

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo Palma en San

Juan de Lurigancho, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTOR:

Miguel Angel Salinas Pelayo

ASESOR :

Mg. Oscar Salas Quinto

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión del talento humano

LIMA-PERU

Año 2017

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a)..... Miguel Angel Salinas Pelayo.....

cuyo título es:
Motivación y desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho, 2017......

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13...(número)
trece.....(letras).

Lima (o Filial).....18.....de julio del 2017



.....
PRESIDENTE

Narvaez Pereda Teresa Milagros



.....
SECRETARIO

Paca Pantigoso Flavio Romeo



.....
VOCAL

Romero Pacora Jesús

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

Este presente trabajo está dedicado a mi madre, mis hermanos y familiares: por su constante apoyo, el cual fue importante para mi formación como profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi madre que siempre fue el motivo a seguir en todas las adversidades u obstáculos, brindándome su apoyo y consejos de superación para llegar a mis objetivos.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Miguel Ángel Salinas Pelayo con DNI N° 72263188, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que adjunté es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presente en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 Julio del 2017



Miguel Ángel Salinas Pelayo

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Docente Del Colegio 125 Ricardo Palma En San Juan De Lurigancho, 2017”, la misma que se sometió a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

La investigación tiene la finalidad de identificar la Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Docente Del Colegio 125 Ricardo Palma.

La investigación está dividida en siete capítulos: capítulo I. introducción: incluye realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionas al tema, formulación del problema, justificación de estudios, hipótesis y objetivos; Capitulo II. Método: incluye diseño de investigación, variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; III. Resultado, IV. Discusión, V. Conclusiones, VI. Recomendaciones, VII Referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

ACTA DE APROBACION DE TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación del estudio.....	21
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos.....	22
II. MÉTODO.....	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Variables, Operacionalización.....	24
2.3. Población y muestra.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
2.5. Métodos de análisis de datos.....	29
2.6. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	30
3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	30
3.1.1. Tabla Cruzada de Variables.....	30
3.1.2. Tabla Cruzada de Dimensiones.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS.....	43

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización variable Motivación y Desempeño Laboral....	25
Tabla 2 Presentación de evaluadores de validez en los instrumentos.....	27
Tabla 3 Alfa de Cronbach Motivación.....	28
Tabla 4 Alfa de Cronbach Desempeño.....	29
Tabla 5 Motivación * Desempeño Laboral tabulación cruzada.....	30
Tabla 6 Variedad de Habilidades * Desempeño laboral tabulación cruzada	31
Tabla 7 Identidad de la tarea * Desempeño laboral tabulación cruzada.....	32
Tabla 8 Importancia de tarea * Desempeño laboral tabulación cruzada....	33
Tabla 9 Autonomía * Desempeño laboral tabulación cruzada.....	34
Tabla 10 Retroalimentación * Desempeño laboral tabulación cruzada.....	35

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, se basa en la teoría de Robbins (2013) quien indica que el modelo de las características del puesto de trabajo define las características de la tarea y de igual manera la teoría de Werther y Davis (2000) que indica la relevancia de evaluar el desempeño del personal y de esta manera valorar el rendimiento total del colaborador.

Es una investigación de tipo aplicada, de corte transversal y de nivel descriptiva correlacional. La muestra estudiada fue de 77 docentes de ambos sexos, con edades entre los 27 a 58 años. Las variables motivación y desempeño laboral fue medida a través de la escala de Likert, ambos instrumentos tienen un total de 67 preguntas. Se procesó la información a través del software de Spss 24, los resultados se presentan en las tablas cruzadas.

El resultado obtenido entre la motivación y desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, se utilizó la prueba coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.350$ con un nivel de significancia bilateral de 0.002, es decir que existe una correlación directa en la motivación y el desempeño laboral la cual tiene una correlación baja

En conclusión, en esta investigación de motivación y desempeño laboral existe una correlación directa entre las dos variables.

Palabras Clave: motivación, desempeño laboral, docentes, relación.

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between the motivation and the work performance of the teaching staff of the I.E. 125 Ricardo Palma, is based on the theory of Robbins (2013) who indicates that the model of the characteristics of the job defines the characteristics of the task and similarly the theory of Werther and Davis (2000) that indicates the relevance of evaluate the performance of the staff and in this way assess the total performance of the employee.

It is a research of applied type, cross-sectional and descriptive correlational level. The studied sample was of 77 teachers of both sexes, with ages between 27 to 58 years. The variables motivation and work performance was measured through the Likert scale, both instruments have a total of 67 questions. The information was processed through the software of Spss 24, the results are presented in the crossed tables.

The result obtained between the motivation and work performance of the teaching staff of the I.E. 125 Ricardo Palma, the Spearman correlation coefficient test of $Rho = 0.350$ was used with a bilateral significance level of 0.002, that is, there is a direct correlation in motivation and work performance which has a low correlation

In conclusion, in this investigation of motivation and work performance there is a direct correlation between the two variables.

Keywords: motivation, job performance, teachersm, related.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel internacional, la necesidad de **motivar** a los docentes para un mejor desempeño laboral es un tema capital para algunos centros educativos. Muchas de ellas le otorgan un respaldo sustancial, teniendo como primer ejemplo el centro educativo inspired teaching demonstration school, ubicada en Washington, donde las estrategias de motivación son altas para los docentes ya que los enseñan a realizar sus labores de una forma más sencilla para los estudiantes, de esta forma rinden un **desempeño eficiente** apoyando en el proceso del aprendizaje para que el estudiante pueda alcanzar su máximo potencial. Sin embargo, no todos los centros educativos toman importancia a la motivación y desempeño de sus docentes, cuyas causas generalmente son la falta de presupuesto, condiciones laborales y el desinterés de los directivos en incentivar el trabajo de los docentes y esto traería consigo una falta de compromiso del docente en sus actividades, es decir un bajo desempeño.

La educación es el medio de cambio y desarrollo de nuestro país, sin embargo, cuando en el proceso educativo, uno de sus componentes falla, entonces hallamos situaciones problemáticas, que merecen ser resueltas, uno de estos componentes al que nos referimos sería la motivación y el desempeño laboral del personal docente. Asimismo este problema se observa en el nivel nacional, algunos centros educativos no le dan la importancia necesaria en cuanto a la motivación y el desempeño del docente y esto es más pronunciado cuando se refiere a un centro educativo estatal, ya que hay un menor incentivo no solo en lo económico sino en la capacitación, lo que desmotiva al docente y dando como efecto un bajo nivel educativo, es por ello que hubieron estudios para mejorar estos dos aspectos y de esta forma garantizar una educación de calidad para los estudiantes, el ministerio de educación creó en el 2011 una guía llamada el marco de buen desempeño docente. En el 2012 se formó el grupo impulsor para poner en práctica esta guía en el país.

Por lo tanto, conocer la motivación de los docentes sería un aporte relevante para la planificación en los centros educativos teniendo como resultado desarrollar una mejor calidad educativa del servicio el cual ofrece.

En particular, a nivel local las variables motivación y desempeño laboral de los docentes indican el nivel de educación de la institución, el compromiso que tienen en sus actividades y lo identificados que están dentro de la institución, de esta manera se desea saber los niveles de desempeño para futuras estrategias por parte de la institución, ya que los meses de marzo, abril y mayo del presente año se reflejan problemas en cuanto ausentismo, falta de interés cuando se trata de cumplir con los horarios impuestos por la institución, poca seriedad de compromiso en el cumplimiento de algunas actividades, dado este motivo esta investigación busca describir la situación actual del personal docente referente a la motivación y su desempeño laboral y de esta manera hallar medidas que se deben tomar en cuenta a futuro por la institución educativa, se busca mejorar la competitividad en lo que respecta a calidad educativa.

Ante esta problemática, se propone identificar el grado de relación entre la motivación que tienen los docentes y su desempeño en sus actividades en base a la teoría e instrumentos de medición.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

A nivel internacional

Zum (2015) con el título : “Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”, y el objetivo por la cual busco identificar como la motivación puede influir en el desempeño de los administrativo en la entidad estudiada, una de las teorías de motivación que utilizo fue de madrigal (2009) el cual son dos enfoques teóricos que abordan toda organización, que son el modelo mecanicista y el modelo conductista, su investigación fue correlacional y para la realización de la muestra se tuvieron treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango y para la investigación de campo se utilizó la escala de Likert para de esta forma examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa, llegando de esta manera a la conclusión de que se

la motivación influyo en el desempeño de los colaboradores administrativos. En los datos que ella obtuvo fue que 73% de los colaboradores fueron motivados por la empresa y esto favoreció su desempeño, el 56 % se encontró motivado para realizar un buen desempeño y así obtener un progreso laboral en la empresa y el 65% de los trabajadores está conforme de que las capacitaciones que se les brindaron estuvieron orientadas en el desarrollo de desempeño para sus actividades.

El estudio tuvo un aporte metodológico, ya que los aportes estadísticos sirvieron para el desarrollo del estudio realizado.

