

Motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 72,7% nos evidencia su Acuerdo es decir que existe una buena motivación en los profesores de la institución educativa Luis Negreiros Vega, un 18,2% se muestra en Total Acuerdo y un 9,1% se está Indiferente. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°51

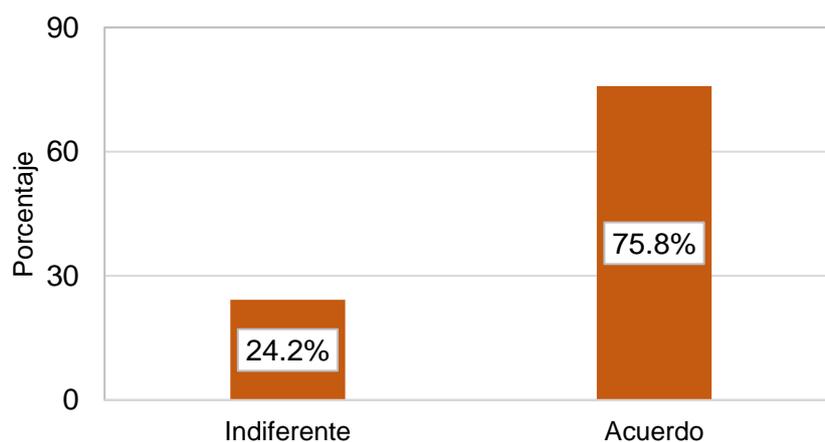
**Tabla 52:** Factores Higiénicos en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	8	24,2%
Acuerdo	25	75,8%
Total Acuerdo		
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 48**

*Factores Higiénicos en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 75,8% nos evidencia estar de Acuerdo es decir que existe buena influencia de los Factores Higiénicos en los profesores de la institución educativa Luis Negreiros Vega, y un 24,2% se está Indiferente. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°52

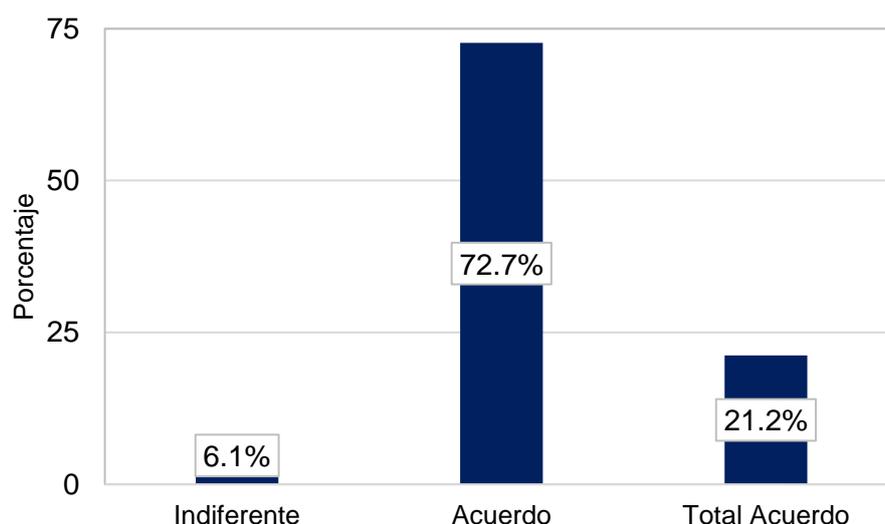
**Tabla 53:** Factores motivacionales en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo		
Desacuerdo		
Indiferente	2	6,1%
Acuerdo	24	72,7%
Total Acuerdo	7	21,2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 49**

*Factores motivacionales en los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega*



**Nota:** De acuerdo al análisis realizado en la encuesta aplicada a los docentes, el 72,7% nos evidencia su Acuerdo es decir que existe buena influencia de los Factores Motivacionales en los profesores de la institución educativa Luis Negreiros Vega, un 21,2% evidencia estar de Acuerdo y un 6,1% se está Indiferente. Datos que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario.

**Fuente:** Tabla N°53

**Tabla 54:** Correlación entre Desempeño y Motivación Laboral

<b>Correlaciones</b>				
			Desempeño	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

*Fuente:* SPSS25

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa es 0.691, lo que indica que es una correlación significativa por lo cual expresa que rechaza la Hipótesis Nula, y también es significativa en  $p < 0.05$  y N 33 (número de docentes encuestados).

### **3.2. Discusión de resultados**

En el presente Informe de investigación se tuvo como objetivo general llegar a determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes de la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020. Así mismo se pudo llegar a diagnosticar el nivel de desempeño que tienen los docentes y analizar el nivel de motivación que tienen los profesores dentro del colegio, para posteriormente llegar a validar la relación existente entre la variable independiente y dependiente que son los elementos claves de este estudio realizado a la I.E. Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020.

La Institución educativa a la cual se ha aplicado el presente estudio es un colegio secundario de menores de Jornada Escolar Completa perteneciente al Estado.

El instrumento aplicado para obtener información confiable se ha podido diseñar en base a las características de la institución educativa Luis Negreiros

Vega, Pátapo, y con función a las dos variables en estudio; nuestro instrumento aplicado ha sido validado por juicio de tres expertos, un magister en administración, un magister en Gestión Pública y un doctor en Estadística, quienes brindaron su aprobación con una calificación al 100%, así mismo se determinó también la confiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente del Alfa de Cron Bach en el cual se obtuvo un resultado de confiabilidad favorecedor de 0,826 lo cual demostró que nuestro cuestionario estuvo acto para su posterior aplicación.

Se llegó a diagnosticar el desempeño de los docentes de la institución, pudiéndose analizar de acuerdo a sus dimensiones, la primera de ellas es la Capacidad Laboral donde evidenció que 84,8% de docentes demuestran que tienen un gran cuidado por planificar y organizar los contenidos de sus materias de enseñanza, el 72,7% no tienen inconvenientes para desempeñar eficientemente sus labores, el 84,8% demuestra su interés por estar constantemente actualizado, un 57,5% manifiesta haber recibido capacitaciones en el transcurso de estos 6 meses; entonces en comparación con lo mencionado por Gordón (2018) donde expresa que el 58% de los trabajadores no ha recibido capacitaciones, al igual que Puican (2020) donde expresa que en el lugar de estudio no hay interés por capacitarlos, entonces ambas tesis contrastan con los resultados en la institución, ya que en un porcentaje de 57,5% sí han recibido capacitaciones, pudiendo observar así una resaltante diferencia. Cadena (2019) tiene un porcentaje favorecedor del 50% donde los colaboradores planifican y programan su trabajo a realizar, existiendo en la institución en estudio un 84,8% de docentes que también organizan y planifican su material de enseñanza. Tejada (2021) nos expresa que los colaboradores al momento de estar en sus puestos no tienen las indicaciones claras, por lo que no se adaptan fácilmente y por ende encuentran inconvenientes para desempeñarse, lo cual a diferencia del colegio el 72,7% de los docentes no tiene inconvenientes para desempeñar sus actividades, es decir tienen claro sus funciones a desarrollar. En conclusión, los docentes se encuentran muy bien para poder desempeñarse eficientemente en la institución puesto que son capaces de planificar, organizarse y así brindar un buen servicio educativo; además que ellos buscan crecer como profesionales y para ello están actualizándose en sus especialidades lo cual resulta favorecedor para el colegio.

