

# **FACULTAD DE** **NEGOCIOS**

Carrera de Administración

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PRIVADA “NUEVA GENERACIÓN”, DEL DISTRITO DE  
CARABAYLLO LIMA – PERÚ, 2020.**

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

Autora:

Lidia Angelica Perez Ynfantes

Asesor:

Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

Lima - Perú

2021



## DEDICATORIA

A mi esposo Raúl Oblitas, por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante que me dio porque eso permitió que lograra mis objetivos.

A mis dos hijos Víctor y Thiago ellos son la razón del porque estoy logrando mis metas, por qué salgo adelante día a día para que se sientan orgullosos de su mamá.

A mis padres Lidia Ynfantes y Juan Pérez por haber hecho de mí la persona que soy por el ejemplo que son porque a pesar de las necesidades que pudieron pasar siempre hicieron todo por darnos lo mejor a mis hermanos y a mí.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, dar gracias a Dios por que sin él no lograría nada en esta vida, por darme fuerzas, guiarme y darme fortaleza para continuar día a día a pesar de todos los obstáculos habidos en el camino

A mi esposo, Raúl Oblitas el cual me apoyó en todo momento e incentivaron en mí el deseo de aprender y superarme en la vida.

A mis padres Lidia Ynfantes y Juan Pérez, personas especiales las cuales siempre están a mi lado apoyándome en cada momento de mi vida y darse el tiempo de muchas veces cuidar a mis hijos para yo salir a estudiar y alcanzar mis metas.

A mis hijos Víctor y Thiago por esas noches las cuales no pude estar a su lado para hacerlos dormir, por quitarles tiempo para dedicarle a los estudios y poder terminar así y llegar a lograr mis metas.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	7
ÍNDICE DE ECUACIONES.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT .....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	46
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	84
REFERENCIAS.....	89
ANEXOS.....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de cursos y cantidades de docentes.....	38
Tabla 2. Valores para determinar una muestra finita.....	40
Tabla 3. Prueba de Kolmogorov Smirnov.....	40
Tabla 4. Correlación Rho Sperman.....	43
Tabla 5. Coeficiente de correlación de las variables motivación y desempeño laboral.....	47
Tabla 6. Contingencia de la motivación y desempeño laboral.....	48
Tabla 7. Coeficiente de correlación entre la variable motivación intrínseca y dimensión planificación del trabajo pedagógico.....	49
Tabla 8. Contingencia de la motivación intrínseca y planificación del trabajo pedagógico.....	50
Tabla 9. Coeficiente de correlación entre la variable motivación extrínseca y dimensión proceso de enseñanza – aprendizaje.....	52
Tabla 10. Contingencia de la motivación extrínseca y proceso enseñanza - aprendizaje.....	53
Tabla 11. Validez de expertos.....	54
Tabla 12. Congruencia entre expertos.....	55
Tabla 13. Interpretación de Alfa de Cronbach.....	56
Tabla 14. Indicadores para la dimensión motivación intrínseca.....	57
Tabla 15. Motivación para participar en actividades relacionadas al entorno.....	57
Tabla 16. Motivación al momento de realizar actividades institucionales .....	58
Tabla 17. Labor pedagógica correcta con el sistema de la I.E .....	59
Tabla 18. Motivación salarial para mejorar la labor pedagógica.....	61
Tabla 19. Indicadores para la dimensión motivación extrínseca.....	58
Tabla 20. Motivación centrados en premios y castigos.....	62
Tabla 21. Apoyo de la I.E hacia los docentes.....	63
Tabla 22. Imagen institucional.....	65
Tabla 23. Charlas motivacionales a los docentes .....	66
Tabla 24. Indicadores para la dimensión planificación del trabajo pedagógico.....	67
Tabla 25. Mejora continua a través de una planificación y organización.....	67

Tabla 26. Planificación y organización a través de técnicas didácticas .....	69
Tabla 27. Planificar actividades en base a instrumentos.....	70
Tabla 28. Conformidad sobre los instrumentos de planificación.....	71
Tabla 29. Indicadores para la dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje.....	72
Tabla 30. Actividades para fomentar el aprendizaje en el entorno.....	72
Tabla 31. Método de enseñanza.....	74
Tabla 32. Relaciones interpersonales para un buen clima laboral.....	75
Tabla 33. Capacitaciones para un buen clima laboral entre estudiantes y docentes.....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámides de las jerarquías de las necesidades, según Maslow.....	21
Figura 2. Dimensiones del desempeño laboral.....	25
Figura 3. Diagrama del diseño correlacional.....	33
Figura 4. Motivación a participar en actividades.....	53
Figura 5. Automotivación de los docentes.....	55
Figura 6. El sistema que le brinda la I.E. al docente.....	56
Figura 7. Satisfacción salarial.....	57
Figura 8. Motivación hacia los docentes.....	58
Figura 9. Apoyo constante de la I.E. hacia los docentes .....	60
Figura 10. Imagen institucional.....	61
Figura 11. Charlas de motivación que brinda la I.E.....	62
Figura 12. Mejora continúa en la planificación y organización.....	63
Figura 13. Promueve técnicas didácticas.....	65
Figura 14. La I.E. brinda instrumentos para planificar actividades.....	66
Figura 15. Conformidad de los instrumentos de planificación.....	67
Figura 16. La I.E. realiza actividades para fomentar el aprendizaje .....	69
Figura 17. Método de enseñanza hacia los estudiantes.....	71
Figura 18. Se fomenta un buen clima laboral.....	72
Figura 19. Se realiza capacitaciones para promover un buen clima laboral.....	73

## ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación 1: Ecuación para sacar la muestra finito.....	36
Ecuación 2: Alfa de Cronbach.....	51

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo Lima - Perú 2020.

Las fuentes que se consultaron fueron artículos científicos, libros, revistas, páginas web.

El enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo de tipo correlacional, corte transversal, población de 100, muestra finita da 79.51 docentes se realizó un cuestionario de tipo cerrado, confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0.52, validado por juicio de expertos – escala (Likert) base de datos, para la determinación de la población total se aplicó el estadístico de SPSS 2021.

Los resultados según la prueba de kolmogorov – Smirnov la variable motivación nos da un grado de significancia de 0,00 mientras que la variable desempeño laboral nos da 0,04, luego al realizarse la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0. 548 (valor positivo) esto nos dice que es una probabilidad muy pequeña, pero se encuentra dentro del rango  $<0,40 - 0,69>$ .

Una de las limitaciones que hubo fue la disponibilidad por parte de los profesionales de la muestra estudiada ya que no contaban con tiempo para poder ejecutar el cuestionario.

Palabras Claves: motivación intrínseca y extrínseca, desempeño laboral, planificación del trabajo pedagógico, proceso de aprendizaje- aprendizaje.

## ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between motivation and work performance in teachers of the Private Educational Institution "Nueva Generación", of the district of Carabaylo Lima - Peru 2020.

The sources which were consulted were scientific articles, books, web pages.

The quantitative approach, non-experimental design, descriptive scope of correlational type, cross section, population of 100, the sample was a census type of 80 teachers to whom a closed type questionnaire, survey, reliability of Alpha Cronbach is 0.52069871, Validated by expert judgment instrument - scale (Likert) having a database, for the determination of the total population the SPSS 2021 statistic was applied.

The results obtained were that both variables, motivation and job performance, have a degree of correlation when the non-parametric test of the Rho Spearman correlation coefficient was performed, which is equal to 0.548 (positive value), this tells us that it is a very high probability. small, but within the range <0.40 - 0.69>.

One of the limitations that existed was the availability on the part of the professionals of the studied sample since they did not have time to be able to execute the questionnaire.

Key Words: intrinsic and extrinsic motivation, job performance, planning of pedagogical work, learning-learning process.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Vázquez (como se cito en N. Ach 1905) afirma que los estudios de los procesos volitivos se intensificaron más en los años 80 él distinguió dos aspectos en el actuar de la voluntad: la formación de la intención (decisión) y la determinación a actuar. Este último aspecto entra en controversia con las explicaciones mecanicistas de la psicología de asociacionismo ya que el afirma que hay efectos que derivan del objetivo de acuerdo a su significado.

Este fragmento nos dice que la decisión y el actuar de un ser humano se intensificaron más a partir de los años 80 y que para que el ser humano actúe tiene que haber una interacción con la sociedad.

Vázquez (como cito De Witte y Lens 1999) consideran que la volición es un concepto intuitivo de esfuerzo mental que se manifiesta en conductas con cierto grado de constancia y gasto de energía. Según estos estudios pueden existir individuos que no usen estrategias volitivas y tengan buen desempeño laboral esto se debe a su alto interés o a sus hábitos de estudios.

Según este párrafo nos dice que todo ser humano manifiesta esta volición a través de la conducta y que no usan estrategias volitivas para llegar a tener un buen desempeño laboral, sino que puede haber un alto interés en el trabajo que desempeña.

Luego Sum, M. (2015 p.46) manifiesta que la motivación es importante para el desempeño de las actividades de los colaboradores, y así tener en cuenta la opinión de los colaboradores para saber cómo se sienten, de alguna manera, esto ayuda al desempeño laboral. En tanto la relación estrecha entre variables (motivación - desempeño) es que los trabajadores tengan en su organización el puesto de trabajo adecuado.

Para lograr una verdadera iniciativa en el trabajador, debe haber una buena política y cultura organizacional y no dejar atrás un buen clima laboral en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.

El Ministerio de Educación (M. Edu. 2017) y otras instituciones públicas y privadas sobre todo en zonas rurales encontramos que hay docentes con algunas dificultades o malestares en su ejercicio profesional, ocasionados por factores externos al docente, como por su formación profesional, condiciones de trabajo y capacitación laboral; también debido a factores internos, o sea propio del docente como sus habilidades intelectuales, su motivación y característica de personalidad.

Especialmente en zonas del sur existe divergencia en el desempeño laboral ya que encontramos diversos factores que no hacen posible un buen resultado, como la desmotivación, el desinterés, la apatía, el conformismo entre otros aspectos.

Hoy en día podemos encontrar que en Perú hay Instituciones Educativas Privadas, que tienen problemas relacionados con el desempeño laboral. Dentro de este contexto, urge la necesidad de que los directores motiven a sus docentes con solvencia profesional, que demuestren capacidad de diálogo, resolución de conflictos, nivel de relaciones humanas, en el marco de una nueva imagen institucional.

Es por eso que se realiza este trabajo para conocer ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral que ejercen los docentes en los colegios privados de Lima?

Para toda Institución Educativa resulta de gran importancia conocer los posibles motivos que guían la conducta de la población estudiantil y que están relacionados con la

seguridad emocional, las sensaciones, el refuerzo, las personas y los grupos significativos, la autoestima, y los aspectos cognoscitivos y estéticos, auto constructivos y de mejora social.

Este conocimiento permite el desarrollo de acciones que favorezcan la motivación hacia el aprendizaje.

## **Antecedentes de investigación**

### **Internacionales**

Castro (2016), elaboró la tesis de nombre “El papel de los valores hacia el trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de Pymes Potosinas”, tesis de maestría en Administración con énfasis en negocios. Universidad Autónoma de San Luis Potosí - México. Para llevar a cabo la investigación se recolectaron datos de una muestra de 100 trabajadores (hombres y mujeres) de diferentes áreas administrativas, con edad promedio de 33 años. El tipo de estudio realizado fue Correlacional y el tipo de diseño utilizado en esta investigación fue transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento. Los resultados señalan que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral, así mismo con valores hacia el trabajo y el desempeño, y finalmente existe relación entre el desempeño y la motivación laboral. Estos resultados señalan la importancia que tienen los valores en la conducta de las personas, influyendo en sus percepciones, actitudes y motivaciones, así como la importancia que deben poner las empresas al atraer talento humano con valores sólidos los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño docente.

Este trabajo se realizó para saber cuál es el impacto que tienen los valores sobre los empleados y permitir hacer conocer el comportamiento humano a cada persona lo cual es

de una suma importancia en todo trabajo que muestran comportamientos distintos para el desarrollo de la empresa.

Añez (2012) realizó:

Un estudio titulado “Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de una Institución de Educación Superior Universidad Rafael Beloso Chacín – Venezuela”. Para obtener el grado de maestría en Ciencias de la Educación. Asumió como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior. El método fue no experimental, descriptivo de campo, la población fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionando una muestra de 87 docentes, los datos se examinaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Teniendo como resultado la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Según el autor se obtuvieron correlaciones positivas y negativas entre ambas variables.

Se recomienda elevar los niveles de motivación de los profesores para conseguir una mejor organización y aumentar la calidad productiva de los docentes en dicha institución.

La relación con este estudio es que vamos a saber cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de docentes de una Institución Educativa fue de método no experimental descriptivo donde se realizó una encuesta a 80 docentes solo que acá se utilizó el coeficiente de Rho Spearman.

Cantos (2013) realizó un estudio titulado “La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una Educación Liberadora, en la Escuela de Párvulos, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de una Institución de Educación Superior Universidad de Guayaquil - Ecuador”. Para obtener el grado de

maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Tuvo como objetivo determinar de qué manera incide la motivación como estrategia de aprendizaje, concientizando tanto al educador como al educando a un cambio personal que se traduzca en la transformación del pensamiento, propiciando la creatividad y la criticidad para una educación liberadora, mediante el diseño de una guía. La metodología es de campo descriptivo, aplicando 155 encuestas entre directivos, docentes y estudiantes.

En este párrafo nos damos cuenta que no usan la motivación como una estrategia de aprendizaje, y elaborar el correspondiente análisis de la realidad del problema se puede concluir que el aprender solo se logra con una motivación adecuada y permanente.

Solórzano (2016) realizó un estudio titulado “Niveles de motivación del docente en el Proceso Educativo Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ecuador”. Para obtener el grado de maestría en Ciencias de la Educación. Tuvo como objetivo analizar las estrategias que utilizan los docentes para estar motivados e interactuar con sus educandos. Para la obtención de la información se empleó una metodología cuantitativa aplicando una encuesta y un test de satisfacción laboral a 35 docentes y una encuesta a 250 estudiantes.

Teniendo como resultado que los docentes no utilizan actividades motivacionales y en relación al test aplicado se determina que la mayoría de los docentes se sienten poco satisfechos en relación a su accionar laboral, de acuerdo a los resultados lo que más desmotiva es su remuneración económica, la actitud que tienen los estudiantes y la organización del trabajo en la institución que labora. Llegando a las conclusiones que existen factores que desmotiva a los docentes como la indisciplina, el incumplimiento de las tareas, la falta de colaboración en clases, la poca participación con todo esto no se puede conseguir un aprendizaje dentro del aula.

Los maestros al estar desmotivados no realizan un trabajo interesante, donde obtienen logros, reconocimientos, promociones, sin embargo, el servir a la sociedad, la satisfacción de ser útil, las capacitaciones como las nuevas políticas de gobierno han tomado nuevas iniciativas y respaldos para todos los que realizan docencia.

### **Nacionales**

Arenas (2013) realizó un estudio titulado “Relación entre el liderazgo del directo y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública “Los Naturales” de la provincia de Huaral – 2012. Universidad César Vallejo. Para optar el grado de maestría en Administración de la Educación. Tuvo como finalidad establecer la relación entre el liderazgo del director y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública “Los Naturales” de la provincia de Huaral en el año 2012. La metodología fue de carácter hipotético deductivo puesto que la investigación tiene una orientación cuantitativa teniendo una muestra de tipo censal, para lo cual se recolecto datos por medio de la entrevista y la encuesta cuya elaboración fue con la validez y confiabilidad pertinentes. Teniendo como conclusión que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo del director y la motivación laboral en la Institución Educativa Pública” Los naturales” de la provincia de Huaral, 2012.

La relación con este trabajo de investigación es que existe una relación entre ambas variables estudiadas en este caso la motivación con el desempeño laboral, así como en este trabajo de investigación que existe una relación significativa entre liderazgo y motivación laboral.

Reyes (2014) efectuó un estudio titulado “Gestión institucional y motivación docente en las Instituciones Educativas de la zona urbana de San Vicente de cañete en el año 2013”. Universidad cesar vallejo. Para obtener el grado de magister en Administración de

la Educación. Tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión institucional y la motivación docente de las Instituciones Educativas antes mencionadas.

El método de estudio fue de tipo descriptivo Correlacional. La muestra quedó conformada por 122 participantes y para recolectar datos se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario de tipo de escala de Likert. Obteniendo como resultado el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman  $p = 0,740$ , ello significa que existe alta relación entre las variables, por lo que la gestión institucional se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de las Instituciones Educativas de la zona urbana del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2013.

Según esta investigación nos dice que ambas variables tienen un grado de relación alto lo cual nos da a entender que para que podamos tener una buena motivación toda Institución tiene que saber llevar una buena gestión y organización y planificar sus actividades.

Cáceres y Dextre (2013), en su tesis “Motivación y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista-Callao”. Es una investigación no experimental y el diseño de tipo transaccional descriptiva Correlacional.

La población objetivo fue de 150 docentes de educación secundaria; se extrajo de la misma, una muestra aleatoria de 109 profesores. El método de investigación adoptado es el hipotético-deductivo y correlación, empleándose la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios. Para la confiabilidad del instrumento se procedió a la prueba de confiabilidad del estadístico Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0.830 para medir la motivación y 0.769 para medir el desempeño laboral docente. Con respecto al tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 19, utilizándose para la prueba de hipótesis el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman. La evidencia estadística indica que la

motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente  $r=0,442$ ; y una significancia de  $p=0,000$  que muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ . Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

Como podemos observar en el párrafo anterior las variables al igual que en este estudio tienen una relación a la vez se utilizó de instrumento una encuesta con escala de Likert.

### **Locales**

Ruiz (2014) hizo una investigación titulada “Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos 2013. Universidad César Vallejo”. Para optar el grado de magister en Administración de la Educación. Asumió como propósito establecer el grado de relación que existe entre la motivación docente y la cultura organizacional de la Institución Educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2013. La metodología se trabajó en un enfoque cuantitativo de nivel correlacional no experimental con una población de 70 docentes y la muestra de tipo censal, empleándose como técnica de recolección de datos, en la encuesta que hizo uso como instrumentos dos cuestionarios para ambas variables con una alta confiabilidad y una validez por el juicio de expertos. La investigación realizada fue una investigación cuantitativa, correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, como instrumento realizó dos cuestionarios: uno para motivación docente y otro para cultura organizacional la validez fue a través de juicio experto y su confiabilidad fue mediante la prueba de Alfa de Cronbach como resultado demuestra que existe relación positiva y significa entre la motivación y la cultura organizacional.

Este trabajo de estudio es igual al que se está presentado por que es un estudio descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo no experimental con una población de 80

docentes, en el cual se realizó dos cuestionarios uno para la motivación y otro para el desempeño laboral su validez también fue a través de juicio experto y la prueba de confiabilidad fue Alfa Cronbach.

Cubas (2016) hizo una investigación titulada “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- CHICLAYO”. Para optar al grado de licenciado en Administración. Realizó una investigación Correlacional descriptiva, el diseño es no experimental con una población de 16 participantes y la muestra es de tipo censal aplicando técnica de recolección de datos la encuesta; realizó un cuestionario con 10 preguntas. Lo cual como resultado dio que la motivación laboral: 25% de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un 75% indican que tiene un grado de motivación medio; porque se cumple su hipótesis planteada teniendo un  $\alpha = 0,855$  lo que significa que es viable.

La I.E.P ADEU deportivo S.A.C, tanto personal administrativo como docentes no realiza con eficiencia su trabajo, ya que los gerentes no se preocupan por las opiniones que pueden tener los colaboradores respecto a su productividad o a la competencia a la que se exponen, es decir no motivan a sus colaboradores. El departamento de recursos humanos no tiene conocimientos sobre la manera en la que puede motivar a sus colaboradores, ni tienen un planeamiento sobre la creación de estrategias que permitan tener a sus colaboradores motivados, esto ha generado que los colaboradores al no estar motivados no desempeñen sus funciones con el mayor esfuerzo que le permita a la empresa crecer, además los objetivos y las metas no están específicamente planteadas y no existe un apoyo o seguimiento de éstas generando el desaprovechamiento de las habilidades que puede tener un colaborador.