Enríquez (2014) con el título: “motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”, la tesis tenía de objetivo identificar si el nivel de motivación puede predecir el grado de desempeño de los colaboradores de la entidad, el marco teórico que desarrollo fue el de tomas Gilbert el cual indico que la conducta del individuo está representado por: motivos, capacidades y conocimiento. La investigación fue descriptiva, correlacional, de campo y transversal, el estudio aplicado se realizó a 164 sujetos en los cuales fueron divididos en área médica, área administrativa y área de apoyo, para recolectar los datos se aplicaron dos instrumentos, uno que se enfoca al desempeño y el segundo en la motivación. Se concluyó mediante los estudios realizados que la motivación si predijo los grados de desempeño el cual presentan los trabajadores, algunos datos fueron que solo el 40.9% cuenta con licenciatura, el 87,8% son trabajadores contratados

Basándose en el estudio, se tuvo un aporte de similitud que hace referencia a la realidad problemática en cuanto a la falta de motivación y aporte metodológico con el cual se realizó el instrumento de medición

Olvera (2013) con el título “estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora furoiani obras y proyectos”, que tenía de objetivo general identificar los factores que tienen influencia en la motivación y desempeño, una de las teorías principales que describió fue la jerarquía de las necesidades de Maslow, teniendo como implementación del sistema de recompensa e incentivos, la investigación tuvo un enfoque no experimental, con diseño transversal correlacional-causal, para el estudio se realizó una muestra con 38 individuos del personal administrativo, utilizando los instrumentos CMT automatizado (cuestionario de motivación para el

trabajo), que tuvo como resultados que los puntos claves que influyeron en el desempeño laboral tiene como referente el entorno laboral, entre ellas la seguridad e higiene y el trabajo en equipo, algunos datos relevantes que se resaltaron son: 20 colaboradores desearon mantener una relación cordial con sus compañeros, 15 colaboradores desearon contar con el apoyo de sus compañeros y 22 colaboradores desearon que se reconozcan sus conocimientos y capacidades.

La tesis tuvo aporte en la teoría, ya que se utilizó la teoría de Maslow para la elaboración del marco teórico en el estudio realizado.

A nivel nacional

Tito (2013) tuvo como título “impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de lima metropolitana”, que tuvo de objetivo identificar si el liderazgo y la motivación tienen alguna relación con respecto al rendimiento laboral. El autor aplicó la teoría de motivación de Sudarsky y Cleves (1987) donde tuvo tres motivaciones de medición, entre ellas se tuvieron: motivación de logro, motivación de afiliación y motivación de poder, la investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional, para la realización de dicho estudio tuvieron una muestra de 167 trabajadores, utilizando la técnica de recolectar datos, llegaron a la conclusión de que si se relacionan positivamente la motivación y el liderazgo con el rendimiento laboral, algunos datos se obtuvo por el autor fue que hubo 60% de correlación en la motivación de logro y el desempeño laboral, el 32% de correlación de la motivación de afiliación y desempeño laboral y el 46% de correlación de la motivación de poder y el desempeño laboral.

El artículo tuvo un aporte en la metodología, ya que la información estadística se utilizó como respaldo en el estudio realizado.

Tello (2014) con el título: “motivación y su relación con el desempeño laboral de los promotores de servicios en Scotiabank, lima, 2013”, que tenía de objetivo identificar si la motivación tenía una relación con el desempeño de los colaboradores, las teorías que el autor desarrollo fue la teoría de las expectativas de Vroom y las necesidades de Maslow, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, el estudio concluyó de que la motivación no tiene relación con el desempeño de los promotores de servicios, aunque hubieron algunos aportes relevantes en los datos que el autor obtuvo, por ejemplo, 48% de los promotores

consideraron que los beneficios económicos no satisficieron sus necesidades básicas y que 55.4% estuvieron satisfechas sus expectativas, sin embargo hubo un porcentaje significativo que indican lo contrario

El estudio tuvo un aporte en la metodología, tanto los datos e instrumento fueron de apoyo para elaborar el propio instrumento en el estudio realizado.

Carrera (2014) con el título: “motivación y desempeño laboral de las cajeras del área de procesos operativos de una empresa de seguridad de lima metropolitana”, que tenia de objetivo encontrar si la motivación guarda una relación con el desempeño del personal de caja, la teoría que el autor desarrollo fue la teoría de los dos factores de Herzberg, el tipo de estudio fue descriptiva y correlacional, el autor concluyo de esta forma que la motivación si se relacionó en el desempeño que efectuaban los colaboradores, dando a conocer la baja motivación que recibieron por parte de la empresa, algunos de los datos mencionados fueron, que solo el 27,78% reconoció que su trabajo se ve reflejado en los incentivos que recibe, el 13.89% recibió reconocimiento por parte de su jefe y que solo el 16,67% obtuvo algún mérito en base a su trabajo en ese mismo año.

El estudio tuvo aporte en la teoría, utilizando la teoría de esta investigación para mejorar la información dentro del marco teórico.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Teorías de la primera variable: Motivación

La teoría del MCP

Según Robbins (2013), el modelo de las características del puesto de trabajo fue desarrollado por Richard Hackman y Greg Oldhman, estas bases fueron centradas para definir las características de la tarea y analizar el nivel de la motivación. (p. 240)

Este modelo señala que el colaborador obtiene recompensa interna al aprender y desarrollarse personalmente, incrementando de esta manera su motivación y desempeño, ya que los lazos de estas dimensiones se encuentran en la fuerza de la necesidad de crecimiento del colaborador, de acuerdo con el modelo, se pueden describir en cinco dimensiones:

La variedad de habilidades: es el nivel en el que un puesto necesita que utilicen distintas habilidades, de esta forma el colaborador podrá realizar variedad de trabajos y así tener diferentes responsabilidades.

La identidad de la tarea: es el nivel de identidad que se tiene con la actividad realizada, es decir la capacidad, compromiso y desempeño que tiene este en su proceso.

La importancia de la tarea: es el nivel en que el puesto afecta la vida o la actividad de otros individuos, es decir la relevancia de las actividades y lo importante que es en la organización como individualmente.

La autonomía: representa el nivel en que el puesto ofrece al colaborador libertad e independencia, para que de esta forma pueda programar sus funciones y de esta forma determine los procedimientos que se realizarán, es decir la tolerancia, independencia, libertad que tiene el colaborador para tener una satisfacción en sus actividades.

La retroalimentación: es el nivel en que la realización de las actividades laborales da al individuo información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño, donde el individuo se autoevalúa, tiene un autocontrol y se conoce a sí mismo. (p.240)

La teoría de las expectativas de Víctor Vroom

Según Robbins (2013). La teoría de la expectativa indica que un colaborador tendrá una motivación para realizar sus actividades cuando cree que esa realización tendrá una buena evaluación de su desempeño. (p.224).

De esta manera, Vroom señaló que un colaborador tendrá un buen rendimiento si da como conclusión de que su esfuerzo influirá en el desempeño y así mismo en otros beneficios positivos para él, por lo tanto, la teoría se enfoca en tres dimensiones:

Expectativa: objetivos individuales que se desean alcanzar.

Recompensa: la relación que se encuentra entre producir y lograr los objetivos por individuos.

Relación entre expectativa y recompensa: aumentar la capacidad para que de esta forma satisfaga sus expectativas individuales con recompensas. (p.225).

Teoría de las necesidades de Maslow

Según Alles (2007) Una de las teorías motivacionales mejor conocidas fue establecida por Abraham Maslow, quien pudo identificar las necesidades del individuo en una jerarquía de cinco necesidades. (p. 279)

En la jerarquía de las necesidades Maslow se planteó su teoría de la personalidad estructurando las necesidades con diferentes grados de poder, de esta manera las necesidades de carencia lo ubicamos en la parte más baja y las necesidades de mejora en la parte más alta, de esta forma se mencionaremos las cinco necesidades:
Fisiológicas: son todas las necesidades básicas, entre ellas hambre, sed y otras necesidades corporales del individuo.

Seguridad: abarca el cuidado y la protección de daños externos e internos (físicos y emocionales).

Sociales: encontramos el afecto, el sentido de pertenencia y la aceptación.

Estima: se basa en el respeto a uno mismo, la autonomía, el logro y el reconocimiento

Autorrealización: el impulso para que el individuo se convierta en lo quiere ser, incluyendo el desarrollo y crecimiento (p.281).

Teoría de Herzberg

Según Decenzo (2013) La teoría de los dos factores conocida también como teoría de motivación e higiene, esta teoría estableció que los factores que causan la insatisfacción en los colaboradores son distintos a los factores que originan la satisfacción (p.276).

Herzberg propuso que para motivar hay que enriquecer las tareas, ya que un trabajo rutinario sin ningún desafío conlleva a actitudes pasivas, teniendo como consecuencia menor desempeño en sus actividades y ausentismo laboral, estos factores son:

Factores higiénicos:

Estos tienen como resultado la insatisfacción cuando estos factores son inadecuados, por otro lado su aplicación tiene un mínimo efecto en la satisfacción a plazo largo, entre estos factores tenemos: el salario y beneficios sociales, las políticas de la empresa, relación laboral, reglamentos internos y seguridad laboral.

Factores motivacionales:

La satisfacción es su principal resultado de estos factores, teniendo como objetivo aumentar la satisfacción del colaborador, por otro lado, tienen poco efecto en la insatisfacción, entre estos factores tenemos: logros y reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad. (p.277).

Teorías de la segunda variable: Desempeño laboral

Werther y Davis (2008) señalo la relevancia de evaluar el desempeño como el proceso en el cual se puede observar y valorar el rendimiento total del colaborador.