En la dimensión de Desarrollo podemos observar que un 51,5% de docentes se orientan a una preocupación por sus estudiantes en brindarles consejería, el 87,9% expresan ser puntuales y responsables para el desarrollo de sus actividades, el 78,8% permite que el estudiante se comunique en forma, clara y fluida en clases, un 60,7% manifiesta que la comunicación entre el Director y los demás colegas es buena, el 57,6% consideran que tienen las herramientas y medios adecuados para poder dictar sus clases, el 66,7% consideran que las actividades desarrolladas en sus clases no son monótonas. En comparación, nuestra investigación con la de Morales (2017) donde el porcentaje de una buena comunicación entre jefe y subordinados es bajo, a diferencia de nosotros donde se evidencia que la comunicación es fluida y asertiva. Cadena (2019) demuestra que el 52% de sus colaboradores muestran preocupación para que exista una buena comunicación y la transmisión de ideas sean libres, lo cual se compara con el colegio ya que los docentes se preocupan por este aspecto y permiten que sus alumnos se comuniquen de manera clara y fluida en clases. Aguirre (2018) en su investigación en relación a lo investigado en el colegio, ambas se asemejan en porcentajes de 56,7% y 57,6%, lo cual significa que tienen los materiales y herramientas necesarias para poder desarrollar sus actividades. Burga & Wiese (2018) contrasta con nuestra investigación, ya que ellos manifiestan que en su estudio realizado un 53% de trabajadores consideran no tener los materiales adecuados para desempeñar sus funciones. Por lo tanto, podemos destacar que los docentes se desenvuelven bien en sus funciones, demuestran preocupación por sus estudiantes, no solo se competen en dictar clases, sino que hacen que estas no sean tradicionales mejorando así el aprendizaje y captando la atención de alumno, buscan que entre todos se comuniquen de manera activa, fluida y lo mismo pasa en toda la institución demostrando un claro ejemplo desde el Líder.

En la dimensión de Eficacia se diagnosticó que el 54,5% permiten y fomentan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes, un 57,6% manifiesta que el Director está en constante comunicación con ellos para manifestarle a cerca de cómo están desempeñándose como educandos, el 69,7% expresa que de acuerdo a lo que dicta la UGEL ellos realizan los temas y se preocupan por cumplir todo lo estipulado, un 72,7% hace uso de separatas y material complementario para los alumnos, el 54,5% expresa que han sido

participes en desarrollar proyectos que sean de provecho para el colegio, un 87,9% de los docentes aplican de manera eficiente sus conocimientos adquiridos con la experiencia. Horna (2018) expresa en su investigación realizada que la retroalimentación es baja, contrastando con lo investigado en el colegio ya que el Director si está en constante comunicación con los docentes y les manifiesta cómo están desempeñándose. Puican (2020) expresa que en un 58.33% los colaboradores participan en realizar proyectos, lo cual es relativamente similar al 54,5% obtenido en nuestro estudio donde los docentes han sido partícipes en el desarrollo de proyectos. Salas (2017) expresa en su centro de investigación existe una buena retroalimentación, lo cual se asemeja en el colegio ya que el Director también ofrece retroalimentación a los docentes, acerca de sus labores realizadas. Por lo tanto, se evidencia que los docentes tienen buen desempeño y esto debido a que el director está en constante monitoreo con ellos para así realizar una retroalimentación de su forma de enseñanza, existe influencia para un pensamiento crítico y sobre todo apoyan a los estudiantes complementando sus conocimientos con materiales o recursos adecuados.

En la cuarta dimensión el perfil del trabajador el 75,8% considera que tiene una amplia experiencia para poder desenvolverse como docente, el 81,8% manifiesta que las TIC juegan un rol importante en la realización de sus actividades, el 84,8% demuestra ética y apropiado comportamiento en el colegio, un 48,5% evidencia interés por contribuir más allá de sus responsabilidades en la institución. Malpartida (2019) evidenció en su estudio que el 59.4% de docentes participa en las actividades y ayudan a una buena gestión, pudiendo expresar que en nuestra investigación el 48,5% de profesores está dispuesto a colaborar más allá de sus funciones. Por lo tanto, cabe resaltar que el perfil de trabajador con el que cuenta la institución educativa es muy bueno ya que son profesionales con experiencia, ética, principios, disposición para contribuir con el colegio y consideran a las TIC como herramientas importantes para desempeñarse de excelente manera en sus clases.

Se llegó a analizar el nivel de motivación de los docentes de la institución educativa, podemos analizar que en la primera dimensión de Factores Higiénicos el 54,5% manifiesta que la remuneración influye en su forma de enseñar, un 45,5% expresan que la remuneración que ellos ganan si es considerable y responde a la manera en cómo trabajan, 51,5% consideran que encuentran salud

y seguridad en su centro de trabajo, 90,9% consideran que no existe ningún tipo de riesgo ya sea físico o psicológico en su centro educativo, 60,6% expresa que las aulas están equipadas y son apropiadas para el desarrollo de sus actividades, 54,5% expresa que el colegio le brinda los recursos adecuados para desarrollar sus actividades, 48,5% considera que el aula de docentes está bien implementada y permite comodidad en sus tiempos de permanencia en el colegio, 69,7% demuestra un alto grado de responsabilidad para realizar sus actividades, 60,6% considera que el colegio les brinda oportunidad de desarrollo profesional y académico, 63,6% consideran que el trabajo que ellos desempeñan es digno de su persona y están satisfechos. Molano (2018) donde expresa que la mayoría de trabajadores consideran su centro de trabajo un lugar seguro para laborar, lo cual se asemeja con nuestros resultados obtenidos donde se evidencia que el colegio cuenta con ambientes seguros, y no corren ningún tipo de riesgo ya sea físico o psicológico. Cadena (2019) se establece que el 50% de colaboradores tienen oportunidades de autorrealización, así como en el colegio donde el 60,6% de los docentes expresan tener oportunidades para desarrollarse de manera profesional, siendo este factor positivo en ambos casos. Aguirre (2018) expresa que solo el 46,7% considera tener una motivación extrínseca, lo cual podemos comparar con el colegio, donde un factor extrínseco como es la remuneración tiene una influencia de 54,5% en docentes, pero solo 45,5% considera que están bien remunerados. Por lo tanto, podemos evidenciar que los docentes con respecto a la remuneración que ellos perciben la consideran apropiada en grado regular, y además para ellos este factor influye en cómo realizar sus actividades, expresan que el colegio cuenta con áreas adecuadas ya sea para los docentes y todo el personal, incluido los estudiantes; existan seguridad ante los riesgos psicológicos o físicos lo cual ayuda a que los profesores realicen sus funciones muy motivados.