En esta parte vemos que este caso tiene mucho de relación con este trabajo ya que al no haber un apoyo constante de parte de los directivos de esta Institución Educativa los colaboradores no se sienten motivados generando que no ejerzan su labor eficazmente y se vea reflejado en el rendimiento escolar de los alumnos.

### **Datos de la I.E. “Nueva Generación”**

La I.E. “Nueva Generación” es un colegio particular que cuenta con una plana docente de 100 profesores entre turno mañana y tarde, con los niveles de primaria y secundaria. Este estudio se realizó con la finalidad de poder conocer las debilidades de la I.E. así como también tratar de mejorar el trabajo que viene realizando la directora y parte administrativa que se encargan de la planificación, organización de todas las áreas que conforman la I.E.

## **1. Fundamentación científica**

### **1.1. Definición conceptual de la motivación**

#### **1.1.1. Motivación**

Gareth y Jennifer (2010) la motivación puede definirse como “Las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización, su nivel de esfuerzo y su nivel de persistencia ante los obstáculos” (p.460).

Como se puede apreciar en el párrafo anterior, se asevera que la motivación juega un papel importante en el desempeño de todo individuo es un factor determinante en la intensidad de la conducta. En este caso los Centros Educativos deben crear estrategias y tener una buena organización para que el docente se sienta motivado y así logre los resultados exitosos.

Aldape (2008) manifiesta que:

La motivación es uno de los ejes primordiales que originan y estimulan las labores eficaces y efectivas, de un docente frente a sus estudiantes, para lograr los objetivos que demanda toda Institución Educativa. Para esto el docente tiene que encontrar un estímulo para llegar a alcanzar aprovechamiento, que sientan que han llegado a alcanzar metas personales como laborales (p.56).

Aquí se muestra lo importante que es la motivación como pieza fundamental del desempeño docente frente a sus estudiantes y a su Institución Educativa, basada en estímulos que despiertan el interés de lo que se está realizando, por parte del docente hacia el estudiante.

## **1.2. Clasificación de la motivación.**

### **1.2.1. Motivación intrínseca.**

Según, Raffini (1998, p.13) asevera que “La motivación intrínseca es optar ejecutar una actividad por el simple gusto de hacerla, sin que se nos obligue o apremie; es lo que nos motiva a realizar una actividad cuando nada exterior nos empuja a hacerlo”.

Según De la Herrán y Labra (2008) define que la motivación intrínseca “Se refiere al interés despertado por la actividad sí mismo” (p. 183).

En estas dos citas nos dice que la motivación intrínseca se origina naturalmente sin que nada nos lleve a realizarlo quiere decir que se da espontáneamente en alguna actividad sin que esta llegue a ser premiada.

### **1.2.2. Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca constituye un conjunto de actitudes que permiten llegar a un fin. En consecuencia, este tipo de motivación nos obliga a realizar ciertas actitudes por obligación, es decir por motivos externos al ser humano, no por el propio gusto de realizarlas. (De la Herrán y Paredes, 2008, p. 183).

Quiere decir a diferencia de la motivación intrínseca en la motivación extrínseca si estamos conscientes que al realizarla veremos buenos resultados al ejecutar acciones externas lo cual nos hace entender que cada ser humano busca crear para un fin propio su propia motivación.

### **1.3. Teorías de la motivación**

#### **a) Teoría de las Necesidades**

Según Maslow (1954 p.38) organizó y priorizó un sistema de necesidades a través de la escala conocida como la pirámide motivacional de Maslow. Esta teoría refleja que la satisfacción de las necesidades cambia con la persona; sólo cuando las personas satisfacen las necesidades básicas su conducta se dirige a lograr satisfacciones de mayor complejidad. Las necesidades jerarquizadas que Maslow sitúa en la pirámide en orden ascendente, según el nivel de motivación y dificultad.

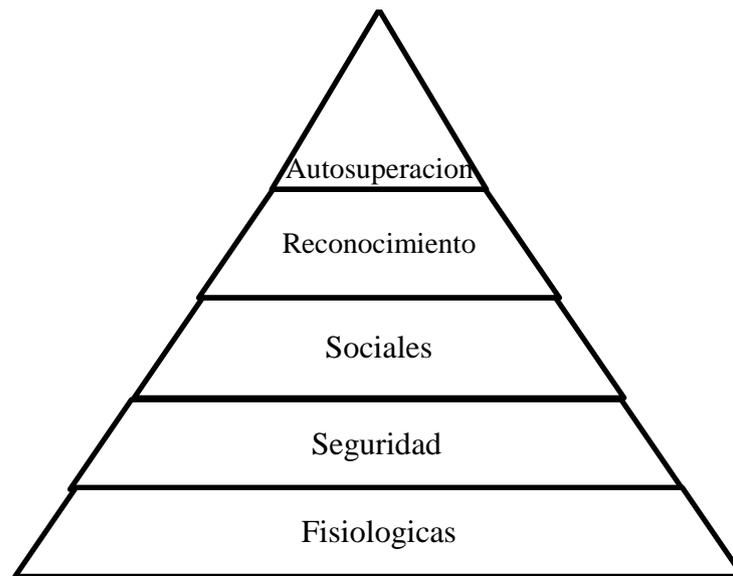
**Necesidades básicas (fisiológicas):** Son las necesidades indispensables para la supervivencia del ser humano, entre ellas tenemos alimentación, descanso, respiración, etc.

**Necesidades de seguridad (seguridad):** son aquellas basadas en la protección del individuo y de los posibles peligros a los que están expuestos, entre ellas tenemos seguridad física, familiar de empleo, seguridad de salud etc.

**Necesidades de relación social (sociales):** Las personas tienen la necesidad de vivir en compañía, de sentir que pertenecen a una sociedad, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.

**Necesidades de ego o estima (reconocimiento):** El individuo requiere sentirse reconocido y estimado por su grupo social y por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

**Necesidades de autorrealización (auto superación):** También se denominan necesidades de autorrealización o auto superación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, los individuos ambicionan alcanzar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.



*Figura 1: Pirámide de jerarquía de Maslow*

Fuente: [www.monografias.com/trabajos82/teorias-maslow-Herzberg/teorias-maslow-herzberg2.shtml](http://www.monografias.com/trabajos82/teorias-maslow-Herzberg/teorias-maslow-herzberg2.shtml)

#### **b) Teoría de los dos factores de Herzberg**

Herzberg (1959) Este autor propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando en dos tipos de necesidades que afecta el comportamiento humano (p.151):

**Factores higiénicos:** Son extrínsecos al trabajo y se refiere a las situaciones que rodea al empleado mientras trabaja. Comprende las condiciones de trabajo del empleado. Si estos factores higiénicos son óptimos se evitará la insatisfacción, ya que influyen sobre el comportamiento y no logra elevar la satisfacción. Pero si son inestables provocarán insatisfacción.

**Factores motivacionales:** Son intrínsecos ya que se refieren al contenido del puesto, a las funciones realizadas en el mismo y a la satisfacción que genera realizar dicho trabajo y por ende un aumento de productividad.

c) **Teoría de McClellan**

Según McClellan (1987) todas las personas poseen estas necesidades en mayor o menor grado lo cual enfoca su teoría hacia tres tipos de motivación (p.134):

**Logro:** Es el impulso de resaltar, de tener éxito. Lleva a las personas a trazarse metas elevadas que alcanzar. Estos individuos sienten la necesidad de desenvolverse en actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas tienen deseo de la perfección, apuestan por el trabajo bien realizado.

**Poder:** Es la necesidad de influenciar y controlar a otras personas y grupos, y lograr reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio. Diariamente luchan por que prevalezcan sus ideas.

**Afiliación:** Consiste en el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser regularmente populares, no se sienten cómodos con el trabajo individual y les gusta trabajar en grupo y ayudar a otras personas.

## **1.2. Definición conceptual desempeño laboral**

### **1.2.1. Desempeño laboral**

Según Robbins y Coulter (2013) “El desempeño laboral se basa en acciones observables, medibles y dinámicas, que permite cumplir con el objetivo propuesto por la empresa” (p.35).

Esto ayuda a que una empresa sepa cómo sus trabajadores se desempeñan dentro de cada función que realizan con el objetivo de llegar a que se sientan a gusto en sus labores diarias y llegar a la satisfacción laboral.

Robbins, Stephen y Coulter (2004) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (p.63).

Se puede decir que el desempeño laboral es toda aquella conducta que genera un individuo al momento de ejercer un trabajo con ayuda de un estímulo ya que podemos hablar de un desempeño positivo o negativo por eso se tiene que motivar o capacitar a dicho individuo.

Chiavenato (2007) Administración de Recursos Humanos, indica:

El desempeño de un puesto, es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. (p. 243).

Esta definición interesante es la que uso Chiavenato ya que expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

### **1.2.2. Factores del desempeño laboral**

Davis y Newtrons (2000), quienes aseguran que el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño (p. 21).

Para que los trabajadores lleguen a tener un buen desempeño laboral es muy importante que se le brinde capacitaciones y motivación al trabajador por eso siempre es fundamental que las empresas realicen controles e incentiven la labor que cada trabajador hace dentro de la empresa.

#### **Factores Actitudinales**

Chiavenato (2001) hace referencia a aquellos factores actitudinales como son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización (p.367).

En este factor se habla en sí de todas aquellas capacidades o habilidades que poseen los individuos considerados muy creativos.

#### **Factores Operativos**

Chiavenato (2001) hace referencia a aquellos factores concernientes al trabajo como son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Por tanto, podemos indicar que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así

como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña. Observando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral (p.367).

Sin embargo, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinan el desempeño laboral, ya que un factor que tiene un papel muy importante son las herramientas de trabajo pues como expresa Strauss (1981) los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial para la ejecución del trabajo, es un aspecto importante. Por tanto, no se debe dejar de lado la importancia que tienen los recursos materiales para el desempeño laboral.

En la figura 2 se presentan las dimensiones consideradas adecuadas para la ejecución de la investigación. Las cuales están establecidas en el instrumento desarrollado por el autor Reyes (2012) denominado “Ficha de evaluación de desempeño laboral docente” que son señalados por el ministerio de educación (2007) en el documento llamado SEDD bajo el marco de las buenas prácticas pedagógicas.

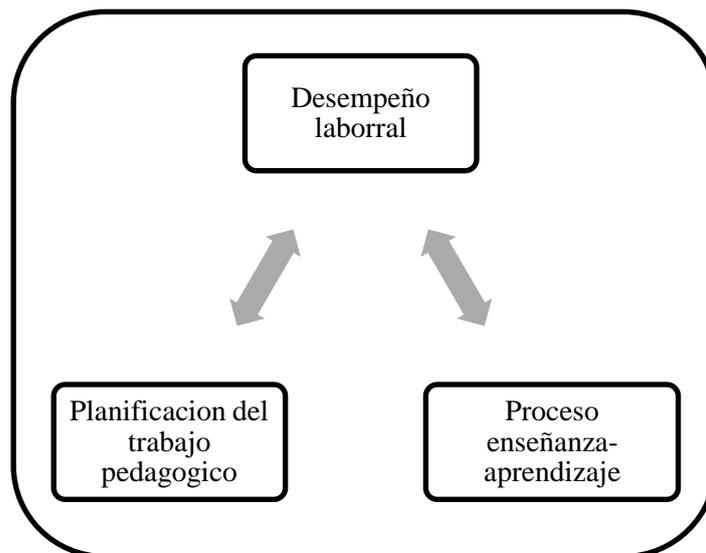


Figura. 2: Dimensiones de desempeño laboral

Fuente: Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD, 2007) Ministerio de Educación

### **1.2.3. Dimensiones del desempeño laboral**

#### **a) Planificación del trabajo pedagógico**

La planificación del trabajo pedagógico constituye planear y ordenar los procedimientos de enseñanza aprendizaje, tanto como el contenido curricular que se va a instruir; de igual forma los principios y las capacidades pedagógicas que sean necesarias aplicar en búsqueda de un aprendizaje de calidad por parte del alumnado (Reyes, 2012).

En esta cita habla de la primera dimensión la cual Reyes menciona que la planificación de trabajo trata de que los docentes tengan una forma de cómo organizar su labor curricular planificando y ordenando todos aquellos procedimientos que ayudan al apoyo de enseñanza hacia los alumnos para un mejor aprendizaje.

El deber de planificador, tomado como dimensión del desempeño docente, hace referencia a la capacidad integrativa, que, empleada por el docente, la cual aplica para diseñar, y emplear proyectos educativos (Sánchez, 2013).

Para esto el docente debe contar con la capacidad de desenvolverse y trabajar en conjunto ya sea con el área administrativa como con la plana docencia la cual les ayudara a diseñar y emplear proyectos que ayuden a la enseñanza educativa.

Según Ojeda y Ferrer (2010) es primordial la planificación académica y la cultura organizacional en toda Institución Educativa, principalmente en la educación básica, pues los resultados representan elementos que contribuirán a la mejora de la calidad en los procesos educativos.

Se sabe que toda planificación ayuda a mejorar los procesos dentro de toda empresa y más si estos tienen la formación educativa de estudiantes realizando una enseñanza de calidad y una cultura organizacional de la Institución.

#### **b) Proceso de enseñanza - aprendizaje**

Según Espinoza (2013, p. 68), “Método didáctico es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación de aprendizaje”.

Esto quiere decir que existen métodos que los docentes pueden aplicar y llevar a cabo un buen desempeño hacia el alumnado.

## **2. Definición de variables y dimensiones**

### **2.1. Variable Motivación**

Asimismo, Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M (2012), definen la motivación como “Un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (p.388).

En esta cita el autor básicamente se refiere acerca de las necesidades de cada ser humano que pueden ser conscientes que tiene uso de sus facultades e inconscientes que sus acciones son involuntarias tomando en cuenta que puede ser en distinto tiempo y varía en cada individuo.

La motivación se describe como la fuerza que actúa sobre un individuo o en su interior, y producen que se comporte de un modo determinado, dirigida hacia las metas, convenidas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual (Amorós, 2007, p.18).

Cada vez que queremos lograr algo generalmente es incentivado por una motivación, y eso hace que las personas tengan formas distintas de actuar de acuerdo a las realizaciones individuales llegando a realizar alguna satisfacción personal.

#### **2.1.1. Dimensión Motivación intrínseca**

Al respecto nos afirma que la motivación interna “Es aquella que nace y acaba en el propio individuo”. El origen y el propósito están en la propia persona se crea dentro de uno mismo y permite al trabajador desarrollar su labor independientemente de recibir algún premio o castigo, por el simple hecho de que considera que es lo más oportuno y lo mejor para él.

La conducta que se manifiesta en esos casos es que las personas actúan no por órdenes de un superior, ni por los estímulos o presiones provocados por recompensas o castigos, sino debido a que están convencidos de que lo que tienen que hacer es lo más precedente. (Urcola, 2008, p.92).

La motivación intrínseca es con lo que nace cada individuo independientemente de lo que logre permite que el trabajador se desarrolle dentro de su campo laboral convencido de que esto será beneficioso para la empresa y para ellos.

### **2.1.2. Dimensión Motivación extrínseca**

El problema de motivar a las personas a través de los premios o castigos, es que tanto las recompensas como las penalizaciones tienen un término. Los directivos no pueden aplicar continuos premios, ni subir seguido el salario cada vez que el trabajador realice una tarea de manera recompensable, como tampoco es posible penalizar de manera habitual cualquier tipo de falta cometida en su trabajo, ya que esta actitud ocasionara probablemente un resentimiento que suele traducirse en ausentismo laboral, quejas y críticas, olvido de detalles importantes, falta de puntualidad, enfrentamientos personales, lucha sindical, etc. (Rodríguez, 2006, p.158).

### **2.2. Variable Desempeño laboral**

Es el conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo (Alles 2011, p. 123).

El desempeño laboral es como el trabajador va a lograr sus metas laborales cumpliendo las funciones que la empresa designa a cada trabajador y a la vez planteando mejoras en el ámbito laboral.

### **2.2.1. Dimensión Planificación del trabajo pedagógico**

Reyes (2012) Se define como la planeación de estrategias y la ordenación del proceso de enseñanza-aprendizaje, de igual forma los elementos curriculares que presenta el docente.

La planificación del trabajo pedagógico constituye planear y ordenar los procedimientos de enseñanza aprendizaje, tanto como el contenido curricular que se va a instruir; de igual forma los principios y las capacidades pedagógicas que sean necesarias aplicar en búsqueda de un aprendizaje de calidad por parte del alumnado (p. 11).

El docente tiene que tener la capacidad para planificar su trabajo pedagógico en si él se encarga de planear y ordenar su malla curricular siguiendo una secuencia en la enseñanza y a la vez una capacitación para realizar un buen trabajo pedagógico.

### **2.2.2. Dimensión Proceso de enseñanza - aprendizaje**

Minedu (2012)

Es la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Refiere la medición pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable; el aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p.19).

Nos quiere decir que para llegar a un buen proceso de enseñanza y aprendizaje el docente usa diferentes estrategias metodológicas, así como la utilización de métodos didácticos que ayuden a que el estudiante fortalezca su aprendizaje.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, ¿2020?
2. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y los procesos de enseñanza - aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020?

## **1.3. Justificación**

Según Hernández, Fernández, Bautista (2014) “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p.04).

Este trabajo de investigación se realizó con el fin de poder conocer en la actualidad como los colegios particulares trabajan en conjunto con sus docentes a cargo. Asu vez los colegios particulares son los que evalúan constante mente a sus docentes ya que al ser

privados manejan una organización diferente a un colegio estatal. Se busca saber cuál es el nivel motivacional que la entidad ofrece a sus docentes creando estrategias que ayuden a que los colaboradores demuestren un alto nivel hacia los estudiantes el cual como resultado se sabrá que su desempeño laboral dentro de la institución es favorable para el crecimiento organizacional de todos los involucrados.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre la motivación intrínseca con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.
2. Determinar la relación entre la motivación extrínseca con los procesos de enseñanza – aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.

## **1.5. Hipótesis**

Echegoyen, 2007, p. 89 manifiesta que la creación de una hipótesis explica ciertos fenómenos o propuesta más primordial que la propia hipótesis, confirmando la verdad de las proposiciones comparándolos con la experiencia.

### **1.5.1. Hipótesis general**

H0. No hay relación directa entre la motivación con el desempeño laboral

en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo Lima – Perú, 2020.

H1. Existe una relación directa entre la motivación con el desempeño

laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo Lima – Perú, 2020.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

H0. La motivación intrínseca no tiene relación directa con la planificación

del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo Lima – Perú, 2020.

H1. La motivación intrínseca tiene relación directa con la planificación

del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.

H0. La motivación extrínseca no tiene relación directa con los procesos de

enseñanza – aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo Lima – Perú, 2020.

H1. La motivación extrínseca tiene relación directa con los procesos de

enseñanza - aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de investigación**

#### **2.1.1. Enfoque**

##### **Investigación cuantitativa**

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y baptista. 2014, p. 37).

Esto quiere decir que este estudio permite recopilar y luego analizar los datos obtenidos facilitando su posterior análisis y explicar lo que se observa en los resultados obtenidos.

#### **2.1.2. Diseño**

##### **Investigación No experimental**

Kerlinger y Lee (2002) nos dicen que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente (p. 504).

Este autor nos dice que en esta investigación no experimental los datos los recopilamos y se interpretan sin alterar ninguna variable por ende buscamos relacionarlas y llegar a un resultado entre ambas.

### 2.1.3. Tipo de Investigación

#### Investigación descriptiva

Los estudios descriptivos “Buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et al., 2014, p. 92).

Lo que se busca con este tipo de investigación es saber si todos aquellos encuestados están conformes con la motivación que se les brinda en la Institución Educativa y saber si esto influye en el desempeño laboral de los docentes.

#### Investigación Correlacional

Es investigación - Correlacional por que afirma que los estudios correlacionales son un tipo de investigación no experimental que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten investigar hasta qué punto las variaciones de una variable dependen de las variaciones de otra (Hernández, et al., 2014, p. 93).

En esta investigación se quiere saber si existe relación entre una variable y la otra.