Estos autores señalaron que la evaluación tiene una estimación sistemática del desempeño de cada colaborador, de las actividades que cumple hasta los objetivos que se desea alcanzar, esta evaluación tiene seis puntos fundamentales. (p.306)

Mejora el desempeño: se planifica para mejorar el rendimiento de cada integrante y su conocimiento, el grado de cumplimiento y calidad.

Políticas de compensación: Quien tiene derecho a un aumento o reconocimiento basado en su política y oportunidad laboral.

Decisiones de ubicación: Se decide si se le promueve a un colaborador en base a su eficiencia y nivel de aprendizaje.

Necesidades de capacitación y desarrollo: Cuando hay un bajo desempeño y se necesita capacitación a ciertos colaboradores, para tener mejores resultados por medio de la capacitación.

Estrategias y desarrollo de la carrera profesional: En las actividades se decide apoyar al personal para que pueda desarrollarse, basándose en estrategias para su desarrollo y autorrealización.

Desafíos externos: El apoyo que se tiene por parte de la empresa en problemas externos como familiares, finanzas y salud. (p. 303)

Bruce y Pepitone (2002) presentaron ocho pasos que puedan ayudar a los directivos y a los trabajadores para que obtengan un alto desempeño:

Ayudar a que los colaboradores ofrezcan su máximo rendimiento: para que haya un mejor desempeño se debe contar con el apoyo de los directivos.

Tener claro las metas: identificar y ser transparente con el resultado que está caracterizado por un desempeño alto y bajo.

Dejar en claro la responsabilidad limitada del colaborador: asegurar el conocimiento de responsabilidad de los colaboradores en las actividades que realizan, teniendo claro esto, podrán apoyar a sus compañeros para que puedan alcanzar sus objetivos.

Incluir a los colaboradores en la formación de estándares de desempeño mejorados: cuanto más es el desempeño de un colaborador, tiene más posibilidades de que apoye en la idea de nuevos estándares de desempeño.

Tener documentado todo acuerdo con los colaboradores: implementar la lista de todos los aspectos que tengan que ver con el desempeño y de esta manera supere las expectativas que se ha acordado

Decidir una línea de acción: Ya estableciendo los diferentes niveles de desempeño, se hará una revisión de las actividades de cargo de los colaboradores, determinar si el colaborador se encuentra calificado para el área.

Observar y hacer un seguimiento: Monitorear las actividades realizadas para saber de esta manera si las actividades se realizan de la forma correcta

Ser claro con las recompensas: dar a conocer a los colaboradores los incentivos que tendrán si logran mejorar su desempeño. (p. 43)

Para Sastre y Aguilar (2003), “la evaluación del desempeño esta de forma sistematizada y estructurada, para monitorear las actividades del colaborador y de esta forma valorar las acciones que realiza en el desempeño de su cargo”

Por otra parte, Robbins y Judge (2009) nos indica que el propósito para evaluar el desempeño es:

Decisiones de recursos humanos: con la información obtenida de las evaluaciones se puede decidir si asciende, transfiere o se despide al colaborador.

Poder ubicar la necesidad de capacitación y desarrollo: identifican las competencias del colaborador y si son inadecuados se recurre a capacitaciones constantes.

Ofrecen retroalimentación a los colaboradores los cuales son supervisados por la organización en base a su desempeño.

Se basan para ofrecer recompensa: de esta manera se determina quien merece un aumento por su desempeño. (p.595).

Problemas en la medición del desempeño

Según Whelen (2012) La medición del desempeño ha sido relevante para la evaluación y control, sin embargo, la falta que hay en los objetivos cuantificables o modelos de rendimiento hacen difícil la medición y por lo tanto imposible de controlar. Entre los efectos adversos más frecuentes se pueden mencionar:

La orientación a corto plazo: los altos directivos no analizan los efectos que tendrán a largo plazo las estrategias que se ha adoptado, es decir no reconocen la importancia de las evaluaciones a largo plazo.

Desplazamiento de metas: es la confusión de meta, es decir, cuando las actividades realizadas para ayudar a cumplir los objetivos administrativos se transforman en metas para sí mismo o se deriva para satisfacer los fines de otros que no estaban destinados desde un principio, sus dos tipos de desplazamiento de metas son:

Sustitución del desempeño: es el fenómeno que sucede cuando el colaborador reemplaza una actividad que sirve para el logro del objetivo por otra actividad el cual nos aleja de ella debido a que se realiza una recompensa en la actividad errónea.

Suboptimización: es el fenómeno en el cual individualmente optimiza su logro de objetivos en el declive de la organización en general.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Qué relación existe entre la variedad de habilidades y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Que la relación existe entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación tuvo una justificación teórica con el propósito de corroborar si las dimensiones propuestas por los teóricos Richard Hackman y Greg Oldhman, se ajustaban al contexto local, específicamente a la realidad del centro educativo.

La justificación metodológica estuvo presente en este trabajo ya que se realizó construcción de instrumentos de medición y así pueda ser un aporte relevante para futuros investigadores que busquen mejorar la motivación y el desempeño laboral del docente, ya que a lo largo del estudio se constató la poca información que se dispone sobre el tema de motivación y desempeño laboral de los docentes.

Tuvo una justificación práctica ya que con la información que el autor obtuvo al término de este estudio se pueden implementar estrategias para motivar al personal docente del colegio Ricardo palma e incrementar su desempeño, de esta forma se mejoraría la calidad de educación del centro educativo estudiado aportando de esta manera mejor competitividad con respecto al nivel de enseñanza.

Tuvo una justificación social, ya que el estudio trata de dar una mejor calidad de educación en base al desempeño del docente, esto es fundamental en el sector educativo ya que si se puede motivar a los docentes de cada institución se mejoraría las ganas y la necesidad de aprender de los estudiantes, teniendo un efecto positivo para la sociedad.

1.6. HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hipótesis Específica

Existe una relación entre la variedad de habilidades y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Existe una relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

1.7. OBJETIVOS

Objetivo general

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.

Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la variedad de habilidades y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Establecer la relación que existe entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Identificar la relación que existe entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Establecer la relación que existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

Identificar la relación que existe entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2017.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, este diseño es controlado y observable donde las variables independientes no se manipulan, porque ya han sucedido. (Sampieri, 2014).

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, y de corte transversal.

Se clasifico como cuantitativa porque se realizan una secuencia de actividades mediante instrumentos de medición para relacionar las variables establecidas.

Se clasifico descriptiva porque se pudieron medir las variables estudiadas sobre los docentes del I.E. Ricardo Palma, el diseño descriptivo permite conocer las causas y los valores en que manifiestan las variables (Sampieri, 2014)

Se considero correlacionar ya que se pudo medir la posible relación, negativa o positiva, del nivel de motivación y desempeño del personal docente del I.E. Ricardo Palma, este diseño según el autor tiene el objetivo de describir la relación en que existe entre las variables en tiempo determinado (Sampieri, 2014)

Es transversal porque permitió tener conocimiento sobre el grado de motivación y desempeño de los docentes del I.E. Ricardo palma mediante la aplicación del instrumento en un corto tiempo determinado, según el mismo autor el diseño de

investigación es transversal porque se recolecta datos en solo un momento y en un tiempo único (Sampieri, 2014).

<p>Tipo de investigación. El presente estudio corresponde a una investigación descriptiva.</p> <p>Diseño de investigación. Se empleará el diseño No experimental, representado en el siguiente esquema: Donde:</p> <p>M: Es la muestra, representada por los docentes del I.E. 125 Ricardo Palma O₁: Observaciones sobre la motivación O₂: Observaciones sobre el desempeño laboral r : grado de relación entre ambas variables.</p>	<pre>graph LR; M --> O1; M --> O2; O1 <--> r O2;</pre>
--	--

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACION

La operacionalización de variables está encargada de enumerar las cualidades que contiene cada una de estas y que pretende medir en la investigación. A estas cualidades se les llama indicadores los cuales son obtenidos por la teoría estudiada. (Méndez y Sandoval, 2011).

Tabla 1

Operacionalización Motivación y desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Variable 1 Según Robbins (2013) se define como motivación los procesos que influyen en la conducta de un individuo, esforzándose para el alcance de sus objetivos.	Se entiende como definición operacional de la motivación a los procesos de análisis de la variedad de habilidades, de la identidad de la tarea, de la importancia de la tarea, de autonomía, de retroalimentación dentro de una organización.	Variedad de habilidades	Variedad de trabajos, distintas habilidades, diferentes responsabilidades.	
			Identidad de la tarea	Capacidad, compromiso, desempeño	
			Importancia de la tarea	Relevancia de actividades, importancia en la organización, importancia individual.	
			Autonomía	Tolerancia, independencia, libertad, satisfacción en sus actividades.	
			Retroalimentación	Autoevaluación, autocontrol, autoconocimiento.	
DESEMPEÑO	Variable 2 Según Chiavenato (2007) define el desempeño como actividades o conductas observadas en los colaboradores que son primordiales en el alcance de metas dentro de la organización.	Se entiende como definición operacional del desempeño laboral a los procesos de análisis de mejora el desempeño, de políticas de compensación, decisiones de ubicación, de necesidades de capacitación y desarrollo, de estrategias y desarrollo de la carrera profesional y de desafíos externos dentro de la organización	Mejora el desempeño	Planificación, conocimiento, grado de cumplimiento, calidad	ORDINAL
			Políticas de compensación	Reconocimiento, oportunidad laboral	
			Decisiones de ubicación	Eficiencia, influencia entre colaboradores, nivel de aprendizaje	
			Necesidades de capacitación y desarrollo	necesidad de capacitación, resultado de capacitación	
			Estrategias y desarrollo de la carrera profesional	Estrategias para el desarrollo profesional, desarrollo de actividades profesionales, autorrealización	
			Desafíos externos	Apoyo de problemas familiares, apoyo de los problemas económicos, apoyo de problemas de salud.	