En la segunda dimensión de los Factores Motivacionales el 57,6% del personal se siente motivado para realizar sus actividades, 54,5% expresa que pueden desarrollar sus habilidades de manera eficiente, 54,5% expresa que los padres de familia son factor de motivación para acudir a clases, el 45,5% menciona que entre los colegas existe un apoyo constante para cumplir con sus metas, 60,6% expresa que el factor económico tiene una gran influencia para que ellos acudan a la institución, el 57,6% consideran como satisfacción personal

trabajar en el colegio, un 45,5% siente que reconocen su esfuerzo y dedicación con el que desarrollan sus actividades, un 57,6% expresan que sus actividades que realizan les hacen sentir capaces, el 75,8% están dispuestos a colaborar en lo que sea necesario dentro del colegio, más allá de su responsabilidad, un 45,5% expresan que la institución brinda la información necesaria para que se desempeñen de manera eficiente. Burga & Wiese (2018) en su investigación demuestra un porcentaje alto de 71% en motivación que sienten los trabajadores, y en el colegio existe un porcentaje un poco más bajo de 57,6% de motivación, lo cual tiene un poco más de parecido al porcentaje de 65.6% que es la motivación de los docentes en la investigación realizada por Malpartida (2019). Puican (2020) evidencia que el 100% de sus colaboradores sienten que no se les reconoce su trabajo, contrastando con nuestro estudio donde se evidencia que el 45,5% de docentes consideran que su esfuerzo es reconocido. En semejanza con Molano (2018) en ambas investigaciones se considera que existe trabajo en equipo y compañerismo. En la institución se evidencia que el trabajo en equipo es mutuo y existe apoyo, lo cual en contraste con Cadena (2019) donde expresa que el 68% de los trabajadores prefiere trabajar de manera individual antes que grupal. Por lo tanto, podemos deducir que los docentes se sienten motivados en la institución educativa y los factores que logran esto es las posibilidades de desarrollar y mejorar sus habilidades, la consideración de los padres de familia, el trabajo en equipo, la satisfacción personal, el reconocimiento que el Director tienen con ellos cuando realizan bien sus funciones, entonces estos factores son aquellos que motivan a que los docentes acudan al colegio y sigan brindando un buen servicio educativo.

Se llegó a validar la relación que existe entre las variables de Desempeño y Motivación Laboral de la institución educativa en mención, en lo cual podemos señalar que nos resultó significativa ya que nos arrojó un resultado positivo de 0.691, mediante el coeficiente Rho de Spearman, demostrando de esta manera que sí existe una correlación entre la variable independiente y dependiente. Ortiz & Tello (2021) contrastó con nosotros, ya que en su investigación se tuvo como resultados falta de capacitación y no había reconocimiento e incentivo en su trabajo, mientras que en nuestra investigación si se logró evidenciar que existía capacitación y en cuanto al trabajo que desarrollan si se les reconoce a los docentes. Aguirre (2018) en su investigación demuestra que existe una relación

directa entre sus variables en estudio, y en nuestro trabajo también existe una correlación significativa. Burga & Wiese (2018) al igual que en nuestra investigación, se pudo evidenciar que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio. Podemos determinar que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio, puesto que la motivación en el colegio es significativa y se da de la mejor manera, logrando así que exista un mejor desempeño por parte de los docentes al momento de ofrecer sus servicios de educandos, sin embargo sería bueno que los docentes que no están actualizados recientemente en sus especialidades se les motive a hacerlo, y sobre todo en seguir mejorando los aspectos fuertes para así seguir con un personal motivado y que se desempeñe óptimamente para seguir brindando servicio educativo de calidad.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1. Conclusiones

- i. Se diagnosticó el desempeño de los docentes resultando ser buena, evidenciándose en cada una de sus dimensiones donde se obtuvo que planifican y organizan sus actividades, tienen pocas dificultades, están en constante actualización, son puntuales, responsables, brindan consejería y ayudan a mejorar la comunicación en todos los niveles, generan espacios de expresar sus ideas libremente y que sea de manera clara y fluida, usan herramientas estratégicas que ayuden a que las clases no sean monótonas, en los alumnos se influencia a que desarrollen el pensamiento crítico y sean participativos, hay un buen liderazgo lo cual se evidencia, ya que el director está en constante comunicación para que exista una retroalimentación fructífera, se evidencio un perfil del docente que tiene experiencia, usan las TIC, tienen comportamiento ético y se sienten comprometidos a participar en las actividades de la institución.
- ii. Se analizó el nivel de motivación de los docentes la cual es muy buena, ya que en base a sus dimensiones de factores higiénicos y motivacionales se dedujo que los docentes consideran la remuneración como un factor importante y que influye en la realización de sus funciones, demuestran responsabilidad, consideran que existen espacios seguros donde desarrollen sus actividades y sobre todo no sienten riesgos físicos o psicológicos, las aulas tanto de alumnos como docentes están equipadas adecuadamente, sienten apoyo para autorrealizarse, son libres en desarrollar sus habilidades tanto intra e interpersonales; además que todos están en constante apoyo como un equipo de trabajo para así llegar a cumplir con el objetivo de brindar un educación de calidad.
- iii. Se pudo llegar a validar la relación existente entre las dos variables que son Desempeño y Motivación Laboral, las cuales se analizaron y se obtuvo como resultado del estudio una correlación al 0,691 con el coeficiente de Rho de Spearman, con un p valor al 0.01 siendo menor de manera significativa a 0.05; entonces con esto hemos demostrado que existe una relación positiva significativa entre ambas variables mencionadas, porque de esta manera se pudo rechazar la hipótesis nula y así demostrar la aceptación de la hipótesis alterna.

## **4.2. Recomendaciones**

- i. Se recomienda al Director de la institución educativa Luis Negreiros Vega seguir manteniendo una buena motivación a todos sus docentes para que así sigan teniendo un buen desempeño dentro del colegio, lo cual ayudará para que la comunidad patapeña siga considerando a la institución como la mejor casa de estudios en el distrito y Líder en educación.
- ii. Para seguir manteniendo un buen desempeño de los docentes se recomienda que las pequeñas dificultades que puedan tener algunos docentes en la realización de sus clases sean subsanadas de manera que se les pregunte y se brinden las soluciones posibles, lo cual permitirá que en general todos los docentes puedan demostrar su capacidad óptimamente, además sería bueno que se tenga un control y mostrar preocupación interesándose en saber si los docentes están actualizados con capacitaciones que ayuden así su crecimiento laboral, profesional y por ultimo debido a la pandemia apoyarlos mucho más con el uso de las TIC para que mantengan ese espíritu de enseñanza, participativo y que sigan mejorando la comunicación entre docente y estudiantes.
- iii. En lo referente a la motivación laboral pues los docentes manifiestan que la remuneración para ellos es un factor importante e influye en sus acciones, por lo tanto recomendamos que para seguir motivando se realicen otro tipo de acciones como: premios de reconocimiento, actividades recreativas, brindarles apoyo emocional con el ayuda del psicólogo del colegio y realizar evaluaciones de manera cuatrimestral para saber cómo se encuentran, los motivos y así poder establecer las mejoras o deficiencias.
- iv. Se recomienda a los docentes seguir mejorando en su desempeño, que consideren de su profesión un arte de enseñar y sigan brindando un buen servicio educativo a los estudiantes, pues ellos son el futuro del país, y que entre todos contribuyan para sentirse motivados en realizar sus funciones logrando así un buen clima en el colegio y se sientan como una familia que solo tienen un objetivo, y es brindar le mejor educación.