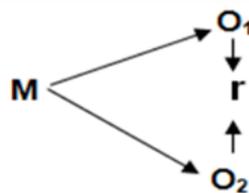


Figura 3: Diagrama del diseño correlacional

#### Leyenda

M= Muestra

O 2= Variable: desempeño laboral

O 1= Variable: motivación

r = Correlación entre variables

#### **2.1.4. Corte transversal**

El presente trabajo de investigación es de corte transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.151) sobre el corte transversal señalan:

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar fotografía de algo que sucede.

Para este estudio se utilizó un estudio de corte transversal ya que se recopiló y analizó toda la información en un mismo periodo de tiempo sobre una población.

### **2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

#### **2.2.1. Población**

Según Mc Millán, James (2012: 135), "Una población es un grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación"

La población es “El conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (Hernández, et al., 2014, p. 176)

El presente estudio se realizó a un centro educativo el cual cuenta con una plana de docentes correspondientes a los turnos de mañana y tarde la cual sería la población con un promedio de 100 docentes de la Institución Educativa Privada Nueva Generación del distrito de Carabaylo.

Tabla 1.

*Tabla de cursos y cantidades de docentes*

<b>Cursos</b>	<b>Núm. Mañana docentes</b>	<b>Núm. Tarde docentes</b>	
Lengua y literatura	5	4	
Matemática	5	4	
Ciencias y ambientes	5	4	
Historia del Perú	5	4	
Algebra	4	4	
Historia universal	4	4	
Educación física	4	4	
Educación cívica	4	4	
Educación artística	4	4	
Formación laboral	4	4	
Inglés	4	4	
Religión	4	4	
<b>Total =</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	Total de docentes 100

Fuente: Elaboración propia

### 2.2.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican “Una muestra de estudio es subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p. 173)

Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. (Hernández, Fernández y baptista. 2014, p. 189).

La población puede ser según su tamaño de dos tipos según Castro (2003):

**Población finita:** cuando el número de elementos que la forman es finito, por ejemplo, el número de alumnos de un centro de enseñanza, o grupo clase.

**Población infinita:** cuando el número de elementos que la forman es infinito, o tan grande que pudiesen considerarse infinitos. Como por ejemplo si se realizase un estudio sobre los productos que hay en el mercado. Hay tantos y de tantas calidades que esta población podría considerarse infinita. (p.75).

Para una población finita se utiliza esta ecuación:

**Ecuación n. 1: para sacar la muestra finita**

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC).

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

Tabla 2.

Valores para determinar la muestra finita

Parámetro	Insertar Valor
<b>N</b>	100
<b>Z</b>	1.960
<b>P</b>	50.00%
<b>Q</b>	50.00%
<b>e</b>	5.00%

fuelle: elaboración propia

Tamaño de muestra: 79.51

### Prueba de Kolmogorov – Smirnov

Así mismo Kleeberg & Ramos (2009), hace hincapié en que también se los puede diferenciar y que “Cuando la técnica de muestreo asigna a cada unidad de la población alguna probabilidad diferente a cero de ser seleccionada se le denomina muestreo probabilístico” (p.09).

Tabla 3.

Prueba de Kolmogorov Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,211	80	,000	,894	80	,000
Desempeño Laboral	,123	80	,004	,903	80	,000

Fuente: Elaboración propia

## **Interpretación**

Según la tabla 3 de la prueba de normalidad el grado de libertad (gl) es de  $80 > 50$  por lo tanto se trabaja con la prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov. Así mismo el valor de la Sig de ambas variables motivación y desempeño laboral es de  $< 0.05$  por lo tanto nuestra hipótesis se trabajará con una distribución no normal.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

#### **2.3.1. Técnica de recolección de datos**

**La encuesta:** Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, por ejemplo: Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006 p.13).

Para dicha investigación se utilizó la técnica de la encuesta, por lo que a la muestra de docentes se le dieron dos cuestionarios los cuales contaban con la escala de medición tipo Likert (nunca 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4, siempre 5) con el fin de obtener información sobre la percepción que tienen los docentes en cuanto a la motivación y si esto influye en el nivel del desempeño laboral de los docentes.

#### **2.3.2. Instrumento de recolección de datos**

**Cuestionario:** Es un instrumento que posibilita el proceso estructurado de recolección de información a través de una serie de preguntas predeterminadas y codificadas. La idea es que la estructuración de las preguntas otorgue la máxima confianza y fiabilidad en la información (Gordillo, 2012 p.98).

Para la construcción de la recolección de datos se utilizó dos instrumentos, los cuales los podemos ver a continuación:

### **Cuestionario motivación**

El cuestionario que mide la motivación el cual está conformado por dos dimensiones y cuatro ítems.

#### **Motivación intrínseca (2 ítems)**

Participación voluntaria en actividades institucionales.

Automatización en la labor pedagógica.

#### **Motivación extrínseca (2 ítems)**

Motivación centrada en premios y castigos.

Reconocimiento institucional.

La escala de la valoración de Likert fue de la siguiente manera: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

### **Cuestionario desempeño laboral**

El cuestionario que mide desempeño laboral está conformado por dos dimensiones y cuatro ítems.

#### **Planificación del trabajo pedagógico (2 ítems)**

Planear y organizar el proceso de enseñanza.

Instrumentos para la planificación.

#### **Proceso de enseñanza – aprendizaje (2 ítems)**

Entorno del aprendizaje.

Clima en el aula.

La escala de la valoración de Likert fue de la siguiente manera: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

### 2.3.3. Análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “Este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

Al hablar de este método estamos observando de lo que debería ser una lógica (mediante la hipótesis y deducciones) con la realidad que se pueda presentar en dicha problemática dentro del estudio de investigación.

**Estadística descriptiva:** se elaboró la distribución de los datos en tablas y figuras de los porcentajes obtenidos en estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) los cuales presentaron de una manera clara los resultados obtenidos por dimensiones y variables el análisis respectivo.

**Estadística Inferencial:** Se aplicó la prueba de hipótesis “Índice de correlación de Rho Spearman” lo cual determinó si las variables estuvieron asociadas significativamente.

Escala de calificación del Índice de Correlación de Rho Spearman (Grado de relación):

Tabla 4.

*Correlación Rho Spearman*

---

**Tabla de escala de Rho Spearman**

---

0 – 0,2	Correlación muy baja
0,2 – 0,4	Correlación baja
0,4 – 0,6	Correlación moderada
0,6 – 0,8	Correlación alta
0,8 – 1	Correlación muy alta

---

Fuente: Hernández Sampieri & Fernández Collado, (1998).

Para el presente trabajo me acerque al centro educativo llevando conmigo el cuestionario con las 16 preguntas, la directora de dicha institución reunió en un salón a todos los docentes (80 encuestados). Dichos datos fueron ingresados al programa de Excel solo se procedió a colocar el ítem que marco de cada pregunta del cuestionado cada uno de los docentes de eso datos se procedió a realizar el grafico de barras para separar cada uno de los resultados obtenidos basándonos en una escala de Likert.

#### **2.4. Procedimiento**

En este presente trabajo de investigación se hizo la validación de los instrumentos, se utilizó el juicio de expertos, donde cinco profesionales de la especialidad emitieron su opinión respecto a la redacción y el contenido del cuestionario los cuales revisaron los siguientes formatos: matriz de consistencia, matriz de operacionalización, validez de instrumento y cuestionario.

En el formato de validez de instrumentos el total de los cinco expertos sale 93% que según en el rango significa excelente.

Para la prueba de hipótesis se realizó el análisis estadístico inferencial utilizando una base de datos Excel la cual luego se exporto al programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Para la prueba de confiabilidad se aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach cuyo resultado nos da 0.52 se encuentra dentro de un rango de (0.41 – 0.60) lo cual según en la escala de magnitud está dentro de moderada que nos dice que el instrumento aplicado es confiable para el estudio realizado.

Para la prueba de normalidad se realizó en el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) de la cual se obtuvieron datos precisos la que nos ayuda a saber si la variable independiente y dependiente para las cuales se tomó los datos de

Kolmogorov – Smirnov ya que se realizaron 80 encuestas la cual se usó porque supero los 50 encuesta.

## **2.5. Aspectos éticos**

Para lograr recolectar la información, la promotora de la Institución Educativa Privada autorizó a la directora del plantel, para realizar una encuesta a los docentes; la misma que brindo información, sobre cuantos años de fundado tiene la Institución, la cantidad de docentes que labora, cuáles son sus horarios de labor y se concretó un día el cual se reuniría a todos los docentes para realizarle la encuesta (previa autorización de los docentes) la encuesta que se les realizó a los docentes fue anónima.

Requisitos que la Institución Educativa me proporciono:

Para poder realizar esta investigación se recolecto documentos y se siguió con algunas pautas que la universidad pedía para la realización de un buen trabajo de investigación:

- Carta de autorización para el uso de la información, fue dada por el Centro Educativo y firmada por el representante legal y con el sello de la Institución Educativa “Nueva Generación”.
- El Consentimiento informado se realizó a cada uno de los docentes, en el encabezado del instrumento de recolección de información se consignó que los datos obtenidos serán anónimos, para que los docentes tengan la confianza al momento de responderla y a su vez se hizo mención de la autorización de los directores.
- Se utilizó un cuestionario con el método de la escala de Likert en donde se realizaron preguntas cerradas y sobre todo fue una encuesta anónima.
- La citas y referencias están de acuerdo a las normas de redacción APA 6ta edición.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Descripción de resultados

#### 3.1.1. Descripción de resultados entre la motivación y desempeño laboral.

Para el coeficiente de correlación Rho de Spearman, entre la motivación y el desempeño laboral se analizaron, aplicando la prueba estadística no paramétrica que según el resultado que es igual a 0.548 nos dice que existe una positiva correlación moderado de acuerdo a los valores de rango  $<0,40 - 0,69>$ .

A continuación, se presentan los resultados más representativos de la presente investigación.

#### 3.1.2. Hipótesis general

H0: La motivación no tiene relación directa con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo Lima – Perú, 2020.

H1: La motivación tiene relación directa con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, distrito de Carabaylo Lima – Perú, 2020.

##### 3.1.2.1. Nivel de significancia

El nivel de significancia de la investigación fue de  $0.05 = 5\%$  que de acuerdo a la investigación se asumió un margen de error, nivel de confianza es del 0.95 que es igual al 95%.

### 3.1.2.2. Valor de prueba

Para las variables de motivación y desempeño laboral se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de significancia igual a 0.05, para pruebas no paramétricas con tamaño de muestra mayor a 50 o menor o igual a 1000.

Tabla 5.

*Coefficiente de correlación de las variables motivación y desempeño laboral*

	Correlación	Motivación	Desempeño laboral
<b>Motivación</b>	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	0,548*
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	80	80
<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,548*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	80	80

Fuente: Prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable motivación y desempeño laboral en la IE. Nueva Generación.

Según la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho Spearman para las variables motivación y desempeño laboral al hacer el cruce de las variables se genera un coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0. 548 (valor positivo) la cual nos indica que ambas variables si tienen un grado de correlación.

### 3.1.2.3. Decisión

Se observa en la Tabla 5, existe una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral) entre motivación y desempeño laboral. Al realizar la prueba de hipótesis, el estadístico Rho Spearman calculado toma un valor de 0,548 el cual, tiene asociada una probabilidad (significación asintótica) de 0,000. Puesto que esta probabilidad (denominada nivel crítico

o nivel de significación observado) es muy pequeña. Asimismo, como el valor obtenido del estadístico se encuentra dentro del rango  $<0,40 - 0,69>$ , por lo que se asume que existe relación positiva moderada entre ambas variables.

### 3.1.2.4. Análisis e interpretación de la hipótesis general

Los valores normales de correlación de Spearman obtenidos indican que existe una correlación positiva moderada entre las variables motivación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Nueva Generación.

Tabla 6.

*Contingencia de la motivación y desempeño laboral*

Variables		Desempeño laboral			Total	
		Bajo desempeño	Mediano desempeño	Alto desempeño		
Motivación	Baja	Recuento	15	1	0	16
		% del total	18,8%	1,3%	,0%	20,0%
	Media	Recuento	19	30	12	61
		% del total	23,8%	37,5%	15,0%	76,3%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	,0%	,0%	3,8%	3,8%
Total	Recuento	34	31	15	80	
	% del total	42,5%	38,8%	18,8%	100,0%	

Fuente: base de datos Base de datos de cuestionarios para evaluar la motivación y el desempeño laboral en la IE. Nueva Generación.

En la Tabla 6, se muestra los resultados con respecto a la relación entre motivación y desempeño laboral en la Institución Nueva Generación, donde para la motivación, media el 37,5% le corresponde el nivel mediano del desempeño laboral; el 18,8% de la motivación baja le corresponde el nivel bajo del desempeño; y tan solo el 3,8 % de la motivación, le corresponde el nivel alto en el desempeño laboral.

De la lectura de la Tabla 5 se deduce que el mejoramiento de la motivación orientado a lograr un mejor desempeño laboral de los docentes de ambos turnos, implica la necesidad de reorientar el trabajo. Así mismo, mayor compromiso por parte de la plana directiva con los objetivos y metas institucionales y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad escolar.

### **3.1.3. Hipótesis estadística específica 1**

H0: La motivación intrínseca no tiene relación directa con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo Lima – Perú, 2020.

H1: La motivación intrínseca tiene relación directa con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación” del distrito de Carabaylo Lima - Perú, 2020.

#### **3.1.3.1. Nivel de significancia**

El nivel de significancia de la investigación fue de  $0.05 = 5\%$  que de acuerdo a la investigación se asumió un margen de error, nivel de confianza es del  $0.95$  que es igual al  $95\%$ .

#### **3.1.3.2. Valor de prueba**

Para la variable motivación y la dimensión planificación del trabajo pedagógico se usó el coeficiente de correlación de Spearman porque su nivel de significancia es igual a  $0.05$  para pruebas no paramétricas.

Tabla 7.

*Coefficiente de correlación entre la variable motivación intrínseca y dimensión planificación del trabajo pedagógico*

CORRELACIÓN		Motivación	Planificación del trabajo pedagógico
<b>Motivación Intrínseca</b>	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	0,470*
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	80	80
<b>Planificación del trabajo pedagógico</b>	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,470*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	80	80

Fuente: Prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable motivación intrínseca y planificación del trabajo pedagógico en la IE. Nueva Generación.

Según la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho Spearman para la variable motivación intrínseca y dimensión planificación del trabajo pedagógico al hacer el cruce de las variables se genera un coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0. 470 (valor positivo) la cual nos indica que ambas variables si tienen un grado de correlación.

Se observa en la Tabla 7, existe una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral) entre motivación intrínseca y planificación del trabajo pedagógico. Al realizar la prueba de hipótesis, el estadístico Rho Spearman calculado toma un valor de 0,470 el cual, tiene asociada una probabilidad (significación asintótica) de 0,000. Puesto que esta probabilidad (denominada nivel crítico o nivel de significación observado) es muy pequeña. Asimismo, como el valor obtenido del estadístico se encuentra dentro del rango <0,40 – 0,69>, por lo que se asume que existe relación positiva moderada entre ambas variables.

### 3.1.3.3. Análisis e interpretación de la hipótesis 1

Los valores normales de correlación de Spearman obtenidos indican que existe una correlación positiva moderada entre la variable motivación y la dimensión planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”.

Tabla 8.

*Contingencia de la motivación intrínseca y planificación del trabajo pedagógico*

Variables		Planificación del trabajo pedagógico			Total	
		Bajo desempeño	Mediano desempeño	Alto desempeño		
<b>Motivación Intrínseca</b>	Baja	Recuento	10	6	0	16
		% del total	12,5%	7,5%	,0%	20,0%
	Media	Recuento	9	51	1	61
		% del total	11,3%	63,8%	1,3%	76,3%
	Alto	Recuento	0	2	1	3
		% del total	,0%	2,5%	1,3%	3,8%
Total	Recuento	19	59	2	80	
	% del total	23,8%	73,8%	2,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos de cuestionarios para evaluar la motivación y el desempeño laboral en la IE.

En la Tabla 8, se muestra los resultados con respecto a la relación entre motivación intrínseca y la dimensión planificación del trabajo pedagógico en la Institución ¡Nueva Generación!, donde para la motivación, media el 63,8% le corresponde el nivel mediano del desempeño; el 12,5% de la motivación baja le corresponde el nivel bajo del

desempeño; y tan solo el 2,5 % de la motivación, le corresponde el nivel alto en el desempeño en planificación del trabajo pedagógico.

De la lectura de la Tabla 8, se deduce que el mejoramiento de la motivación intrínseca orientado a lograr un mejor desempeño en el proceso de planificación del trabajo pedagógico de los docentes de ambos turnos, implica la necesidad de reorientar el trabajo. Así mismo, asumir nuevos compromisos por parte de la plana directiva con los objetivos institucionales y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y capacidades profesionales de los docentes.

#### **3.1.4. Hipótesis estadística específica 2**

H0: La motivación extrínseca no tiene relación directa con los procesos de enseñanza – aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación” del distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.

H1: La motivación extrínseca tiene relación directa con los procesos de enseñanza – aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación” del distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.

##### **3.1.4.1. Nivel de significancia**

El nivel de significancia de la investigación fue de  $0.05 = 5\%$  que de acuerdo a la investigación se asumió un margen de error, nivel de confianza es del 0.95 que es igual al 95%.

##### **3.1.4.2. Valor de prueba**

Para la variable motivación extrínseca y la dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje se usó el coeficiente de correlación de Spearman porque su nivel de significancia es igual a 0.05 para pruebas no paramétricas.

Tabla 9.

*Coefficiente de correlación entre la variable motivación extrínseca y dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje*

	Correlación	Motivación	Proceso de enseñanza-aprendizaje
<b>Motivación Extrínseca</b>	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	0,768*
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	80	80
<b>Proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,768*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	80	80

Fuente: Prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable motivación y proceso de enseñanza-aprendizaje en la IE. Nueva Generación.

Se observa en la Tabla 9, existe una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral) entre motivación extrínseca y proceso de enseñanza - aprendizaje. Al realizar la prueba de hipótesis, el estadístico Rho Spearman calculado toma un valor de 0,768 el cual, tiene

asociada una probabilidad (significación asintótica) de 0,000. Puesto que esta probabilidad (denominada nivel crítico o nivel de significación observado) es muy pequeña. Asimismo, como el valor obtenido del estadístico se encuentra dentro del rango <0,70 – 0,89>, por lo que se asume que existe relación positiva alta entre ambas variables.

### 3.1.4.3. Decisión

Como se puede ver al comparar los datos de p valor  $\alpha$  entonces la decisión no fue rechazada por lo que existe relación entre la variable y la dimensión.

### 3.1.4.4. Análisis e interpretación de las hipótesis 2

Los valores normales de correlación de Spearman obtenidos indican que existe una correlación positiva alta entre la variable motivación y la dimensión proceso de enseñanza –aprendizaje en la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”.

Tabla 10.

*Contingencia de la motivación extrínseca y proceso enseñanza – aprendizaje*

Variables	Proceso enseñanza-aprendizaje			Total		
	Bajo desempeño	Mediano desempeño	Alto desempeño			
Motivación	Recuento	11	5	0	16	
	Baja	% del total	13,8%	6,3%	,0%	20,0%
	Media	Recuento	1	60	0	61
	% del total	1,3%	75,0%	,0%	76,3%	
	Alto	Recuento	0	1	2	3
	% del total	,0%	1,3%	2,5%	3,8%	
Total	Recuento	12	66	2	80	
	% del total	15,0%	82,5%	2,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos de cuestionarios para evaluar la motivación y el desempeño laboral en la IE.

En la Tabla 10, se muestra los resultados con respecto a la relación entre motivación y la dimensión proceso enseñanza-aprendizaje en la Institución “Nueva Generación”, donde para la motivación, media el 75,0% le corresponde el nivel mediano del desempeño; el 13,8% de la motivación baja le corresponde el nivel bajo del desempeño; y tan solo el 2,5 % de la motivación alta, le corresponde un nivel alto en el desempeño en proceso enseñanza-aprendizaje.

De la lectura de la Tabla 10, se deduce que el mejoramiento de la motivación orientado a lograr un mejor desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes de ambos turnos, implica la necesidad de reorientar el trabajo. Así mismo, asumir nuevos compromisos por parte de la plana directiva en concordancia con los objetivos institucionales para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas de los docentes.

### **3.1.5. Prueba de validez**

Se basa en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y los conceptos del evento. Busca corroborar el consenso entre el investigador y los expertos con respecto a la pertinencia de cada ítem a las respectivas sinergias del evento y, de esta manera, apoyar la definición de la cual se parte. (Hurtado 2012, p. 792).

La evaluación mediante el juicio de expertos, método de validación cada vez más utilizado en la investigación, “Consiste básicamente en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto” (Cabero y Llorente, 2013:14).

Para este trabajo se realizó la validación de juicio expertos esta prueba de validez se realizó a 5 docentes de la universidad, cada uno de ellos lleno una hoja en el cual se encontraba las preguntas formuladas por la misma universidad, que eran relacionadas al instrumento (cuestionario) que respectivamente se le tenía que formular al docente para dicha información.

Tabla 11.

*Validez por Juicio de Expertos*

Nombres y apellidos	Grado	Cargo	Promedio de valoración
José Carlos Lira Guzmán	Maestría	docente	60%
Cesar Acosta Cashu	Maestría	docente	75%
José Luis Tarmeño Bernuy	maestría	docente	80%
Johnny Calderón Solano	MBA	docente	92%
Raúl Bacigalupo Lago	Maestría	docente	100%

Fuente: Autoría propia

Tabla 12.

*Congruencia entre expertos*

Prueba de congruencia entre los jueces						
Criterios	jueces					valor de P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	1	5
3	1	1	1	1	1	5
4	1	1	1	1	1	5
5	1	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5
7	1	1	1	1	1	5
8	1	0	0	0	1	2
<b>Total</b>	8	7	7	7	8	37

SI = 1  
NO = 0

Td= 3 Colocar el número de ceros

**Ta = total de acuerdo de jueces**      **Aceptable = 70%**  
**Td = total de desacuerdo de jueces**      **Bueno = 71% - 80%**  
**b = % de acuerdo entre los jueces**      **Muy buena = 81% - 90%**  
**Excelente = 91% - 100%**

**B= 93%**

Fuente: Elaboración propia

En esta presente tabla podemos observar que según los resultados dieron que 2 de ellos coincidieron en las mismas preguntas y los otros 3 también coincidió lo mismo, dándonos

como resultado de esta prueba un 93% siendo según los ítems de un 91% a un 100% viene a ser excelente.

### 3.1.6. Prueba de confiabilidad

Los autores Hernández, Fernández y bautista (2014), afirma que:

“Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad del instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1”. Es importante señalar, que el coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (p. 207).

Para este presente trabajo de investigación la confiabilidad de los instrumentos de medición se determinó mediante el método estadístico de Alpha de Cronbach, que es una herramienta estadística que se encarga de medir el instrumento.

#### Ecuación 2. Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{(1 - \sum S_i^2)}{S_t^2}$$

$\alpha$  alfa = 0.52069871

K número de ítems = 16

Si varianza de cada ítem = 5.49265625

ST varianza total = 10.7310938

Carlos Ruiz Bolívar (2002, p. 65) nos dice que puede ser interpretado de la siguiente manera:

Tabla 13.

Interpretación Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81- 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.01 – 0.20	Muy baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2002)

### 3.1.7. Limitaciones

Las limitaciones que se obtuvieron para recolectar la información necesaria fue que la directora de dicha institución Educativa no contaba con mucho tiempo disponible ya que para poder hacer las encuesta se tenía que reunir a los docentes en un aula y esperar a que los docentes tuvieran baja carga de laboral.

Otra de las limitaciones fue al momento de tomar las encuestas se reunió a todo el plantel en un salón se tomó mucho tiempo en que se reuniera ya que ellos estaban en actividades.

### 3.1.8. Procesamiento de datos del instrumento

A Continuación, se presenta los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento cuestionario, a una muestra total de 80 docentes de la I.E. Nueva Generación.

Tabla 14.

*Indicadores para la dimensión motivación intrínseca*

Dimensiones	Indicadores
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación voluntaria en actividades institucionales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Automatización en la labor pedagógica.</li> </ul>

Fuente: Autoría propia

**Pregunta 1:** ¿Se ha sentido motivado por la I.E. a participar en actividades relacionadas al entorno?

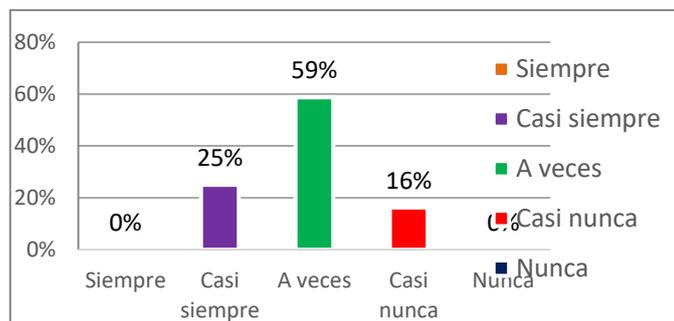
**Tabla 15.**

Motivación para participar en actividades relacionadas al entorno

<b>PREGUNTA</b>			
<b>1</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	20	25%
A veces	3	47	59%
Casi nunca	2	13	16%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4.** Motivación a participar en actividades



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 4 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 16%, a veces 59%, casi siempre 25%).

En la (tabla 15) pregunta 1 que corresponde a la variable independiente “motivación” el cual su primera dimensión es “Motivación Intrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes los cuales marcaron (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo la de mayor porcentaje el de “A veces” que nos da un 59% de un total de 100% lo cual nos

dice que el docente no se siente motivado por la I.E. para que sus docentes participen y se integren y poder participar en las actividades que la institución brinda.

### Interpretación o Análisis descriptivo

En la figura 4 podemos observar que, si juntamos los porcentajes de siempre 0%, casi siempre 25%, a veces 59, nos dan como resultado un 84% los cuales vienen a ser los resultados más altos que nos indica que los docentes de la I.E si se han sentidos motivados para participar en actividades relacionadas y la I.E ayuda a fomentar actividades.

**Pregunta 2:** ¿Usted se considera un docente permanentemente auto motivado al momento de realizar actividades institucionales?

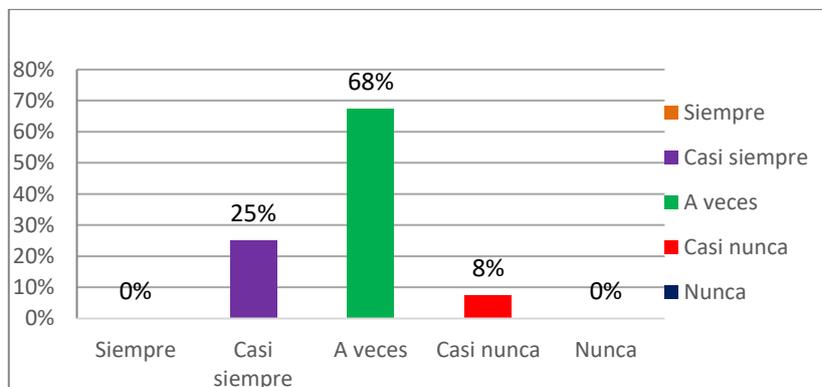
**Tabla 16**

Motivación al momento de realizar su trabajo.

<b>PREGUNTA</b>			
<b>2</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	20	25%
A veces	3	54	68%
Casi nunca	2	6	8%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

fuelle: Elaboración propia

Figura .5: Automotivación de los Docentes



Fuente: elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 5 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 8%, a veces 68%, casi siempre 25%).

En la (tabla 16) pregunta 2 que corresponde a la variable independiente “Motivación” el cual su primera dimensión es “Motivación Intrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes los cuales marcaron (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo la de mayor porcentaje que marcaron es de “A veces” que nos da un 68% del total lo cual nos dice que los docentes no se sienten motivados al momento que realizan sus actividades institucionales.

**Interpretación o Análisis descriptivo:**

En la figura 5 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0%, casi siempre 25% y a veces 68% dando un total de 93% lo cual podemos deducir que los docentes se automotivan al momento de realizar actividades dentro la Institución y que eso ayuda a la motivación y a su vez a dar una mejor imagen del plantel, brindado confianza y seguridad a sus alumnos y padres de familia.

**Pregunta 3:** ¿El sistema que maneja la I.E. lo ha ayudado a usted a realizar una labor pedagógica correcta?

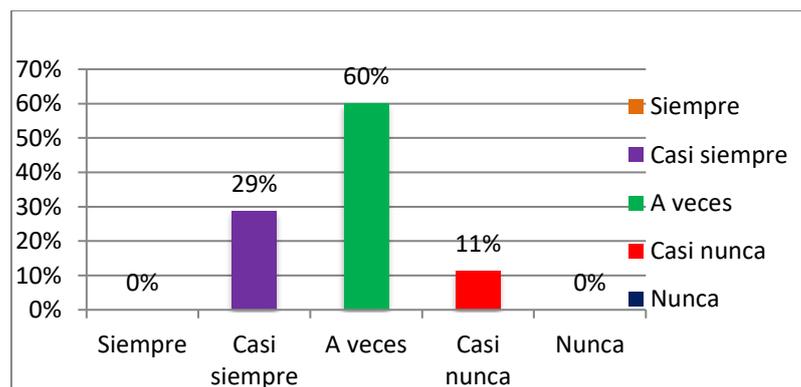
Tabla 17.

*Labor pedagógica correcta con el sistema de la I.E.*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>3</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	23	29%
A veces	3	48	60%
Casi nunca	2	9	11%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura. 6: El sistema que le brinda la I.E. al docente



Fuente: Elaboración propia

### Lectura:

Según la figura núm. 6 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 11%, a veces 60%, casi siempre 29%).

En la (tabla 17) pregunta 3 que corresponde a la variable independiente “Motivación” el cual su primera dimensión es “Motivación Intrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes los cuales marcaron (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo la de mayor porcentaje que marcaron el de “A veces” que nos da un 60% del total eso nos

quiere decir que la I.E no brinda un sistema adecuado para que el docente realice una buena labor.

**Interpretación o Análisis descriptivo:**

En la figura 6 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0% casi siempre 29% y a veces 60% dando un total de 89% eso nos indica que la I.E. ayuda al docente a llevar un correcto manejo en todo su sistema y eso ayuda a realizar una buena labor en la enseñanza y educación su alumnado.

**Pregunta 4:** ¿El sueldo que recibe lo motiva a realizar una mejor labor pedagógica?

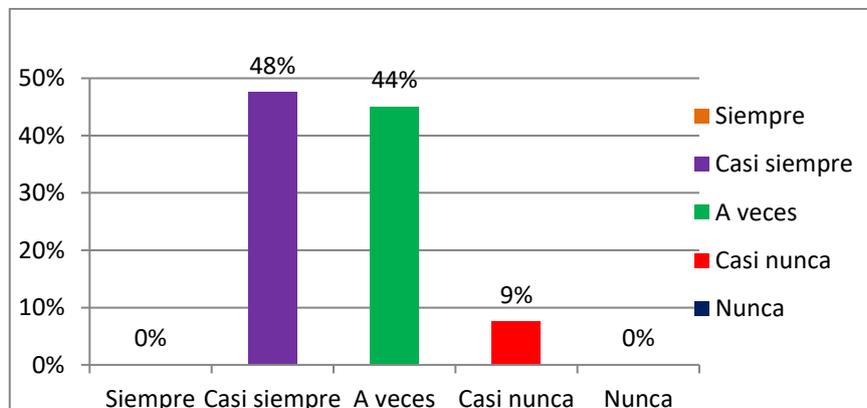
Tabla 18.

*Motivación salarial para mejorar la labor pedagógica*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>4</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	38	48%
A veces	3	36	44%
Casi nunca	2	6	9%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboración propia

Figura. 7: Satisfacción salarial



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 7 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 9%, a veces 44%, casi siempre 48%).

En la (tabla 18) pregunta 4 que corresponde a la variable independiente “Motivación” el cual su primera dimensión es “Motivación Intrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes los cuales marcaron (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron el de “Casi siempre” que nos da un 48% del total eso nos quiere decir que los docentes están conformes con su sueldo y que muchas veces eso los motiva para realizar una buena labor.

**Interpretación o Análisis descriptivo:**

En la figura 7 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0%, casi siempre 48% y a veces 44% dando un total de 92% eso quiere decir que gran parte de los docentes están conformes con el sueldo que la I.E. les brinda y de esta manera hay una motivación al realizar su desempeño laboral, habiendo un porcentaje mínimo que no está conforme, pero siguen desempeñándose en su labor.

Tabla 19.

*Indicadores para la dimensión motivación extrínseca*

Dimensiones	Indicadores
Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación centrada en premios y castigos.</li> <li>• Reconocimiento institucional.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 5:** ¿La I.E. motiva al docente a realizar métodos centrados en premios y castigos?

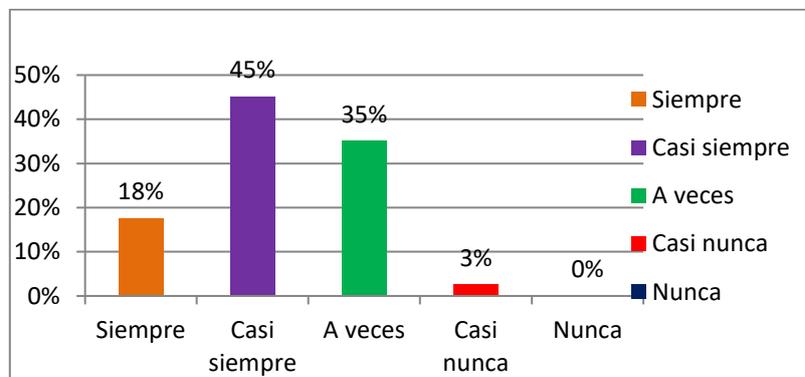
Tabla 20.

*Motivación centrados en premios y castigos*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>5</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	14	18%
Casi siempre	4	36	45%
A veces	3	28	35%
Casi nunca	2	2	3%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura. 8: Motivación hacia los docentes



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 8 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 4 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 3%, a veces 35%, casi siempre 45, siempre 18%).

En la (tabla 20) pregunta 5 que corresponde a la variable independiente “Motivación” el cual su segunda dimensión es “Motivación extrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes los cuales marcaron (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron “Casi Siempre” que nos da un 45% del total eso nos

quiere decir que la I.E motiva al docente a que realicen una labor adecuada con los estudiantes premiándolos cuando es necesario.

**Interpretación o análisis descriptivo:**

En la figura 8 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 18%, casi siempre 45% y a veces 35% dando un total de 98% siendo los más altos y llevándonos a la conclusión de que de esta manera los docentes son incentivados a plantear métodos que ayuden a que el alumnado se desempeñe mejor y esfuerece por lograr sus metas.

**Pregunta 6:** ¿Hay apoyo constante de parte de la I.E. hacia los docentes?

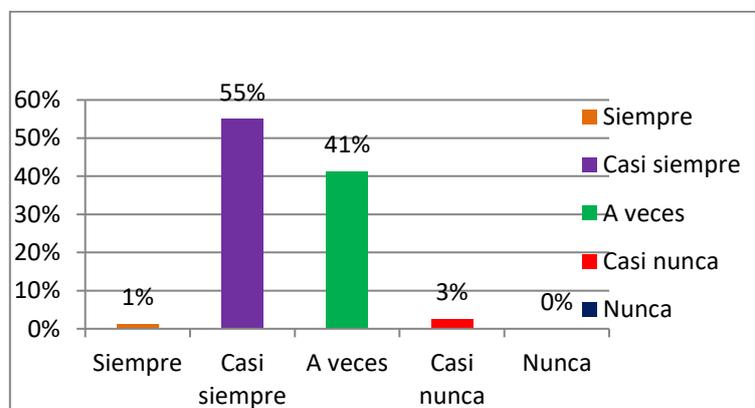
Tabla 21.

*Apoyo de la I.E hacia los docentes*

<b>PREGUNTA 6</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	1	1%
Casi siempre	4	44	55%
A veces	3	33	41%
Casi nunca	2	2	3%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Apoyo constante de la I.E. hacia los docentes



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 9 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 4 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 3%, a veces 41%, casi siempre 55%, siempre 1%).

En la (tabla 21) pregunta 6 que corresponde a la variable independiente “Motivación” el cual su segunda dimensión es “Motivación extrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes los cuales marcaron (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron “Casi siempre” que nos da un 55% del total eso quiere decir que los docentes no sienten el apoyo constante de parte de la I.E.

**Interpretación o análisis descriptivo:**

En la figura 9 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 1%, casi siempre 55% y a veces 41% dando un total de 97% siendo los más altos y llevándonos a la conclusión que los docentes reciben el apoyo de parte de la I.E. siendo esta la manera en que ayudan a que los docentes mejoren la enseñanza, esto también nos dice que hay docentes que no llegan sentir un apoyo constante y eso puede ser una dificultad en la enseñanza al alumnado.

**Pregunta 7:** ¿La I.E. muestra una buena imagen institucional?

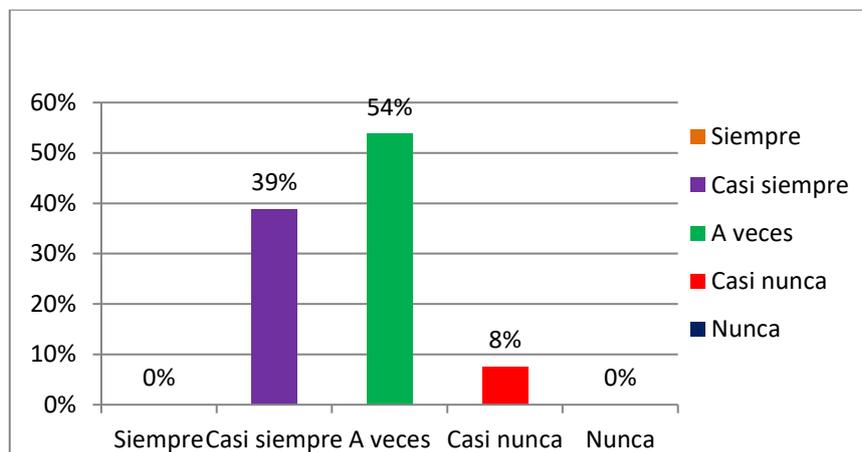
Tabla 22.

*Imagen institucional*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>7</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	31	39%
A veces	3	43	54%
Casi nunca	2	6	8%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Imagen institucional que muestra



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 10 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 8%, a veces 54%, casi siempre 39%).

En la (tabla 22) pregunta 7 que corresponde a la variable independiente “Motivación” el cual su segunda dimensión es “Motivación extrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor

porcentaje que marcaron “A veces” que nos da un 54% del total eso quiere decir que la I.E no se preocupa por brindar una buena imagen institucional a la plana docencia.

**Interpretación o análisis descriptivo:**

En la figura 10 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0%, casi siempre 39% y a veces 54% dando un total de 93% esto nos dice que los directivos se preocupan en mostrar una buena imagen institucional y que los docentes están a gusto porque de esta manera se preocupan por que los alumnos se comprometan y reconozcan cada esfuerzo que el plantel demuestra en toda su organización.

**Pregunta 8:** ¿La I.E. brinda charlas de motivación a los docentes?

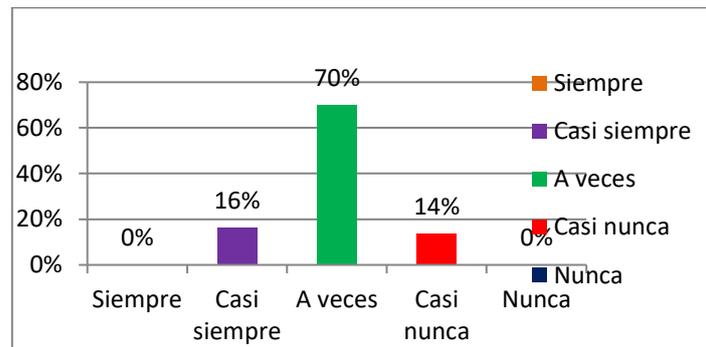
Tabla 23.

*Charlas motivacionales a los docentes*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>8</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	13	16%
A veces	3	56	70%
Casi nunca	2	11	14%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura 11. Charlas de motivación que brinda la I.E.



Fuente: Elaboración propia

### Lectura:

Según la figura núm. 11 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 14%, a veces 70%, casi siempre 16%).

En la (tabla 23) que corresponde a la pregunta 8 a la variable independiente “Motivación” el cual su segunda dimensión es “Motivación extrínseca” según la encuesta que se realizó a los docentes (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron “A veces” que nos da un 70% del total eso quiere decir que la I.E no está interesado en que el docente se sienta motivado con frecuencia por eso no brindan charlas con frecuencia.

### Interpretación o análisis descriptivo:

En la figura 11 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0%, casi siempre 16% y a veces 70% dando un total de 86% este porcentaje está de acuerdo en que las charlas que la I.E. brinda son la suficientes para mejorar la motivación de los docentes y un 14% que marcaron casi nunca siendo el más bajo de los 3 pero es un porcentaje que se considera porque parte del plantel piensa que no

son suficientes las charlas que la I.E. para motivarlos y así brindar una buena labor en su desempeño.

Tabla 24.

*Indicadores para la dimensión planificación del trabajo pedagógico*

Dimensiones	Indicadores
Planificación del trabajo pedagógico	• Planear y organizar el proceso de enseñanza.
	• Instrumentos para la planificación.

Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 9:** ¿Cree que la planeación y organización que demuestra la I.E. lo ayuda a su mejora continua?

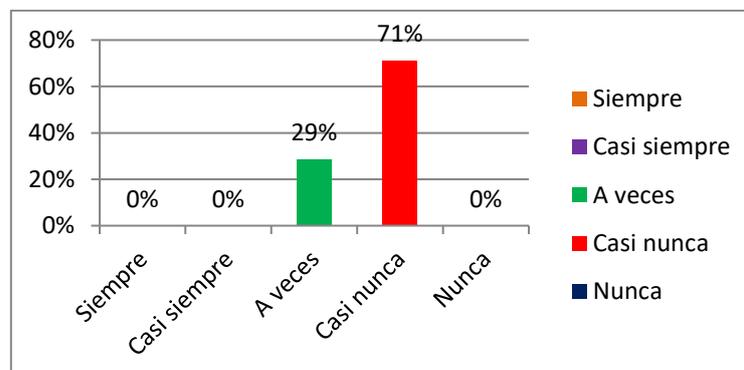
Tabla 25.

*Mejora continua a través de una planificación y organización*

PREGUNTA 9			
Escala Likert	Frecuencia	%	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	23	29%
Casi nunca	2	57	71%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12. Mejora continua en la planificación y organización



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 12 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 2 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 71%, a veces 29%).

En la (tabla 25) pregunta 9 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su primera dimensión es “Planificación del trabajo pedagógico” según la encuesta que se realizó a los docentes (casi nunca, a veces) siendo el de mayor porcentaje que marcaron “Casi nunca” que nos da un 71% del total eso quiere decir que la planificación y organización que demuestra la I.E no ayuda a que el docente mejore continuamente en su labor pedagógica.

**Interpretación o análisis descriptivo:**

En la figura 12 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son casi siempre 0%, a veces 29% y casi nunca 71% dando un total de 100% siendo los 2 ítems marcados por los docentes de la I.E. lo cual nos dice que los docentes sienten que le falta más planeación y organización de parte de los directores del plantel para que estos fidelicen su compromiso por una mejor enseñanza y aprendizaje de los alumnos del plantel.

**Pregunta 10:** ¿La I.E. promueve técnicas didácticas orientadas a planear y organizar la mejora del aprendizaje?

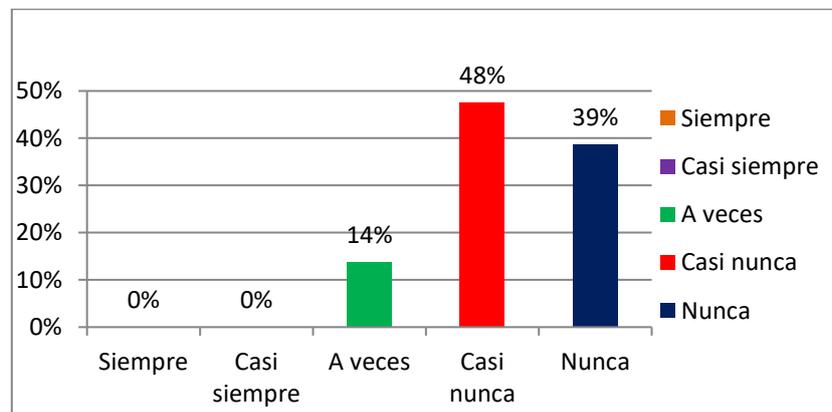
Tabla 26.

*Planificación y organización a través de técnicas didácticas*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>10</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	11	14%
Casi nunca	2	38	48%
Nunca	1	31	39%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura. 13. Promueve técnicas didácticas



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 13 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre; solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (nunca 39%, casi nunca 48%, a veces 14%).

En la (tabla 26) pregunta 10 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su primera dimensión es “Planificación del trabajo pedagógico” según la encuesta que se realizó a los docentes (nunca, Casi siempre, a veces) siendo el de mayor porcentaje que marcaron es el de “Casi nunca” que nos da un 48% del total eso quiere

decir que la I.E no promueve técnicas didácticas las cuales ayudan a la mejora continua del aprendizaje.

**Interpretación o Análisis descriptivo:**

En la figura 13 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son a veces 14, casi nunca 48% y nunca 39% dando un total de 101% en esta parte de la pregunta nos damos cuenta que la I.E. brinda charlas de motivación pero que le falta definir procedimientos que apoyen el logro de una parte del aprendizaje utilizando técnicas que ayuden a planear y organizar todas sus estrategias para brindar una buena enseñanza.

**Pregunta 11:** ¿La I.E. le brinda instrumentos para planificar sus actividades

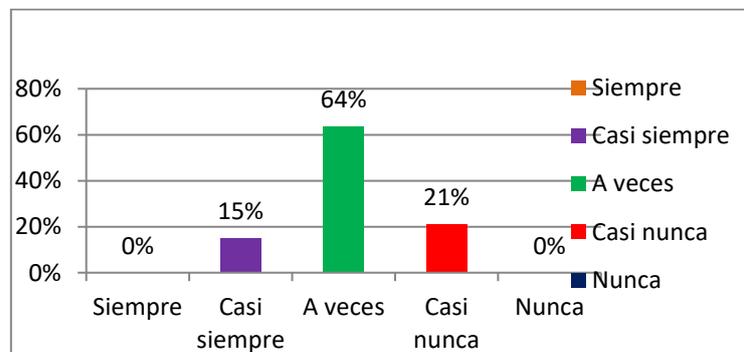
Tabla 27

*Planificar actividades en base a instrumentos*

<b>PREGUNTA 11</b>			
<b>Escala Likert</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	12	15%
A veces	3	51	64%
Casi nunca	2	17	21%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura 14. La I.E. brinda instrumentos para planificar actividades



Fuente: Elaboración propia

### **Lectura.**

Según la figura núm. 14 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 21%, a veces 64%, casi siempre 15%).

En la (tabla 27) pregunta 11 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su primera dimensión es “Planificación del trabajo pedagógico” según la encuesta que se realizó a los docentes (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron es el de “A veces” que nos da un 64% del total eso quiere decir la I.E no siempre les da las facilidades (instrumentos) para planificar sus actividades y que puedan realizar una labor adecuada para los estudiantes.

### **Interpretación o análisis descriptivo:**

En la figura 14 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son casi siempre 15%, a veces 64% y casi nunca 21% dando un total de 100% podemos llegar a la conclusión de que a la I.E. no brinda los suficientes instrumentos que ayuden a la mejora continua de la enseñanza a los estudiantes y que en muchos de los casos los mismos docentes tratan de buscar como planificar sus actividades.

**Pregunta 12:** ¿Se ha sentido conforme con los instrumentos de planificación que le brinda la I.E.?

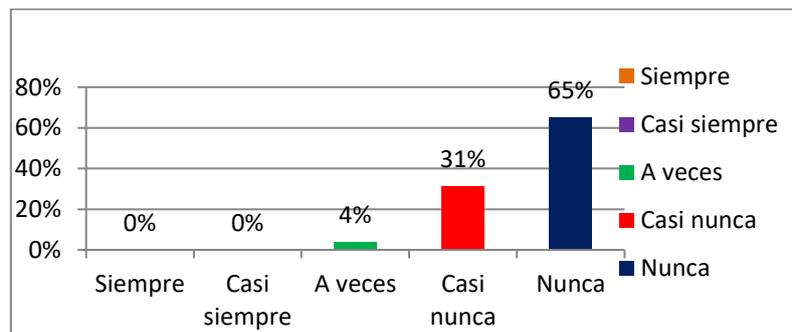
Tabla 28

*Conformidad sobre los instrumentos de planificación*

<b>PREGUNTA 12</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	3	4%
Casi nunca	2	25	31%
Nunca	1	52	65%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura 15. Conformidad de los instrumentos de planificación



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 15 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (nunca 65%, casi nunca 31 %, a veces 4%).

En la (tabla 28) pregunta 12 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su primera dimensión es “Planificación del trabajo pedagógico” según la encuesta que se realizó a los docentes (nunca, casi nunca, a veces) siendo el de mayor porcentaje que marcaron es el de “Nunca ” que nos da un 65% del total eso quiere decir que cuando la I.E les ha brindado instrumentos de planificación los docentes no se han

sentidos conformes y muchas veces han tenido que trabajar con los que la I.E les ha brindado.

### Interpretación o análisis descriptivo:

En la figura 15 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son a veces 4%, casi nunca 31% y nunca 65% dando un total de 100% como la I.E. brinda pocos instrumentos para la mejora continua muchos de los docentes no se sienten a gusto con las pocas veces que lo hacen, esto no ayuda a planificar sus actividades de los docentes.

Tabla 29.

#### *Indicadores para la dimensión proceso de enseñanza – aprendizaje*

Dimensiones	Indicadores
Proceso de enseñanza – aprendizaje	• Entorno del aprendizaje.
	• Clima en el aula.

Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 13:** ¿La I.E. realiza actividades para fomentar el aprendizaje en el entorno?

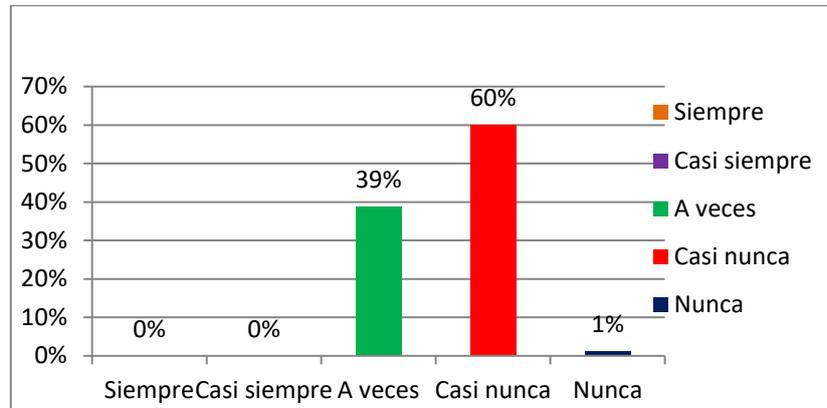
Tabla 30.

#### *Actividades para fomentar el aprendizaje en el entorno*

<b>PREGUNTA 13</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	31	39%
Casi nunca	2	48	60%
Nunca	1	1	1%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura. 16. La I.E. realiza actividades para fomentar el aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

### Lectura:

Según la figura núm. 16 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (nunca 1%, casi nunca 60%, a veces 39%).

En la (tabla 30) pregunta 13 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su segunda dimensión es “Proceso de enseñanza - aprendizaje” según la encuesta que se realizó a los docentes (nunca, casi nunca, a veces) siendo el de mayor porcentaje que marcaron el de “Casi nunca” que nos da un 60% del total lo cual nos dice que la I.E no se enfoca en realizar actividades para ayudar al aprendizaje de los estudiantes.

### Interpretación o análisis descriptivo:

En la figura 16 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0%, a veces 39% y casi nunca 60% dando un total de 99% si bien es cierto la I.E. realiza actividades que ayudan a fomentar la motivación a los docentes, pero de lo que carece es de realizar actividades para fomentar el aprendizaje en los alumnos muchas veces

son los docentes que ayudan a que esto mejore y que los alumnos se sientan a gusto al momento de realizar sus actividades.

**Pregunta 14:** ¿El método de enseñanza que realiza es determinante para sus estudiantes?

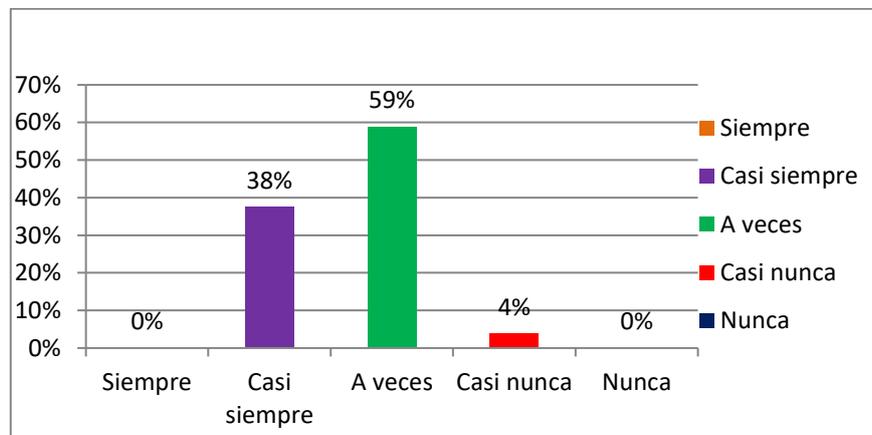
Tabla 31.

*Método de enseñanza*

<b>PREGUNTA 14</b>			
<b>Escala Likert</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	30	38%
A veces	3	47	59%
Casi nunca	2	3	4%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura 17. Método de enseñanza hacia los estudiantes



Fuente: Elaboración propia

### **Lectura:**

Según la figura núm. 17 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 4%, a veces 59%, casi siempre 38%).

En la (tabla 31) pregunta 14 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su segunda dimensión es “Proceso de enseñanza - aprendizaje” según la encuesta que se realizó a los docentes (casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron el de “A veces” que nos da un 59% del total los docentes de la I.E piensan que el método que realizan para la enseñanza de los estudiantes no es el mejor debido a la falta de material audiovisual.

### **Interpretación o análisis descriptivo:**

En la figura 17 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0 %, casi siempre 38% y a veces 59% dando un total de 97% si bien es cierto la I.E. no facilita o implementa materiales didácticos los docentes por su parte buscan actividades para fomentar un buen aprendizaje en sus estudiantes esto también facilita su trabajo y desempeño del docente.

**Pregunta 15:** ¿Se promueven relaciones interpersonales fomentando un buen clima laboral?

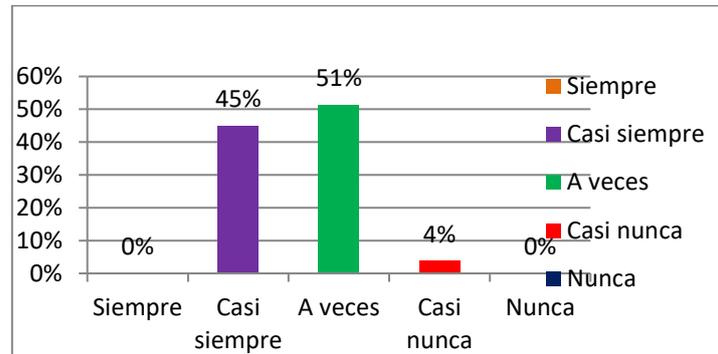
Tabla 32

*Relaciones interpersonales para un buen clima laboral*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>15</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	36	45%
A veces	3	41	51%
Casi nunca	2	3	4%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18. Se fomenta un buen clima laboral



Fuente: Elaboración propia

### Lectura:

Según la figura núm. 18 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (casi nunca 4%, a veces 51%, casi siempre 45%).

En la (tabla 32) pregunta 15 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su segunda dimensión es “Proceso de enseñanza - aprendizaje” según la encuesta que se realizó a los docentes ( casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron el de “A veces ” que nos da un 51% del total de los docentes de la I.E podemos observar que no siempre existe un buen clima laboral de la I.E ya que el área administrativa debería realizar trabajos de interacción entre docentes y charlas en la cual ayudaría a mejorar la comunicación entre ambas áreas.

### Interpretación o análisis descriptivo:

En la figura 18 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son siempre 0%, casi siempre 45% y a veces 51% dando un total de 96% esto quiere decir que la I.E. fomenta las relaciones interpersonales, para establecer y satisfacer las necesidades intercambiar conocimientos y experiencias entre docentes y de esta manera lograr establecer un buen clima entre ellos.

**Pregunta 16:** ¿Se realizan capacitaciones para conseguir un buen clima entre estudiantes y docentes?

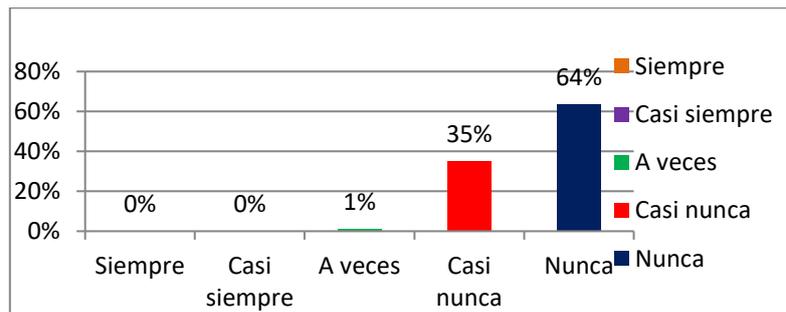
Tabla 33

*Capacitaciones para un buen clima laboral entre estudiantes y docentes*

<b>PREGUNTA</b>			
<b>16</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	1	1%
Casi nunca	2	28	35%
Nunca	1	51	64%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Figura 19. Se realiza capacitaciones para promover un buen clima



Fuente: Elaboración propia

**Lectura:**

Según la figura núm. 19 podemos ver los porcentajes de medición según la escala de Likert que son 5: nunca, casi nunca, a veces, casi a veces, siempre solo 3 de estas fueron marcadas por los encuestados (nunca 64%, casi nunca 35%, a veces 1%).

En la (tabla 33) pregunta 15 que corresponde a la variable dependiente “Desempeño laboral” el cual su segunda dimensión es “Proceso de enseñanza - aprendizaje” según la encuesta que se realizó a los docentes ( casi nunca, a veces, casi siempre) siendo el de mayor porcentaje que marcaron el de “ Nunca ” que nos da un 64% del total de los docentes de la I.E podemos observar que este porcentaje es el más alto debido a que no

existe un buen clima laboral de la I.E ya que el área administrativa no realiza charlas ni trabajo de interacción entre áreas así como entre docentes.

**Interpretación o análisis descriptivo:**

En la figura 19 podemos observar que los porcentajes más altos y los más relacionados son a veces 1%, casi nunca 35% y nunca 64% dando un total de 100% algo que se ve que carece la I.E. es que no hay capacitaciones la cuales se debe fomentar para conseguir un buen clima más que todo que el estudiante se sienta a gusto trabajando con cada docente en su área correspondiente.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

Castro (2016), en su tesis “El Papel de los Valores hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de Pymes Potosinas”, tesis de maestría en administración con énfasis en negocios. Universidad autónoma de san Luis Potosí- México. Fue de enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue correlacional y el tipo de diseño utilizado en esta investigación fue transversal, utilizo una muestra no probabilística. Según este estudio el resultado es de ( $r = .29$ ,  $p < .01$ ) donde nos dice que ambas variables guardan relación positivamente dada la importancia para ambas en el caso de esta universidad.

Añez (2012) en su tesis titulada “Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de una Institución de Educación Superior. Universidad Rafael Beloso Chacín – Venezuela”, este estudio fue no experimental transversal, descriptivo, realizando escala de Likert con una muestra a 87 participantes, según el coeficiente de correlación no paramétrica Spearman es de 0,921 que indica que existe una relación significativa entre ambas variables, pero además recomienda tomar como referente las fortalezas y debilidades para poder elevar los niveles motivacionales de los docentes, a fin de obtener un mejor progreso organizacional y por ende aumentar la calidad productiva de los docentes.

Solórzano (2016), en sus tesis “Niveles de motivación del docente en el proceso educativo Pontificia Universidad Católica Del Ecuador – Ecuador” este estudio fue de tipo descriptivo con una metodología cuantitativa, utilizo el método inductivo deductivo, aplicando una encuesta por medio de un cuestionario teniendo como resultados que el 91% de docentes se encuentran desmotivados por varias

razones esto obedece también a los resultados de aprendizaje de sus estudiantes, remuneración económica y la forma de organización del trabajo en la institución que labora. Según los resultados se obtuvo que un 91 % se encuentran desmotivados por varias razones como, la indisciplina representada con el 56%, mientras que, el 18% indica que es por el incumplimiento de las tareas, y un 12% afirma que, la falta de colaboración en clases también desmotiva al docente. Por lo tanto, todo esto dificulta el desempeño profesional.

Cubas (2016) hizo una investigación titulada “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- Adeu deportivo SAC- Chiclayo”. El tipo de investigación fue correlacional descriptivo, el diseño del estudio es no experimental de corte transversal con una población de 16 participantes, aplicando la técnica de recolección de datos; la encuesta según la motivación laboral en la I.E.P ADEU dio que el 25% tiene un grado de motivación baja mientras que el 75% indican un grado de motivación media; porque se cumple su hipótesis planteada teniendo un  $\alpha=0,855$  lo que significa que es viable. Con respecto al desempeño laboral el colegio ADEU Deportivo S.A.C 4el (81,3%) de los trabajadores tienen un nivel de rendimiento bajo mientras que un (12,5%) indica tiene un nivel de rendimiento medio.

Sin embargo, en este presente trabajo de investigación al mencionar a estos cuatro autores vemos que existe relación con el tipo y diseño de estudio que presentamos en este trabajo de investigación, lo mismo nos dice que sucede con el grado de correlación de las variables trabajadas en cada una de ellas en donde presenta un grado de correlación, también se encontró que existe relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral, el valor del coeficiente de

correlación Rho de Spearman (0,548) y la sinificación bilateral (0,000) menor a 0.05, así lo corroboran Tabla 3. Lo descrito es confirmado con los resultados obtenidos en Tabla 4, al establecer la correlación significativa entre las variables motivación y desempeño laboral; se observó que según el 37,5 % considera que la motivación es de nivel medio y el desempeño laboral corresponde a un nivel mediano; para el 18,8%, es baja y bajo desempeño laboral y sólo para el 3,8 % es alta y alto nivel de desempeño laboral.

Considerando que el mejoramiento de la motivación orientado a lograr un mejor nivel de calidad en el desempeño laboral de los docentes, en la institución educativa, implica la necesidad de reorientar el trabajo pedagógico en la Institución Educativa. Según el nivel obtenido, al establecer relación entre estas variables, la mayoría de los encuestados consideran que la fuerza que actúa sobre ellos que les permite que se comporten de un modo determinado dirigido hacia el logro de metas en la institución, mayormente no responde a sus expectativas, tampoco les permite optimizar la comunicación y acercamiento entre los agentes educativos, ni compromiso con los objetivos institucionales y fortalecimiento de sus capacidades profesionales.

#### **4.2 Conclusiones**

- Para el estudio del coeficiente de Alfa de Cronbach se utilizó la base de datos del cuestionario de todos los encuestados; este estudio se realizó en Excel con ayuda de una formula dándonos como resultado 0.520 interpretando que según esto se encuentra dentro de una magnitud moderada estando dentro del rango establecido (0.41-0.60) esto nos dice que el cuestionario utilizado es viable para determinar la confiabilidad del instrumento y a su vez que existe relación

entre la variable motivación con el desempeño laboral, la motivación intrínseca con la dimensión planificación del trabajo pedagógico y motivación extrínseca con el proceso enseñanza – aprendizaje.

- Según los resultados de la prueba de hipótesis general de Rho de Spearman entre las variables motivación y desempeño laboral nos da 0.548 que nos dice que existe un grado de correlación positiva moderada entre las variables de estudio antes mencionadas y al establecer la contingencia entre ambas se obtuvo un 37.5% Por lo que se infiere que elevar el nivel de motivación para un mejor desempeño de los docentes, implica la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad escolar, así como mayor compromiso por parte de la plana directiva para el logro de los objetivos institucionales.
- Según el coeficiente de correlación Rho Spearman se determinó la relación entre la motivación intrínseca y la dimensión Planificación del trabajo pedagógico de la I. E. Nueva Generación. En donde como resultado nos da 0.470 que nos dice que hay un grado de correlación moderada. De acuerdo a los resultados, existe correlación moderada positiva entre ambas variables y al establecer la contingencia se obtuvo 63,8%.
- Se determinó según el coeficiente de correlación Rho Spearman de la motivación extrínseca y dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución Nueva Generación que nos da 0.768 existe correlación positiva alta y según el 75,0% de la muestra, considera que el nivel en esta variable es medio.

- El I.E. “Nueva Generación” cuenta con una plana docente de 100 profesor entre el turno mañana y tarde la cual fue nuestra población, para poder sacar una muestra utilice una ecuación para muestra finita lo cual nos dio un total de 79.51 docentes.
- Sin duda hay necesidad de asumir nuevos compromisos por parte de la plana directiva en concordancia con los objetivos y metas institucionales dirigidas al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes.
- Se deduce el equipo directivo debe orientar su gestión al desarrollo de capacidades y habilidades en los docentes para una adecuada planificación del trabajo pedagógico, toda vez que es el instrumento con el que los docentes organizan su práctica pedagógica.

### **Implicancias**

En el estudio presente encontramos que las I.E. tienen un rol fundamental en motivar e incentivar la labor del docente esto se logra con charlas, capacitaciones, actividades que relacionen la comunicación no solo entre docentes sino entre docente y estudiante.

El fin de esta tesis es que sirva de conocimiento para otros estudiantes al momento de hacer una investigación y a su vez sirva para proponer soluciones a través de un método de comunicación, planificación y organización dentro de las I.E. esto se logra con un buen plantel que fidelice con la organización.

## REFERENCIAS

- Ach, N. (2006). On volition (T. Herz, Trad.). Recuperado el 17 de julio de 2009 de <http://www.uni-konstanz.de/kogpsych/ach.htm>. (Trabajo original publicado en 1910)
- Añez, S. (2012). *Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes universitarios*. (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://publicaciones.Urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente-demanda de la aldea global. siglo XXI (1er ed.)*. España: Libros en red.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Valle de Bravo, Ciudad de México, México: Granica México.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lima, Perú. Edit. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Arenas, M. (2013). *Relación entre el liderazgo del director y la motivación laboral de los docentes en la I.E. publica “Los naturales” de la provincia de Huaral 2013*. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bernal, C. (2006) *Introducción a la administración de las organizaciones*. (1er ed.), México: Prentice hall
- Cabero, J. & Llorente, C. (2013). *Implantación en universidades andaluzas* (Vol. 63) Brasil: Revista ibero americana de educación.
- Cáceres, m. Dextre, c. (2013). En la investigación titulada *Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de bellavista-callao 2013*. (Tesis para optar el grado de doctor en educación)
- Cantos, O. (2013). *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil*.

(Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/3425>

Castro (2016), elaboró la tesis de nombre *El Papel de los Valores hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de Pymes Potosinas*. Tesis de maestría en administración con énfasis en negocios. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.) México: Mc Graw Hill.

Cubas (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. - ADEU SAC Chiclayo. Tesis para optar el título de licenciada en administración. Pimentel – Perú.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. (5° ed.). Colombia

Davis, K. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill.

De la Herrán Gascón, A. & Paredes Labra, J. (2008). *Didáctica general: la práctica de la enseñanza en Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. España: McGraw-Hill

De Witte, S. & Lens, W. (1999). Volition: Use with measure. *Learning & Individual Differences*, 11(3), 321-333.

Gareth R. Jones & Jennifer M. George. (2010). *Administración contemporánea* (6ª ed.), España: McGraw-Hill.

Grasso, L. (2006) *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis* (1ª ed.), Córdoba: Encuentro grupo editor

Herzberg, F (1959). *La motivación para trabajar*. Nueva york: New Brunswick, NJ, EE.UU. Transaction Publishers

- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGraw-Hill
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación científica*. México D.F (4ta ed.) edit.mc Graw Hill interamericana.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. (4a. Ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL*. (14ª ed.). México D.F.: Interamericana Editores.
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill. P. 124.
- Kleberg, F., & Ramos, J. (2009). *Aplicación de las técnicas de muestreo en los negocios y la industria*. Obtenido de Universidad de Lima:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337428493002>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row
- McClelland, DC. (1987). Aspectos biológicos de la motivación humana. En: Halisch F, Kuhl J. (eds) <https://doi.org/10.1007/978-3-642-70967-8-2>

- McMillan, J, Schumacher, S. Investigación Educativa (2012). Madrid, España. Editorial PEARSON
- Minedu (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2017). *Sistema de evaluación del desempeño docente*. Lima: Autor, Documento de Trabajo 1.
- Naranjo, M. L. (2004). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. San José, C. R.: Universidad de Costa Rica.
- Ojeda J. & Ferrer M. (2010). *Planificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica*. (vol.34). Venezuela: Revista educación.
- Orbegoso, Enrique (1988). *Qué y cómo investigar en pedagogía y Ciencias de la Educación*. Lima, Perú.
- Raffini, J. P. (1998). *150 maneras de incrementar la motivación en la clase*. (1era ed.) Argentina: Troquel S.A.
- Reyes. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla-Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Educación. Lima: Postgrado.
- Reyes, J. (2014). *Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013*. (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar vallejo, Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.) México: Pearson Educación
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración*. (10ª ed.). México, D.F.: Pearson Educación.

- Rodríguez, E., Larios, B. (2006). *Teorías del Aprendizaje: Del Conductismo Radical a la Teoría de los Campos Conceptuales. (Vol. VII) Bogotá: Revista Investigaciones en Educación,*
- Ruiz, B (2002) Instrumentos y técnicas de investigación educativa (3er ed.) Houston, Texas • USA
- Ruiz, O. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E Ariosto Matellini*
- Espinoza de Chorrillos 2013. (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Sánchez García, M. (2013). *Orientación educativa y profesional. (vol. 25) España: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*
- Shapiro, S. S.; Wilk, M. B. (1965). «*An analysis of variance test for normality (complete samples)*» . *Biometrika* **52** (34):591611. Doi:10.1093/biomet/52.34.591. JSTOR 2333709 MR 205384.
- Solórzano, C. (2016). *Niveles de motivación del docente en el proceso educativo. (tesis para optar el grado de magister)*. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/672/1/SOLORZANO%20S ALAS%20CARMEN%20ISABEL.pdf>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (tesis para optar el grado de titulación)*. Universidad Rafael Landívar.
- Urcola, J.L (2008) *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid. Esic Editorial

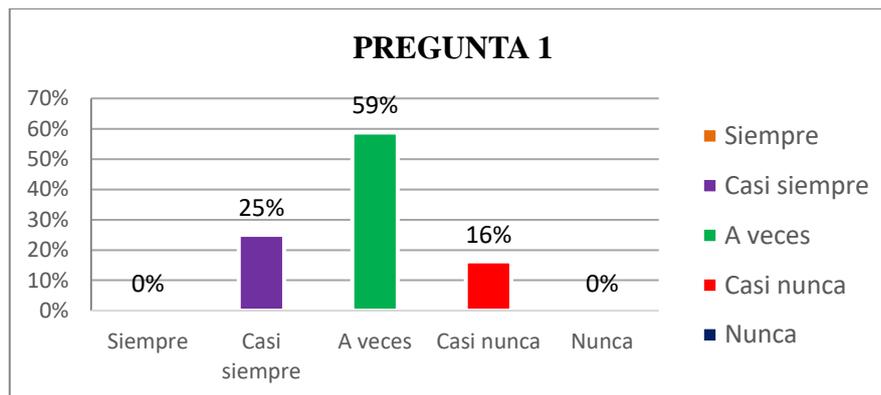
## ANEXOS

### Datos estadísticos del instrumento

**Pregunta 1:** ¿Se ha sentido motivado por la I.E. a participar en actividades relacionadas al entorno?

<b>PREGUNTA 1</b>			
Escala Likert	Frecuencia	%	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	20	25%
A veces	3	47	59%
Casi nunca	2	13	16%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

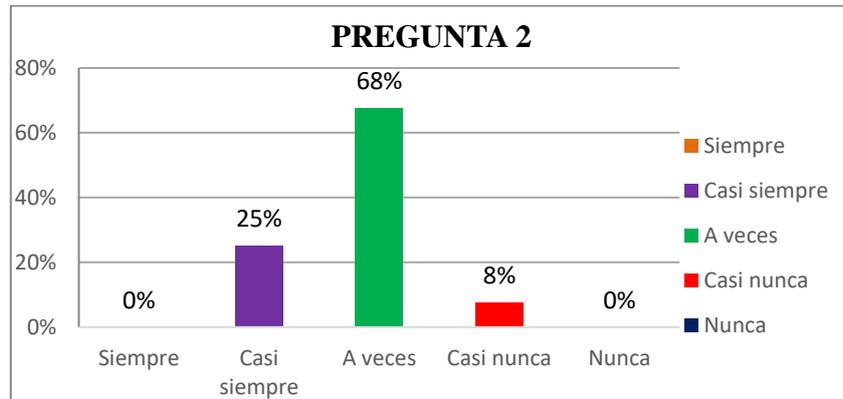


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 2:** ¿Usted se considera un docente permanentemente auto motivado al momento de realizar actividades institucionales?

<b>PREGUNTA 2</b>			
Escala Likert	Frecuencia	%	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	20	25%
A veces	3	54	68%
Casi nunca	2	6	8%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



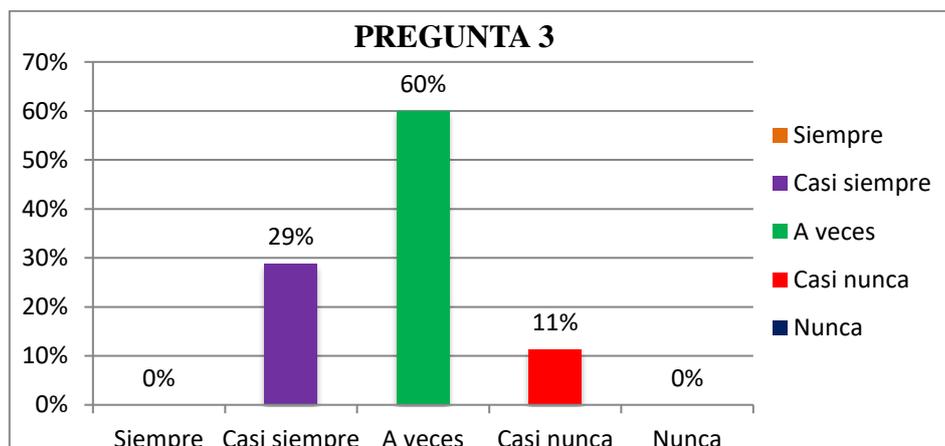
Fuente: Elaboracion propia

**Pregunta 3:** ¿El sistema que maneja la I.E. lo ha ayudado a usted a realizar una labor pedagógica correcta?

**PREGUNTA 3**

	Escala Likert	Frecuencia	%
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	23	29%
A veces	3	48	60%
Casi nunca	2	9	11%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

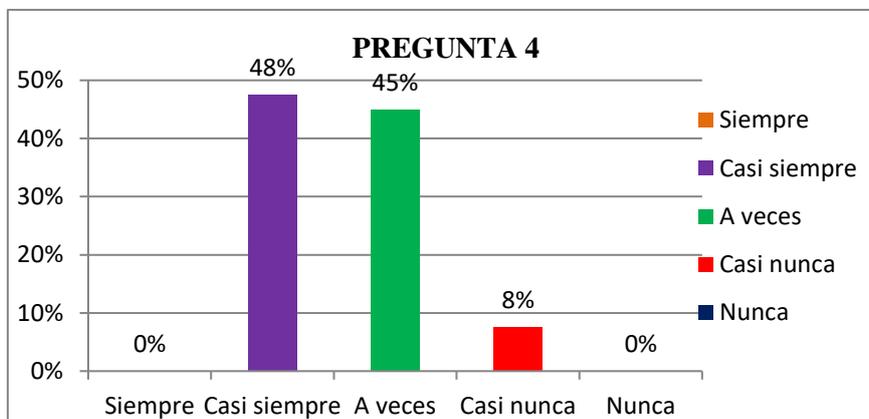


Fuente: Elaboracion propia

**Pregunta 4:** ¿El sueldo que recibe lo motiva a realizar una mejor labor pedagógica?

<b>PREGUNTA 4</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	38	48%
A veces	3	36	45%
Casi nunca	2	6	8%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

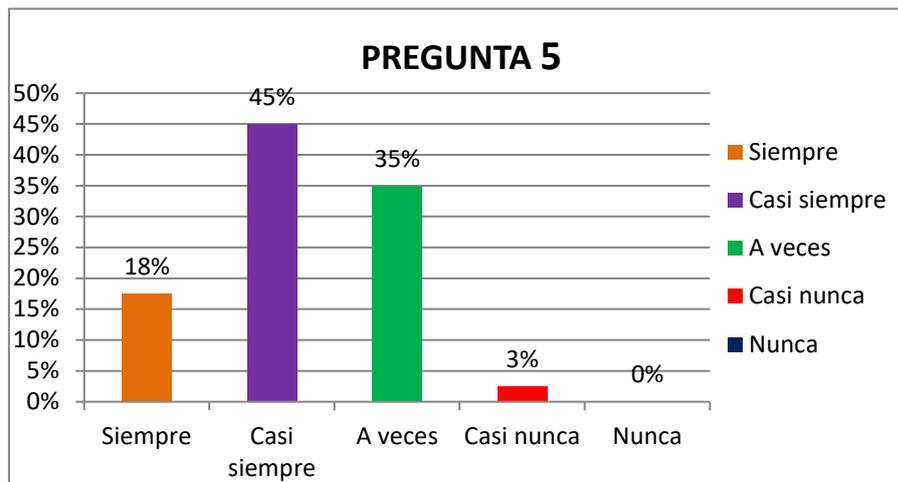


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 5:** ¿La I.E. motivo al docente a realizar metodos centrados en premios y castigos?

<b>PREGUNTA 5</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	14	18%
Casi siempre	4	36	45%
A veces	3	28	35%
Casi nunca	2	2	3%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboracion propia

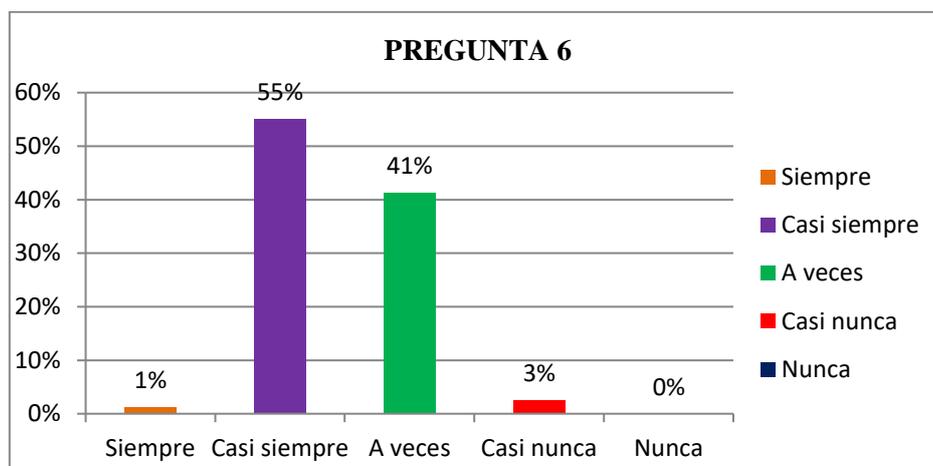


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 6:** ¿Hay apoyo constante de parte de la I.E. hacia los docentes?

<b>PREGUNTA 6</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	1	1%
Casi siempre	4	44	55%
A veces	3	33	41%
Casi nunca	2	2	3%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboracion propia

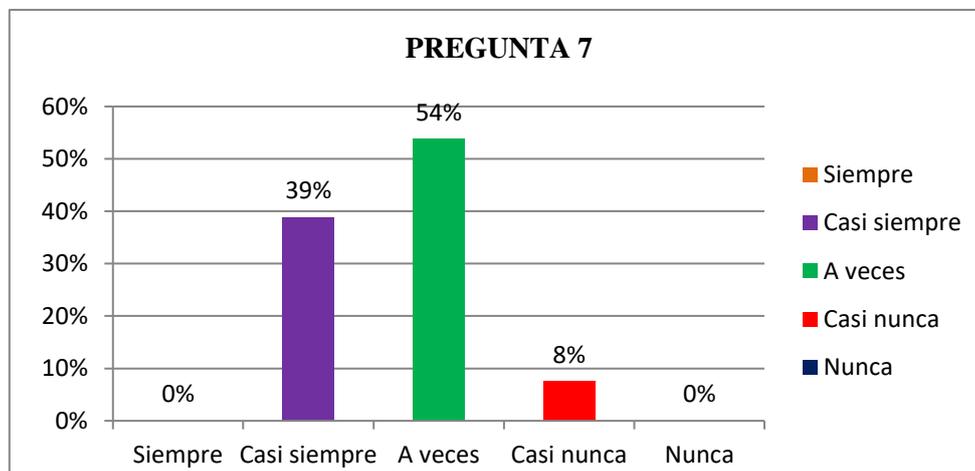


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta7:** ¿La I.E. muestra una buena imagen institucional?

<b>PREGUNTA</b>			
<b>7</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	31	39%
A veces	3	43	54%
Casi nunca	2	6	8%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboracion propia

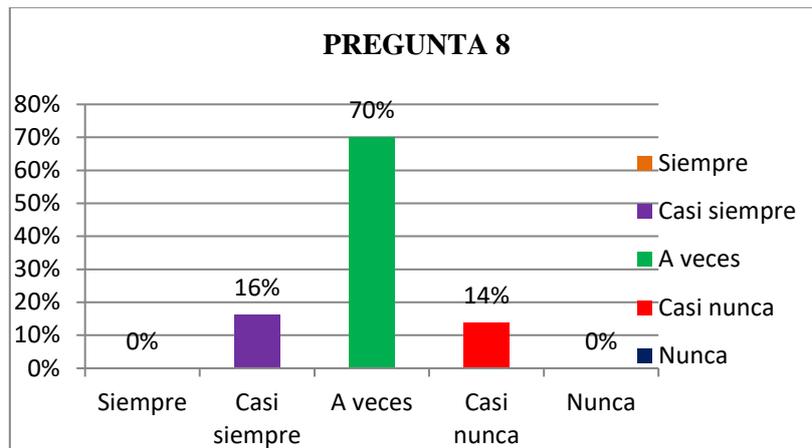


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 8:** ¿La I.E. brinda charlas de motivación a los docentes?

<b>PREGUNTA</b>			
<b>8</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	13	16%
A veces	3	56	70%
Casi nunca	2	11	14%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

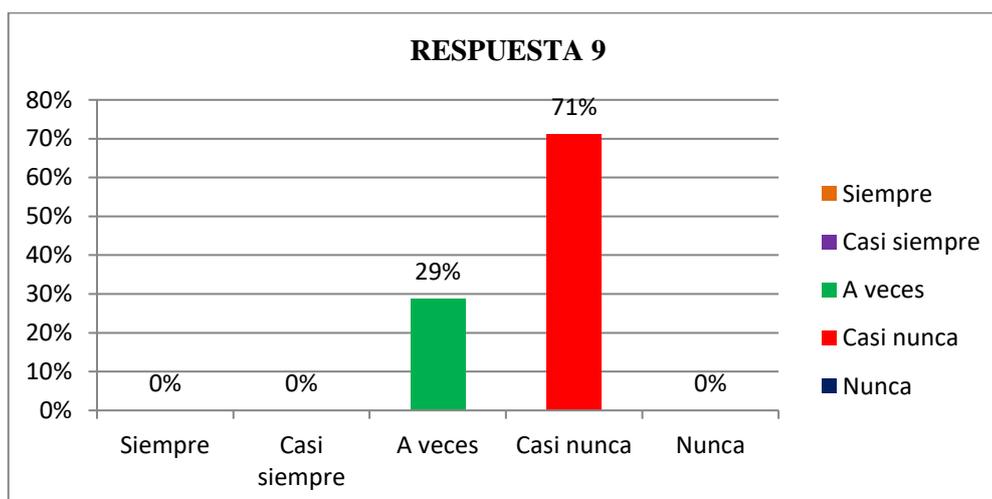


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 9:** ¿Cree que la planeación y organización que demuestra la I.E. lo ayuda a su mejora continua?

<b>PREGUNTA 9</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	23	29%
Casi nunca	2	57	71%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

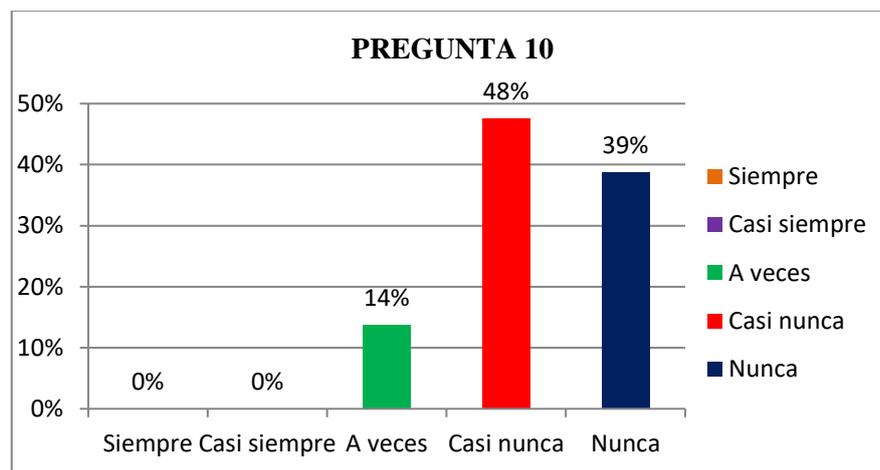


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 10:** ¿La I.E. promueve técnicas didácticas orientadas a planear y organizar la mejora del aprendizaje?

<b>PREGUNTA 10</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	11	14%
Casi nunca	2	38	48%
Nunca	1	31	39%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

fuelle: Elaboración propia

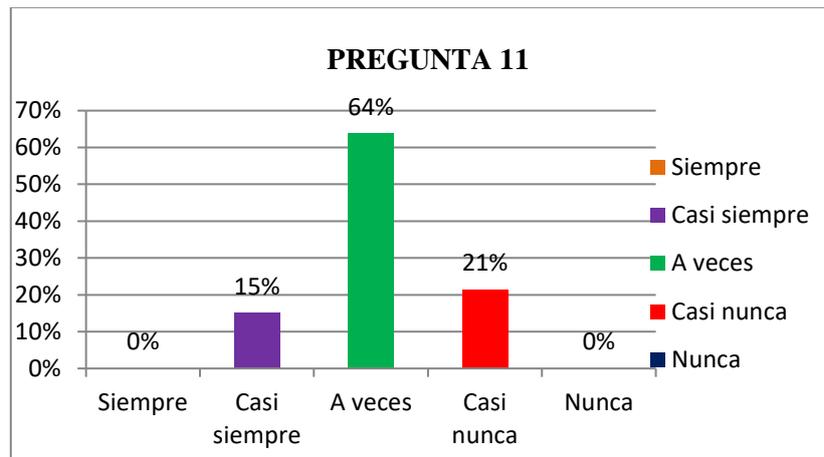


fuelle: Elaboración propia

**Pregunta 11:** ¿La I.E. le brinda instrumentos para planificar sus actividades?

<b>PREGUNTA 11</b>			
	<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	12	15%
A veces	3	51	64%
Casi nunca	2	17	21%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

fuelle: Elaboración propia

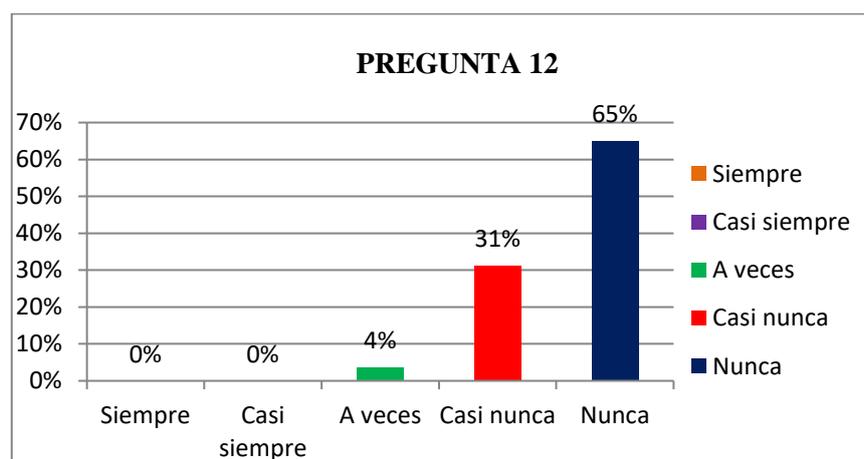


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 12:** ¿Se ha sentido conforme con los instrumentos de planificación que le brinda la I.E.?

<b>PREGUNTA 12</b>			
Escala Likert	Frecuencia	%	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	3	4%
Casi nunca	2	25	31%
Nunca	1	52	65%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

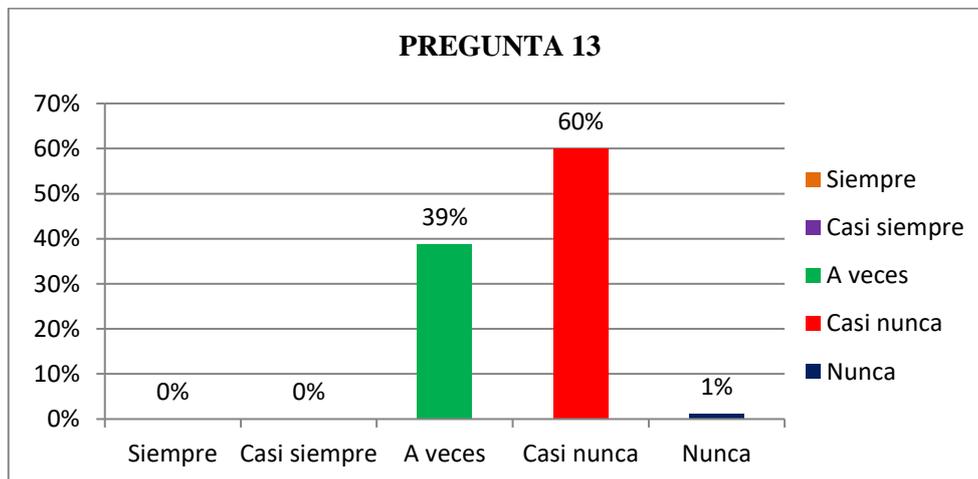


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 13:** ¿La I.E. realiza actividades para fomentar el aprendizaje en el entorno?

<b>PREGUNTA 13</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	31	39%	
Casi nunca	48	60%	
Nunca	1	1%	
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboración propia

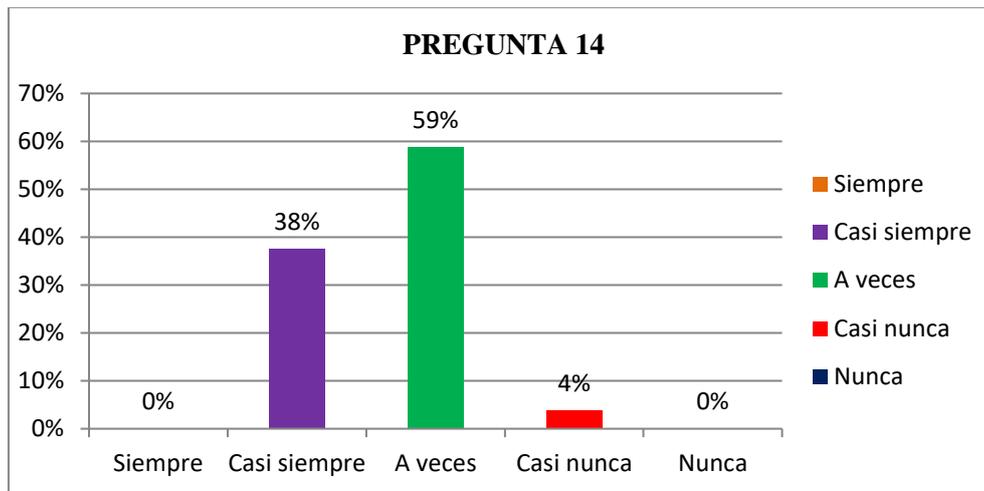


Fuente: Elaboracion propia

**Pregunta 14:** ¿El metodo de enseñanza que realiza es determinante para sus estudiante?

<b>PREGUNTA 14</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	30	38%	
A veces	47	59%	
Casi nunca	3	4%	
Nunca	0	0%	
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Elaboracion propia

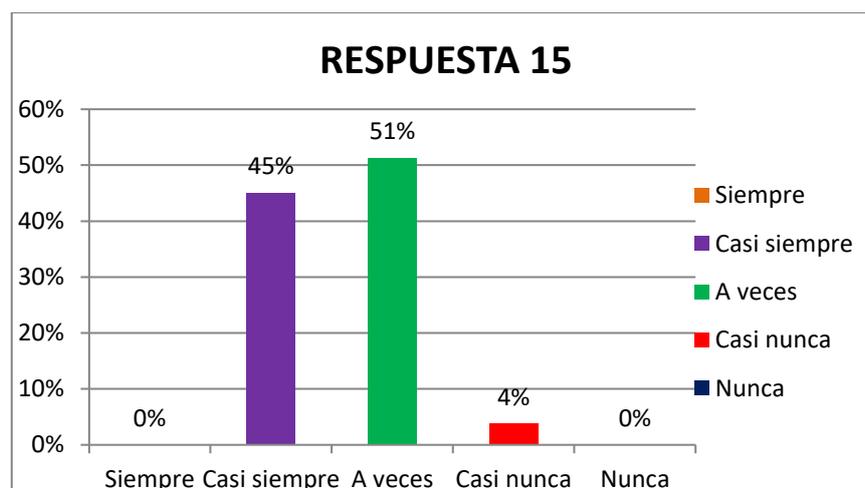


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 15:** ¿Se promueven relaciones interpersonales fomentando un buen clima laboral?

<b>PREGUNTA 15</b>			
Escala Likert	Frecuencia	%	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	36	45%
A veces	3	41	51%
Casi nunca	2	3	4%
Nunca	1	0	0%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboracion propia

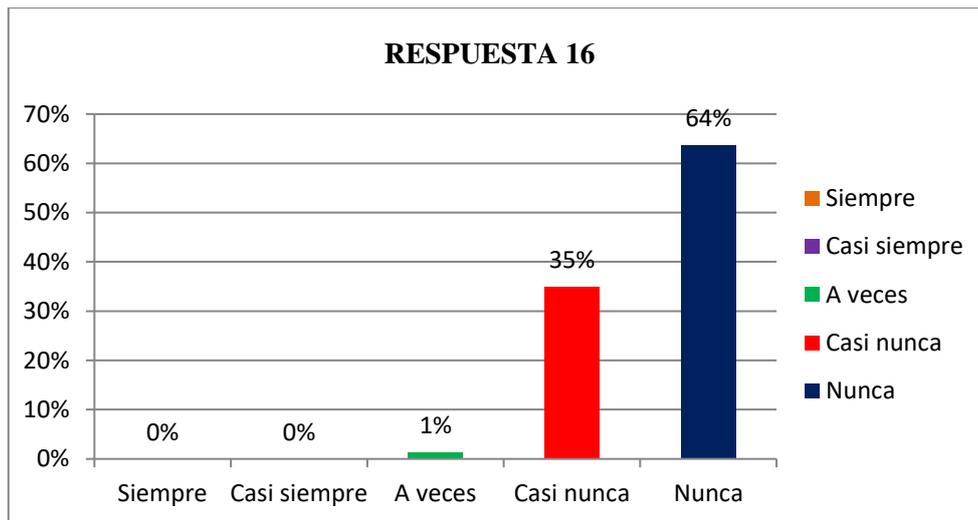


Fuente: Elaboración propia

**Pregunta 16:** ¿Se realizan capacitaciones para conseguir un buen clima entre estudiantes y docentes?

<b>PREGUNTA 16</b>			
<b>Escala Likert</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	
Siempre	5	0	0%
Casi siempre	4	0	0%
A veces	3	1	1%
Casi nunca	2	28	35%
Nunca	1	51	64%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

## Anexo núm. 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>P<sub>G</sub></b> ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación” del distrito de Carabaylo, Lima – Perú, ¿2020?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>O<sub>G</sub></b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>H<sub>G</sub></b> Existe una relación directa entre motivación con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo, Lima – Perú 2020.</p>	<p>Independiente:</p> <p><b>Motivación</b></p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<p>Enfoque:</p> <p><b>Cuantitativa</b></p> <p>Diseño:</p> <p><b>No experimental</b></p>
<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>P<sub>1</sub></b> ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo, Lima – Perú, ¿2020?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>O<sub>1</sub></b> Determinar la relación entre la motivación intrínseca con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito</p>	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>H<sub>1</sub></b></p> <p>La motivación intrínseca tiene relación directa con la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de La Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo, Lima – Perú 2020.</p>	<p>Dependiente:</p> <p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Planificación del trabajo pedagógico</p>	<p>Tipos de Investigación:</p> <p><b>Descriptiva – Correlacional</b></p> <p>Corte:</p> <p><b>transversal</b></p>

de Carabayllo, Lima –  
Perú, 2020.

**P<sub>2</sub>** ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y los procesos de enseñanza – aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabayllo, Lima – Perú, 2020?

**O<sub>2</sub>** Determinar la relación entre la motivación extrínseca con los procesos de enseñanza – aprendizajes en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabayllo, Lima – Perú, 2020.

**H<sub>2</sub>**

La motivación extrínseca tiene relación directa con los procesos de enseñanza - aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabayllo, Lima – Perú, 2020.

Proceso de  
enseñanza -  
aprendizaje

---

Fuente: Elaboración propia

**Anexo núm. 2: Matriz de operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente  motivación	Robbins (2004, pág. 155.) Conjunto de procesos que dan cuanta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo”.	<p><b>Motivación intrínseca</b> Raffini (1998, p.13) dice “la motivación intrínseca es optar ejecutar una actividad por el simple gusto de hacerla, sin que se nos obligue o apremie; es lo que nos motiva a realizar una actividad cuando nada exterior nos empuja a hacerlo”.</p>	<p>- Participación voluntaria en actividades institucionales.</p> <p>- Automatización en la labor pedagógica.</p>	1,2,3,4
		<p><b>Motivación extrínseca</b> Herrán y Paredes, (2008, p. 183) La motivación extrínseca, “nos mueve por las ventajas de saber, por los resultados que se derivan de las acciones”.</p>	<p>- Motivación centrada en premios y castigos.</p> <p>- Reconocimiento institucional.</p>	5,6,7,8
Variable Dependiente  Desempeño laboral	Stoner (1994, pg.510.) Es la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.	<p><b>Planificación del trabajo pedagógico</b> SEDD (2007, p. 13). engloba planear y organizar el proceso de enseñanza aprendizaje, incluyendo los contenidos curriculares a enseñar.</p>	<p>- Planear y organizar el proceso de enseñanza.</p> <p>- Instrumentos para la planificación.</p>	1,2,3,4

**Proceso de enseñanza - aprendizaje**

SEDD (2007, p. 13).

se refiere al entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan estudiantes y docente.

- Entorno del aprendizaje.

5,6,7,8

- Clima en el aula.

---

Fuente: Elaboración propia

**Anexo núm.3: Matriz de operativización de instrumento**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
V. Independiente (V1) Motivación	D1 V1 M. intrínseca	- Participación voluntaria en actividades institucionales	1. Se ha sentido motivado por la I.E a participar en actividades relacionadas al entorno. 2. Usted se considera un docente permanentemente auto motivado al momento de realizar actividades institucionales.	<b>Técnica:</b> Encuesta
		- Automatización en la labor pedagógica.	3. El sistema que maneja la I.E lo ha ayudado a usted a realizar una labor pedagógica correcta. 4. El sueldo que recibe lo motiva a realizar una mejor labor pedagógica.	
V. Dependiente (v2) Desempeño laboral	D2 V1 M. extrínseca	- Motivación centrada en premios y castigos.	5. La I.E motiva al docente a realizar métodos centrados en premios y castigos. 6. Hay apoyo constante de parte de la I.E hacia los docentes.	<b>Instrumento:</b>
		-Reconocimiento institucional.	7. La I.E muestra una buena imagen institucional. 8. La I.E brinda charlas de motivación a los docentes.	
	D1 V2 Planificación del trabajo pedagógico	- Planear y organizar el proceso de enseñanza.	9. Cree que la planeación y organización que demuestra la I.E lo ayuda a su mejora continua. 10. La I.E promueve técnicas didácticas orientadas a planear y organizar la mejora del aprendizaje.	
			11. La I.E le brinda instrumentos para planificar sus actividades.	

“La motivación y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa privada “Nueva Generación”, del distrito de Carabaylo, Lima – Perú, 2020”.

<p>D2 V2 Proceso de enseñanza - aprendizaje</p>	<p>-Instrumentos para la planificación.</p>	<p>12. Se ha sentido conforme con los instrumentos de planificación que le brinda la I.E.</p>	<p>Cuestionario</p>
	<p>- Entorno del aprendizaje.</p>	<p>13. La I.E realiza actividades para fomentar el aprendizaje en el entorno.</p>	
	<p>- Clima en el aula.</p>	<p>14. El método de enseñanza que realiza es determinante para sus estudiantes.</p>	
		<p>15. Se promueven relaciones interpersonales fomentando un buen clima.</p>	
		<p>16. Se realizan capacitaciones para conseguir un buen clima entre estudiantes y docentes.</p>	
			<p><b>Escala de medición:</b> Likert</p>
			<p><b>Escala:</b> 1- Nunca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- siempre</p>

Fuente: Elaboración propia

#### **Anexo n.º 4: Instrumento para la motivación**

Esta encuesta está conformada por 8 preguntas correspondiente a la variable independiente, cabe señalar que es total mente anónima.

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

1 nunca      2 casi nunca      3 a veces      4 casi siempre      5 siempre

---

N	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
<hr/>						
<b>Motivación intrínseca</b>						
1	Se ha sentido motivado por la I.E a participar en actividades relacionadas al entorno.					
2	Usted se considera un docente permanentemente auto motivado al momento de realizar actividades institucionales.					
3	. El sistema que maneja la I.E lo ha ayudado a usted a realizar una labor pedagógica correcta.					
4	El sueldo que recibe lo motiva a realizar una mejor labor pedagógica.					
 <b>Motivación extrínseca</b>						
5	La I.E motiva al docente a realizar métodos centrados en premios y castigos.					
6	Hay apoyo constante de parte de la I.E. hacia los docentes.					
7	La I.E muestra una buena imagen institucional.					
8	La I.E brinda charlas de motivación a los docentes.					

---

Fuente: Elaboración propia

### **Anexo n. ° 5: Instrumento para el desempeño laboral**

Esta encuesta está conformada por 8 preguntas correspondiente a la variable dependiente, cabe señalar que es total mente anónima.

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

1 nunca    2 casi nunca    3 a veces    4 casi siempre    5 siempre

---

N	DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
---	-------------------	--	---	---	---	---	---

---

#### **Planificación del trabajo pedagógico**

- 1 Cree que la planeación y organización que demuestra la I.E. lo ayuda a su mejora continua.
- 2 La I.E. promueve técnicas didácticas orientas a planear y organizar la mejora del aprendizaje.
- 3 La I.E. le brinda instrumentos para planificar sus actividades.
- 4 Se ha sentido conforme con los instrumentos de planificación que le brinda I.E.

#### **Proceso de enseñanza-aprendizaje**

- 5 La I.E. realiza actividades para fomentar el aprendizaje en el entorno.
- 6 El método de enseñanza que realiza es determinante para sus estudiantes.
- 7 Se promueven relaciones interpersonales fomentando un buen clima.
- 8 Se realizan capacitaciones para conseguir un buen clima entre estudiantes y docentes.

---

Fuente: Elaboración propia

**Anexo núm. 6: Base de datos**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACION</b>									
<b>NUMERO</b>	<b>FACTORES INTRINSECOS</b>				<b>FACTORES EXTRINSECOS</b>				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	V1
1	2	2	2	2	1	1	1	2	13
2	2	1	1	1	2	2	2	1	12
3	4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	2	3	3	3	4	3	4	3	25
5	1	1	1	1	2	1	2	2	11
6	2	2	2	2	1	2	1	2	14
7	2	2	1	1	1	2	2	2	13
8	2	1	1	1	1	2	2	2	12
9	1	1	1	1	1	3	2	3	13
10	2	2	2	1	1	2	1	2	13
11	4	3	4	4	3	4	4	4	30
12	1	2	2	1	1	1	1	2	11
13	2	3	2	2	3	4	2	2	20
14	2	2	1	1	1	1	2	1	11
15	2	3	3	2	3	3	2	2	20
16	2	1	2	1	2	2	1	1	12
17	2	2	2	1	2	2	1	2	14
18	4	4	3	4	3	3	2	2	25
19	3	3	2	3	2	3	2	3	21
20	2	1	1	1	1	1	1	2	10
21	1	2	3	4	3	2	3	3	21
22	2	3	2	3	3	3	4	3	23
23	2	1	2	2	1	1	2	3	14
24	4	4	4	4	5	5	4	4	34
25	2	1	2	1	1	2	2	2	13
26	2	2	2	3	3	3	4	4	23
27	1	2	1	2	2	2	2	1	13
28	2	1	1	1	1	2	2	2	12
29	2	3	3	3	2	2	4	4	23
30	1	2	1	1	2	2	2	2	13
31	3	4	3	2	4	4	4	4	28
32	3	2	1	1	2	2	1	2	14
33	1	2	2	2	2	1	1	2	13
34	3	2	2	2	2	3	3	2	19
35	4	4	4	4	5	3	5	4	33
36	3	1	2	3	2	3	3	3	20
37	4	3	3	4	4	4	4	4	30
38	1	1	4	3	2	3	4	3	21

39	1	1	3	2	3	3	4	3	20
40	3	3	2	3	2	3	3	3	22
41	2	2	2	1	3	2	1	1	14
42	2	1	1	1	2	2	2	2	13
43	2	3	3	4	3	3	2	3	23
44	4	5	4	4	4	5	4	5	35
45	2	2	2	3	2	2	3	3	19
46	2	2	2	4	3	4	3	3	23
47	1	2	4	4	2	2	3	3	21
48	4	4	4	4	4	4	4	5	33
49	3	1	2	4	3	4	3	3	23
50	2	3	2	4	2	2	4	3	22
51	2	3	2	1	1	1	2	2	14
52	2	1	2	4	3	4	4	3	23
53	4	4	4	4	4	4	4	5	33
54	1	3	2	4	2	2	4	3	21
55		2	1	1	2	2	1	2	11
56	4	4	4	4	3	4	4	5	32
57	1	2	1	1	2	1	2	2	12
58	2	2	1	1	2	2	2	2	14
59	2	2	3	3	2	2	2	3	19
60	4	4	5	4	4	4	3	5	33
2	2	2	1	1	1	1	1	2	11
62	2	1	3	3	3	3	3	4	22
63	2	1	2	4	3	3	3	3	21
64	4	5	5	5	4	4	3	4	34
65	2	1	2	2	2	2	1	2	14
66	2	2	3	4	3	2	3	3	22
67	3	1	1	1	1	1	2	2	12
68	3	1	2	4	3	3	3	3	22
69	2	4	3	4	2	3	3	3	24
70	3	3	3	3	2	3	3	3	23
71	1	2	1	1	2	2	2	2	13
72	2	3	3	3	2	2	3	3	21
73	3	1	2	1	1	1	2	1	12
74	2	1	2	1	2	1	1	2	12
75	3	4	4	4	3	4	5	4	31
76	2	3	3	4	3	3	4	3	25
77	2	1	1	1	2	2	2	3	14
78	4	4	5	4	4	4	4	5	34
79	2	2	2	1	2	1	2	2	14
80	3	4	3	4	4	4	4	4	30

Fuente: Elaboración propia

**Anexo núm. 7: Resultados de la base de datos**

**VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL**

NUMERO	PLANIFICACION DEL TRABAJO PEDAGOGICO				PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE				V2
	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	2	1	2	1	2	2	3	1	14
2	3	2	3	2	3	4	4	1	22
3	3	4	3	4	4	4	4	4	30
4	3	2	2	2	3	3	4	2	21
5	3	2	2	2	2	3	4	1	19
6	3	1	2	1	2	2	2	1	14
7	3	1	2	1	2	2	2	1	14
8	3	1	2	1	3	4	3	1	18
9	3	1	2	1	3	4	4	1	19
10	2	2	3	1	1	3	1	1	14
11	3	2	3	1	3	3	4	1	20
12	3	2	2	3	3	3	2	1	19
13	2	2	2	1	2	2	2	3	16
14	2	3	2	1	3	3	3	2	19
15	2	2	2	2	3	3	3	2	19
16	2	2	1	1	2	2	2	1	13
17	2	3	2	1	3	1	1	1	14
18	4	4	4	4	4	3	3	3	29
19	2	3	3	2	2	2	3	1	18
20	2	3	2	1	2	3	3	1	17
21	1	2	1	1	3	1	3	2	14
22	3	1	2	2	3	3	4	2	20
23	2	3	2	2	2	3	3	2	19
24	3	3	2	1	2	3	2	2	18
25	2	2	3	2	1	2	1	1	14
26	2	2	3	2	2	3	3	2	19
27	2	3	2	1	2	1	1	1	13
28	2	2	2	2	2	1	2	1	14
29	2	2	2	1	3	3	4	2	19
30	2	2	1	1	1	3	3	1	14
31	4	4	3	4	4	4	4	1	28
32	2	1	1	1	2	1	3	1	12
33	2	2	3	2	2	3	3	1	18
34	2	3	3	3	2	3	3	2	21
35	3	2	3	1	2	3	4	1	19
36	2	2	3	2	2	3	3	1	18
37	2	2	3	2	3	4	3	2	21
38	2	2	3	2	2	3	3	1	18
39	2	2	3	2	2	4	4	2	21

40	2	2	3	1	2	3	3	1	17
41	2	2	3	1	2	4	4	2	20
42	2	3	3	2	3	4	4	1	22
43	2	2	3	1	2	3	4	2	19
44	2	2	3	1	3	4	4	2	21
45	3	2	3	1	2	3	3	2	19
46	2	1	3	3	1	3	3	1	17
47	2	1	3	1	2	3	3	2	17
48	3	2	2	2	3	3	4	1	20
49	2	1	3	1	3	3	3	1	17
50	3	2	3	2	2	3	3	1	19
51	3	2	3	1	2	4	4	2	21
52	2	2	3	2	3	4	4	2	22
53	2	2	3	1	2	3	4	1	18
54	2	3	4	1	2	4	4	2	22
55	2	1	4	1	2	3	3	2	18
56	2	3	4	3	4	4	4	4	28
57	2	1	4	2	3	4	4	1	21
58	2	2	4	1	2	4	4	1	20
59	2	2	4	1	2	3	3	1	18
60	2	1	3	1	2	3	3	2	17
61	2	1	3	2	2	3	4	2	19
62	2	1	3	1	2	3	3	1	16
63	2	2	3	1	2	4	3	1	18
64	2	1	3	2	2	4	4	2	20
65	2	1	3	1	2	4	4	1	18
66	2	2	4	1	2	3	4	1	19
67	2	1	3	1	2	3	4	1	17
68	2	1	3	1	2	4	3	1	17
69	3	2	3	1	2	3	3	1	18
70	2	1	4	1	3	4	4	2	21
71	2	2	1	1	2	2	2	2	14
72	2	2	2	1	1	2	2	2	14
73	3	1	3	2	3	4	3	1	20
74	2	1	3	1	1	2	2	2	14
75	2	1	4	1	3	4	4	1	20
76	2	1	4	1	2	3	3	1	17
77	2	1	2	1	2	2	2	1	13
78	2	1	3	1	3	4	3	1	18
79	2	1	1	1	3	1	3	1	13
80	2	1	3	1	3	2	4	1	17

Fuente: Elaboración propia

**Anexo núm. 8: Validez experto 1**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**



**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: JOSE CARLOS LIRA GUZMAN  
 1.2. Institución donde Labora: UPN  
 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE  
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRIA  
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Eyaluación: Motivación y Desempeño Laboral  
 1.6. Título de la Tesis: La motivación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.P. Nueva Generación  
 1.7. Autor del Instrumento: Lidia Angélica Ruiz La Parra

**II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:**

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI (✓)	NO ( )	
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	✓	( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	✓	( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	✓	( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	✓	( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	✓	( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	✓	( )	Hay que reformular
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	✓	( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	✓	( )	

**III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:**

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.			✓		
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.			✓		
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.			✓		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 60%

**IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El Instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 10 de 10 del 2018



Experto  
DNI 40369765

Anexo núm. 9: Validez experto 2

*[Handwritten Signature]*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres del experto: CESAR ACOSTA CASHU  
 1.2. Institución donde Labora: UPN  
 1.3. Cargo que desempeña: Docente  
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta:  
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:  
 1.6. Título de la Tesis: La Motivación y el Desempeño Laboral en los Docentes de la I.E.P. Nueva Generación - T.M. Carabaylo - 2018  
 1.7. Autor del Instrumento: Lidia Periz Ynfante

**II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:**

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (X)	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (X)	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (X)	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (X)	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (X)	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (X)	NO ( )	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (X)	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ( )	NO (X)	

**III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:**

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				75	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				75	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				75	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

**IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 12 de 10 del 2018.

*[Handwritten Signature]*  
 Experto: Cesar Acosta Cashu  
 DNI: 07580806

**Anexo núm. 10: Validez experto 3**

*[Handwritten Signature]*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Jose Luis Tarmeno Becerra  
 1.2. Institución donde Labora: UPN  
 1.3. Cargo que desempeña: Docente  
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: Magister  
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Actitud y desempeño laboral  
 1.6. Título de la Tesis: La motivación y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa privada Nueva Generación, Lima - Matucana - del Distrito de Carabaylo 2018  
 1.7. Autor del Instrumento: Lidia Puga Ynfante

**II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:**

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( )	

**III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:**

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				/	
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				/	
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la Investigación.				/	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

**IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD**

( ) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, ..... de ..... del 201.....

*[Handwritten Signature]*  
 Experto: 09988001  
 DNI: 09988001

Anexo núm. ° 11: Validez experto 4

*Am*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto: CALDERON SOLANO JOHNNY  
 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
 1.3. Cargo que desempeña: ANALISTA  
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MBA  
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: \_\_\_\_\_  
 1.6. Título de la Tesis: \_\_\_\_\_  
 1.7. Autor del Instrumento: \_\_\_\_\_

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ( )	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ( )	NO <input checked="" type="checkbox"/>	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					90%.
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					95%.
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90%.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

( ) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, 5 de 12 del 2018

*Johnny Calderon*  
 Experto: JOHNNY CALDERON  
 DNI : 09312793

Anexo núm. ° 12: Validez experto 5



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres del experto: PAGICA LAGO PAUL SANTIAGO  
 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE  
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRÍA  
 1.5. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: .....

1.6. Título de la Tesis: .....

1.7. Autor del Instrumento: .....

**II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:**

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI (✓)	NO ( )	
1	El Instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (✓)	NO ( )	
2	El Instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (✓)	NO ( )	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (✓)	NO ( )	
4	El Instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (✓)	NO ( )	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (✓)	NO ( )	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (✓)	NO ( )	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (✓)	NO ( )	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ( )	NO (✓)	

**III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:**

REQUISITOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					✓
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					✓
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %

**IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD**

(✓) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 ( ) El Instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo

Lima, <sup>14</sup> de octubre del 2018

  
 Experto: \_\_\_\_\_  
 DNI: 07785331



Foto 1: Docentes haciendo llenando el cuestionario



Foto 2: Frontis de la I.E. “Nueva Generación”

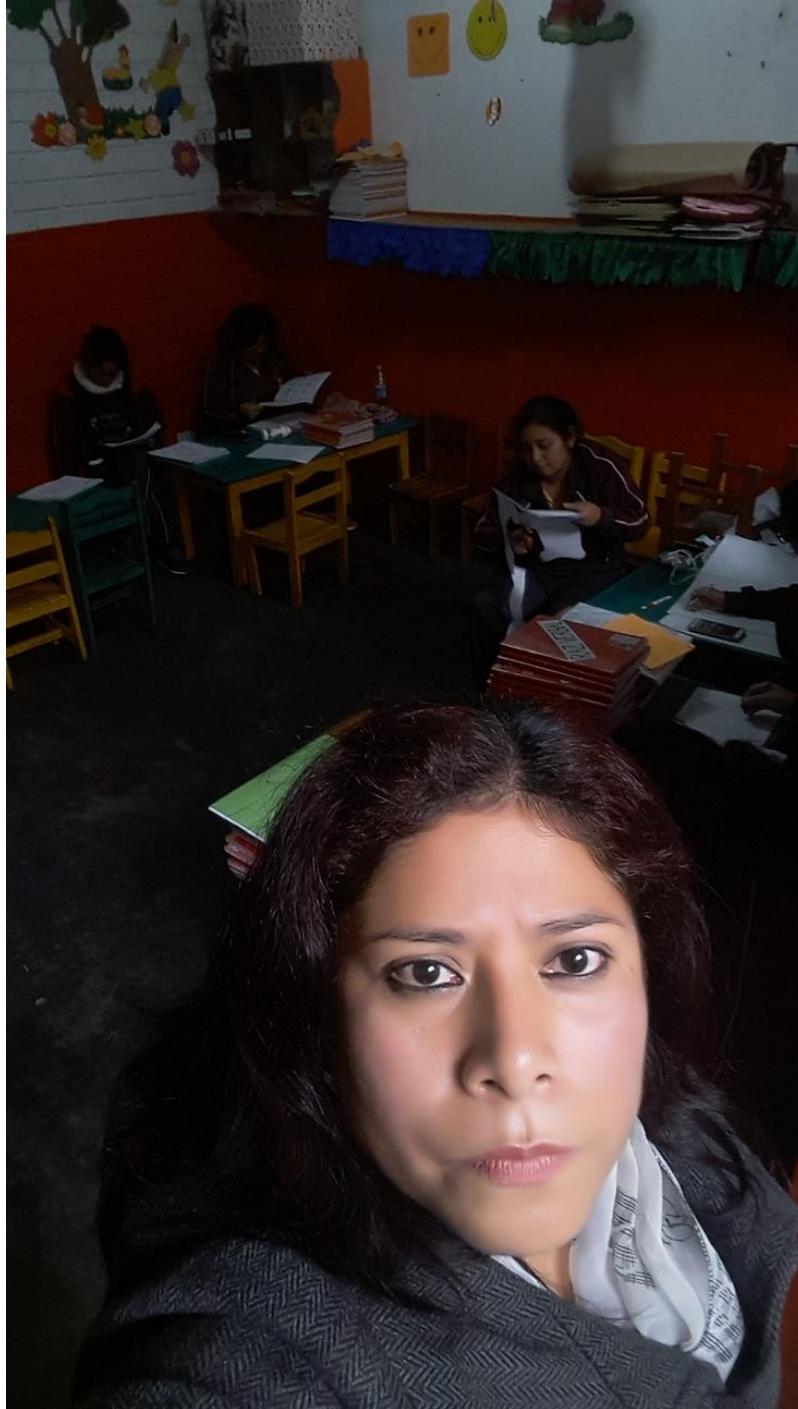


Foto 3. Docentes llenando el cuestionario



Foto 4: Docentes llenando el cuestionario