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Johnson y Kuby (2004) indicaron que la población es el conjunto completo de individuos para el recolector de muestra y que esta se considera correcta al especificar la lista de los elementos por las cuales están conformadas.

La población del estudio estuvo realizada con 34 docentes del turno mañana y 43 docentes del turno tarde, dando un total de 77 docentes del colegio Ricardo Palma.

Criterios de inclusión: docentes

Criterio de exclusión: personal operativo de limpieza, directores, sub directores, secretaria, auxiliares.

CENSO

Según Tamayo (2003) indicó que la muestra es la porción tomada de una población para convertirse luego en un grupo representativo para estudiar el fenómeno estadístico.

Para el estudio realizado no se consideró hacer un muestreo, ya que se realizó un censo en el estudio con el total de docentes, la población estuvo conformada por docentes del turno mañana y docentes del turno tarde, el autor logró representar en la muestra a todo el personal docente, se tuvo un total de 77 sujetos que equivalen a la totalidad de la población.

Según Cid y Méndez (2011) el censo es un proceso de investigación que propone estudiar el total de elementos de una población. (p.103)

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para el desarrollo de la investigación realizada, el autor utilizó dos instrumentos que contienen dos variables, once dimensiones, 67 ítems. Corresponde a un cuestionario que está basado en la respuesta de la escala de Likert, adaptándolo para recopilar las respuestas de los docentes, respecto a la motivación y desempeño laboral.

La escala de Likert es un conjunto de ítems representados en forma de afirmaciones o juicios ante las cuales se pide la respuesta de los sujetos, cada ítem contiene una valoración de uno a cinco puntos, por ejemplo:

1. NUNCA
2. CASI NUNCA

3. A VECES
4. CASI SIEMPRE
5. SIEMPRE

VALIDEZ

Según Rusque (2003) la validez representa el posible hecho de que un método de investigación pueda contestar las preguntas que se formulan.

El tipo de validez es de contenido, el mismo autor indica que es el grado en que se mide el instrumento de medición, mediante el juicio de expertos (Rusque, 2003).

Para determinar la validez del cuestionario en el estudio realizado se aplicó el juicio de expertos, 3 temáticos y 2 metodológico.

Tabla 2

Juicio de expertos

Informantes	Apellidos y Nombres	Cargo	Especialidad del Validador
1	Graus Cortez Lupe	Docente	Gestión y Planificación
2	Candia Menor, Marco Antonio	Coordinador de la escuela de administración	Mg. Administrador
3	Romero Pacora, Jesús	Docente de la escuela de administración	Administrador
4	Núñez, Fabricio	Docente de Oficina de investigación	Docente en Investigación
5	Plasencia Mariños Yvette	Docente	Administración

CONFIABILIDAD

Según Tamayo y Tamayo (2006) demostraron que el instrumento y su confiabilidad guarda relación con el numero ítems que tienen.

Para que el autor realice analice el grado de confiabilidad se procedió a utilizar el método de CRONBACH, fue aplicado y así identificar la confiabilidad, teniendo en cuenta que los ítems tendrán como respuesta más de una alternativa, la escala de valores que determino la confiabilidad estuvo representado de la siguiente manera:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.0 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{Si^2}{St^2} \right)$$

En este proyecto el grado confiabilidad mínima se trabajó con el 0.76 a 0.89 es decir un margen de error no mayor al 24%.

El resultado obtenido utilizando el Software SPSS versión 24.0 para identificar la confiabilidad del instrumento los cuales miden las variables de estudio son los siguientes:

Para el instrumento: Motivación y Desempeño laboral.

Tabla 3

Alfa: Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	35
Fuente: base de datos	

La confiabilidad para la V1 basándose en los porcentajes obtenidos fue de 0,924 utilizando como número de elementos a los 15 encuestados, indicando de esta manera que el estudio tiene alto grado de confiabilidad.

Tabla 4

Alfa: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,885	32

Fuente: base de datos de la investigación

La confiabilidad para la V2 basándose en los porcentajes obtenidos fue de 0,885 utilizando como número de elementos a los 15 encuestados, indicando de esta manera que el estudio tiene alto grado de confiabilidad.

2.5 METODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Ya recolectados los datos, se procedió a organizar, clasificar y resumir, teniendo una mejor representación para analizar la información que se ha adquirido, para ello se utilizó el SPSS un programa donde se pudo tabular los datos y así obtener el resultado del cuestionario y realizar las correlaciones entre cada variable de esta investigación, utilizando también una estadística inferencial.

Según Sampieri (2006) la estadística inferencial es empleado para inferir en una población, basándose en los datos obtenidos en la muestra, por consiguiente, los datos estadísticos se calculan en los valores obtenidos en la muestra.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

En la investigación se consideró los principios éticos según polit (2002), el cual determina tres principios éticos fundamentales basadas en las normas del comportamiento ético de la investigación.

Principio de beneficencia: la información obtenida no será alterada o utilizada en contra de los entrevistados.

Principio de respeto a la dignidad humana: los participantes tienen el derecho para decidir si participan o no.

Principio de justicia: los participantes tendrán derecho a una libre expresión.

III. RESULTADOS

3.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

3.1.1. TABLA CRUZADA DE VARIABLES

Tabla 5

Motivación y Desempeño laboral de los docentes

Motivación (V1)	Desempeño Laboral				TOTAL	Rho SPEARMAN
	Bajo	Regular	Bueno	Excelente		
Bajo	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	Rho= 0,350
Regular	3,9%	3,9%	3,9%	3,9%	15,6%	
Bueno	3,9%	23,4%	31,2%	15,6%	74,0%	Sig. (bilateral) =
Excelente	1,3%	2,6%	3,9%	2,6%	9,1%	
Total	9,1%	29,9%	39,0%	22,1%	100,0%	0,002

INTERPRETACION:

Se observaron en la tabla de forma independiente las variables, se pudo determinar que la motivación es buena en un 74% y el desempeño laboral del personal docente es bueno con un 39%.

Sin embargo, el objetivo general del estudio es identificar la relación existente entre la **Motivación y el Desempeño laboral** del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, que

basándose a los resultados se pudo indicar que si la motivación es buena, el desempeño laboral también es buena en un 31,2%. En el otro extremo se tuvo que cuando la motivación tiende a ser regular el desempeño laboral es regular en un 3.6%. Además, el autor obtuvo como hipótesis general que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, hipótesis que fue confirmado por la prueba estadística Rho de Spearman donde mostraba un coeficiente de correlación de 0.350, y un grado de significación bilateral de 0.002, por consiguiente, se confirmó la hipótesis que hubo una correlación directa en las variables estudiadas. En los valores porcentuales el índice de correlación directa expreso que hubo un 35% de correlación entre las variables, representándose como una correlación de nivel baja.

3.1.2. TABLA CRUZADA DE DIMENSIONES

Tabla 6

Variedad de habilidades y Desempeño laboral de los docentes

Variedad de habilidades (VID1)	Desempeño Laboral				TOTAL	Rho SPEARMAN
	Bajo	Regular	Bueno	Excelente		
Bajo	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	Rho=186
Regular	5,2%	6,5%	1,3%	5,2%	18,2%	
Bueno	0,0%	11,7%	15,6%	5,2%	32,5%	Sig. (bilateral) =
Excelente	3,9%	11,7%	20,8%	11,7%	48,1%	
Total	9,1%	29,9%	39,0%	22,1%	100,0%	0,105

INTERPRETACION:

Análisis descriptivo de la dimensión 1 de las variables V1 y V2: Variedad de habilidades y Desempeño laboral.

Se consideró la relación entre la dimensión **Variedad de habilidades y el Desempeño laboral**, se tuvo que 48.1% de docentes expresaron en las encuestas que la dimensión variedad de habilidades es excelente, con un 32.5% que consideraron que la variedad de habilidades es buena y un 18,2% que indicaron que es regular.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre Variedad de habilidades y Desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, que basándose a los resultados el autor indico que cuando la Variedad de habilidades es excelente a un 48,1%, el desempeño laboral tiene un 20.8% bueno, 11.7% excelente, 11.7% regular.

Por otro lado, se tuvo el resultado de la prueba Rho de Spearman teniendo un coeficiente de correlación $Rho = 0,782$ y una Sig. Bilateral = 0,105 señalando de esta manera que no hay relación en la variedad de habilidades con el desempeño laboral.