# REFERENCIAS

## REFERENCIAS

- Acosta, M., (2019). *La Motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayón, 2019*. Universidad de las Américas. Ecuador. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/10534>
- Agama, C., (2019). *Manual de funciones para mejorar el desempeño laboral en la empresa "EDUFLO" de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ámbato – Ecuador. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10289/1/TUAEXCOMADM036-2019.pdf>
- Aguirre, A. (2018). "*Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018*". Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32598/aguirre\\_na.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32598/aguirre_na.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ahumada, D., (2017). Incidencia de los estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Colombia <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/63798>
- Alonzo, C. (s.f.). *Los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación científica*. Universidad para la Cooperación Internacional. México. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MATI/MATI-12/Unidad-01/lecturas/1.pdf>
- Alva, J. (2018), *Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa Huánuco 2018*. (Tesis De Licenciatura), Universidad de Huánuco. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR\\_33300033e5117557a7d7a38066e440d](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_33300033e5117557a7d7a38066e440d)
- Bautista, N. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Distrito de Cercado de Lima, Año 2017*. Universidad César Vallejo, Lima – Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16977/Bautista\\_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16977/Bautista_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación. Introducción a la metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.  
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Briones, G., (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá-Colombia: ARFO.  
<https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- Burga, G. & Wiese, S. (2018). “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la región Lambayeque*”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Cadena. A. (2019). “*La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*”. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos (5ta Edición)*. Colombia: Editorial Nomos S.A.  
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones (9na Edición)*. México DF: Mc Graw Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Díaz, A. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017*. Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello\\_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González, D. & Arteaga, A. (2020). *Estudio correlacional para la gestión de riesgos operacionales en el laboratorio de análisis físico-químico en la empresa Bioenergy S.A.S. [Tesis de Titulación]*. Universidad EAN, Bogotá, Colombia.

- <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10165/GonzalezDavid2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gordón, A. P., (2018). “*La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*”. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>
- Granda, S.G., (2019). “*La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao, periodo 2018*”. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S. R., Fernández, C.C., y Baptista, L.P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición). México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Horna, E. (2018). “*La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe – 2017*”. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31842/Horna\\_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31842/Horna_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Johnson, R., & Kuby, P. (2004). *Estadística elemental: Lo esencial*. (10ª. Edición). México DF: Cengage Learning Editores, S.A. <http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Pedagogia/Repositorio%20Estadistica%20descriptiva/Estadistica%20elemental.pdf>
- Lizcano, I. (2017). “*Estudio sobre el impacto que el estilo de aprendizaje y la motivación tienen sobre el desempeño académico de estudiantes de los cursos de Gestión Humana en una universidad pública colombiana*”. Tecnológico de Monterrey, Bogotá-Colombia. [https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622476/Tesis\\_Imelda%20Lizcano%20Caro%20A01681569.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622476/Tesis_Imelda%20Lizcano%20Caro%20A01681569.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loggiodice, L. Z., (2010). *La Gestión del Conocimiento como ventaja competitiva para las agencias de viajes y turismo*. (Tesis de Doctorado). Universidad del Sur. California. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia->

- investigacion.html#:~:text=Cuestionario%3A%20el%20autor%20Tamayo%20y,precisa%20el%20objeto%20de%20estudio%E2%80%9D.
- Malpartida, M. (2019). *“Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019”*. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46621>
- Molano, A., (2018). *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia”*. Universidad de Buenos Aires. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514\\_MolanoMatallanaA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf)
- Morales, O.L., (2017). *“Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores”*. Universidad de San Carlos de Guatemala. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636/1/T13%20%283069%29.pdf>
- Munchmeyer, M. & Farías, J., (2020). *Análisis de la Motivación Laboral de los funcionarios públicos: Un estudio desde el hospital general de Machava, en Mozambique*. Universidad de Chile. Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177343>
- Naranjo, P.M., (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. 33(2), 153-170. Revista Educación. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/510-Texto%20del%20art%C3%ADculo-784-2-10-20120803.pdf>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, G. & Rebolledo, D. (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. (VOL. 12 N° 3). <http://jbpogrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>
- Ortiz, G.E., & Tello, P.J., (2021). *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado “El Rosario de Polloc” Distrito La Encañada - Cajamarca 2019”*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1908/TESIS%20MOTIVACI%C3%93N%20Y%20DESEMPE%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Puican, J. (2020). *“Nivel de motivación en el área de Telemarketing de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo 2018”*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6969/Puican%20Labrin%20Johany%20Del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quijaite, P., & Torres, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte LEONEL SAC, Santa Anita - 2018*. Universidad María Auxiliadora, Lima – Perú. <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, D. (2019). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los asesores en el área de cobranzas del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, distrito de La Esperanza, periodo julio 2017*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13701/ramireznarvaez\\_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13701/ramireznarvaez_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Robbins, P., & Timothy, J., (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a. Edición). México: Pearson Educación. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Robbins, P., (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Edición). México: Pearson Educación. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>
- Salas, O. (2017). *“Motivación y desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho, 2017”*. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo – Perú <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39638>
- Salazar, S. 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”*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL\\_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf)

- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Universidad Central Del Ecuador, Quito-Ecuador.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Solís, R.E., (2020). *Análisis del desempeño laboral en el Estudio Jurídico LG Recaudadores Legales E.I.R.L. Iquitos- 2020*. Universidad Privada De La Selva Peruana. Iquitos-Perú.  
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/79/TESIS%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20ESTUDIO%20JURIDICO%20LG.pdf>
- Soria, M. & Pastor, C., (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Pativilca, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_10fcdd90201fe44f5eb8d5c851d2cbb1](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_10fcdd90201fe44f5eb8d5c851d2cbb1)
- Tejada, B. J., (2021). *“Estrategias de motivación para el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MATT seguridad S.A.C., Chiclayo”*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70363/Tejada\\_BJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70363/Tejada_BJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trelles, C. J., & Varas, C.A., (2017). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.r.l, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo-Perú.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3497/1/RE\\_ADMI\\_JAVIER.TRELLES\\_ADER.VARAS\\_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%C3%91O\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3497/1/RE_ADMI_JAVIER.TRELLES_ADER.VARAS_CLIMA.LABORAL.Y.DESEMPE%C3%91O_DATOS.pdf)

# **ANEXOS**

## ANEXOS

### Anexo 1

**Figura 50**

*Matriz de Consistencia*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020?</p> <p><b>Problemas Especifico</b></p> <p>1. ¿Cómo se viene desarrollando el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020?</p> <p>3. ¿De qué manera se valida la relación entre el desempeño laboral y la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020.</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <p>1. Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020.</p> <p>2. Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020.</p> <p>3. Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020.</p>	<p>Hi: Existe relación entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020.</p> <p>Ho: No existe relación entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo - 2020</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Desempeño</p> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Motivación Laboral</p>	<p><u>Enfoque: Cuantitativo</u></p> <p>Investigación tipo Descriptivo-correlacional</p>	<p>La población está compuesta por 33 docentes</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Información estadística, la cual se procesó mediante lo programa de SPSS 25.</p>
				<p style="text-align: center;"><b>DISEÑO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>MUESTRA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>INSTRUMENTOS</b></p>	
				<p>El diseño de la investigación de carácter no experimental/transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M[Muestra] --&gt; Ox[Motivación laboral]     M --&gt; Oy[Desempeño]     Ox --- Oy     subgraph r [r]     Ox     Oy     end             </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>Ox: Motivación laboral</p> <p>Oy: Desempeño</p> <p>r: Relación entre variables</p>	<p>Los 33 docentes del colegio</p>	<p>Cuestionario</p>	
							<p>1. Total Desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Indiferente</p> <p>4. Acuerdo</p> <p>5. Total Acuerdo</p>

**Nota:** Elaboración propia

## Anexo 2

### Figura 51

#### Cuestionario



SEXO: (M) (F)

FECHA:

Estimado padre de familia, el presente cuestionario tiene como finalidad poder determinar el nivel de motivación y desempeño laboral de los docentes de la I.E. "Luis Negreiros Vega", Pósope Alto – Pátapo 2020.

**INSTRUCCIONES:** Leer detalladamente los ítems del cuestionario en mención y marcar la respuesta que usted considera apropiada, mostrando así su percepción o conformidad en cada una de las siguientes preguntas, ayudándonos a evaluar a los docentes para una mejora.

1. ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
2. ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
3. ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
4. ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
5. ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
6. ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
7. ¿Usted permite que el estudiante se comunique de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
8. ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
9. ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo
10. ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?  
a) Total acuerdo  
b) Acuerdo  
c) Indiferente  
d) Desacuerdo  
e) Total Desacuerdo





### Anexo 3

Figura 52

Validación por juicio de 1<sup>er</sup> experto, cartilla de Desempeño

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
<b>INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL. POR JUICIO DE EXPERTOS</b>	
Nombre del Juez	GIANNINA DEL PILAR GONZÁLES SALCEDO
Profesión	LIC. ADMINISTRACIÓN
Especialidad	GESTIÓN PÚBLICA
Grado Académico	MAGISTER
Experiencia Profesional (En Años)	06/- GESTIÓN PÚBLICA-"M.P.L"
Cargo	JEFA DE ÁREA - MYPES "M.P.L"
<b>"EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPÓ - 2020"</b>	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>	
NOMBRES	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO, RAMÍREZ GUTIÉRREZ ROSSY GRACIELA.
PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.
	<b>ESPECÍFICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> </ul>
EVALUE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO</b>	
<b>Capacidad Laboral</b>	
<b>Buen desempeño de sus funciones</b>	
1. ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	
2. ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	

La actualización y formación continua de sus conocimientos	
<p>3. ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Desarrollo	
Aptitudes de manera individual	
<p>5. ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Se comunica de manera fluida y directa	
<p>7. ¿Usted permite que el estudiante se comunique de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Bienestar en su centro de labores	
<p>9. ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Percepción en su trabajo		Eficacia	
<p>11. ¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	
<p>12. ¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	
<b>Alcanzar las metas establecidas</b>			
<p>13. ¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	
<p>14. ¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales, o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	
<b>Conocimiento óptimo de su puesto de trabajo</b>			
<p>15. ¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la institución educativa?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	
<p>16. ¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	
<b>Perfil del trabajador</b>			
<b>Edad</b>			
<p>17. ¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	
<p>18. ¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>TD( )</p>	

Sentido de identificación y pertenencia con la empresa	
19. ¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( X )                      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	Nº TA <u>20</u> Nº TD _____
<b>2. COMENTARIOS GENERALES:</b> <i>La encuesta es fiable para su aplicación</i>	
<b>3. OBSERVACIONES:</b> <i>SIN OBSERVACIONES</i>	

  
 Mg. en Gestión Pública **Giannina del Pilar Gonzáles Salcedo**  
**DNI: 44568483**  
**CLAB 11217**  
**JUEZ - EXPERTO**

**Nota:** Cartilla de la variable Desempeño validada por la Mg. en Gestión Pública, Giannina del Pilar Gonzáles Salcedo

Figura 53

Validación por juicio de 1<sup>er</sup> experto, cartilla de Motivación Laboral

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
<b>INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS</b>	
Nombre del Juez	GIANNINA DEL PILAR GONZÁLES SALCEDO
Profesión	LIC. ADMINISTRACIÓN
Especialidad	GESTIÓN PÚBLICA
Grado Académico	MAGISTER
Experiencia Profesional (En Años)	06/- GESTIÓN PÚBLICA-"M.P.L"
Cargo	JEFA DE ÁREA – MYPES "M.P.L"
<b>"EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPÓ - 2020"</b>	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>	
NOMBRES	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO. RAMÍREZ GUTIÉRREZ ROSSY GRACIELA.
PROGRAMA DE PREGRAGO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó – 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó – 2020.</li> </ul>
<b>EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMET DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>	
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL</b>	
<b>Factores económicos</b>	
1. ¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( )
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( )
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	SUGERENCIAS: _____ _____
<b>Condición física en el trabajo</b>	
3. ¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( )
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( )
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	SUGERENCIAS: _____ _____

Seguridad	
<p>5. ¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Factores sociales	
<p>7. ¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Status	
<p>9. ¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<b>Factores Motivacionales</b>	
<b>Tareas estimulantes</b>	
<p>11. ¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Sentimiento de autorrealización</b>	
<p>13. ¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la institución a desarrollar sus labores?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Reconocimiento de una labor bien hecha</b>	
<p>15. ¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Logro o cumplimiento</b>	
<p>17. ¿Cree usted que la institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Mayor responsabilidad</b>	
<p>19. ¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>Nº TA <u>20</u>      Nº TD _____</p>
<p><b>2. COMENTARIOS GENERALES:</b></p> <p><i>La encuesta es fiable para su aplicación.</i></p>	
<p><b>3. OBSERVACIONES:</b></p> <p><i>sin observaciones</i></p>	

  
**Mg. Giannina Del Pilar González Salcedo**  
**ONI: 46268463**  
**CLAB 11217**

**JUEZ - EXPERTO**

**Nota:** Cartilla de la variable Motivación Laboral validada por la Mg. en Gestión Pública, Giannina del Pilar González Salcedo

Figura 54

Validación por juicio de 2<sup>do</sup> experto, cartilla de Desempeño

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
<b>INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS</b>	
Nombre del Juez	LILIANA MARIVEL FIGUEROA ROQUE
Profesión	LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Especialidad	LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Grado Académico	MAGISTER
Experiencia Profesional (En Años)	30 AÑOS DOCENTE I.E.S.T.P. "PS Y O"
Cargo	COORDINADORA DEL ÁREA ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS I.E.S.T.P. "PS Y O"
<b>"EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPÓ - 2020"</b>	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>	
NOMBRES	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO. RAMÍREZ GUTIÉRREZ ROSSY GRACIELA.
PROGRAMA DE PREGRAGO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó – 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó – 2020.</li> </ul>
<p>EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMET DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO</b>	
<b>Capacidad Laboral</b>	
<b>Buen desempeño de sus funciones</b>	
<p>1. ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>La actualización y formación continua de sus conocimientos</b>	
<p>3. ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>4. ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

<b>Desenvolvimiento</b>	
-------------------------	--

<b>Aptitudes de manera individual</b>	
<p>5. ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>6. ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