Tabla 7

Identidad de la tarea y Desempeño laboral de los docentes

Identidad de la tarea (V1D2)	Desempeño Laboral				TOTAL	Rho SPEARMAN
	Bajo	Regular	Bueno	Excelente		
Bajo	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	Rho= 0,361
Regular	3,9%	6,5%	5,2%	0,0%	15,6%	
Bueno	2,6%	11,7%	14,3%	10,4%	39,0%	Sig. (bilateral) =
Excelente	1,3%	11,7%	19,5%	11,7%	44,2%	
Total	9,1%	29,9%	39,0%	22,1%	100,0%	0,002

INTERPRETACION:

Análisis descriptivo de la dimensión 2 de las variables V1 y V2: Identidad de la tarea y Desempeño laboral.

Se consideró la relación entre la dimensión Identidad de la tarea y el desempeño laboral, se tuvo que el 48.1% de docentes expresaron en las encuestas que la Identidad de la tarea es excelente, seguido de un 39% que consideraron que la identidad de la tarea es buena y un 15,6% que indicaron ser regular.

El segundo objetivo del estudio fue determinar la relación entre la dimensión **Identidad de la tarea y Desempeño laboral** del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, que basándose a los resultados el autor indica que cuando la dimensión identidad de la tarea es

excelente, el desempeño laboral tiene un 19,5% bueno, 11,7% excelente, 11,7% regular y 1,3% baja, esta situación se repite para las otras categorías indicando que tiene una relación directa entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral.

Por otro lado, se obtuvo el resultado de la prueba de estadística Rho de Spearman teniendo un coeficiente de correlación $Rho = 0,361$ y una Sig. Bilateral = 0.002 el cual indica que si hay una correlación directa entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral, analizando las escalas se identifica el resultado con una correlación baja, indicando de esta forma que estas dos variables dependen entre ellas.

Tabla 8

Importancia de la tarea y Desempeño laboral de los docentes

Importancia de la tarea (VID3)	Desempeño Laboral				TOTAL	Rho SPEARMAN
	Bajo	Regular	Bueno	Excelente		
Regular	2,6%	5,2%	6,5%	3,9%	18,2%	Rho= 0,247
Bueno	6,5%	20,8%	24,7%	13,0%	64,9%	
Excelente	0,0%	3,9%	7,8%	5,2%	16,9%	Sig. (bilateral) = 0,030
Total	9,1%	29,9%	39,0%	22,1%	100,0%	

INTERPRETACION:

Análisis descriptivo de la dimensión 3 de las variables V1 y V2: Importancia de la tarea y Desempeño laboral.

Considerando la relación entre la dimensión Importancia de la tarea y el desempeño laboral, se tuvo que 64.9% de docentes expresaron en las encuestas que la Importancia de la tarea es buena, seguido de un 18.2% que consideraron que la importancia de la tarea es regular y un 16,9% indicaron que fue excelente.

El tercer objetivo del estudio fue determinar la relación entre la dimensión **Importancia de la tarea y Desempeño laboral** de los docentes del I.E. 125 Ricardo Palma, que basándose al resultado se pudo decir que cuando la dimensión importancia de la tarea es bueno, el desempeño laboral tiene un 24,7% bueno, 20,8% regular, 13,0% excelente y 6,5% baja,

esta situación se redunda en la tabla indicando que tuvo una relación directa la importancia de la tarea y el desempeño laboral.

Por otro lado, se tuvo el resultado en la prueba de estadística Rho de Spearman con el coeficiente de correlación $Rho = 0,247$ y la Sig. Bilateral = 0.030 el cual expresó la existencia correlacion directa entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral, que existe una correlación directa entre la tercera dimensión y la segunda variable, analizando las escalas se identifica el resultado con una correlación baja, indicando de esta forma que estas dos variables dependen entre ellas.

Tabla 9

Autonomía y Desempeño laboral de los docentes

Autonomía (V1D4)	Desempeño Laboral				TOTAL	Rho SPEARMAN
	Bajo	Regular	Bueno	Excelente		
Bajo	2,6%	2,6%	1,3%	1,3%	7,8%	Rho= 0,326
Regular	2,6%	6,5%	6,5%	5,2%	20,8%	
Bueno	3,9%	15,6%	26,0%	7,8%	53,2%	Sig. (bilateral) =
Excelente	0,0%	5,2%	5,2%	7,8%	18,2%	
Total	9,1%	29,9%	39,0%	22,1%	100,0%	0,004

INTERPRETACION:

Análisis descriptivo de la dimensión 4 de las variables V1 y V2: Autonomía y Desempeño laboral.

Considerando la relación entre la dimensión Autonomía y el desempeño laboral, se tuvo que 53.9% de docentes expresaron en las encuestas que la Autonomía es buena, con un 20.8% que consideraron que la Autonomía es regular, un 18,2% que indicaron que es excelente y que solo un 7,8% que la autonomía es baja

El cuarto objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la dimensión **Autonomía y Desempeño laboral** de los docentes del I.E. 125 Ricardo Palma, que basándose al resultado se pudo decir que mientras la Autonomía es buena, el desempeño laboral tiene un 26% bueno, 15,6% regular, 7,8% excelente y 3,8% baja, repitiendo la

misma situación en la tabla el cual indico que tuvo una relación directa la Autonomía y el desempeño laboral.

Por otro lado, se tuvo el resultado de prueba de estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0,326$ y la Sig. Bilateral = 0.004 expresando la existencia de una correlación directa entre la autonomía y el desempeño laboral, analizando las escalas se identifica el resultado con una correlación baja, indicando de esta forma que estas dos variables dependen entre ellas.

Tabla 10

Retroalimentación y Desempeño laboral de los docentes

Retroalimentación (VID5)	Desempeño Laboral				TOTAL	Rho SPEARMAN
	Bajo	Regular	Bueno	Excelente		
Bajo	0,0%	3,9%	1,3%	2,6%	7,8%	Rho= 0,051
Regular	1,3%	5,2%	9,1%	5,2%	20,8%	
Bueno	6,5%	13,0%	16,9%	6,5%	42,9%	Sig. (bilateral) =
Excelente	1,3%	7,8%	11,7%	7,8%	28,6%	
Total	9,1%	29,9%	39,0%	22,1%	100,0%	0,658

INTERPRETACION:

Análisis descriptivo de la dimensión 5 de las variables V1 y V2: Retroalimentación y Desempeño laboral.

Considerando la relación entre la dimensión retroalimentación y el desempeño laboral, se tuvo que 42.9% de docentes expresaron en las encuestas que la retroalimentación es bueno, un 28.6% que consideraron que la retroalimentación es excelente, un 20,8% es regular y solo un 7.8% que es bajo.

El quinto objetivo específico del estudio es determinar la relación entre **Retroalimentación y Desempeño laboral** del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, que basándonos en el resultado se pudo decir que mientras la Retroalimentación es excelente a un 42,9%, el desempeño laboral tiene un 16.9% bueno, 13% regular, 6.5% excelente y solo un 6.5% que es bajo.

Por otro lado, se tuvo el resultado de prueba Rho de Spearman en un coeficiente de correlación $Rho = 0,051$ y la Sig. Bilateral = 0,658 que señaló que no hay relación entre la retroalimentación y el Desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal del presente estudio fue determinar si existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, objetivo que basándose a las pruebas que fueron expuestas por los resultados se pudo llegar a la conclusión de forma satisfactoria. Con respecto a la validez interna del estudio es importante resaltar que en base al proceso estadístico riguroso y a la calidad de instrumento que se utilizó para medir la motivación y el desempeño laboral se tuvo como resultados con la prueba estadística de Alpha de Cronbach de la V1 - 0.924 y para V2 – 0.885, de esta forma se evidencio una consistencia interna de resultado buena certificando así su calidad. Con respecto a la validez externa, se sustentó con teorías bajo revisión y fueron considerados en la sustentación teórica de la investigación donde respaldan dicha información.

Se tuvo como fin otorgar un panorama resumido de los resultados en esta discusión donde nos expresa que: la motivación es buena (74%) regular (15,6%), donde se podría mejorar este aspecto, en cuanto al desempeño laboral, por el grado que mejoran los docentes es bueno (39%), excelente (22%), este resultado es el reflejo de las actividades diarias que se realiza.

Para comprobar los resultados principales de este estudio con otros estudios con similitud, fue preciso realizar un análisis en la investigación de zum (2015), en su estudio propuso como objetivo general: “identificar como la motivación influye en el desempeño laboral administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”, no obstante, en esta investigación se buscó determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en una institución educativa. El autor tomo como referencia teórica a madrigal con el modelo mecanicista y conductista, los cuales se basan en la motivación. A comparación con el presente estudio que utilizó la teoría de Richard Hackman y Greg

Oldhman, que propone 5 dimensiones medibles en toda organización, y referente al desempeño laboral, se expuso la teoría de Werther y Davis, que contaron 6 dimensiones.

La metodología que la autora utilizó en el estudio fue de nivel descriptivo, correlacional, de tipo aplicada, diseño no experimental el cual tuvo una semejanza con el estudio que se desarrolló en la institución educativa 125 Ricardo Palma, también se utilizó el censo, ya que el autor solo tuvo 34 trabajadores administrativos, el resultado del estudio dio a conocer que la motivación influye de forma directa con el desempeño laboral.