<b>Se comunica de manera fluida y directa</b>	
---	--

<p>7. ¿Usted permite que el estudiante se comunique de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	---

<p>8. ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

<b>Bienestar en su centro de labores</b>	
--	--

<p>9. ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

<p>10. ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	--

<b>Eficacia</b>	
<b>Percepción en su trabajo</b>	
<p>11. ¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Alcanzar las metas establecidas</b>	
<p>13. ¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales, o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Conocimiento óptimo de su puesto de trabajo</b>	
<p>15. ¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la institución educativa?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Perfil del trabajador	
<b>Edad</b>	
17. ¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____
<b>Sentido de identificación y pertenencia con la empresa</b>	
19. ¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____
<b>1.PROMEDIO OBTENIDO:</b>	Nº TA _____      Nº TD _____
<b>2.COMENTARIOS GENERALES:</b>	
<b>3.OBSERVACIONES:</b>	

  
 Mg. Lilliana M. Figueroa Roque  
 CLAD 12458

JUEZ - EXPERTO

**Nota:** Cartilla de la variable de Desempeño validada por la Mg. en Administración de Empresas, Lilliana Marivel Figueroa Roque.

**Figura 55**

*Validación por juicio de 2<sup>do</sup> experto, cartilla de Motivación Laboral*

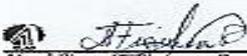
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
<b>INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS</b>	
<b>Nombre del Juez</b>	LILIANA MARIVEL FIGUEROA ROQUE
<b>Profesión</b>	LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
<b>Especialidad</b>	LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER
<b>Experiencia Profesional (En Años)</b>	30 AÑOS DOCENTE I.E.S.T.P. "PS Y O"
<b>Cargo</b>	COORDINADORA DEL ÁREA ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS I.E.S.T.P. "PS Y O"
<b>"EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPÓ - 2020"</b>	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>	
<b>NOMBRES</b>	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO. RAMÍREZ GUTIÉRREZ ROSSY GRACIELA.
<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó – 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó - 2020.</li> <li>• Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapó – 2020.</li> </ul>
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL</b>	
<b>Factores Higiénicos</b>	
<b>Factores económicos</b>	
<p>1. ¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Condición física en el trabajo</b>	
<p>3. ¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<b>Seguridad</b>	
<p>5. ¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Factores sociales</b>	
<p>7. ¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Status</b>	
<p>9. ¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Factores Motivacionales</b>	
<p>11. ¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<b>Sentimiento de autorrealización</b>	
<p>13. ¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la institución a desarrollar sus labores?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Reconocimiento de una labor bien hecha</b>	
<p>15. ¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Logro o cumplimiento</b>	
<p>17. ¿Cree usted que la institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Mayor responsabilidad</b>	
<p>19. ¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>20. ¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo  b) Acuerdo  c) Indiferente  d) Desacuerdo  e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>1.PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>Nº TA _____ Nº TD _____</p>
<p><b>2.COMENTARIOS GENERALES:</b></p>	
<p><b>3.OBSERVACIONES:</b></p>	



Mg. Lilibana M. Figueroa Roque  
CLAD 12958

**JUEZ - EXPERTO**

**Nota:** Cartilla de la variable de Motivación Laboral validada por la Mg. en Administración de Empresas, Lilibana Marivel Figueroa Roque.

Figura 56

Validación por juicio de 3<sup>er</sup> experto, cartilla de Desempeño

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
<b>INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS</b>	
Nombre del Juez	WILVER OMERO RODRÍGUEZ LÓPEZ
Profesión	LIC. ESTADÍSTICA
Especialidad	ESTADÍSTICA EN INVESTIGACIÓN
Grado Académico	DOCTOR EN ESTADÍSTICA
Experiencia Profesional (En Años)	26 AÑOS U.P.R.G
Cargo	DECANO DEL COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ – REGIÓN LAMBAYEQUE
<b>“EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPU – 2020”</b>	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>	
NOMBRES	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO, RAMÍREZ GUTIÉRREZ ROSSY GRACIELA.
PROGRAMA DE PREGRAGO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu.
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu – 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu – 2020.</li> <li>• Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu – 2020.</li> <li>• Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu – 2020.</li> </ul>
<p><b>EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN “TA” SI ESTA TOTALMET DE ACUERDO CON EL ITEM, O “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b></p>	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO</b>	
<b>Capacidad Laboral</b>	
<b>Buen desempeño de sus funciones</b>	
1. ¿Usted planifica y organiza cuidadosamente los contenidos de su asignatura para su desarrollo en clases?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( )
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Usted tiene alguna dificultad para desempeñar eficientemente sus funciones como docente?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( )
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	SUGERENCIAS: _____ _____
<b>La actualización y formación continua de sus conocimientos</b>	
3. ¿Usted está interesado en estar cada vez más actualizado, capacitado e informado en su especialidad?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( )
a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	SUGERENCIAS: _____ _____

<p>4. ¿Usted asistió a capacitaciones en los últimos seis meses en programas de actualización brindado por la UGEL-Chiclayo u de manera particular?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

**Desarrollo**

**Aptitudes de manera individual**

<p>5. ¿Usted dedica tiempo a la consejería de sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	---

<p>6. ¿Usted es puntual y responsable en sus actividades que realiza?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

**Se comunica de manera fluida y directa**

<p>7. ¿Usted permite que el estudiante se comunique de manera clara, directa y fluida ante diversas situaciones?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	---

<p>8. ¿Usted considera que existe buena comunicación con el director y los demás colegas de la institución?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

**Bienestar en su centro de labores**

<p>9. ¿Usted utiliza las herramientas y medios adecuados para desarrollar un buen desempeño de sus labores?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

<p>10. ¿Usted considera que la realización de actividades en sus clases son monótonas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	---

<b>Eficacia</b>	
<b>Percepción en su trabajo</b>	
<p>11. ¿Usted fomenta el aprendizaje participativo, pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿El director se comunica con usted periódicamente para hacerle saber si su desempeño es óptimo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Alcanzar las metas establecidas</b>	
<p>13. ¿Usted desarrolla y cumple de manera óptima los contenidos de su asignatura según lo establecido por la UGEL?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Usted cumple con la entrega de separatas, materiales, o bibliografías para un mejor aprendizaje de sus estudiantes?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Conocimiento óptimo de su puesto de trabajo</b>	
<p>15. ¿Usted ha desarrollado o está desarrollando algún proyecto de innovación en la institución educativa?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Usted considera que está aplicando eficientemente sus conocimientos que ha adquirido en el transcurso de su experiencia laboral como docente?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Perfil del trabajador	
<b>Edad</b>	
17. ¿Usted considera que tiene la experiencia (años) adecuada para desenvolverse en la materia que enseña?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS:  _____  _____
18. ¿Usted considera a las TIC como herramientas fundamentales para el desarrollo de sus funciones como docente?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS:  _____  _____
<b>Sentido de identificación y pertenencia con la empresa</b>	
19. ¿Usted considera que el comportamiento que demuestra es ético y apropiado en el centro de estudios?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS:  _____  _____
20. ¿Usted toma la iniciativa para el desarrollo y realización de actividades que estén relacionadas al colegio en general?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( )  SUGERENCIAS:  _____  _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>20</u> N° TD _____
2. COMENTARIOS GENERALES:  <i>La encuesta es fiable para su aplicación</i>	
3. OBSERVACIONES:  <i>Sin observaciones.</i>	