Para la investigación se utilizó la fiabilidad y significación de la media aritmética el cual nos indica que si $RC > 1.96$ entonces es significativa y si $RC < 1.96$ entonces no es significativa, en los resultados obtenidos de los ítems el RC es mayor en cada aspecto, teniendo una significancia mínima de 17.69 con el cual se acepta la hipótesis general el cual determina que la motivación tuvo una influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

El autor Enríquez (2014), expuso en su estudio como objetivo general :identificar si el nivel de motivación puede predecir el nivel que desempeñan los colaboradores del instituto de la visión, objeto que busca relacionar la motivación con el desempeño el cual tiene una similitud con este estudio realizado en la institución educativa 125 Ricardo Palma, ambos estudios son de nivel descriptivo correlacional, no experimental, la muestra utilizada fue de 164 presentando la primera diferencia ya que el presente estudio tuvo una muestra de 77, de esta manera se llegó a la conclusión de que la motivación si predice el grado de desempeño el cual confirma que guardan relación.

Para el estudio se realizó la técnica estadística de regresión lineal simple, considerando como variable independiente al grado de motivación y como variable dependiente el nivel de desempeño laboral, el cual en base a los resultados $p= 0.00$ se determina que existió una influencia lineal el cual es positiva y significativa rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Enfatizamos con Olvera (2013), el objetivo que tuvo su estudio fue determinar si los factores motivacionales pueden influir en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del área comercial de la constructora furoiani obras y proyectos, en la

investigación que se realizó tuvo un diseño no experimental, descriptivo correlacional, la población que se tomó tuvo como muestra 38 individuos del personal administrativo, que tuvo como resultado que los principales factores de la motivación influyeron en el desempeño de sus labores, es decir guardan relación en dichas variables.

Así mismo, continuando con los trabajos previos nacionales se tuvo a Tito (2013), realizó una investigación que tuvo como objetivo general demostrar que la motivación y el liderazgo guardan relación con el rendimiento laboral en una empresa de servicio de Lima metropolitana. Su estudio fue de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental. Con diferencia al estudio sus datos recolectados fueron a trabajadores de una empresa de servicios de Lima metropolitana. Con las teorías utilizadas se concluyó que la motivación y el liderazgo sí guardan una relación con el rendimiento laboral, asemejándose a los resultados de la investigación presente.

Referente a la comprobación de hipótesis específicas se demostró en base a las pruebas estadísticas que existe una relación entre la motivación y rendimiento laboral, donde se obtuvo como resultado bilateral significativa de 0.006 entre motivación de logro y rendimiento laboral, bilateral de 0.003 de motivación de afiliación y rendimiento laboral, 0.004 de motivación de poder y rendimiento laboral.

El autor Tello (2014), realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los promotores de servicios Scotiabank, el cual se asemeja al estudio realizado en el I.E. 125 Ricardo Palma, en su estudio descriptivo correlacional, se concluyó que la motivación no guarda ninguna relación con el desempeño laboral de los promotores de servicios, a diferencia del estudio presente que sí guarda una relación en dichas variables.

Siguiendo se tiene al autor Carrera (2014), realizó un estudio que tenía como objetivo identificar la relación que tiene la motivación con el desempeño laboral del personal de caja en área de procesos operativos de una empresa de seguridad de Lima metropolitana, el cual tuvo una semejanza con el presente estudio, así mismo el tipo de estudio es descriptiva correlacional, donde se concluyó que la motivación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores, aclarando la semejanza que hay en ambos estudios.

Finalmente se concluyó basado en lo expuesto por distintos autores y los resultados del presente estudio que la variable motivación es importante en todo el entorno de la organización y que casi siempre se encuentra presente en el instituto educativo, teniendo casi siempre una mejora en el desempeño laboral, esto se debe a la escasez de compensaciones e incentivos por parte de la organización, teniendo como efecto que los docentes no se sientan siempre comprometidos con las actividades que vienen realizando completamente. Por lo tanto, se sugirió tomar en consideración el resultado obtenido para mejorar algunos aspectos dentro del Instituto educativo.

V. CONCLUSION

En base a los objetivos presentados en la investigación y coordinando con el análisis de hipótesis, se determinó las conclusiones siguientes.

1. El estudio realizado demostró de que si hay relación entre la : **Motivación y Desempeño laboral** del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, esto se debio a un resultado que se obtuvo con un valor significativo de 0.002 y con un índice de correlación de 0.350, por lo tanto, se concluyó de que hay una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral, así mismo, se concluyó con un apoyo en los aspectos que faltan mejorar en las dimensiones que se utilizaron en este estudio dentro de la institución educativa.
2. Por otro lado, el primer objetivo que busco establecer la relación que existe entre la **Variedad de habilidades** y el **Desempeño laboral** de los docentes, se obtuvo un resultado de 0.105 el cual indico que no hay rechazo en la hipótesis nula, estos resultados se justifican con las diferentes actividades que realizan los docentes dentro del centro educativo.
3. En cuanto al segundo objetivo que busco establecer la relación que existe entre la **Identidad de la tarea** y el **Desempeño laboral** de los docentes, se obtuvo un resultado de que si hay una relación baja entre identidad de la tarea y el desempeño laboral de los docentes del I.E. 125 Ricardo Palma, se obtuvo un valor significativo de 0.002, teniendo un índice de correlación baja de 0.361 debido a

que el 44.2% y 39% se sienten identificados con las actividades que se realizan, sin embargo, un pequeño porcentaje regularmente se identifican con la institución.

4. En cuanto al tercer objetivo que busco establecer la relación que existe entre la **Importancia de la tarea** y el **Desempeño laboral** de los docentes, se obtuvo un resultado de que si hay una relación baja entre la Importancia de tarea y el Desempeño laboral de los docentes, se obtuvo un valor significativo de 0.030, de igual manera se obtuvo el índice de correlación baja de 0.247, en el resultado se atribuyó que 64.9% de docentes tienen una perspectiva buena de lo importante que son sus actividades dentro del centro educativo complementando el respeto profesional entre colegas, por otro lado solo el 18,2% regularmente sienten lo importante que es su labor.

5. En cuanto al cuarto objetivo que busco establecer la relación que existe entre la **Autonomía** y el **Desempeño laboral** de los docente, se obtuvo un resultado de que si hay una relación baja entre la Autonomía y el Desempeño laboral de los docentes, en base a los resultados se obtuvo un valor significativo de 0.004, de igual manera se obtuvo el índice de correlación baja de 0.326, en el resultado se atribuyó que 53.2% de los docentes tienen buena libertad para realizar sus actividades dentro del centro educativo, sin embargo el 20.8% sienten que regularmente hay tolerancia cuando tratan de realizar sus actividades bajo sus propios medios.

6. En cuanto al quinto objetivo que busco establecer la relación que existe entre la **Retroalimentación** y el **Desempeño laboral** de los docentes, se obtuvo un resultado con valor significativo de 0.658 por lo tanto, no se rechazó la hipótesis nula, por consiguiente, no hay relación con la retroalimentación y el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomendó que se evaluaran de forma continua la **Motivación** y el **Desempeño laboral** de los docentes, en base a que se demostró una relación baja que existe entre ambas variables principales, los cuales indicaron que hay aspectos que tratar en cada una de ellas, es por ello que una mejor coordinación, supervisión y mejoramiento de los aspectos a tratar permitirá que el grado de motivación sea excelente y de esa forma siempre haya excelente desempeño por parte del personal docente, la consecuencia de no tomar esto en cuenta es que el desempeño de los docentes no sea la esperada.
2. La calificación de la **Variedad de habilidades** es moderada, sin embargo, se recomienda apoyar a los docentes para que puedan desarrollar las actividades según sus habilidades y de esta manera se comprometan completamente con cada actividad que realizan
3. En la relación de la **Identidad de la tarea** y **Desempeño laboral** se obtuvo una relación baja, se sugiere realizar charlas informativas sobre las actividades que realizan los docentes y como esto se ve influenciado en la institución educativa, de esta manera habrá un total compromiso y conciencia sobre las actividades que se realizan
4. En la relación existente entre **Importancia de la tarea** y **Desempeño laboral** se obtuvo una relación baja, se recomienda brindarle charlas y capacitaciones a los docentes sobre lo importante que son sus funciones y que cada docente cumple un aporte relevante dentro de la institución educativa.
5. en la relación que hay entre **Autonomía** y **Desempeño laboral** se encontró una relación baja, se recomienda incentivar a los docentes a que realicen sus actividades con su propia metodología de trabajo para que de esta manera tengan un mejor índice de satisfacción al realizar sus labores
6. La calificación de la **Retroalimentación** es moderada, se recomienda motivar a los docentes en una forma de auto superación para que estén influenciados a un

mejoramiento propio y que a la vez se vea reflejado en las actividades diarias que realiza.