  
**DR. WILVER OMERO RODRÍGUEZ LÓPEZ**  
 DNI: 47636158  
 COEPS 199  
 - CHACABAMBAS DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ -  
**JUEZ - EXPERTO**

**Nota:** Cartilla de la variable de Desempeño validada por el Dr. en Estadística, Wilver Omero Rodríguez López.

Figura 57

Validación por juicio de 3<sup>er</sup> experto, cartilla de Motivación Laboral

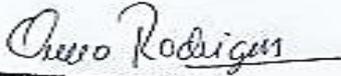
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS	
Nombre del Juez	WILVER OMERO RODRÍGUEZ LÓPEZ
Profesión	LIC. ESTADÍSTICA
Especialidad	ESTADÍSTICA EN INVESTIGACIÓN
Grado Académico	DOCTOR EN ESTADÍSTICA
Experiencia Profesional (En Años)	26 AÑOS U.P.R.G
Cargo	DECANO DEL COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ – REGIÓN LAMBAYEQUE
“EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPU - 2020”	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO, RAMÍREZ GUTIÉRREZ ROSSY GRACIELA.
PROGRAMA DE PREGRAGO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu.
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu – 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu - 2020.</li> <li>• Analizar el nivel de motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu - 2020.</li> <li>• Validar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapu – 2020.</li> </ul>
EVALUE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UNA ASPA EN “TA” SI ESTA TOTALMET DE ACUERDO CON EL ÍTEM, O “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL	
Factores Higiénicos	
Factores económicos	
1. ¿Cree usted que la remuneración percibida influye en sus funciones de enseñanza que desarrolla dentro de la institución?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
2. ¿Cree usted que la remuneración que recibe responde al trabajo realizado?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Condición física en el trabajo	
3. ¿Cree usted que cuenta con factores de salud y seguridad en el trabajo al momento de realizar sus actividades?  a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	<p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>4. ¿Cree usted que existen riesgos físicos o psicológicos en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<del>X</del>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Seguridad</b>	
<p>5. ¿Considera usted que cuenta con aulas apropiadas y equipadas para el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<del>X</del>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cree usted que cuenta con los recursos suficientes (materiales) para desarrollar su trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<del>X</del>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Factores sociales</b>	
<p>7. ¿Considera usted que el aula de docentes esta óptimamente implementado para su comodidad en sus tiempos de descanso durante el desarrollo de sus actividades educativas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<del>X</del>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cree usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las actividades que realiza?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<del>X</del>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Status</b>	
<p>9. ¿Cree usted que la institución le brinda la facilidad para alcanzar un nivel académico superior?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<del>X</del>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cree usted que el trabajo que realiza es digno para su persona?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA(<del>X</del>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<b>Factores Motivacionales</b>	
<b>Tareas estimulantes</b>	
<p>11. ¿Usted se siente motivado para desarrollar eficientemente sus actividades académicas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cree usted que en su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Sentimiento de autorrealización</b>	
<p>13. ¿Cree usted que la consideración de los padres de familia lo motiva para asistir a la institución a desarrollar sus labores?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cree usted que entre colegas existe apoyo y ayuda para el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Reconocimiento de una labor bien hecha</b>	
<p>15. ¿Considera usted que el factor económico (remuneración) es lo que lo motiva para asistir a la institución educativa?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que el trabajar en la institución es de satisfacción personal?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p style="text-align: center;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Logro o cumplimiento	
<p>17. ¿Cree usted que la institución reconoce su esfuerzo y dedicación en el desarrollo de sus actividades educativas?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Cree usted que la actividad que realiza lo hace sentir útil y capaz?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Mayor responsabilidad	
<p>19. ¿Usted está dispuesto a colaborar más allá de sus responsabilidades cuando sea necesario?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cree usted que recibe la información necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo?</p> <p>a) Total Acuerdo b) Acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo</p>	<p>TA( X )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

1.PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>20</u> Nº TD _____
2.COMENTARIOS GENERALES:	
<i>La encuesta es fiable para su aplicación.</i>	
3.OBSERVACIONES:	
<i>Sin observaciones.</i>	

  
**DR. WILVER OMERO RODRÍGUEZ LÓPEZ**  
 DNI: 17634759  
 CUSPE 199  
 COLEGIO DE ABOGADOS DEL PERÚ  
**JUEZ - EXPERTO**

**Nota:** Cartilla de la variable de Motivación Laboral validada por el Dr. en Estadística, Wilver Omero Rodríguez López.

## Anexo 4

Figura 58

Carta de aceptación para la investigación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
REPUBLICA DEL PERÚ



INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
**"LUIS NEGREIROS VEGA"**  
LÍDER EN EDUCACIÓN  
PÓSOPE ALTO - PÁTAPU

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA-PÁTAPU, PÓSOPE ALTO

Pátapo, 14 de diciembre de 2020

Señora  
**DRA. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA**  
Directora de la EAP de Administración Facultad de Ciencias Empresariales  
Universidad Señor de Sipán

PIMENTEL.-

REFERENCIA: CARTA DE FECHA DICIEMBRE DEL 2020, SOLICITO PERMISO Y APOYO EN INVESTIGACIÓN

Es particularmente grato dirigirme a Usted, expresándoles mi cordial saludo a nombre de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega, a la vez en atención al documento de la referencia, debo manifestarle que si es factible que los estudiantes de vuestra representada: **CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO** identificada con DNI N° 76950252 y **RAMIREZ GUTIERREZ ROSSY GRACIELA** identificada con DNI N° 73145590; de la carrera de Administración del X ciclo, para desarrollar su Informe de Investigación "EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPU – 2020" en nuestra Entidad.

En tal sentido, los estudiantes en mención deberán coordinar al respecto, a fin de obtener el objetivo trazado, teniendo en cuenta en todo momento la reserva de información adquirida.

Es propicia la oportunidad, para testimoniarle muestra de consideración y estima institucional.

Atentamente:



LE. "LUIS NEGREIROS VEGA"  
Dr. J. Isabel Cansino Vargas  
DIRECTOR

JIGV/DIR

Calle Micaela Bastidas S/N Pósope Alto – Pátapo – Telef. 979815454 - Código Modular: 1159037

**Nota:** Carta de aceptación emitida por el Director de la I.E. Luis Negreiros Vega para poder realizar la investigación.

## Anexo 5

### Figura 59

#### Resolución



#### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

#### VISTO:

El Oficio N°0359-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, 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. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR** los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES  
Decano(e)  
Facultad de Ciencias Empresariales

MSc. Sandra Mary Guzmán  
SECRETARÍA ACADÉMICA (E)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
1	ADRIANZEN TICLLA FELIX JOEL SILVA QUEA FERNANDO	LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION EN LOS CLIENTES DE LA CMAC AREQUIPA-AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ALARCON ALARCON WENDY PAMELA RAMIREZ JANNIRA CARDENAS RAMIREZ JANNIRA JULEISY	LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL BANCO DE CREDITO DEL PERU, OFICINA MERCADO MODELO, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	ASCENCIO JUAREZ LUISA ESMERALDA SUAREZ LESSLY FERNANDEZ SUAREZ LESSLY JULIANA	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CAJA SULLANA - OFICINA MOTUPE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	BARBOZA PAISIG WENDY ESTEFANI VILCHEZ BECERRA KARINA ESMERALDA	MARKETING DIGITAL PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN LA PICANTERIA MI DELFIN - CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	BONILLA PEÑA MARVIN MARTINEZ PARRAGUEZ MARILUZ STEFANI	EL PROCESO DE INVENTARIOS Y EL CONTROL DE LAS VENTAS ONLINE EN LAS TIENDAS TOPITOP, CHICLAYO, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	BUSTAMANTE SAYAVERDE WILDER IVAN LINARES PEREZ ALINA SELENIA	LOS PROCESOS DE COBRANZA Y LOS NIVELES DE MOROSIDAD EN LA CAJA PIURA S.A.C. AGENCIA CHOTA 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CHILCON MONTEZA MARILIN AZUCENA FLORES INOÑAN JULIO GIANPIER	EL TRABAJO REMOTO Y EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DEL BCP, AGENCIA BALTA, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CIEZA ROMERO YULLISA DEL PILAR ROSILLO VARGAS OSCAR ROBERTO	EL DESEMPEÑO LABORAL Y LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS COLABORADORES DE LA CMAC TRUJILLO SA- AGENCIA MOSHOQUEQUE- CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CORDOVA CERNA EVELIN LISBETH VASQUEZ LOPEZ JOHN CHRISTOPHER	LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA INSIGHT PERÚ GROUP DE CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CORRALES DIAZ MABEL GALVEZ LLATAS YESSICA KARINA	LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN Y EL PROCESO DE LAS VENTAS EN UNA EMPRESA EXPORTADORA , CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO RAMIREZ GUTIERREZ ROSSY GRACIELA	EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PATAPO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	DAMIAN DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO DE LA CRUZ CAJO JUNIOR ESTANLYN	ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y LA RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUCUME, 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	DE LA CRUZ GRANADOS NATALY STEPHANIE	ESTRATEGIAS DE VENTAS PARA CAPTAR NUEVOS CLIENTES EN LA EMPRESA NATALY'S CATERING & BUFFET, PICSÍ, CHICLAYO.2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
14	DEL AGUILA BERNAL LEONEL HUAMANCHUMO BANCES WILLIAN JOEL	MOTIVACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ENTEL PERU S.A. REAL PLAZA ,CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	DELGADO GUEVARA GUISELA MARIMAR	EL MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LA VENTA DEL CAFE GRANO ORO EN LA COOPERATIVA AGRARIA SANTA ROSA L.T.D.A JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	DIEZ MARTINEZ LUISMIT JHORLEY SILVA SANCHEZ CRISTIAN ANDERSON	LA ROTACIÓN Y EL ABSENTISMO DE PERSONAL EN LA EMPRESA V.R SOLUTIONS SEDE CHICLAYO - 2020*	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	ESCRIBANO ESCRIBANO JHON CARLOS MOISES PEREZ PEREZ SEILY	LA GESTION EMPRESARIAL Y CALIDAD DEL SERVICIO A LOS CLIENTES EN LA EMPRESA SEMAPE REPARACIONES & SERVICIOS , LIMA- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L , CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	FLORES QUISPE DEYSI ANALI IGNACIO DEL AGUILA ANGIELLA LIZBETH	GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	JARA CORTEZ LUIS MIGUEL VILLALOBOS CHAVEZ DE VASQUEZ ENEIDA JANET	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ATENCION A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE EN LA VICTORIA - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	LAM RAMIREZ ALEJANDRO ABRAHAM PAREDES MORALES LUCERO ANABELL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DE LA EMPRESA KAR&MA SAC, CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	MEDINA FLORES FLOR MARIA SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	MEJIA CABRERA LORENA ELIZABETH TANTA LOZANO NILDER HECTOR	LA CALIDAD DE SERVICIO Y EL PROCESO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA QUAVII , CHIMBOTE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	MESONES DAVILA LESLI ADRIANA ROJAS HAYA EDITH DEL PILAR	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KONECTA ,CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	POZO HUAMAN MILAGROS ISABEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	ROJAS SAAVEDRA MONICA VANESSA YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA KAROLINA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C,JAEN-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
27	SUCLUPE LLONTOF ROCY PAOLA TANTARICO HUANCAS MARLY JANET	MARKETING MIX PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE ELECTRO ORIENTE S.A AMAZONAS , CAJAMARCA,JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	TELLO JARAMILLO MAGGIE LIZBETH TORRES MENDOZA SANDRA JOSEFINA	MARKETING MIX PARA LA CAPTACIÓN DE NUEVOS CLIENTES EN HOTEL AMERICA CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	VASQUEZ MONJA MARIA CECILIA	PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN MIBANCO AGENCIA LA VICTORIA, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH	LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR	LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA MOTIVACION EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROVISION PERU SAC- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**Nota:** Resolución de aprobación.

## Anexo 6

### Figura 60

#### Formato T1



#### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 14 de Junio de 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:

**CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO** con DNI 76950252 y **RAMIREZ GUTIERREZ ROSSY GRACIELA** con DNI 73145590

En calidad de autores exclusivos de la investigación titulada:

**EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPO – 2020**

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico 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 grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://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 y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 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
CUSTODIO MONTENEGRO ELIANA DEL ROCIO	76950252	
RAMIREZ GUTIERREZ ROSSY GRACIELA	73145590	

**Nota:** Formato de autorización de autores.

## Anexo 7

**Figura 61**

*Foto de la Institución Educativa*



**Nota:** Foto que muestra el ingreso de la Institución Educativa

**Figura 62**

*Foto con el Director*



**Nota:** Visita al director Justo Ismael Gamarra Vargas

**Figura 63**

*Foto en la Institución Educativa*



**Nota:** Visita a la I.E. Luis Negreiros Vega

**Figura 64:** *Foto de encuesta*



**Nota:** Realizando la encuesta a uno de los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega.

**Figura 65:** *Foto de encuesta*



**Nota:** Realizando la encuesta a una de los docentes de la I.E. Luis Negreiros Vega.

## Anexo 8

**Figura 66**

*Turnitin*

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA	Custodio Montenegro Eliana Del Ramirez Gutierrez Rossy Graciela
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
20625 Words	111613 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
111 Pages	812.6KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jun 30, 2022 1:29 PM GMT-5	Jun 30, 2022 1:37 PM GMT-5
<b>● 19% de similitud general</b>	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 17% Base de datos de Internet</li><li>• Base de datos de Crossref</li><li>• 11% Base de datos de trabajos entregados</li><li>• 2% Base de datos de publicaciones</li><li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li></ul>	

**Nota:** Reporte de Turnitin donde arroja un 19% de similitud.

## Anexo 9

### Figura 67

#### Acta de aprobación



#### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

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° 1099-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Custodio Montenegro Eliana Del Rocio y Ramírez Gutiérrez Rossy Graciela, con su tesis Titulada EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS VEGA, PÁTAPO – 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19% 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, 13 de julio de 2022

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.

**Nota:** Acta de aprobación de originalidad de informe de investigación