7. Para finalizar, se sugirió que se realizaran nuevos estudios que aborden las variables motivación y el desempeño de esta investigación y la influencia que con llevo los resultados que se obtuvieron en la institución estudiada.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencia. México. Ediciones Granica S.A.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3 ed.). Colombia. Editorial Pearson.
- Bruce, A. Pepitone, J. (2002). Tenga su equipo motivado. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill.
- Carrera, R. (2014), Motivación y Desempeño laboral de las cajeras del área de procesos operativos de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. (7 ed.). México. McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Cid, A. Méndez. R, Sandoval. F, (2011). Investigación fundamentos y metodología. (2 ed.). México. Pearson Education.
- Decenzo, D. Robbins, S. Coulter, M. (2013). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. 8va edición. México. Pearson educación.
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. (Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de maestría en administración). México. Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Johnson, R. Kuby, P. (2004). Estadística elemental: lo esencial. México, editorial Thomson.
- Olvera, Y (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora furoiani obras y proyectos. (Tesis de grado para optar por el título de psicología industrial). Guayaquil- Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

- Polit, H. (2002). Investigación científica en ciencias de la salud: principios y métodos. (6 ed.). México. Editorial Mc Hill interamericana.
- Robbins, S. Judge, T (2009). Comportamiento organizacional. (13 Ed.). México. Pearson Educación.
- Robbins, S. Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (13 ed.). México. Pearson educación.
- Robbins, S. Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15 Ed.). México. Pearson Educación.
- Sampieri, R. (2006). Metodología de la investigación. (4ta ed.) México. McGraw-Hill interamericana
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.) México. McGraw-Hill interamericana
- Santre, M. Aguilar, E. (2003). Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). (Tesis de grado). Quetzaltenango. Recuperada en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. (4 ed.). México. Editorial limusa.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. (4 ed.). México. Noriega Editores.
- Tamayo, M. (2006). Diccionario de la investigación científica. México. Noriega Editores.
- Tello, M. (2014). Motivación y su relación con el Desempeño laboral de los promotores de servicios en Scotiabank, lima, 2013. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Tito, P. (2013). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de lima metropolitana. (Artículo de investigación). Lima - Perú. Recuperada en <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8754/7601>

Werther, W. Davis, L. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México. Editorial McGraw-Hill.

Werther, W. Davis, L. (2008). Administración de recursos humanos. México. El capital humano de las empresas. Editorial McGraw-Hill.

ANEXOS

“Año del buen servicio al ciudadano”



San Juan de Lurigancho, 02 de mayo del 2017

Dra.

REBECA DIAZ RODRIGUEZ

DIRECTORA GENERAL DE LA I.E. 125 RICARDO PALMA

ASUNTO: AUTORIZACION PARA LA EJECUCION DE ENCUESTAS AL PERSONAL DOCENTE DEL I.E. 125 RICARDO PALMA

Buen día estimada directora:

Yo, Miguel Ángel Salinas Pelayo identificado con documento de identidad N° 72263188 solicito e informo lo siguiente:

Que dentro de mi formación de pregrado como futuro administrador de empresas de la universidad cesar vallejo, es muy importante para mi profesión la realización de actividades de investigación.

Asimismo, como estudiante del X ciclo y teniendo como tema motivación y desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma, san Juan de Lurigancho, 2017. Solicito se me autorice poder ejecutar las encuestas correspondientes a todo el personal docente para dar validez a mi estudio de investigación.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la institución y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución educativa.

Estaré muy atento a su disposición

Sin más que agregar, me despido

Atentamente,

Salinas Pelayo Miguel Ángel

Estudiante de la universidad cesar vallejo

Cel: 977696517



Mg. REBECA NELLY DIAZ RODRIGUEZ
DIRECTORA
I.E. N° 125 RICARDO PALMA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 12

Motivación y desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo palma en san juan de Lurigancho, 2017

AUTOR: Miguel Ángel Salinas Pelayo

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA. Se desconoce si la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo Palma del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO														
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: MOTIVACION														
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho.	Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho	<p>Definición conceptual: se define como motivación los procesos que influyen en la conducta de un individuo, esforzándose para el alcance de sus objetivos. Robbins (2013)</p> <p>Definición operacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Variable 1</th> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 60%;">indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">MOTIVACION</td> <td>VARIEDAD DE HABILIDADES</td> <td>Variedad de trabajos. Distintas habilidades. Diferentes responsabilidades.</td> </tr> <tr> <td>IDENTIDAD DE LA TAREA</td> <td>Capacidad. Compromiso. Desempeño.</td> </tr> <tr> <td>IMPORTANCIA DE LA TAREA</td> <td>Relevancia de las actividades. Importancia en la organización. Importancia individual.</td> </tr> <tr> <td>AUTONOMIA</td> <td>Tolerancia. Independencia. Libertad. Satisfacción en sus actividades.</td> </tr> <tr> <td>RETROALIMENTACION</td> <td>Autoevaluación. Autocontrol. Autoconocimiento.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Escala de medición. Para medir la variable "motivación" se empleará una escala ordinal con cinco categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos.</p>	Variable 1	Dimensiones	indicadores	MOTIVACION	VARIEDAD DE HABILIDADES	Variedad de trabajos. Distintas habilidades. Diferentes responsabilidades.	IDENTIDAD DE LA TAREA	Capacidad. Compromiso. Desempeño.	IMPORTANCIA DE LA TAREA	Relevancia de las actividades. Importancia en la organización. Importancia individual.	AUTONOMIA	Tolerancia. Independencia. Libertad. Satisfacción en sus actividades.	RETROALIMENTACION	Autoevaluación. Autocontrol. Autoconocimiento.
Variable 1	Dimensiones	indicadores															
MOTIVACION	VARIEDAD DE HABILIDADES	Variedad de trabajos. Distintas habilidades. Diferentes responsabilidades.															
	IDENTIDAD DE LA TAREA	Capacidad. Compromiso. Desempeño.															
	IMPORTANCIA DE LA TAREA	Relevancia de las actividades. Importancia en la organización. Importancia individual.															
	AUTONOMIA	Tolerancia. Independencia. Libertad. Satisfacción en sus actividades.															
	RETROALIMENTACION	Autoevaluación. Autocontrol. Autoconocimiento.															
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS															
¿Qué relación existe entre la variedad de habilidades y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho?	Identificar la relación que existe entre la variedad de habilidades y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho.	Existe una relación entre la variedad de habilidades y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho.															
¿Qué relación existe entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho?	Establecer la relación que existe entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral	Existe una relación entre la identidad de la tarea y el desempeño laboral del personal															
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL														
			<p>Definición conceptual: Se define el desempeño como actividades o conductas observadas en los colaboradores que son primordiales para alcanzar los objetivos de la organización. Chiavenato (2007)</p>														

de Lurigancho? del personal docente docente del I.E. del I.E. **125 125 Ricardo**

¿Qué relación existe entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho? Identificar la relación que existe entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho. Existe una relación entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho.

¿Qué relación existe entre la autonomía y el desempeño laboral del docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho? Establecer la relación que existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho. Existe una relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho.

¿Qué relación existe entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho? Identificar la relación que existe entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho. Existe una relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral del personal docente del I.E. **125 Ricardo Palma** en San Juan de Lurigancho.

Definición operacional

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	MEJORA EL DESEMPEÑO	Planificación. Conocimiento. Grado de cumplimiento. Calidad.
	POLITICAS DE COMPESACION	Reconocimiento. Oportunidad laboral.
	DECISIONES DE UBICACION	Eficiencia. Influencia entre colaboradores. Nivel de aprendizaje.
	NECESIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO	Necesidad de capacitación. Resultado de capacitación.
	ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	Estrategias para el desarrollo profesional. Desarrollo de actividades profesionales. Autorrealización.
	DESAFIOS EXTERNOS	Apoyo de problemas familiares. Apoyo de problemas económicos. Apoyo de problemas de salud.

Escala de medición. Para medir la variable “desempeño laboral” se empleará una escala ordinal con cinco categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos.

ANEXO No. 01

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la motivación a modo de considerar la siguiente escala de calificación:

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue a la motivación percibida, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no lo comprometen en absoluto.

Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi Siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

VI: MOTIVACION		ESCALA				
1. VARIEDAD DE HABILIDADES		N	CN	A	CS	S
01	Realiza labores diferentes a su función principal como docencia.	1	2	3	4	5
02	Tiene habilidad suficiente para completar cualquier tipo de actividad.	1	2	3	4	5
03	La función de docencia que realiza le permite desarrollar sus diferentes habilidades y destrezas	1	2	3	4	5
04	Se le otorga otras responsabilidades a parte de su función como docente	1	2	3	4	5
05	Cumple con todas las actividades que son asignadas por el centro educativo	1	2	3	4	5
2. IDENTIDAD DE LA TAREA		N	CN	A	CS	S
06	Realiza la función de docencia hasta el final de su jornada laboral	1	2	3	4	5
07	Realiza algún tipo de evaluación al final de la jornada para ver la mejoría de los estudiantes	1	2	3	4	5
08	Está comprometido con la institución educativa	1	2	3	4	5
09	Está comprometido en desarrollar su función de docente eficientemente	1	2	3	4	5
10	Realiza sus labores lo mejor que puede	1	2	3	4	5
11	Tiene problemas para desarrollar su función como docente	1	2	3	4	5
12	tiene el apoyo para mejorar su rendimiento como docente	1	2	3	4	5
3. IMPORTANCIA DE LA TAREA		N	CN	A	CS	S
13	Reconoce lo importante que es la docencia en el centro educativo	1	2	3	4	5
14	Se respeta las actividades realizadas del docente en el centro educativo	1	2	3	4	5

15	Reconoce el efecto que tendrá su función con las actividades de sus colegas docentes	1	2	3	4	5
16	Se respeta el código de ética profesional entre colegas docentes	1	2	3	4	5
17	Se desarrolla el trabajo en equipo en el centro educativo	1	2	3	4	5
18	Reconoce lo importante que es su labor como docente	1	2	3	4	5
19	Respeto su labor como docente en el centro educativo	1	2	3	4	5
4. AUTONOMIA		N	CN	A	CS	S
20	El centro educativo tiene tolerancia de ingreso para aquellos docentes que tienen domicilio lejos	1	2	3	4	5
21	La tolerancia que recibe por parte del centro educativo, permite mejorar su desempeño	1	2	3	4	5
22	Realiza sus actividades individualmente	1	2	3	4	5
23	Le gusta realizar su labor de docencia a su manera	1	2	3	4	5
24	Al realizar sus actividades tiene supervisiones de sus colegas docentes o de la dirección	1	2	3	4	5
25	Al realizar sus actividades aplica su propio método de trabajo	1	2	3	4	5
26	Tiene alguna dificultad para realizar sus actividades con su método de trabajo	1	2	3	4	5
27	Se siente satisfecho porque sabe que el centro educativo a la que pertenece valora y reconoce su esfuerzo.	1	2	3	4	5
28	Se siente satisfecho en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus actividades como docente.	1	2	3	4	5
29	Se siente satisfecho con la infraestructura del centro educativo.	1	2	3	4	5
5. RETROALIMENTACION		N	CN	A	CS	S
30	Se evalúa de manera personal al culminar su actividad como docente.	1	2	3	4	5
31	Desarrolla una mejor actividad en la jornada siguiente para mejorar la jornada anterior	1	2	3	4	5
32	Sabe que funciones realizar en su debido momento.	1	2	3	4	5

33	Tiene un seguimiento propio de sus actividades	1	2	3	4	5
34	Tiene conocimiento de todas las actividades que se realiza en el centro educativo.	1	2	3	4	5
35	Conoce sus limitaciones al realizar las actividades laborales.	1	2	3	4	5

La presente encuesta tiene la finalidad de medir el desempeño laboral a modo de considerar la siguiente escala de calificación:

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue a los estilos de liderazgo percibidos, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no lo comprometen en absoluto.

Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi Siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

V2: DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA				
1. MEJORA EL DESEMPEÑO		N	CN	A	CS	S
01	Se realiza una planificación para mejorar las actividades de docencia	1	2	3	4	5
02	Se considera las propuestas de los docentes para el desarrollo de las actividades	1	2	3	4	5
03	Antes de empezar su jornada laboral diaria se prepara para estar actualizado en el tema	1	2	3	4	5
04	Profundiza los temas que realiza como docente	1	2	3	4	5
05	Desarrolla sus actividades de docente sin dejar una actividad para la siguiente jornada	1	2	3	4	5
06	Influye a sus estudiantes para que sean responsables con sus trabajos asignados	1	2	3	4	5
07	Desarrolla temas de interés para influir al estudiante en el aprendizaje	1	2	3	4	5
08	Relaciona temas actualizados con los temas de clase	1	2	3	4	5
2. POLITICAS DE COMPENSACION		N	CN	A	CS	S
09	Se reconoce su labor como docente en el centro educativo	1	2	3	4	5
10	Reconoce las funciones de sus compañeros	1	2	3	4	5
11	Se le otorga una oportunidad de tener una permanencia estable en el centro educativo	1	2	3	4	5
12	Se le ofrece la oportunidad de ser evaluado y así comprobar mi capacidad como docente	1	2	3	4	5
3. DECISIONES DE UBICACION		N	CN	A	CS	S

13	Desarrolla sus actividades de manera correcta	1	2	3	4	5
14	Identifica las prioridades de sus actividades antes de realizarlas	1	2	3	4	5
15	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas docentes	1	2	3	4	5
16	Se cuenta con el apoyo de los colegas docentes	1	2	3	4	5
17	Puede adaptarse a cualquier tipo de cambio que esté basado al modo de enseñanza	1	2	3	4	5
18	Tiene la disponibilidad de seguir aprendiendo para desarrollar más su función como docente	1	2	3	4	5
4. NECESIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO		N	CN	A	CS	S
19	Se realiza capacitación constante a los docentes	1	2	3	4	5
20	Las capacitaciones que se realizan cumplen con sus expectativas	1	2	3	4	5
21	Pone en práctica lo que se realiza en las capacitaciones	1	2	3	4	5
22	Ha tenido mejores resultados en base a las capacitaciones	1	2	3	4	5
5. ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL		N	CN	A	CS	S
23	Las actividades que realiza le ayudan a desarrollarse profesionalmente	1	2	3	4	5
24	Realiza mejorías en su forma de enseñar	1	2	3	4	5
25	Al realizar sus actividades siente que ha mejorado como docente	1	2	3	4	5
26	Tiene algún problema al desarrollar su actividad como docente	1	2	3	4	5
27	Siente que ya ha alcanzado su máximo potencial como docente	1	2	3	4	5
28	Está motivado para seguir realizando su actividad como docente	1	2	3	4	5
6. DESAFIOS EXTERNOS		N	CN	A	CS	S
29	Cuenta con el apoyo del centro educativo ante una emergencia familiar	1	2	3	4	5
30	Cuenta con el apoyo externo de sus colegas docentes ante un problema familiar	1	2	3	4	5
31	Cuenta con la tolerancia del centro educativo ante un problema de salud	1	2	3	4	5
32	Cuenta con el apoyo externo de sus colegas docentes ante un problema de salud.	1	2	3	4	5

Validación de instrumento por experto V1

INF		CRITERIOS									
EXPERTOS	claridad	objetividad	pertinencia	actualidad	organización	suficiencia	intencionalidad	consistencia	coherencia	metodología	total
INF 1	76%	76%	76%	76%	76%	76%	76%	76%	76%	76%	76%
INF 2	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
INF 3	68%	70%	68%	70%	72%	70%	68%	72%	70%	68%	70%
INF 4	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
INF 5	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
TOTAL	75%	75%	75%	75%	76%	75%	75%	76%	75%	75%	75%

Validación de instrumento por experto V2

INF		CRITERIOS									
EXPERTOS	claridad	objetividad	pertinencia	actualidad	organización	suficiencia	intencionalidad	consistencia	coherencia	metodología	total
INF 1	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
INF 2	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
INF 3	72%	70%	68%	72%	70%	72%	68%	70%	73%	70%	71%
INF 4	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
INF 5	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
TOTAL	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	76%	75%	75%

BAREMO

	baremos de los instrumentos	máximo	mínimo	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
V1	MOTIVACIÓN	175	35	35-62	63-89	90-116	117-143	144-175
D1	VARIEDAD DE HABILIDADES	25	5	6-9	10-13	14-17	18-21	22-25
D2	IDENTIDAD DE LA TAREA	35	7	7-12	13-18	19-24	25-30	31-35
D3	IMPORTANCIA DE LA TAREA	35	7	7-12	13-18	19-24	25-30	31-35
D4	AUTONOMIA	50	10	10-17	18-25	26-34	35-42	43-50
D5	RETROALIMENTACION	30	6	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30
V2	DESEMPEÑO LABORAL	160	32	32-58	59-83	84-109	110-134	135-160
V2D1	MEJOR EL DESEMPEÑO	40	8	8-13	14-17	18-21	22-25	26-30
V2D2	POLITICAS DE COMPENSACION	20	4	4-7	8-10	11-14	15-17	18-20
V2D3	DECISIONES DE UBCACION	30	6	6-11	12-16	17-20	21-25	26-30
V2D4	NECESIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO	20	4	4-7	8-10	11-14	15-17	18-20
V2D5	ESTATEGIA Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	30	6	6-11	12-16	17-20	21-25	26-30
V2D6	DESAFIOS EXTERNOS	20	4	4-7	8-10	11-14	15-17	18-20



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada

" Motivación y Desempeño Laboral del Personal Docente
del Colegio 125 Ricardo Palma en San Juan
de Lurigancho, 2017."

del (de la) estudiante Salinas Pelayo Miguel Angel,
constata que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha UCV LIMA-ESTE 13/12/2019

Firma

Diana Huamani Cajaleón

DNI: 43648949

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio · Google Chrome
 ev.turmitn.com/app/carta/es/fs=18ue-10773607301&lang=es&oa=123431894

Motivación y desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho, 2017

Resumen de coincidencias **30 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad	Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de internet	10 %
3	es.scribd.com	Fuente de internet	1 %
4	Entregado a Universidad	Trabajo del evaluador	1 %
5	repositorio.uigv.edu.pe	Fuente de internet	1 %
6	Entregado a Universidad		1 %

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral del personal docente del colegio 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTOR:
Miguel Angel Salinas Pelayo

ASESOR :
Mg. Oscar Salas Quintero

LÍNEA DE INVESTIGACION
Gestión del talento humano

LIMA-PERU

Año 2017

Página: 1 de 32 Número de palabras: 9045 Turnitin Classic High Resolution Text-only Report Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Huamani Cajaleón Diana

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Salinas Pelayo Miguel Angel

INFORME TÍTULADO:

Motivación y Desempeño Laboral del Personal Docente

del Colegio 125 Ricardo Palma en San Juan de Lurigancho, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de Julio del 2017

NOTA O MENCIÓN: trece



DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN