

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Motivación y desempeño laboral del personal docente en la
Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa De Mishollo, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Teran Gamez, Fanny Esmeralda

ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73948171

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Blanco Tipismana, Jose Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:00 horas del día 31 del mes de julio del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtro. José Martin Blanco Tipismana
Mtra. Diana Huerto Orizano

(Presidente)
(Secretario)
(Vocal)

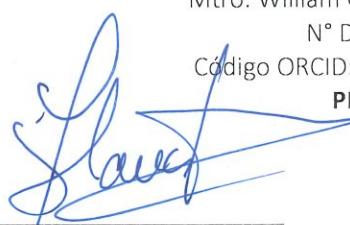
Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 974-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0637 DE SANTA ROSA DE MISHOLLO, 2023"**, presentada por la Bachiller, **TERAN GAMEZ, Fanny Esmeralda**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 18 Quince y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 18:10 horas del día 31 del mes de julio del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtro. José Martin Blanco Tipismana
N° DNI 22474198
Código ORCID: 0000-0001-7118-719X
SECRETARIO


Mtra. Diana Huerto Orizano
N° DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, CHRISTIAN PAOLO MARTEL CARRANZA, asesor(a) del P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS y designado(a) mediante documento: Resolución N° 586-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del estudiante(s) TERAN GAMEZ, FANNY ESMERALDA, del proyecto de investigación titulada:

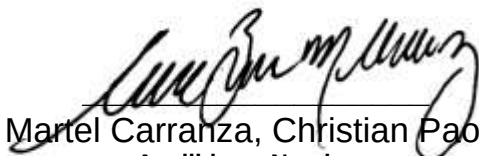
“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0637 DE SANTA ROSA DE MISHOLLO, 2023”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 04 de Agosto de 2023



Martel Carranza, Christian Paolo

Apellidos y Nombres

DNI N° 41905365

Código Orcid N° 0000-0001-9272-3553

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

21 %

FUENTES DE INTERNET

6 %

PUBLICACIONES

13 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.udh.edu.pe 8 %
Fuente de Internet

2 repositorio.ucv.edu.pe 3 %
Fuente de Internet

3 Submitted to Universidad Cesar Vallejo 1 %
Trabajo del estudiante

4 Submitted to Universidad de Huanuco 1 %
Trabajo del estudiante

5 distancia.udh.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

6 hdl.handle.net 1 %
Fuente de Internet

7 Submitted to Webster University 1 %
Trabajo del estudiante

8 Submitted to Universidad Alas Peruanas 1 %
Trabajo del estudiante

9 Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos <1 %


Martel Carranza, Christian Paolo
Apellidos y Nombres
DNI N° 41905365
Código Orcid N° 0000-0001-9272-3553

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones que me otorga cada día, así mismo a mi querida madre con mucho amor y cariño por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por haberme dado la oportunidad de convertirme en un profesional, porque cada día nos ofrece un servicio de mejor calidad y por permitirme lograr dar un paso más hacia el éxito.

A mis maestros por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos.

A mi asesor el Dr. MARTEL CARRANZA, Christian Paolo, quien me brindó su apoyo, orientación y asesoramiento; que fueron crucial para el correcto desarrollo de esta investigación. También alegar que, gracias a su ayuda, me portó conocimientos acerca de aspectos metodológicos, para formarme como investigador.

A la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo, quien me abrió las puertas y me brindó la información necesaria, para realizar de manera correcta la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPÍTULO I	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:.....	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. MOTIVACIÓN.....	25
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	33

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	38
2.4.	HIPÓTESIS.....	39
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	39
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	39
2.5.	VARIABLES	39
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	39
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	40
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
CAPÍTULO III		43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		43
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
3.1.1.	ENFOQUE	43
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	43
3.1.3.	DISEÑO	43
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.2.1.	POBLACIÓN	44
3.2.2.	MUESTRA.....	45
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.3.1.	TÉCNICA	46
3.3.2.	INSTRUMENTO	46
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	47
CAPÍTULO IV.....		48
RESULTADOS.....		48
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	48
4.2.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS:	78
4.2.1.	CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	78
4.2.2.	CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	79
4.2.3.	CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	80
4.2.4.	CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	81
CAPÍTULO V.....		82
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		82
CONCLUSIONES		86

RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	41
Tabla 2 Personal de la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishillo	45
Tabla 3¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?.....	48
Tabla 4¿Considera usted que el entorno laboral en la Institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?.....	49
Tabla 5¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?.....	50
Tabla 6 Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.....	51
Tabla 7 Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan.....	52
Tabla 8¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?.....	53
Tabla 9¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?.....	54
Tabla 10¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?.....	55
Tabla 11¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?.....	56
Tabla 12¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?.....	57
Tabla 13¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?.....	58
Tabla 14¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?.....	59
Tabla 15¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?.....	60

Tabla 16¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?.....	61
Tabla 17¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?.....	62
Tabla 18¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?.....	63
Tabla 19¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?.... .	64
Tabla 20¿Usted considera que la necesidad de adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?.....	65
Tabla 21¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?.....	66
Tabla 22¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?.....	67
Tabla 23¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?.....	68
Tabla 24¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?.....	69
Tabla 25¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?.....	70
Tabla 26¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?.....	71
Tabla 27¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?.....	72
Tabla 28¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?.....	73
Tabla 29¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?.....	74
Tabla 30¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?.....	75

Tabla 31 ¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?	76
Tabla 32 ¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?	77
Tabla 33 Correlaciones de hipótesis general.....	78
Tabla 34 Correlaciones de hipótesis específica n°1.....	79
Tabla 35 Correlaciones de hipótesis específica n°2.....	80
Tabla 36 Correlaciones de hipótesis específica n°3.....	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de Maslow	28
Figura 2 ¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?.....	48
Figura 3 ¿Considera usted que el entorno laboral en la Institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?	49
Figura 4 ¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?	50
Figura 5 Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	51
Figura 6 Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan.....	52
Figura 7 ¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?	53
Figura 8 ¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?	54
Figura 9 ¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?.....	55
Figura 10 ¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?	56
Figura 11 ¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?	57
Figura 12 ¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?	58
Figura 13 ¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?	59
Figura 14 ¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?	60
Figura 15 ¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?	61
Figura 16 ¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?	62

Figura 17 ¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?	63
Figura 18 ¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?.....	64
Figura 19 ¿Usted considera que la necesidad de adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?.....	65
Figura 20 ¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?	66
Figura 21 ¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?.....	67
Figura 22 ¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?	68
Figura 23 ¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?	69
Figura 24 ¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?	70
Figura 25 ¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?.....	71
Figura 26 ¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?.....	72
Figura 27 ¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?	73
Figura 28 ¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?.....	74
Figura 29 ¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?	75
Figura 30 ¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?.....	76
Figura 31 ¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?.....	77

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, cuyo título es: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0637 DE SANTA ROSA DE MISHOLLO, 2023. El problema a resolver en la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?; cuyo objetivo de investigación fue: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La presente investigación tuvo una metodología tipo aplicada, cuyo enfoque es cuantitativo. El alcance o nivel es el descriptivo-correlacional, porque busca explicar y describir conceptos acerca de la motivación. La población y muestra estuvo conformada por 26 docentes de la institución educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo. Se utilizó la técnica la encuesta esto permite dar respuesta descriptiva a las preguntas y como instrumento el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. También se usó como software Spss y Excel, para el procesamiento y análisis de la información. Los resultados obtenidos, refleja que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La presente relación, se ve reflejada de acuerdo al rango de correlación de Rho de Spearman, cuyo valor es de 0,628. Representando una correlación positiva moderada. En efecto, se demuestra que la motivación en el centro laboral es muy importante, ya que este factor influye en un mejor desempeño laboral. Una motivación transcendental, intrínseca y extrínseca, conlleva a generar un mayor desempeño laboral en la entidad.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación transcendental, capacidad laboral, desenvolvimiento.

ABSTRACT

The present research work, whose title is: MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF THE TEACHING STAFF IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION N°0637 OF SANTA ROSA DE MISHOLLO, 2023. The problem to be solved in the investigation was: What is the relationship between motivation and the work performance of the teaching staff in the Educational Institution No. 0637 of Santa Rosa de Mishollo, 2023?; whose research objective was: To determine the relationship between motivation and work performance of teaching staff at Educational Institution No. 0637 of Santa Rosa de Mishollo, 2023. The present investigation had an applied methodology, whose approach is quantitative. The scope or level is descriptive-correlational, because it seeks to explain and describe concepts about motivation. The population and sample consisted of 26 teachers from the educational institution No. 0637 of Santa Rosa de Mishollo. The survey technique was used, this allows a descriptive response to the questions and the questionnaire as an instrument for data collection. It was also used as software Spss and Excel, for the processing and analysis of the information. The results obtained reflect that there is a significant relationship between the motivation and work performance of the teaching staff in the Educational Institution No. 0637 of Santa Rosa de Mishollo, 2023. The present relationship is reflected according to the Rho correlation range. of Spearman, whose value is 0.628. Representing a moderate positive correlation. Indeed, it is shown that motivation in the workplace is very important, since this factor influences better job performance. A transcendental motivation, intrinsic and extrinsic, leads to generate a higher job performance in the entity.

Keywords: work motivation, work performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendental motivation, work capacity, performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0637 DE SANTA ROSA DE MISHOLLO, 2023”, se ha realizado con la finalidad de dar conocimiento a la Institución Educativa, lo importante que es la motivación dentro del centro laboral, ya que, a través de una adecuada gestión educativa, los docentes puedan generar una mayor motivación y desempeño en sus actividades laborales.

El presente trabajo de investigación está compuesto por cinco capítulos:

El capítulo I: Hace referencia a la Descripción del Problema de Investigación, muestra la formulación del problema, el problema general y los problemas específicos; también el objetivo general y los objetivos específicos; Finalmente presenta las justificaciones, limitaciones y la viabilidad de la investigación.

El capítulo II: Hace referencia al Marco Teórico, donde se muestra los antecedentes internacionales, nacionales y locales de la investigación; muestra las bases teóricas, las definiciones conceptuales, el planteamiento de la hipótesis general y las hipótesis específicas, las variables y la operacionalización de variables.

El capítulo III: Hace referencia a la Metodología de la Investigación; muestra el tipo de investigación, el enfoque, alcance o nivel y el diseño. También consta de la población y muestra, la técnica y instrumento para la recolección de datos, y las técnicas para el procesamiento y análisis de información.

El capítulo IV: Hace referencia a los Resultados de la Investigación; donde se muestra el Procesamiento de Datos y la Contrastación de la Hipótesis.

El capítulo V: Muestra la Discusión de Resultados.

Finalmente se muestran las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y los Anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad a nivel mundial, todas las empresas e instituciones públicas enfrentan diversos problemas asociados con la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores. Es importante que el personal sepa que no se les puede motivar solo con dinero; si no también requieren de cierto crecimiento personal, condiciones de trabajo y, sobre todo, seguridad laboral, así como sentirse recompensado por las tareas, logros y metas asignadas (López, 2001).

En el contexto Internacional, en la Cumbre Internacional de la Profesión Docente se puso énfasis en que cada vez se demanda más de la educación, por lo tanto, es fundamental que los profesores tengan acceso a una educación de alta calidad para cumplir con sus labores. Esto implica una formación inicial universitaria mejorada, así como una formación continua y actualizada a lo largo de sus carreras, ya que solo con docentes motivados y bien preparados es posible lograr la transformación educativa que el sistema requiere (Educa Web, 2022).

En el plano nacional, Cuenca y Vargas (2018) indican que la motivación del docente no es muy buena, hace décadas que no se habla de la labor docente y de la contribución a la mejoría de la educación. Este cambio de narrativa supuso que el profesorado se enfrentara a reformas propuestas por el gobierno y la realización de una nueva profesión docente que sea acorde con su propia dedicación y preparación académica, reformas en la formación docente y un estatus profesional y reconocimiento social inigualables. Del mismo modo implica que la evaluación del rendimiento es esencial para la retención de un profesor en una Carrera Pública Magisterial, dicho con otras palabras, su situación de permanencia, por lo que la evaluación se lleva a cabo cada tres años. en la cual los docentes fortalezcan sus competencias profesionales a través de una serie de evaluaciones y capacitaciones dando

resultados positivos para sus estudiantes. Sin embargo, el desempeño docente en la actualidad se ha hecho agobiante e incluso la motivación laboral, todo ello por las constantes evaluaciones iniciadas por el gobierno. Además, el Ministerio de la Educación (2016) afirma que la carrera de docencia en el Perú no les resulta atractiva a los jóvenes, por ello, se espera que alrededor de 52 000 docentes se jubilen para el año 2028, lo que indica que el magisterio peruano está envejeciendo y cada vez hay un mayor déficit de profesores en áreas como Educación Inicial, educación física, educación artística, inglés y ciencias sociales.

En cuanto al plano local, la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, que está en el departamento de San Martín, en el distrito de Pólvora, provincia de Tocache, brinda servicios educativos de nivel inicial, primaria y secundaria, esta institución no es ajena a estos temas puesto que, se viene observando ciertas falencias en el ámbito de la docencia, esto generado por una escasa motivación de parte del nivel direccional y compañeros, además debido a la falta de una estrategia de integración adecuada que ocasiona deficiencias en sus labores por parte de todo el personal ya que existen incumplimiento de funciones, hay discrepancias entre sus colegas, afectando así también las relaciones interpersonales. De la misma manera se observa también que a lo largo de los años la infraestructura no ha tenido mantenimiento, equipamiento y la falta de herramientas educativas, son cosas que podrían influir para el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

En este contexto surge el problema de ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023? El presente trabajo de investigación permitirá proponer recomendaciones, con la finalidad de tomar conocimiento respecto a la motivación trascendental, motivación intrínseca y la motivación extrínseca; de esa manera podremos ver la eficacia y el desenvolvimiento del personal docente para el mejor desempeño laboral en las aulas de dicha institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?

PE3: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

OE2: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

OE3: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación fue importante porque buscaba contribuir a la literatura científica existente, aportaba nuevas perspectivas y conocimientos sobre cómo la motivación se relaciona con el desempeño de los docentes, a su vez, en la calidad de la educación.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación sobre la motivación en el desempeño laboral del personal docente ayudo a identificar y valorar el papel de la motivación en la labor pedagógica de los docentes, asimismo, si el buen desempeño de los profesionales de la educación tuvo incidencia en la mejora de la calidad educativa.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación fue desarrollada garantizando los resultados de la investigación, en vista de que utilizaba el instrumento que permitirá obtener datos confiables; dicho instrumento denominado el cuestionario obtuvo viabilidad y confianza de su uso debido a los hallazgos realmente obtenidos. Asimismo, sirvió como antecedente para otros estudios con variables similares o aplicarlo a situaciones en contextos diferentes.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación no tuvo ningún limitante, por lo cual, su desarrollo fue óptimo.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:

La investigación fue viable ya que contaba con la voluntad y habilidad de la investigadora para la recolección de datos además se contó con

información objetiva y confiable. Del mismo modo se cuenta con recursos económicos, humanos y materiales necesarios para la elaboración y procesamiento de la información en el tiempo establecido ya que desde el planteamiento hasta la sustentación de la misma se contó con todos los recursos mencionados anteriormente.

Por otro lado, fue factible porque pudo tener acceso a la muestra y se contaron con el instrumento necesario para poder realizar una eficiente recolección de datos verídicos de los docentes de la I.E N°0637 de Santa Rosa de Mishollo; se tiene establecido cuales son los objetivos que nos proponemos alcanzar, y nuestra posible hipótesis; seguidamente en el próximo capítulo abordaremos los diferentes ejes centrales de la temática investigada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Fauta (2022), en su trabajo de investigación: *“Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí”*, para optar el grado académico de Licenciado en Psicopedagogía en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo fue analizar la relación entre la formación profesional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Distrital de Cotopaxi, Región de Cotopaxi del cantón Pujilí. Desde el punto de vista metodológico, se utilizó un enfoque de análisis mixto con correlación de nivel descriptivo, y el estudio encontró que era posible correlacionar la formación profesional y los logros profesionales de los docentes de la Secretaría de Educación de la Provincia Cotopaxi del cantón Pujilí. , resultando un coeficiente de correlación de 0.953, y podemos concluir que existe una correlación directa y alta entre las dos variables de estudio.

Castillo (2021), en su trabajo de investigación: *“Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación”*, para optar el grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo fue investigar el efecto de la motivación en el desempeño docente en los consejos escolares. Esta metodología utiliza, por un lado, un enfoque cuantitativo que representa un conjunto coherente y persuasivo de procesos, y por otro lado, orienta las principales áreas o temas de investigación, indicando que existen cuestiones como: Se utiliza un enfoque cualitativo. Explora la relación entre la motivación docente y el trabajo en el distrito de Bolívar y plantea que el principal

factor que influye en la motivación docente es la valoración del trabajo docente por parte de las autoridades y la comunidad educativa.

Eugenio (2020), en su trabajo de investigación: *“El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato”*, para optar el grado académico de Magíster en Gestión de Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo fue determinar el impacto del trabajo profesional de los profesores de los colegios privados de Ambato en la calidad de la educación. Como metodología se utilizó un enfoque cualitativo, y como tipos de investigación se realizó la investigación de campo y la investigación documental, en definitiva, a nivel descriptivo, pero con el trabajo del docente directamente en el rol estratégico, encontré que genera impacto. y calidad. Los docentes enseñan e influyen en los estudiantes, imparten conocimientos, habilidades y valores, y siempre se esfuerzan por contribuir a su desarrollo integrador en toda la escuela en la que aprenden.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Auccaise (2021), en su trabajo de investigación: *“La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada de Lima Metropolitana”*, para optar el grado académico de Licenciada en Administración y Gerencia en la Universidad Ricardo Palma, Lima. El objetivo fue mostrar la influencia de la motivación en el desempeño de los docentes de escuelas privadas de Lima Metropolitana. Esta metodología asume un enfoque cuantitativo, descriptivo y asociativo con un diseño no experimental y empírico. Los resultados muestran que la motivación influye en el desempeño docente de los colegios privados de Lima Metropolitana.

Loayza (2021), en su trabajo de investigación: *“Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021”*, para optar el grado académico de Maestra en Educación en la Universidad César Vallejo, Lima. El objetivo era

examinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en los grupos mencionados. institución. La metodología utilizada fue rudimentaria, un diseño no experimental de correlación cruzada. He llegado a las siguientes conclusiones: Hubo una correlación moderada entre las dos variables (Rho 0,462 y p -valor 0,000). Como resultado, la relación solo crecerá.

Olivera (2019), en su trabajo de investigación: *“Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica”*, para optar el grado académico de Doctora en educación en la Universidad César Vallejo, Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 22511- El Rosario, Los Aquijes, Ica- 2018. Esta metodología se basa en un enfoque cuantitativo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. En la institución educativa se verificó que la motivación está muy relacionada con el desempeño docente. N° 22511 - El Rosario, Los Aquijes, Ica - 2018. Esto significa que una buena motivación conduce a un buen desempeño en la enseñanza y viceversa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Retis et al. (2022) en su trabajo de investigación: *“La motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca – 2022”*, para optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Región Huánuco. Tuvo como objetivo establecer la relación de la motivación con el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa N°32586 de Huarichaca – 2022. La metodología de la investigación es de tipo aplicada, con un alcance correlacional, bajo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. Se concluye una correlación positiva moderada entre la variable motivación y la variable desempeño laboral con un valor p de 0.415 determinando que entre la dimensión capacitación y la variable

desempeño laboral existe correlación positiva moderada con un valor p de 0.953.

Gómez y Fey (2021), en su trabajo de investigación: *“El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la unidad de gestión educativa local 302 Leoncio Prado–2021”*, para optar el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, Región Huánuco. Su propósito fue definir el alcance del liderazgo a través del dinamismo, la motivación y la independencia. Esta metodología utiliza un enfoque cuantitativo. El nivel de investigación es descriptivo y consistente. Este diseño no es experimental y está basado en navegador. Se ha descubierto que el liderazgo influye en el desempeño de los empleados en los departamentos ejecutora 302 Educación Leoncio Prado 2021. Reconoce que los líderes tienen un comportamiento suficiente que refleja el compromiso y la motivación de la empresa, e informes de buen desempeño que indican estadísticamente si c es el efecto entre. Unidad de Gestión y Desempeño Gerencial 302 Educación Leoncio Prado, 2021

Mancilla (2020), en su trabajo de investigación: *“Motivación y satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local Huánuco-2019”*, para optar el grado académico de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, Región Huánuco. El objetivo fue examinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Dirección Regional Escolar Huánuco 2019. La metodología utilizada fue descriptiva y correlativa. Integra un enfoque cuantitativo de nivel de correlación con un diseño de correlación transaccional descriptivo no experimental. Se encontró una correlación positiva significativa entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Administración Educativa Comunitaria Huánuco 2019. Sobre la base de un coeficiente de correlación de 0,641, la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es significativamente positiva.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN

Chiavenato (2001), la motivación está relacionada con el sistema cognitivo del individuo, incluye valores personales y está fuertemente influenciada por el entorno físico y social, la estructura, los procesos fisiológicos, las necesidades y las experiencias pasadas.

González (2008), Define la motivación al enfatizar la interdependencia entre la personalidad y la actividad externa, su propósito y estímulos para satisfacer las necesidades cambiantes.

Naranjo (2009), identifica tres perspectivas principales. motivación, conductismo (énfasis en recompensar el comportamiento motivado, dirigir la atención de las personas hacia el comportamiento correcto y desalentar el comportamiento incorrecto), énfasis humanista), la perspectiva cognitiva. Una teoría que enfatiza ideas y suposiciones que se consideran importantes para ser importantes.

La motivación incluye todos los factores que inducen, sostienen y dirigen la acción hacia una meta. La motivación se puede definir como la búsqueda de una necesidad para aliviar el estrés causado por ella (Ramos y Villamañán, 2014).

2.2.1.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN:

El Equipo Editorial (2023), menciona las características principales de la motivación:

- Es un proceso psicológico interno, ya que no puede medirse u observarse directamente.
- Es un fenómeno individual.
- Abarca una amplia complejidad de análisis porque integra aspectos afectivos y cognitivos.
- Es intencional ya que se direcciona a una meta u objetivo.
- Genera conductas persistentes.

- Genera confianza y autoestima.
- Al tener relación con el medio se va creando un sistema de retroalimentación.

2.2.1.2. EJEMPLOS DE LA MOTIVACIÓN

Algunos ejemplos de motivación son:

- Un docente recibe reconocimiento y recompensas por su buen desempeño, como un aumento de salario, una bonificación, un premio o una promoción, puede sentirse motivado a seguir dando lo mejor de sí en su labor docente.
- Un docente que tiene acceso a oportunidades de capacitación, actualizaciones y desarrollo profesional, como talleres, cursos, entre otros, puede sentirse motivado a mejorar sus habilidades y conocimientos, lo cual puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral.
- Un docente que tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, como la planificación de actividades o diseño de programas educativos, puede sentirse más motivado al tener un sentido de autonomía y control sobre su labor docente.

2.2.1.3. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

● Teoría de Abraham Harold Maslow

Maslow (1943), Es quizás el primer autor en sistematizar las necesidades humanas en términos de complejidades. En otras palabras, todo es coherente. Esta teoría es una de las más famosas porque explica el comportamiento humano de una manera muy simple e ilustrativa si se quiere.

La pirámide se divide en 5 niveles dispuestos según las necesidades de las personas. En este sentido, Maslow quería comprender qué motiva las acciones de las personas y por qué algunas personas se sienten más cómodas con sus decisiones que otras.

- Necesidades básicas o fisiológicas (biológicas). Forman la base de la pirámide y el resto se construye sobre este nivel. Nuestra principal necesidad es la supervivencia física, y esto se convierte en nuestra principal motivación para la acción. Estas necesidades son únicas para cada persona, como respirar, vestirse, comer, descansar y tener relaciones sexuales. Todo lo relacionado con los humanos está protegido para la supervivencia.
- Necesita protección. Es decir, todos los aspectos que nos permitan mantener el orden y la seguridad en nuestra vida y sentir que podemos vivir sin miedo. Oportunidades (empleo), necesidades de vivienda. En esta etapa, las necesidades humanas se satisfacen después de que se satisfagan las necesidades biológicas.
- Necesidades de la comunidad. Después de satisfacer las necesidades anteriores, el tercer nivel hace referencia a las necesidades sociales como la pertenencia. Significa sentirse involucrado en una comunidad a través del crecimiento personal y emocional, como ser amigos, compañeros iguales, miembros de la familia, un grupo, recibir y dar afecto.
- Confirmación requerida. Es una cuestión de confianza y reputación. De hecho, Maslow los clasificó en dos categorías: autoestima, independencia, confianza en uno mismo, dignidad y logro. La reputación y el respeto tienen prioridad sobre la autoestima y la dignidad.
- Necesidad de autodesarrollo. Este es el nivel más alto y no se puede completar hasta que se completen todos los demás niveles. Durante esta etapa, las personas se esfuerzan por alcanzar su máximo potencial para el crecimiento y el éxito personal. Las personas autorrealizadas son conscientes de sí mismas y se preocupan por los puntos de vistas de los otros (moral, creatividad, éxito). Este quinto nivel es el más racional y nos distingue de los animales porque no beneficia a los demás.

Figura 1

Pirámide de Maslow



Nota. La jerarquía de necesidades.

Fuente. Maslow (1943).

- **Teoría de necesidades de McClelland:**

McClelland (1989), propuso una teoría de las necesidades que surgió de la formación temprana de la forma de ser, que llamó teoría de las necesidades adquiridas.

Desde esta perspectiva, los empresarios tienen que encontrar el entorno más favorable para crear un lugar de trabajo. Por ejemplo, personas con grandes necesidades, personas que tienen más probabilidades de ser líderes o personas que tienen más oportunidades de formar parte de la jefatura superior de la organización. La característica forma de trabajar de estas personas suelen ser cómo se marcan metas, las planifican y las alcanzan.

Las personas con una fuerte necesidad de conexión priorizan las relaciones personales y las amistades para mantenerse conectadas con sus seres queridos y están menos preocupadas por el progreso y el éxito. Estas personas disfrutan de la compañía de los demás, lo que les permite tener poder sobre los demás. Dicho con otras palabras, puedes contratar a subordinados mediante proyectos formales.

McClelland descubrió que la necesidad de poder es un poderoso motivador para quienes luchan por el éxito. La teoría de McClelland muestra las necesidades que crea tal comportamiento y, por lo tanto, fortalece las señales que influyen en el comportamiento de los demás.

- **Teoría bifactorial**

Herzberg (1968), es un reconocido psicólogo que se ha convertido en una de las figuras más influyentes en los negocios gracias a sus conocidas teorías de la abundancia y la motivación y la teoría de la higiene.

Los factores de higiene se centran en las circunstancias y condiciones ambientales en las que se lleva a cabo el trabajo. Una fuerza motriz importante en la limpieza es evitar los inconvenientes que el medio ambiente puede causar. La insatisfacción laboral ocurre cuando los factores de higiene caen por debajo de los niveles de tolerancia de los empleados. Los factores de higiene afectan directamente las actitudes en el trabajo, particularmente la satisfacción y la insatisfacción. La teoría de los dos factores establece que la motivación de una persona proviene de los estímulos (intrínsecos) y no de los factores de apoyo (extrínsecos). Se denominan motivos intrínsecos porque parten de la persona y siempre están guiados por las actividades productivas de la persona, estos factores se utilizan para la motivación porque se desarrollan durante la propia actividad y no dependen de estímulos externos, los factores de apoyo son externos porque dependen de factores externos al empleado. Estos factores no pretenden motivar a los empleados, sino solo protegerlos de la insatisfacción con ciertas condiciones de trabajo, como seguro médico, pago, etc.

2.2.1.4. ETAPAS DEL CICLO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Para Herrera (2010), La motivación en el trabajo no se desarrolla de la noche a la mañana. Es un proceso preciso que

requiere pasos y tareas específicas que forman parte de un plan de acción bien pensado en equipo para lograr los mejores resultados en el menor tiempo posible. Las etapas del proceso de motivación para el trabajo son:

- **Equilibrio:** En esta etapa, el empleado está bien equilibrado y no tiene nada que impida su trabajo, pero tiene ciertas características que le permiten predecir cómo reaccionará ante ciertos estímulos, incluso si no está haciendo nada fuera de lo común. Los factores que pueden sacarlo de su zona de confort son sus intereses, su trabajo, su salario, su avance profesional y su organización. Es muy importante que la dirección de la empresa identifique los factores que favorecen el equilibrio antes del inicio del ciclo. Esto evita proponer contramedidas que desestabilicen el equilibrio "hacia arriba".
- **Estimulación:** En este punto del ciclo de motivación laboral, existe una necesidad. Las empresas deben ser conscientes de los tipos de estímulos que envían y por qué se dirigen a personas o grupos específicos. No pierdas de vista los objetivos que marca este proceso. Como se mencionó anteriormente, los objetivos pueden variar según el caso.
- **Conciencia:** A través de la estimulación, el receptor se da cuenta de que falta algo o que existe una necesidad insatisfecha para realizar una función. Esta etapa es importante en el ciclo de motivación empresarial porque representa un entorno en el que las cosas cambian para mejor.
- **Acción:** El agente se comporta reaccionando activamente al estímulo dado, se puede hacer inmediatamente o durante la recepción. De cualquier manera, si respondió de una manera u otra, el propósito de este movimiento se logró: nos ayuda a comprender mejor a nuestros profesionales y puede usarse para impulsar una alineación estratégica que los motive a trabajar de manera más eficiente y asegurar su futuro.

- **Cobertura:** Acción provocada por un estímulo fructífero, satisfacer las necesidades de los empleados. Por supuesto, la duración depende de cada personaje y tipo de personalidad.
- **Satisfacción:** Los empleados están satisfechos con el trabajo realizado. Esto restablece el ritmo normal de trabajo, mejora aspectos del ciclo que inicialmente no funcionaban bien, quita toda tensión y permite a las empresas alcanzar el objetivo del ciclo de estímulo empresarial, que es aumentar la productividad de sus equipos humanos. aumentar las ganancias.

2.2.1.5. TIPOS DE LA MOTIVACIÓN

De acuerdo con Pérez (1985), se diseña que la motivación presenta tres tipos de mecanismos fundamentales:

➤ Motivación trascendente

Es la capacidad de actuar por los demás, no está en el individuo, está en el grupo, incluso en lo sobrenatural. Su principal objetivo es promover los intereses comunes del Grupo, por lo que está íntimamente relacionado con el entorno empresarial. Por ejemplo: Un docente de educación especial, que trabaja con estudiantes con discapacidades intelectuales, siente una profunda motivación trascendente en su labor docente ya que encuentra un sentido de propósito y misión en ayudar a sus estudiantes a desarrollar sus habilidades, superar barreras y alcanzar su máximo potencial, a pesar de los desafíos que enfrentan.

Características:

- Tiene un sentido de propósito.
- Está orientado hacia los valores y principios.
- Tiene conexión con algo más grande que uno mismo.
- Implica superar el ego o el propio interés.
- Está impulsada por la inspiración y el altruismo.

➤ **Motivación intrínseca**

Comienza haciendo lo que disfrutas y amando lo que haces. Las personas no están motivadas por el trabajo que realizan, las recompensas y los castigos son secundarios, y la motivación intrínseca viene de adentro y nos motiva a alcanzar nuestras metas. ella te guiará Centrarse en el trabajo en sí y la satisfacción personal que trae. Es quien hace que el sujeto logre algo que está motivado por la misma actividad que está realizando, realiza un trabajo satisfactorio. En este tipo de motivación, el motor es el deseo oculto de actividad. El interés radica en el material mismo como campo de investigación y acción, ya que el estímulo es la meta correspondiente a la meta inmediata. Por ejemplo: Una persona que disfruta de la enseñanza y se siente realizada al ver el progreso de sus estudiantes en su aprendizaje, tiene una motivación intrínseca para su labor docente.

Características:

- Tiene que ver con la satisfacción interna.
- Es distinta para cada persona.
- En la mayoría de los casos es incompatible con la motivación extrínseca.
- Es fundamental para alcanzar el éxito.

➤ **Motivación Extrínseca**

Son las circunstancias externas causadas por los factores o incentivos necesarios para que una persona realice una tarea, las recompensas requeridas para realizar una tarea, o las recompensas requeridas para realizar una tarea con mayor atención y esfuerzo. Más bien, depende de lo que otros vayan a decir sobre el éxito del maestro, o de lo que obtenga como resultado concreto de su trabajo. En este tipo de estimulación, la atención la proporciona un estímulo externo y no el material en sí. Por ejemplo: un docente que se siente motivado por recibir un bono

salarial o una promoción a cambio de un buen desempeño laboral tiene una motivación extrínseca para su trabajo.

Características:

- La motivación extrínseca suele reducir a la motivación intrínseca.
- Puede aparecer juntamente con la motivación intrínseca.
- Es un impulsador para realizar las actividades que nos gustan.
- También se podría dar por motivos internos.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

La investigación de Robbins (2004), se complementa con la identificación del establecimiento de metas como uno de los principios básicos de la psicología del desempeño. Esto activa la conducta y mejora el rendimiento ayudándote a concentrar tus esfuerzos, un objetivo más duro que un objetivo más ligero.

La productividad del trabajo es un valor que se piensa contribuye a la organización de episodios de diferentes conductas que una persona realiza a lo largo del tiempo. Esta actividad, realizada por la misma persona o por diferentes personas en diferentes momentos, contribuye a la eficacia organizacional (Palací, 2005).

El éxito es el comportamiento medido de una persona para lograr un objetivo establecido. Representa una estrategia individual para lograr una meta deseada (Chiavenato, 2004).

Ramírez y Nizar (2019), Tenga en cuenta que cuando hablamos de desempeño laboral, nos referimos a la calidad del servicio o trabajo realizado por los empleados de una organización. Todo, desde las habilidades profesionales hasta las habilidades blandas, es importante y tiene un impacto directo en los resultados de una empresa.

2.2.2.1. EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE

Como un deber, por supuesto, varía según el maestro, el alumno y los factores ambientales. Asimismo, la representación se practica en diversos campos. Con los propios docentes a través de contextos socioculturales, ambientes institucionales, clases y actividades reflexivas. La evaluación de puestos mejora la calidad de la educación y las cualificaciones para la profesión docente. Además, las clasificaciones representan características y funciones específicas consideradas en la solicitud. Por lo tanto, es importante definir los criterios que sustentan el proceso de evaluación (Montenegro, 2007).

2.2.2.2. IMPORTANCIA DE MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño en el lugar de trabajo es un factor importante para una organización y es precisamente este el que demuestra las habilidades profesionales adquiridas que contribuyen al logro de los resultados deseados. La medición es importante no solo para el beneficio de la empresa o para evitar pérdidas en caso de bajo rendimiento, sino también porque es una herramienta clave para empoderar y desarrollar a los empleados en todo el mundo. Es necesario no solo dar forma y regular las actividades humanas, sino también evaluarlas y adaptarlas a objetivos comunes específicos (Chiavenato, 2007).

2.2.2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño es la evaluación sistemática del desempeño de un individuo y su potencial para el desarrollo futuro. Por lo tanto, la evaluación del trabajo es el proceso de evaluar las fortalezas, habilidades y capacidades de un individuo. o Identificar vacíos, obstáculos y necesidades para implementar medidas y programas que permitan la mejora continua en el desempeño humano (Chiavenato, 2007).

2.2.2.4. NIVELES DE DESEMPEÑO

De acuerdo con Hernández y García (2017), se han desarrollado para reflejar las condiciones de trabajo reales, pero vienen en diversos grados de complejidad, versatilidad e independencia. Estas calificaciones representan diferentes niveles de habilidad requeridos para la ejecución, las definiciones de los niveles de calificación son parte del marco de los esquemas estandarizados para la certificación de habilidades profesionales. Le permite ver el progreso y ver las opciones de migración entre diferentes derechos.

Los cinco niveles de habilidad específicos son:

- Nivel 1: Capacidad para realizar una amplia gama de actividades laborales, especialmente trabajo rutinario y predecible.
- Nivel 2: Competencia en una amplia gama de actividades profesionales realizadas en una variedad de entornos. Algunos trabajos son complejas o no rutinarias, requieren cierto grado de independencia y autonomía.
- Esto a menudo requiere la cooperación de otros usuarios, como dentro de un grupo de trabajo o equipo.
- Nivel 3: Competencia en una variedad de actividades profesionales realizadas en una variedad de entornos. La mayoría de estos son complejos y no rutinarios. Toma mucha responsabilidad y autonomía, constantemente requiere la supervisión y orientación de otros.
- Nivel 4: Capacidad para desarrollar una amplia gama de actividades profesionales o tareas técnicamente complejas con un alto grado de independencia y responsabilidad personal en entornos diversos. A menudo deben asumir la responsabilidad del trabajo de los otros y compartir recursos.

- Nivel 5: Habilidad para aplicar una amplia gama de principios básicos y técnicas complejas en una variedad de situaciones, a veces impredecibles. Se requiere una independencia personal considerable, a menudo con una gran responsabilidad por el trabajo de los demás y la asignación de recursos considerables. También requiere responsabilidad individual para el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, implementación y evaluación.

2.2.2.5. ROL DEL DOCENTE

Si bien los docentes cumplen un rol sensible, juegan un rol preponderante en el desarrollo académico de los estudiantes, y es cierto que el trabajo de los docentes en el salón de clases se refleja en los niveles de aprendizaje de los estudiantes. Esto quiere decir que el docente crea en el alumno una serie de experiencias que deben seguirse en un orden determinado. Por ejemplo, planificamos qué enseñar, y este plan se refleja en el progreso del propio proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, la actividad en sí corresponde directamente al nivel de diseño, seguida de la evaluación, proceso que examina el nivel de aprendizaje del estudiante (Vargas, 2018).

Este heroísmo ha cambiado con los avances de la ciencia educativa y sus disciplinas auxiliares, por lo que se piensa que la educación moderna ha trasladado a los docentes de héroes a mentores, facilitadores del aprendizaje (Vargas, 2018).

2.2.2.6. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según Robbins y Timothy (2013), indica que hay aspectos con respecto al desempeño laboral:

- **Capacidad laboral:** Son las actitudes que exhiben los empleados dentro de una empresa, expresadas por sus conocimientos, habilidades, experiencia o inteligencia y

reflejadas en las áreas en las que se desempeñan. La capacidad para trabajar de un individuo se define como un conjunto de capacidades, habilidades, competencias y/o destrezas físicas, mentales y sociales que le permiten realizar un trabajo adecuado (SicGovCo, 2023).

- **Habilidades del trabajador en la capacidad laboral:** Son aquellas que permiten a los empleados comunicarse con los demás (como b). Comunicación, habilidades de negociación, habilidades de resolución de problemas, pensamiento crítico, empatía, liderazgo para coordinar grupos de trabajo, trabajo en equipo, adaptabilidad al cambio, confianza en sí mismo (BID, 2022).
- **Eficacia:** Especifica el plan de acción correcto y adecuado, o mejor dicho, todas las medidas que una organización necesita desarrollar para lograr sus objetivos. Término que mide la capacidad o calidad de operación de un sistema o entidad comercial para lograr objetivos específicos con un consumo mínimo de recursos (Revista Espacios, 2017).
- **Importancia de la eficacia en el sector público:** Es muy importante que cada sector público conozca el nivel de eficiencia en la prestación de servicios públicos. Porque cuanto mayor es la eficiencia, más recursos se ahorran y, por lo tanto, el costo de brindar un nivel particular de servicio. Sociedad (Unirioja, 2023).
- **Desenvolvimiento:** A través de una comunicación tan fluida y directa, se trata de desarrollar las habilidades y capacidades de los empleados para lograr el bienestar social y la superación personal. Es el acto de desarrollar o desarrollar algo y el método de desarrollar o desarrollar algo (Significados, 2021).

2.2.2.7. CARACTERÍSTICAS DEL DESENVOLVIMIENTO LABORAL

Este es un proceso continuo y asincrónico. Esto significa que un problema o proceso en particular crece, aumenta o se intensifica, ya sea en una dirección positiva o no. Ocurre por etapas, cada una de las cuales involucra diferentes transiciones y etapas de maduración (Significados, 2023).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1) **Aprendizaje:** el proceso de adquisición y desarrollo de habilidades, conocimientos, comportamientos y valores (Correa et al., 2019).
- 2) **Competencias profesionales:** el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas requeridas para realizar una determinada actividad o para desarrollar una determinada actividad profesional (Gómez, 2015).
- 3) **Conducta:** Es el actuar de un sujeto u animal frente a determinados estímulos externos o internos (Leiva, 2005).
- 4) **Desarrollo afectivo:** Es un proceso de desarrollar sentimientos y aprender a manejarlos adecuadamente (Buitrón y Talavera, 2008)
- 5) **Desempeño:** Eficiencia en el desempeño laboral de una persona. Sin embargo, el desempeño incluye varios factores, como el desempeño de la tarea y el desempeño situacional (Rodríguez, 2017).
- 6) **Enseñanza:** La educación apoya la construcción del conocimiento informacional y formativo de los estudiantes (Benítez, 2007).
- 7) **Entorno institucional:** Incluye escenarios internos del proveedor de servicios (Correa et al., 2019).
- 8) **Estimulación:** Se trata de una serie de intervenciones educativas diseñadas para apoyar el desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños (Leiva, 2005).

9) Habilidades: Son todas las capacidades naturales de toda persona que se utilizan para realizar o realizar determinadas actividades (Tovar, 2012).

10) Motivación: proceso por el cual los sujetos establecen metas, utilizan los recursos apropiados y mantienen conductas específicas para alcanzar las metas (Quijano y Navarro, 2012).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación significativa entre la motivación trascendental y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.
- Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.
- Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

X= Motivación.

Dimensiones:

- Motivación trascendental.
- Motivación intrínseca.
- Motivación extrínseca.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y= Desempeño laboral

Dimensiones:

- Capacidad laboral.
- Desenvolvimiento.
- Eficacia.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN.	Motivación trascendental	Entorno laboral.	1. ¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?
			2. ¿Considera usted que el entorno laboral en la institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?
		Realización.	3. ¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?
	Motivación intrínseca		4. Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.
		Responsabilidad.	5. Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan.
		Logros.	6. ¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?
			7. ¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?
		Reconocimiento.	8. ¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?
			9. ¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?
			10. ¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?
	Motivación extrínseca	Relaciones interpersonales.	11. ¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?
			12. ¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?
		Salario.	13. ¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?
			14. ¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?
		Ambiente físico (Estabilidad laboral).	15. ¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL.	Capacidad laboral.	Capacitación.	16. ¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?
			17. ¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que estos ejecuten mejor su trabajo?
		Actualización y formación continua de conocimientos.	18. ¿Usted considera que la necesidad de adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?
		Iniciativa de funciones.	19. ¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos los docentes de la institución colaboran?
	Eficacia.	Percepción del trabajo.	20. ¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?
			21. ¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?
		Trabajo en equipo.	22. ¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?
			23. ¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?
	Experiencia.		24. ¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?
			25. ¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?
	Desenvolvimient o.	Participación.	26. ¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?
		Pertinencia.	27. ¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?
		Buena comunicación.	28. ¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?
			29. ¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?
		Herramientas.	30. ¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Murillo (2008), la investigación fue de tipo aplicada y se caracteriza por la búsqueda de aplicaciones y usos del conocimiento futuro y otros conocimientos adquiridos para su aplicación práctica y organización en la investigación científica.

3.1.1. ENFOQUE

Este estudio utilizaba un enfoque cuantitativo para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos, utilizando la recopilación de datos para crear modelos de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2014).

De la misma manera se procesó la información por medio de procedimientos estadísticos ya que la particularidad del enfoque cuantitativo está en la formulación del problema e hipótesis para comprobarla con la información analizada.

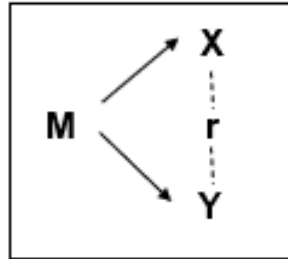
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación tuvo el alcance o nivel “Descriptivo – Correlacional”; fue descriptiva porque requiere presentar la información tal como es, referida a la situación en estudio, analizar, interpretar y evaluar lo que se quiere, conocer la relación entre dos variables en un contexto específico. Están interconectadas porque estaban dirigidas (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

La investigación tuvo el diseño no experimental de corte transversal. No experimental porque no existió manipulación de las variables por parte del investigador y de corte transversal se midió una

sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis en un momento específico (Hernández et al., 2014).



Donde:

M= Muestra.

X= Motivación.

Y= Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Una población es el conjunto de todos los estados que cumplen un conjunto de especificaciones. Es todo el fenómeno estudiado en el que se relevan unidades de población y se generan datos de investigación (Moreno, 2005).

En consecuencia, cabe considerar que, para el desarrollo de la presente investigación, la población de estudio está constituida por todo el personal que labora en la Institución Educativa N°0637 Santa Rosa de Mishollo, que en la actualidad es un total de 26 colaboradores, entre docentes, directivo y coordinadores estos nos brindarán información sobre las dos variables de estudio.

Tabla 2

Personal de la Institucion Educativa N° 0637 Santa Rosa de Mishollo 2023

NIVEL	GRUPO/GRADO	N° AULAS POR GRADO	N° PROFESORES
INICIAL	3 AÑOS	1	1
	4 AÑOS	1	1
	5 AÑOS	2	2
TOTAL IN.		4	4
PRIMARIA	1° GRADO	1	1
	2° GRADO	1	1
	3° GRADO	1	1
	4° GRADO	1	1
	5° GRADO	1	1
	6° GRADO	1	1
TOTAL PR.		6	6
SECUNDARIA	1° GRADO	1	10
	2° GRADO	1	
	3° GRADO	1	
	4° GRADO	1	
	5° GRADO	1	
TOTAL SE.		5	10
EDUCACIÓN FISICA			2
DIRECTOR			1
COORDINADORES			3
TOTAL PARCIAL		14	26

Nota: Institucion Educativa N° 0637 Santa Rosa de Mishollo 2023.

3.2.2. MUESTRA

Una muestra es un subconjunto de la población para la cual se recopilan datos. Debe ser específico, bien definido de antemano y representativo de la población (Hernández et al., 2017).

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó dos muestras de estudio de la totalidad de la población, es decir:

Para la variable independiente motivación, en nuestra muestra de estudio se tomó en cuenta los 22 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo.

Para la variable dependiente desempeño laboral, en nuestra muestra de estudio se tomó en cuenta el nivel más alto de la población que es el director y los tres coordinadores que laboran en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo.

Llegando a un total de 26 participantes de la muestra total.

1^{RA} MUESTRA	Nº DE PARTS
DOCENTES	22
TOTAL DE PARTICIPANTES	22
2^{DA} MUESTRA	Nº DE PARTS
DIRECTOR	1
COORDINADORES	3
TOTAL DE PARTICIPANTES	4
TOTAL PARCIAL	26

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

ENCUESTA

Esto permite dar respuestas descriptivas a preguntas como cambios de relación luego de recolectar información sistemáticamente de acuerdo a un diseño dado que asegura la exactitud de la información obtenida (Tamayo y Tamayo, 2008).

El estudio fue realizado sobre una muestra seleccionada mediante cuestionario.

3.3.2. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

Es un documento que consta de una serie de preguntas que deben ser redactadas y organizadas de manera consistente, ordenadas y organizadas de acuerdo a un plan preciso, para que las respuestas brinden toda la información necesaria (Meneses y Rodríguez, 2011).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Fue desarrollado por un conjunto de programas para el procesamiento de datos, tales como:

- **EXCEL:** Es una herramienta muy eficaz para extraer información significativa de grandes cantidades de datos. También es muy bueno en cálculos simples y rastreando casi cualquier tipo de información.
- **SPSS:** un programa que brinda a los científicos las herramientas para explorar datos rápidamente, formular hipótesis, aclarar relaciones entre variables, identificar tendencias y tomar medidas para hacer predicciones.

Para crear un informe es necesario:

- **WORD:** Un editor de texto que te permite crear documentos de calidad profesional.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

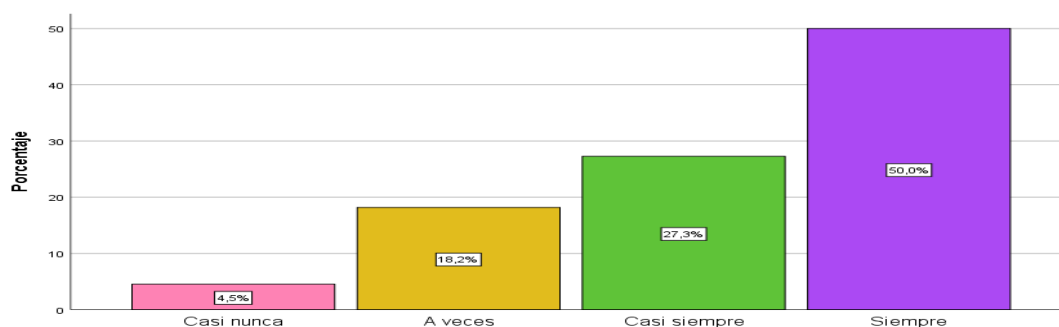
¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,5	4,5	4,5
	A veces	4	18,2	18,2	22,7
	Casi siempre	6	27,3	27,3	50,0
	Siempre	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 3.

Interpretación

Dado la siguiente interrogante: ¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 4,5% optó elegir la alternativa casi nunca, un 18,2% a veces, el 27,3% casi siempre y el 50% escogió la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 50% de los trabajadores encuestados consideran que siempre existe un ambiente de tolerancia y respeto en la institución.

Tabla 4

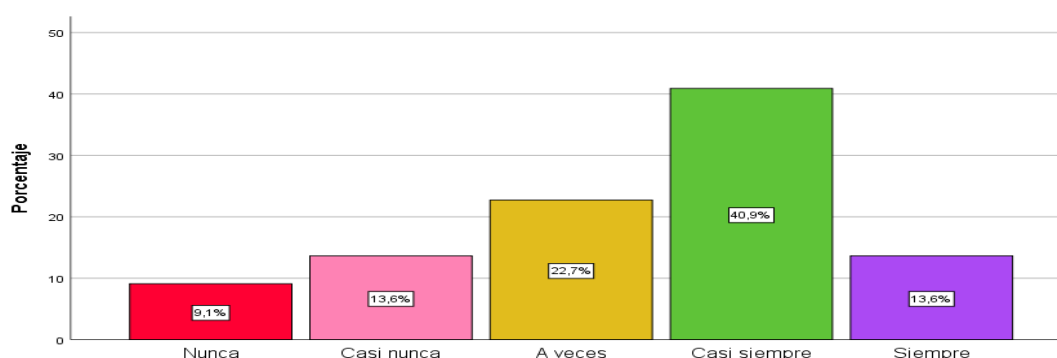
¿Considera usted que el entorno laboral en la Institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	3	13,6	13,6	22,7
	A veces	5	22,7	22,7	45,5
	Casi siempre	9	40,9	40,9	86,4
	Siempre	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Considera usted que el entorno laboral en la Institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 4

Interpretación

Teniendo como interrogante: *¿Considera usted que el entorno laboral en la Institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?*, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 9,1% escogió la opción nunca, el 13,6% casi nunca, el 22,7% a veces, el 40,9% casi siempre, y el 13,6% escogió la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que el entorno laboral casi siempre, influye un sentido de propósito en su trabajo diario.

Tabla 5

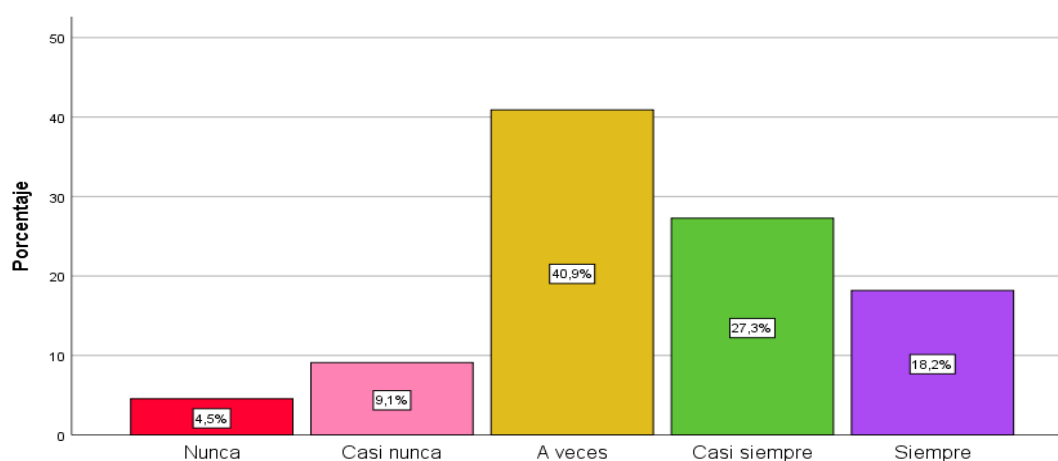
¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	2	9,1	9,1	13,6
	A veces	9	40,9	40,9	54,5
	Casi siempre	6	27,3	27,3	81,8
	Siempre	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 5

Interpretación

Dado la siguiente interrogante: ¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 4,5% escogió la opción nunca, el 9,1% la opción casi nunca, el 40,9% a veces, el 27,3% casi siempre y el 18,2% eligió la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que a veces la institución, les proporciona las oportunidades económicas y profesionales para que puedan crecer.

Tabla 6

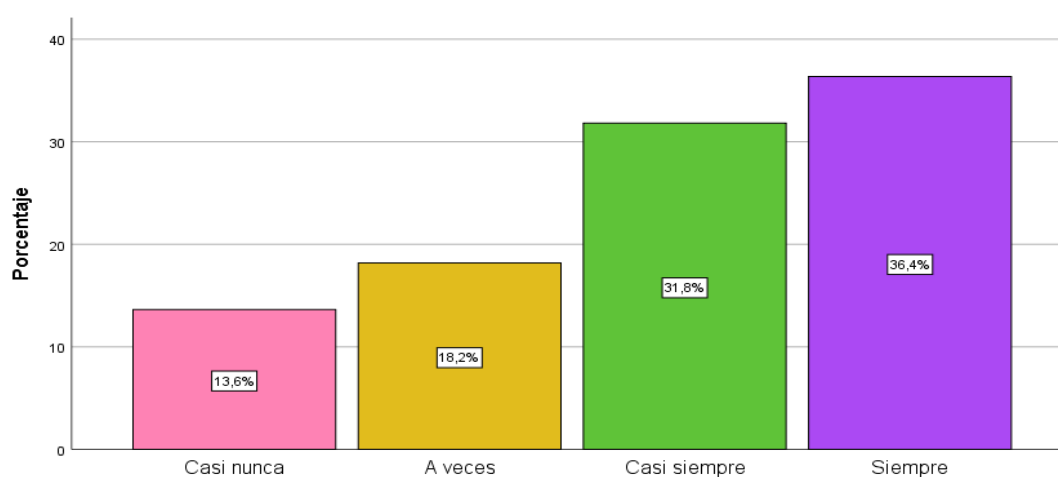
Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	13,6	13,6	13,6
	A veces	4	18,2	18,2	31,8
	Casi siempre	7	31,8	31,8	63,6
	Siempre	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 5

Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 6

Interpretación

Dado la siguiente interrogante: Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 13,6% optó por la opción casi nunca, el 18,2% a veces, el 31,8% casi siempre y el 36,4% optó elegir siempre. En efecto, se concluye que, más del 35% de los trabajadores encuestados, consideran que las relaciones con sus compañeros, así como con los altos mandos, siempre les motiva a generar un mejor desempeño laboral.

Tabla 7

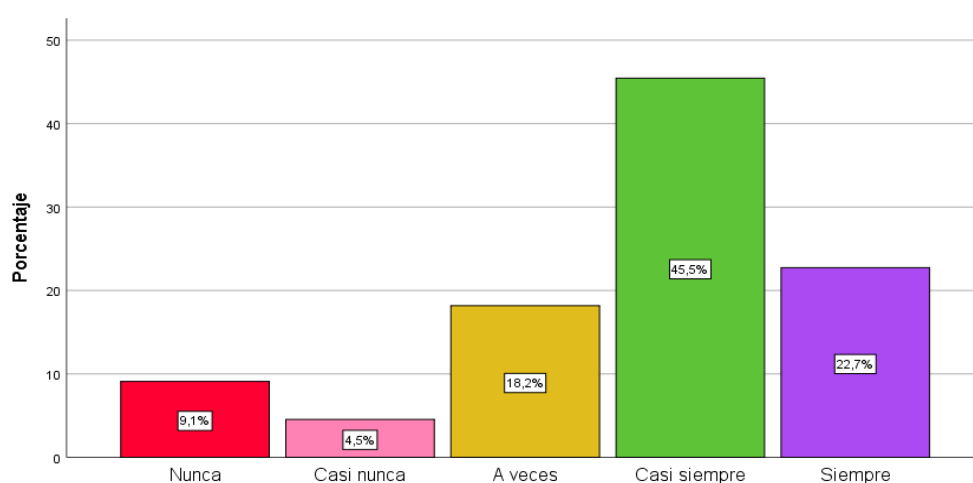
Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	1	4,5	4,5	13,6
	A veces	4	18,2	18,2	31,8
	Casi siempre	10	45,5	45,5	77,3
	Siempre	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 6

Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 7

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 9,1% escogió la opción nunca, el 4,5% casi nunca, el 18,2% a veces, el 45,5% escogió la opción casi siempre y el 22,7% la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que casi siempre, asumen con responsabilidad y dedicación las tareas laborales que se les asignan.

Tabla 8

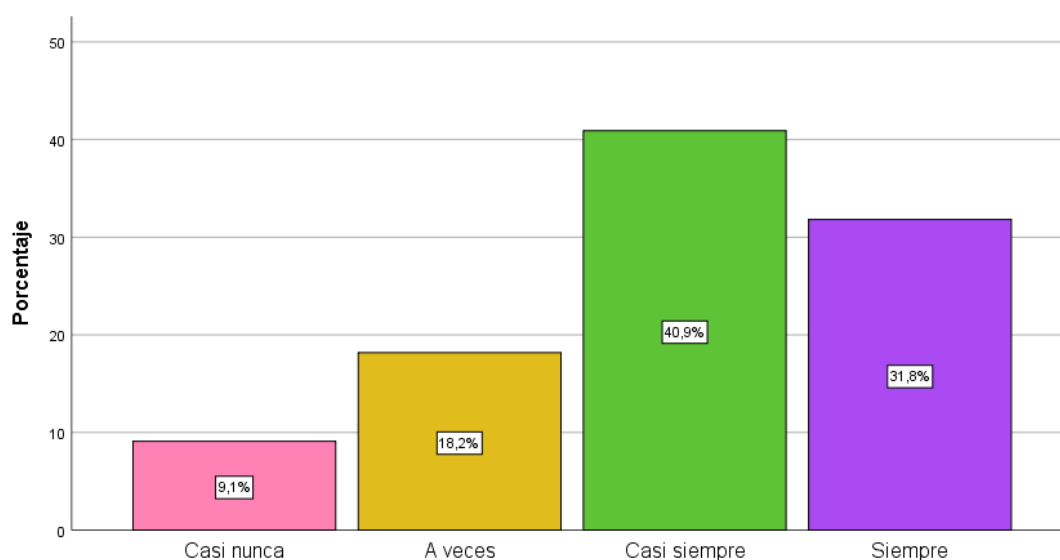
¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	9,1	9,1	9,1
	A veces	4	18,2	18,2	27,3
	Casi siempre	9	40,9	40,9	68,2
	Siempre	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 8

Interpretación

Teniendo como interrogante: ¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 9,1% optaron elegir la opción casi nunca, el 18,2% a veces, el 40,9% casi siempre y el 31,8% la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados consideran, que casi siempre se sienten motivados y con la fuerza determinada, para realizar sus labores de manera efectiva.

Tabla 9

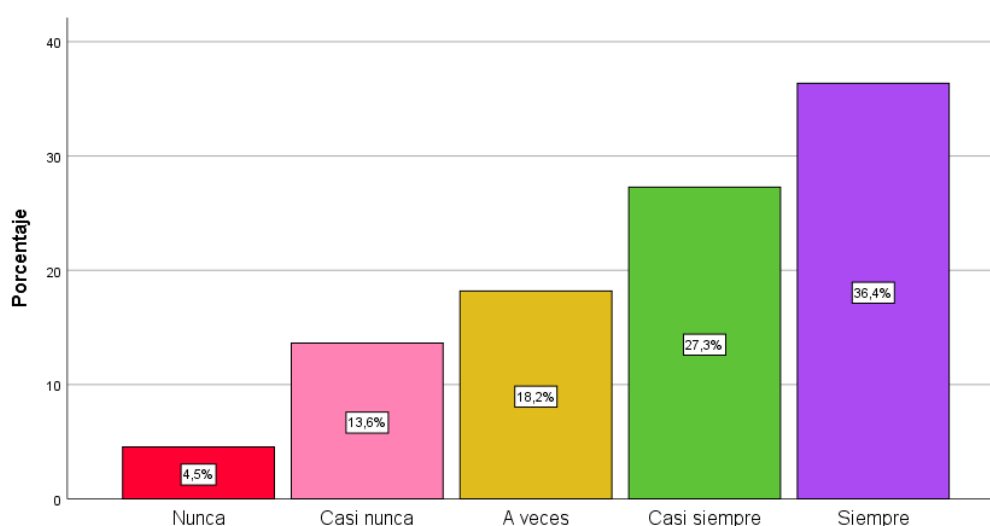
¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	3	13,6	13,6	18,2
	A veces	4	18,2	18,2	36,4
	Casi siempre	6	27,3	27,3	63,6
	Siempre	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 9

Interpretación

Dado la interrogante: ¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 4,5% optó escoger la opción nunca, el 13,6% casi nunca, el 18,2% a veces, el 27,3% casi siempre y el 36,4% eligió la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 30% de los trabajadores encuestados consideran, que siempre el trabajo que desarrollan en la institución, les permite crecer profesionalmente y alcanzar los objetivos que se proponen.

Tabla 10

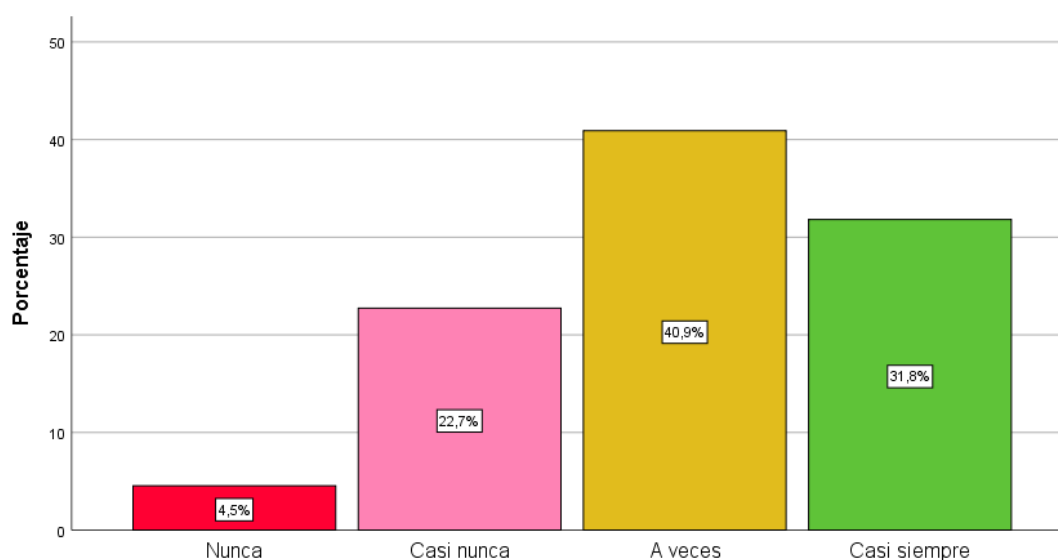
¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	5	22,7	22,7	27,3
	A veces	9	40,9	40,9	68,2
	Casi siempre	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 10

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: ¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 4,5% escogió la opción nunca, el 22,7% casi nunca, el 40,9% a veces y el 31,8% escogió la opción casi siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados consideran, que a veces la institución, reconoce o valora, el esfuerzo que ellos brindan en la entidad.

Tabla 11

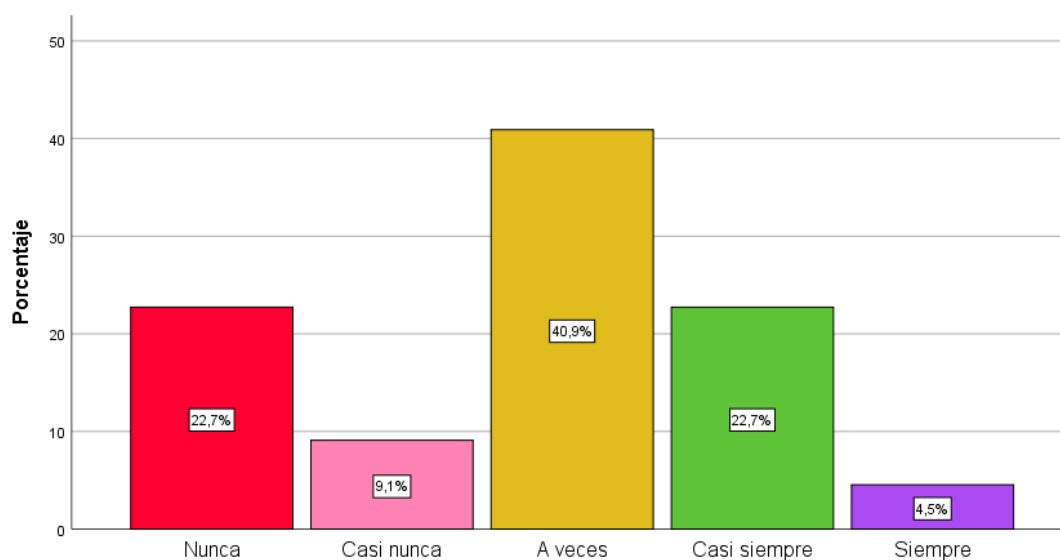
¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	22,7	22,7	22,7
	Casi nunca	2	9,1	9,1	31,8
	A veces	9	40,9	40,9	72,7
	Casi siempre	5	22,7	22,7	95,5
	Siempre	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 11

Interpretación

Dado la interrogante: ¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 22,7% optó por elegir la opción nunca, el 9,1% casi nunca, el 40,9% a veces, el 22,7% casi siempre y el 4,5% escogió la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados consideran, que a veces reciben incentivos por sus logros, de parte de la institución.

Tabla 12

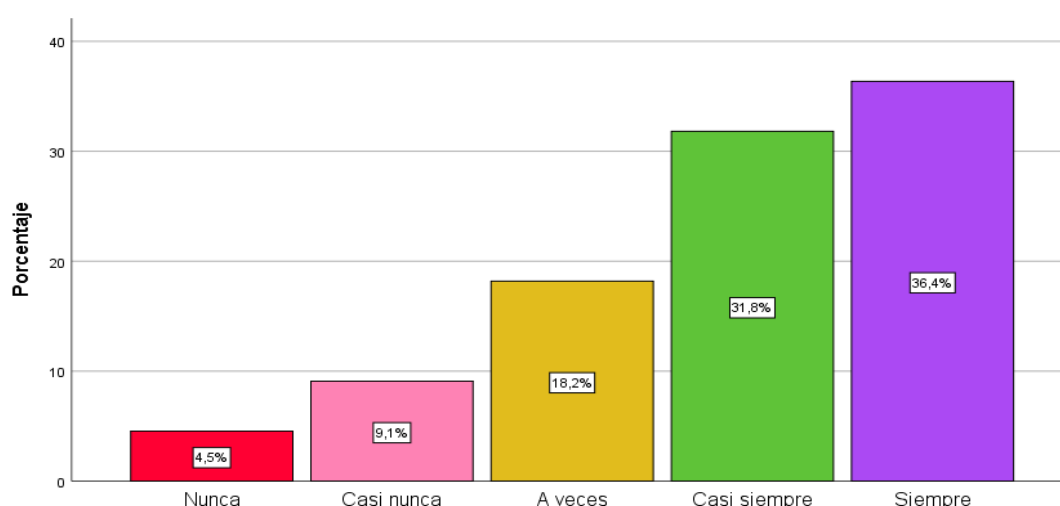
¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	2	9,1	9,1	13,6
	A veces	4	18,2	18,2	31,8
	Casi siempre	7	31,8	31,8	63,6
	Siempre	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 12

Interpretación

Teniendo como interrogante: ¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 4,5% escogió la opción nunca, el 9,1% casi nunca, el 18,2% optó por a veces, el 31,8% casi siempre y el 36,4% escogió siempre. En efecto, se concluye que, más del 35% de los trabajadores encuestados consideran, que siempre se encuentran cómodos interactuando con sus colegas, expresando sus dudas y observaciones.

Tabla 13

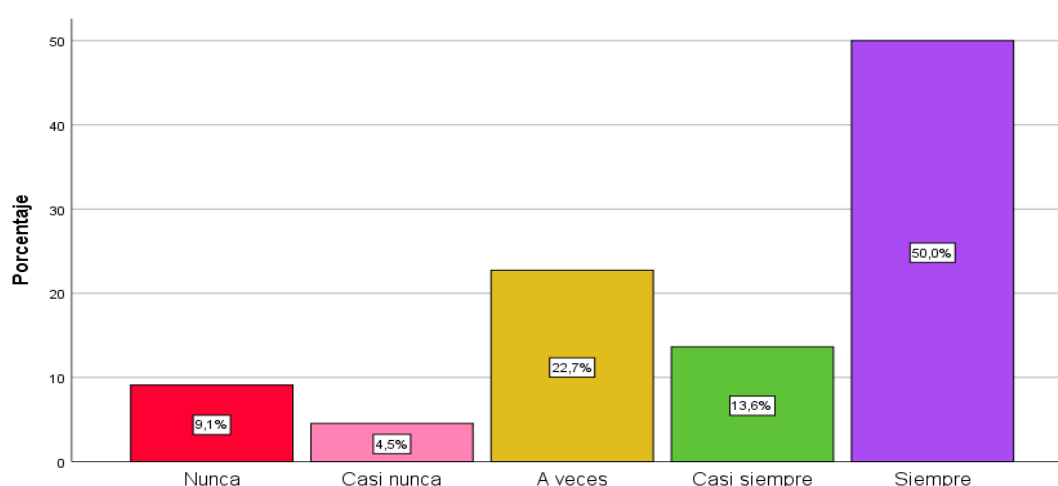
¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	1	4,5	4,5	13,6
	A veces	5	22,7	22,7	36,4
	Casi siempre	3	13,6	13,6	50,0
	Siempre	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 13

Interpretación

Teniendo como interrogante: *¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?*, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 9,1% escogió la opción nunca, el 4,5% casi nunca, el 22,7% a veces, el 13,6% casi siempre y el 50% escogió la opción siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 50% de los trabajadores encuestados consideran, que siempre existen buenas relaciones entre sus compañeros, dentro de la institución.

Tabla 14

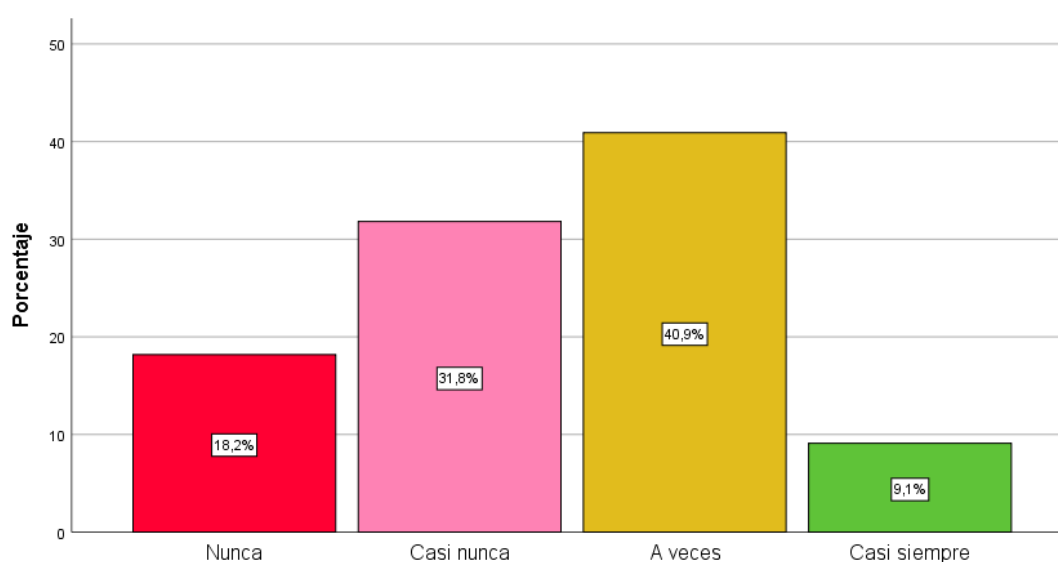
¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	7	31,8	31,8	50,0
	A veces	9	40,9	40,9	90,9
	Casi siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 14

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: ¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 18,2% optó por la opción nunca, el 31,8% casi nunca, el 40,9% a veces y el 9,1% escogió la opción casi siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que a veces el trabajo que realizan, es justificado debidamente con el salario que les corresponden.

Tabla 15

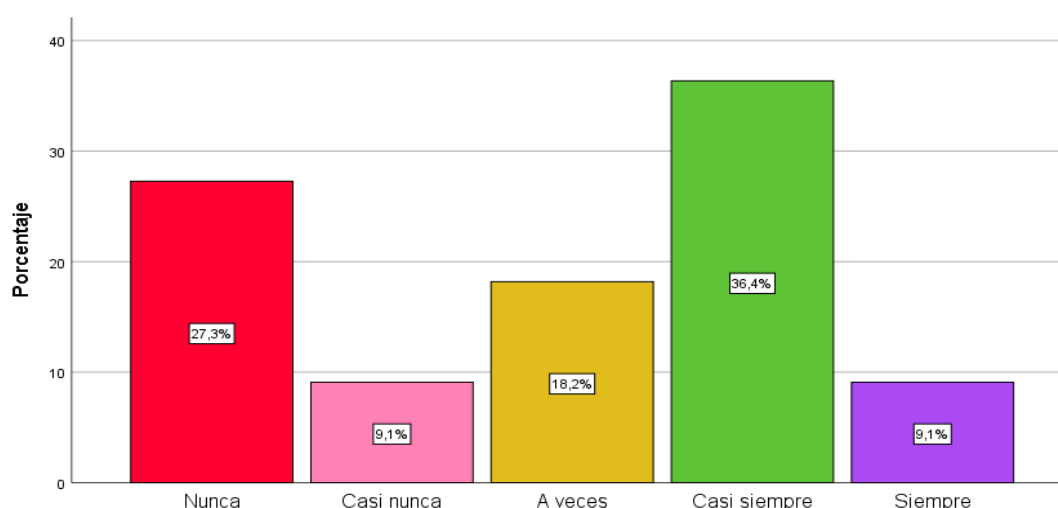
¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	27,3	27,3	27,3
	Casi nunca	2	9,1	9,1	36,4
	A veces	4	18,2	18,2	54,5
	Casi siempre	8	36,4	36,4	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 15

Interpretación

Teniendo como interrogante: ¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 27,3% escogió la opción nunca, el 9,1% casi nunca, el 18,2% a veces, el 36,4% casi siempre y el 9,1% siempre. En efecto, se concluye que, más del 30% de los colaboradores encuestados consideran que, casi siempre el salario que perciben, sirve como motivación para desempeñar sus actividades en la institución.

Tabla 16

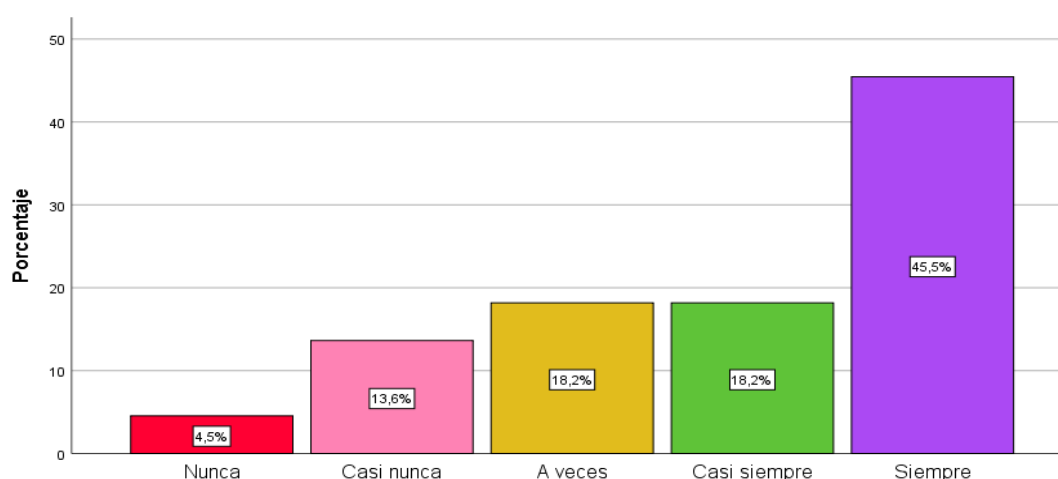
¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	3	13,6	13,6	18,2
	A veces	4	18,2	18,2	36,4
	Casi siempre	4	18,2	18,2	54,5
	Siempre	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 16

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: ¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 4,5% optaron a elegir, la opción nunca, el 13,6% casi nunca, el 18,2% a veces, el 18,2% casi siempre y el 45,5% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los colaboradores encuestados, consideran que siempre sienten comodidad del ambiente laboral, y que esto motiva a desempeñar mejor sus funciones.

Tabla 17

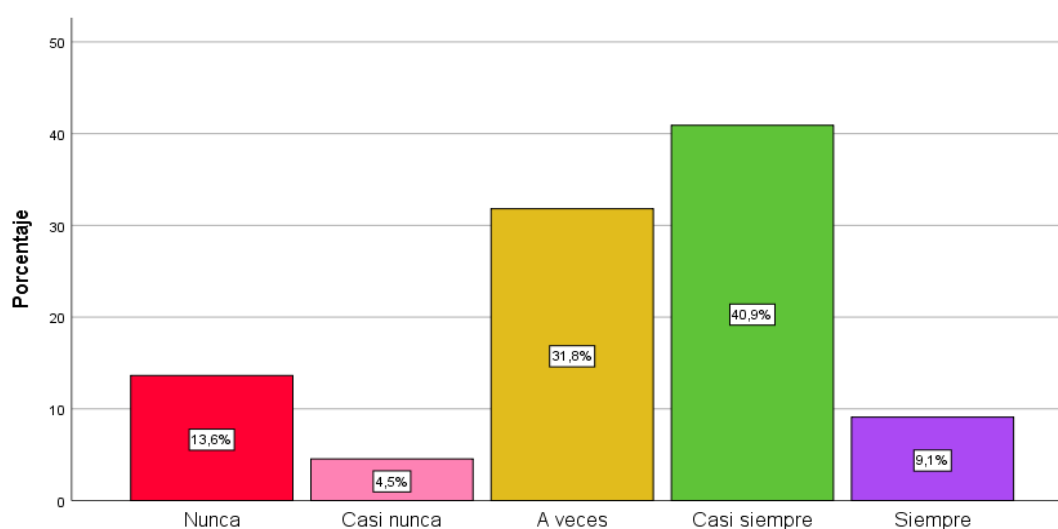
¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	1	4,5	4,5	18,2
	A veces	7	31,8	31,8	50,0
	Casi siempre	9	40,9	40,9	90,9
	Siempre	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 17

Interpretación

Dado la interrogante: ¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 13,6% escogió la opción nunca, el 4,5% casi nunca, el 31,8% a veces, el 40,9% casi siempre y el 9,1% la opción siempre. En efecto, se concluye que, más del 40% de los trabajadores encuestados consideran que, casi siempre el ambiente laboral es adecuado para que desarrollen sus labores diarias de manera eficiente.

Tabla 18

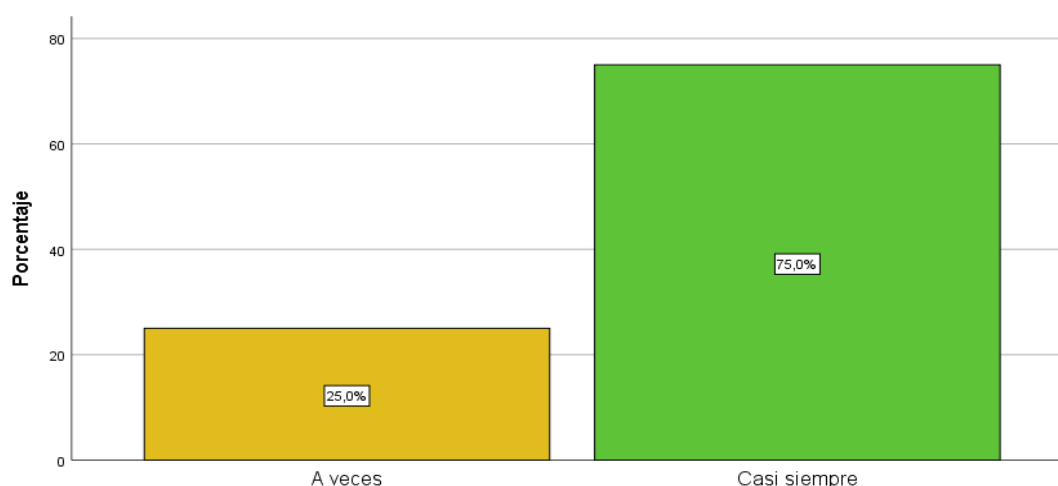
¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 17

¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 18

Interpretación

Tomando como interrogante: ¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la opción a veces y el 75% optó por el casi siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 75% de los trabajadores encuestados consideran que, casi siempre los docentes optan por seguir actualizándose y capacitándose, en temas importantes, para poder realizar una mejor enseñanza en la institución.

Tabla 19

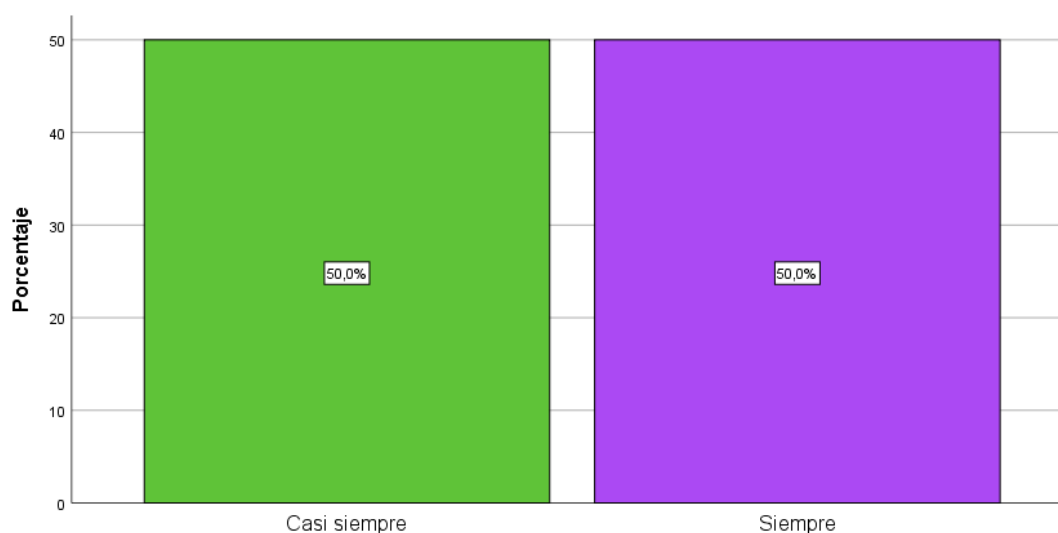
¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	50,0	50,0	50,0
	Siempre	2	50,0	50,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 18

¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 19

Interpretación

Dado la siguiente interrogante: ¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 50% escogió la alternativa casi siempre y el otro 50% optó por la opción siempre. En ese sentido, se concluye que, alrededor del 50% de los colaboradores encuestados consideran que, los programas de capacitación brindados por la institución, siempre les ayudan a ejecutar mejor sus labores.

Tabla 20

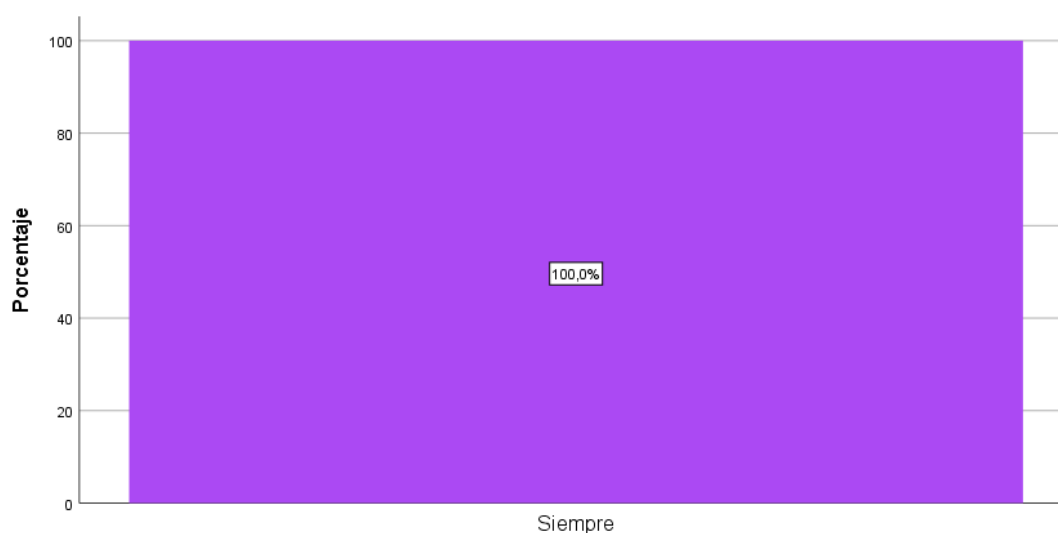
¿Usted considera que la necesidad de adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 19

¿Usted considera que la necesidad de adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 20

Interpretación

Teniendo como interrogante: ¿Usted considera que la necesidad de adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 100% de los trabajadores escogieron la opción siempre. En efecto, se concluye que, el 100% de los trabajadores encuestados, consideran que siempre, adquirir conocimientos o reforzar temas cruciales, es importante e indispensable para obtener un mejor desempeño en sus labores de clase.

Tabla 21

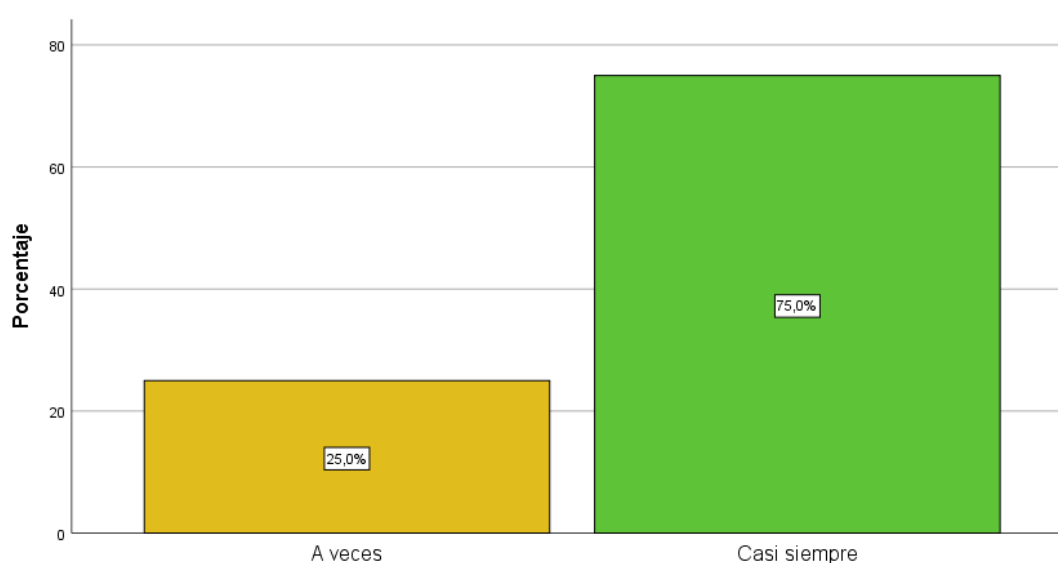
¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 20

¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 21

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: ¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la opción a veces y el 75% escogieron casi siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 75% de los trabajadores encuestados consideran que, cuando realizan trabajos grupales, casi siempre todos los compañeros colaboran en equipo.

Tabla 22

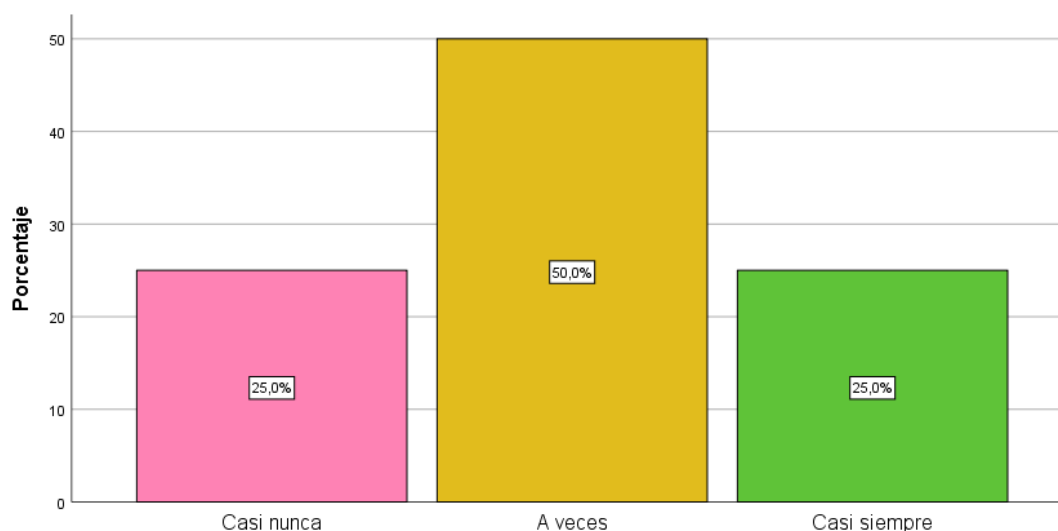
¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	25,0	25,0	25,0
	A veces	2	50,0	50,0	75,0
	Casi siempre	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 21

¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 22

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: ¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la opción casi nunca, el 50% a veces y el 25% eligió la opción casi siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 50% de los trabajadores encuestados, consideran que a veces los docentes, usan de manera adecuada los recursos que les brinda la institución.

Tabla 23

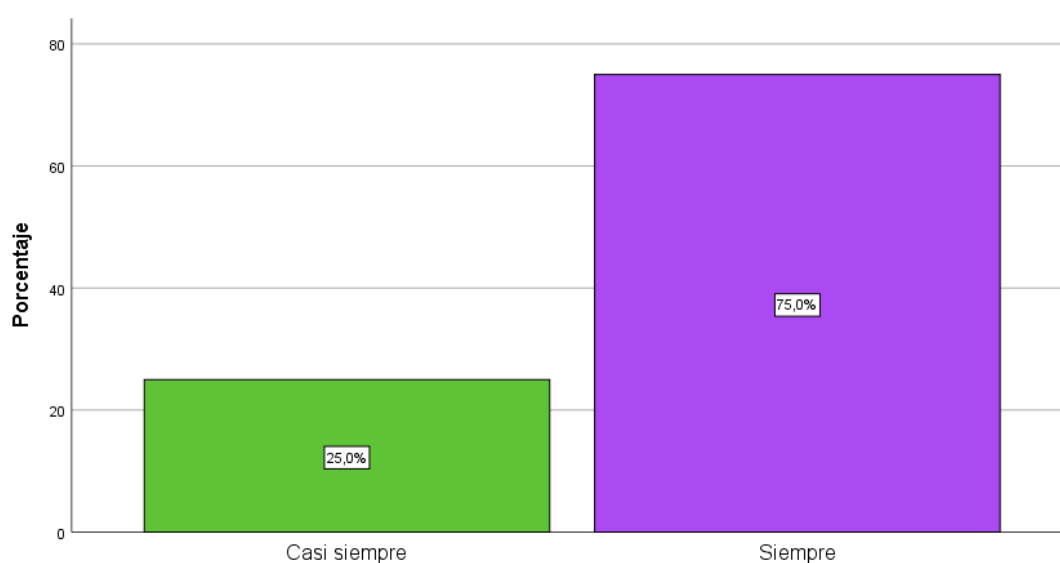
¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	25,0	25,0	25,0
	Siempre	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 22

¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 23

Interpretación

En relación a la siguiente interrogante: ¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la opción casi siempre y el 75% eligió la opción siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 75% de los trabajadores encuestados, consideran que siempre la relación entre los docentes, se da de una manera positiva.

Tabla 24

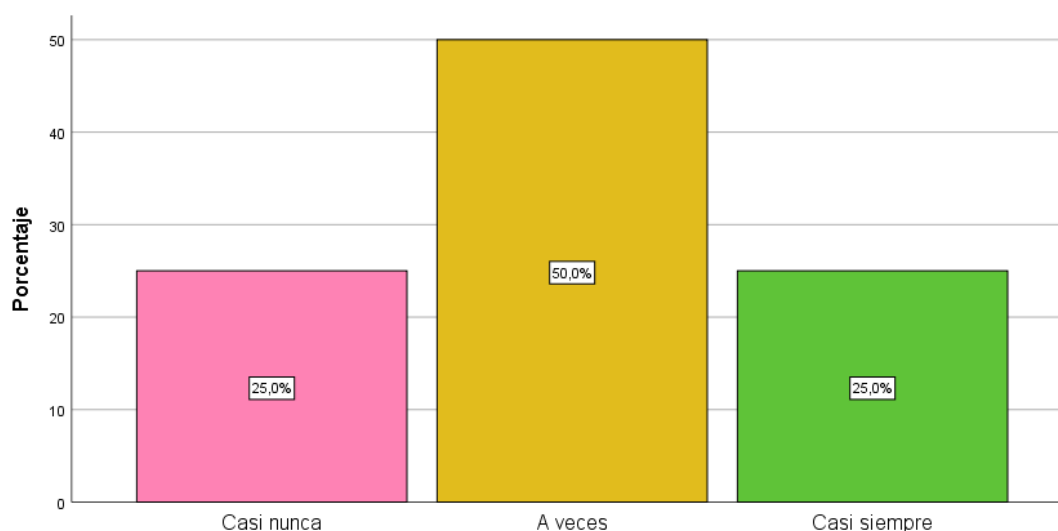
¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	25,0	25,0	25,0
	A veces	2	50,0	50,0	75,0
	Casi siempre	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 23

¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 24

Interpretación

Dado la interrogante: ¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la alternativa casi nunca, el 50% optó por a veces y el 25% eligió casi siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 50% de los trabajadores encuestados consideran que a veces se realizan actividades en conjunto o equipo, en la institución.

Tabla 25

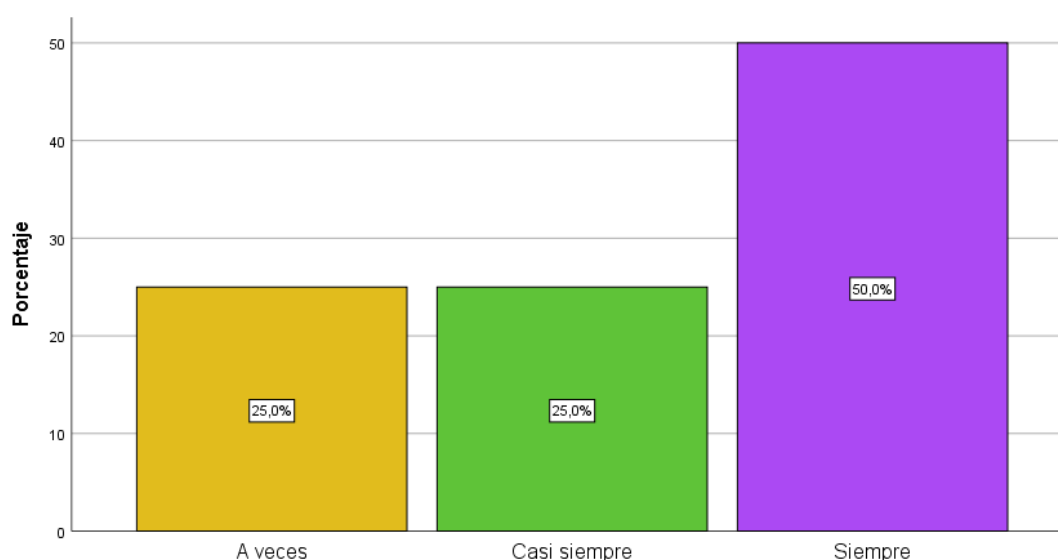
¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	1	25,0	25,0	50,0
	Siempre	2	50,0	50,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 24

¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 25

Interpretación

En relación con la interrogante: ¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la alternativa a veces, el 25% casi siempre y el 50% optó por la opción siempre. En efecto, se concluye que, el 50% de los trabajadores encuestados, consideran que, la institución siempre alcanza sus metas establecidas durante todo el año.

Tabla 26

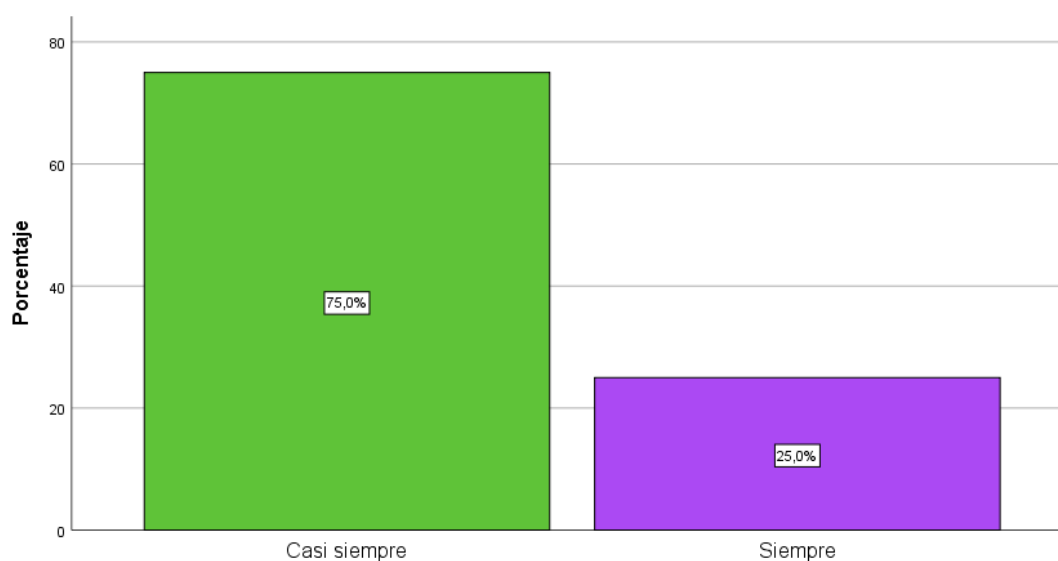
¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	75,0	75,0	75,0
	Siempre	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 25

¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 26

Interpretación

Dado la interrogante: ¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?, los trabajadores manifestaron lo siguiente: el 75% escogió la alternativa casi siempre y el 25% optó elegir siempre. En efecto, podemos concluir que, alrededor del 75% de los colaboradores encuestados, consideran que, casi siempre existe relaciones armoniosas entre los compañeros de la entidad.

Tabla 27

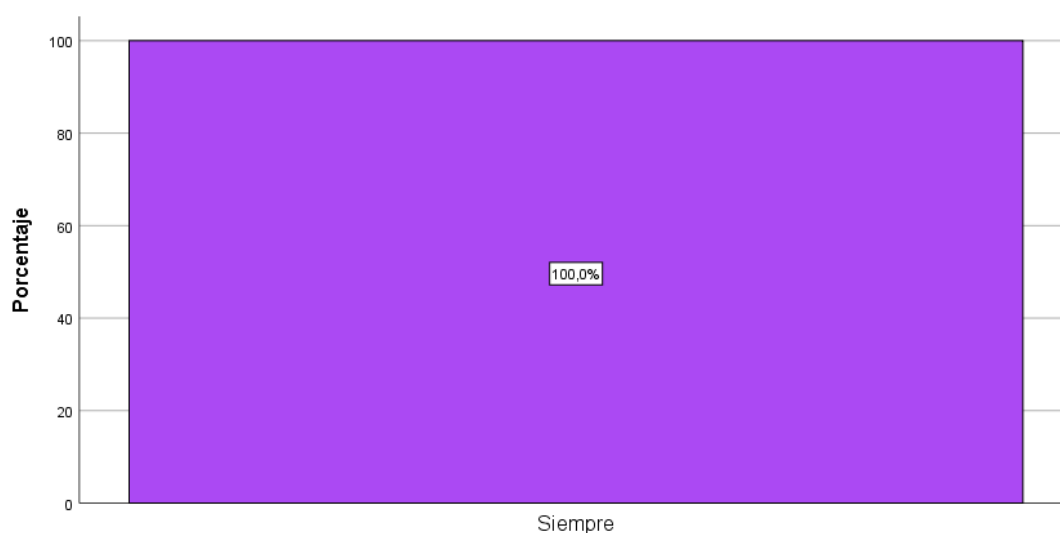
¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 26

¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 27

Interpretación

Dado la interrogante: ¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 100% optó escoger la alternativa siempre. En efecto, se concluye que, la totalidad de los trabajadores de la institución, considera que siempre el logro obtenido de la institución, se debe al aporte del equipo laboral.

Tabla 28

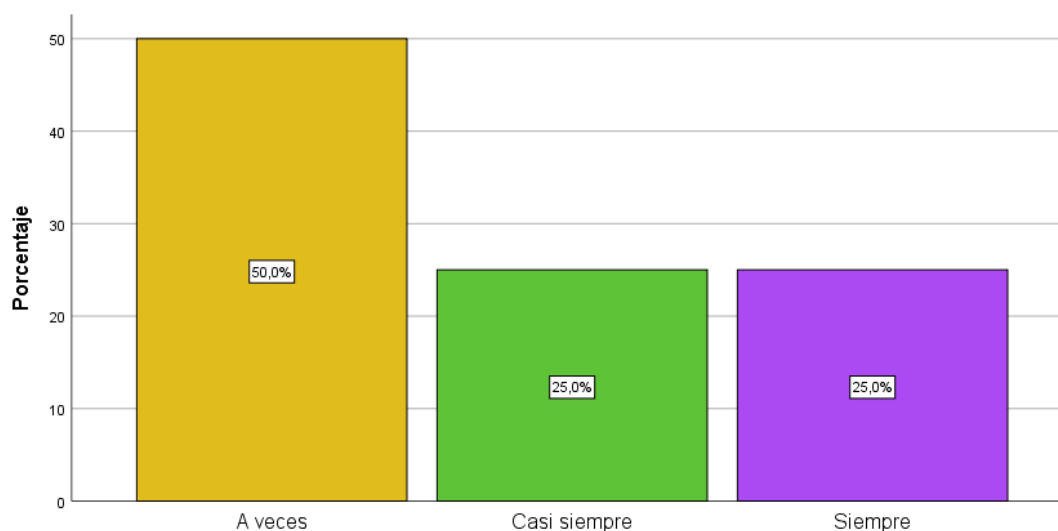
¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	1	25,0	25,0	75,0
	Siempre	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 27

¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 28

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: ¿Considera que los docentes de la institución educativa, cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 50% optó elegir la opción a veces, el 25% casi siempre y el 25% la opción siempre. En efecto, se concluye que, el 50% de los trabajadores encuestados, consideran que, a veces los docentes, cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones.

Tabla 29

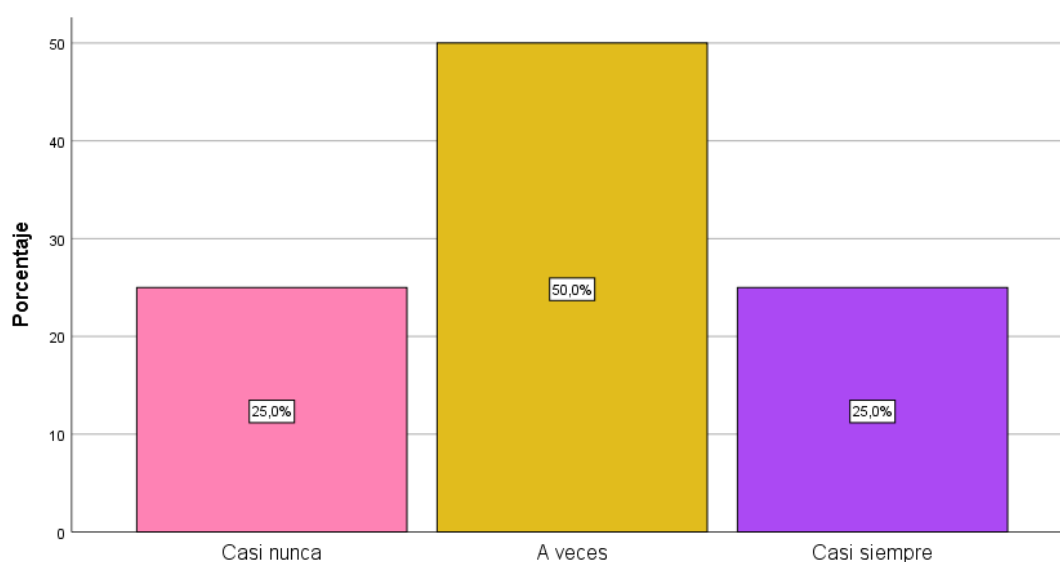
¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	25,0	25,0	25,0
	A veces	2	50,0	50,0	75,0
	Casi siempre	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 28

¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 29

Interpretación

En relación a la siguiente interrogante: ¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% optó por la opción casi nunca, el 50% a veces y el 25% escogió la opción casi siempre. En efecto, se concluye que, el 50% de los trabajadores encuestados, considera que los docentes a veces son pertinentes en el momento de rendir una evaluación al alumnado.

Tabla 30

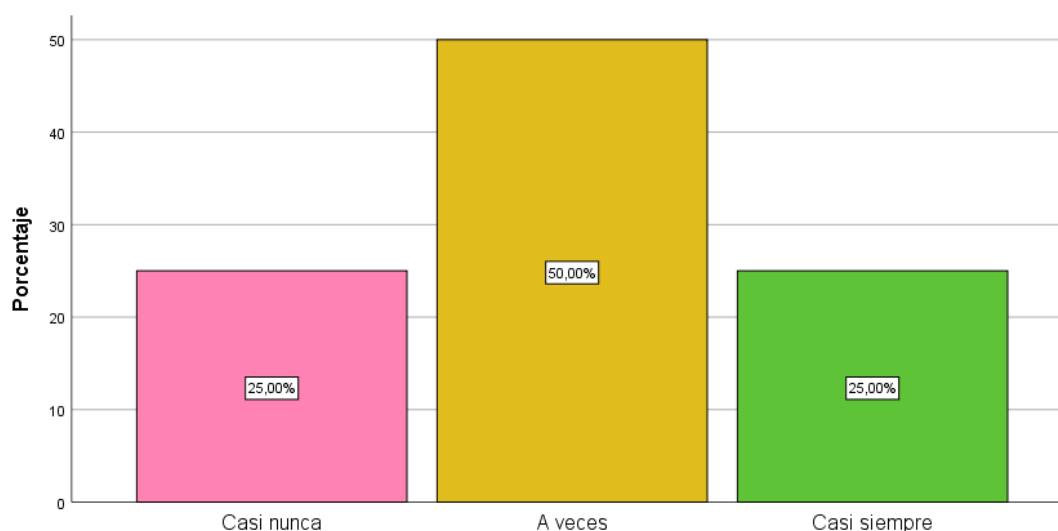
¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	25,0	25,0	25,0
	A veces	2	50,0	50,0	75,0
	Casi siempre	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 29

¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 30

Interpretación

Dado la interrogante: ¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% optó por la opción casi nunca, el 50% a veces y el 25% escogió la opción casi siempre. En efecto, se concluye que, el 50% de los trabajadores encuestados, consideran que a veces, es fácil brindar sus opiniones con sus colegas y con la institución.

Tabla 31

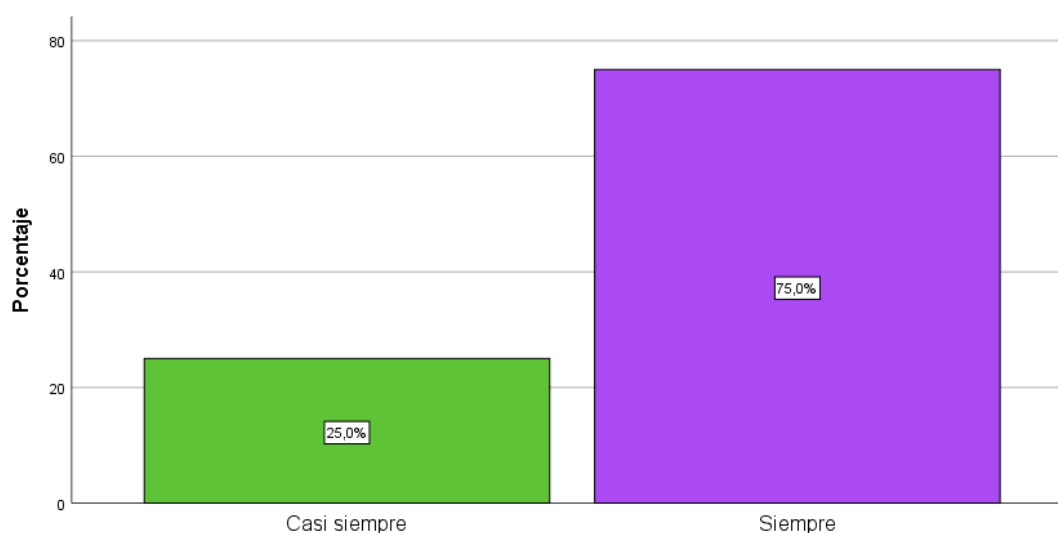
¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	25,0	25,0	25,0
	Siempre	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 30

¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 31

Interpretación

En relación con la siguiente interrogante: ¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% optó por la opción casi siempre y el 75% escogió la opción siempre. En efecto, se concluye que, alrededor del 75% de los trabajadores encuestados, consideran que siempre, el uso de la tecnología es una herramienta importante, para el desarrollo correcto en el aprendizaje de los alumnos.

Tabla 32

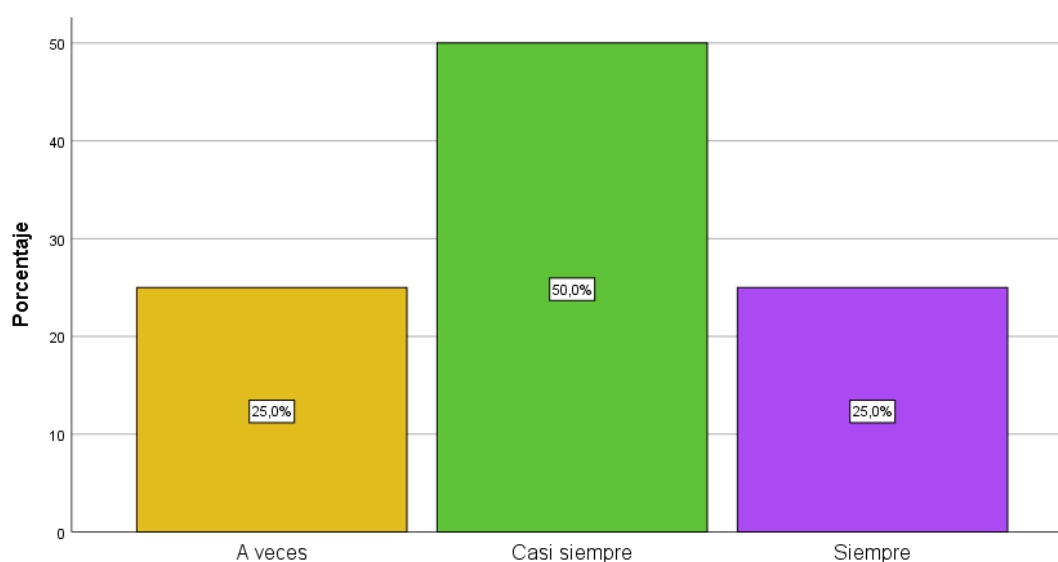
¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	2	50,0	50,0	75,0
	Siempre	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 31

¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 32

Interpretación

Teniendo como interrogante: ¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?, los colaboradores manifestaron lo siguiente: el 25% escogió la opción a veces, el 50% casi siempre y el 25% siempre. En efecto, se concluye que, el 50% de los trabajadores encuestados, consideran que casi siempre, los docentes utilizan las herramientas adecuadas, que les brinda la institución; de esa manera, puedan realizar una enseñanza más atenta y didáctica.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS:

4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

Tabla 33

Correlaciones de hipótesis general

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,628**
		N	26
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	26

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo a la hipótesis general planteada, podemos afirmar que, existe una relación significativa, entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La presente relación, se ve reflejada de acuerdo al rango de correlación de Rho de Spearman, cuyo valor es de 0,628. Representando una correlación positiva moderada. En efecto, se demuestra que la motivación en el centro laboral es muy importante, ya que este factor influye en un mejor desempeño laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.

4.2.2. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

HE1: Existe una relación significativa entre la motivación trascendental y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

Tabla 34

Correlaciones de hipótesis específica 1

			Motivación trascendental	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación trascendental	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo a la hipótesis específica 1 planteada, podemos afirmar que, existe una relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La presente relación se ve reflejada mediante el rango de correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0,657. Representando una correlación positiva moderada. En efecto, se demuestra que, el sentido de servicio, es una motivación trascendental, que acompaña a mejorar el desempeño laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.

4.2.3. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

HE2: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

Tabla 35

Correlaciones de hipótesis específica 2

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo a la hipótesis específica 2 planteada, podemos afirmar que, existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La presente relación se ve reflejada mediante el rango de correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0,589. Representando una correlación positiva moderada. En efecto, se demuestra que, la motivación interna, es un estímulo que ayuda y mejora la confianza propia; la motivación intrínseca ayuda a mejorar el desempeño laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.

4.2.4. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

HE3: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.

Tabla 36

Correlaciones de hipótesis específica 3

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		HHN	26	26
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo a la hipótesis específica N°3 planteada, podemos afirmar que, existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La presente relación se ve reflejada mediante el rango de correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0,594. Representando una correlación positiva moderada. En efecto, se demuestra que, la motivación externa, es un estímulo que autoayuda a poner énfasis a cualquier actividad o meta que nos propongamos; lo que conlleva a una mejora en el desempeño laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con relación al objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La motivación en el desempeño laboral se realizó mediante la aplicación de la correlación de hipótesis, dando un valor de 0,628, representando una correlación positiva moderada. Dando como manifestada, la relación positiva existente entre la motivación y el desempeño laboral. En los resultados obtenidos de la investigación, podemos apreciar que la Tabla 6, que más del 35% de los trabajadores encuestados, señalan que las relaciones con sus compañeros, así como la relación con los altos mandos, les genera una motivación para poder tener un mejor desempeño en el centro laboral. Este resultado indica, que las relaciones internas en la institución son cruciales para el desempeño laboral; factores como amistad, conversación, trato directo, el respeto y la honestidad, son aspectos importantes que refleja una excelente convivencia laboral, pues se ha demostrado que dicho aspecto incrementa el desempeño laboral. Dicho resultado se asocia al de Auccaise (2021), quien en su trabajo de investigación titulado: La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada de Lima Metropolitana, concluye que la motivación si influye en la incidencia del desempeño laboral, esto se demuestra mediante un valor de chi-cuadrado de 18.132. Dicha investigación refleja que los factores como oportunidades de desarrollo, talleres o capacitaciones, que brinda la institución, motiva a los docentes a desempeñarse mejor en sus actividades académicas, ya que el 59,7% de los profesores señalaron que la motivación es un factor crucial que incide en su desempeño laboral.

Con relación al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La motivación trascendental en el desempeño laboral, se realizó mediante la aplicación de correlación de hipótesis específica 1, dando un valor de 0,657, representando

una correlación positiva moderada. Dando como manifestada, la relación positiva que existe entre la motivación trascendental con el desempeño laboral. En los resultados obtenidos de la investigación, podemos apreciar en la Tabla 11, que más del 40% de los trabajadores consideran que, a veces reciben un incentivo por parte de la institución en el desarrollo de sus logros. Esto demuestra una motivación trascendental, pues los trabajadores responden a un estímulo que les permite actuar con mayor eficiencia en sus labores diarias. Los incentivos económicos, muchas veces son un estímulo, que impulsa a una persona a desarrollar una actividad de la mejor manera, es decir poner énfasis, mayor responsabilidad y mejor desempeño en determinada tarea o actividad. Dicho resultado se asocia al de Loayza (2021), cuyo trabajo de investigación se titula: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021. Hubo una correlación moderada entre las dos variables, cuya relación fue representada bajo un valor de Rho de 0,462. Dicha investigación refleja que uno de los factores que impulsa el desempeño laboral es la motivación trascendental, pues cuando las personas sienten una motivación de parte de la empresa o entidad donde ellos se encuentran laborando, dichas personas se sentirán comprometidas a servir a los demás, con una confianza y calidad en la enseñanza que ellos brindan.

Con relación al objetivo específico 2: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La motivación intrínseca en el desempeño laboral, se realizó mediante la aplicación de correlación de hipótesis específica 2, dando un valor de 0,589, representando una correlación positiva moderada. Dando como manifestada, la relación positiva que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. En los resultados obtenidos, podemos apreciar en la Tabla 8, más del 40% de los colaboradores sienten la motivación y la fuerza adecuada para realizar su trabajo de manera eficiente. Este resultado expresa que es importante la motivación intrínseca, pues dicha motivación es independiente y nace del interior. En la mayoría de casos, los trabajadores laboran para satisfacer una necesidad propia, ya sea la satisfacción personal, confianza, o

crecimiento personal. Lo cierto es, que esta motivación es interna, independientemente de un estímulo que es externo. Dicho resultado se asocia al de Mancilla (2020), cuyo trabajo de investigación, lleva como título: La Motivación y satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local Huánuco-2019. El resultado de dicha investigación, refleja una correlación de 0,641, mostrando una correlación positiva alta, de la motivación con satisfacción laboral. Esta investigación refleja un resultado muy importante, pues uno de los factores importantes para llegar a una satisfacción laboral, es la motivación interna; pues se evidenció que los trabajadores, realizan sus actividades, para satisfacer una necesidad personal, muchos de ellos alegaron, que la experiencia es una motivación para que sigan desempeñándose laboralmente, pues esto le abre las puertas a un crecimiento profesional y también a otros trabajos donde quieran postular.

Con relación al objetivo específico 3: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. La motivación extrínseca en el desempeño laboral se realizó mediante una prueba de hipótesis, con un valor de 0,594, representando una correlación positiva moderada. Dando como manifestada una relación positiva existente entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. En los resultados obtenidos, podemos apreciar en la Tabla 11, más del 40% de los trabajadores, responden a un estímulo externo, en este caso un incentivo, para desarrollar un logro, esto hace que se enfuercen en las actividades que realizan. Este resultado expresa que, para lograr un desempeño laboral, también es necesario una motivación extrínseca de parte de la entidad. Dicho resultado se asocia al de Retis et al. (2022) cuyo trabajo de investigación, lleva como título: La motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca – 2022. Los resultados de la investigación arrojaron una correlación positiva moderada con un valor de 0,415. En efecto, se evidencia la relación positiva entre la motivación y el desempeño de los docentes. Una variable interesante de este resultado fue, que los docentes respondieron a un estímulo externo de parte de la institución educativa. Pues recibieron compensaciones por su

trabajo realizado. Esto se vio reflejado en un alto desempeño laboral, pues se verificó una motivación en los docentes. Esto demuestra que la motivación extrínseca genera un mayor desempeño laboral en los trabajadores.

CONCLUSIONES

- Se determino que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. Podemos apreciar en la Tabla 33 la relación entre variables reflejada en un valor de 0,628 y la significancia (0.000) indicando que es menor a P valor (0.05), por lo tanto la relación es de manera positiva, afirmando que una motivación dentro del trabajo, es un factor importante para desempeñarse de la mejor manera en la institución o entidad; mientras que en la Tabla 4 más del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que el entorno laboral casi siempre, influye un sentido de propósito en su trabajo diario.
- Se determino que existe una relación significativa entre la motivación trascendental y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023. Podemos apreciar en la Tabla 34 una relación entre la motivación trascendental con el desempeño laboral, cuyo valor de relación es de 0,657 y la significancia (0.000) indicando que es menor a P valor (0.05), por lo tanto la relación es de manera positiva, afirmando una motivación trascendental es un factor importante, ya que genera un desempeño laboral alto; mientras que en la Tabla 5 más del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que a veces la institución, les proporciona las oportunidades económicas y profesionales para que puedan crecer.
- Se determino que existe una relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo-2023. Podemos apreciar en la Tabla 35, una relación de la motivación intrínseca con el desempeño laboral, cuyo valor de relación es de 0,589 y la significancia (0.000) indicando que es menor a P valor (0.05), por lo tanto, la relación es de manera positiva, afirmando que una motivación intrínseca genera un mayor desempeño laboral, en la Tabla 7 más del 40% de los trabajadores encuestados, consideran que casi siempre, asumen con responsabilidad y dedicación las tareas laborales que se les asignan.

- Se determino que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°637 de Santa Rosa de Mishollo-2023. Se puede apreciar en la Tabla 36, una relación de 0,594 y la significancia (0.000) indicando que es menor a P valor (0.05), por lo tanto, la relación es de manera positiva, afirmando que una motivación externa lleva a un aumento del desempeño laboral en la institución, en la Tabla 9 más del 30% de los trabajadores encuestados consideran, que siempre el trabajo que desarrollan en la institución, les permite crecer profesionalmente y alcanzar los objetivos que se proponen.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo, de acuerdo al indicador de realización, es que dicha institución proporcione oportunidades de crecimiento profesionales para la plana docente.
2. Se recomienda al director de la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo, que brinde reconocimiento en la institución para que valoren y reconozcan el esfuerzo de la plana docente dentro de las actividades y/o labores que desempeñan en beneficio de la institución educativa.
3. Se recomienda al director de la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo, que brinden incentivos a los docentes de dicha institución por sus logros, para que de esta manera sigan desempeñándose de manera eficaz a favor de la institución educativa.
4. Se recomienda al director de la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa de Mishollo, de intensificar las actividades en equipo o en conjunto con todo el personal docente dentro de la institución, para que de esta manera se desarrolle la integración y una comunicación eficaz del personal que labora en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Auccaise, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4735>
- Benítez, G. (2007). El proceso de enseñanza–aprendizaje: el acto didáctico. NTIC, Interacción y aprendizaje en la universidad, 31-65.
- Buitrón, S. y Talavera, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. Revista digital de investigación en docencia universitaria, 8-8. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/8>
- Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano)*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32434>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Colombia: Mc Graw Hill. (Tercera Edición).
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos (Octava ed.)*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Correa, D., Abarca, A., Baños, C. y Analuisa, S. (2019). Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje. Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo, (junio). <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- Cuenca, R., y Vargas, J. (2018). *Perú: el estado de políticas públicas docentes*. Obtenido de <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1121>
- EducaWeb. (2022). Obtenido de <https://www.educaweb.com/noticia/2022/05/19/retos-docencia-hacer-frente-nuevos-desafios-20931/>

- Equipo editorial, E. (2023). *Enciclopedia Humanidades*. Obtenido de <https://humanidades.com/motivacion/>
- Eugenio, L. (2020). El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31213>
- Fauta, J. (2022). Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/34559>
- Gómez, G. y Fey, T. (2021). *El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la unidad de gestión educativa local 302 Leoncio Prado– 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://200.37.135.58/handle/123456789/3133>
- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=55675>
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, L. y García, M. (2017). Evaluación del Desempeño Docente: Representaciones Sociales elaboradas por educadoras. *Perspectivas docentes*, 28(63). <https://doi.org/10.19136/pd.a28n63.2633>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. México DF: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2017). Selección de la muestra. http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Herrera, I. (2010). La motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje. *Temas para la educación*, 9, 1-14. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7327.pdf>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/paciente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>

- Leiva, C. (2005). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje. *Revista tecnología en marcha*, 18(1).
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/442
- Loayza, L. (2021). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71794>
- López, L. (2001). Satisfacción y motivación en el trabajo. Ediciones Díaz de Santos.
- Mancilla, C. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local Huánuco-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2453>
- Maslow, P. (1943). La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una.
<http://www.ingsolve.com.ar/orgalaboral/rrhh/Piramide%20de%20Maslow%20-%20OLD.pdf>
- Meneses, J. y Rodríguez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista.
- Ministerio de Educación. (2016). *El impulso de una carrera: política de revalorización docente en el Perú*. Obtenido de
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5456>
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos (2ª ed.). Bogotá. Magisterio. 84p.
- Moreno, P. (2005). Metodología de la Investigación.
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. Obtenido de
<http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacion.shtml>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2) 153-170. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>

- Pérez, J. (1985). FHN-161: Las motivaciones humanas. IESE, Barcelona.
- Quijano, S. y Navarro, J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 30 (1-3), 337-349.
<https://hdl.handle.net/11441/84656>
- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con el desempeño laboral. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008
- Ramos, T. y Villamañán, E. (2014). La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Referencia Pedagógica*, 2(2), 166-173. <https://rrp.cujae.edu.cu/index.php/rrp/article/view/60>
- Retis, L., Sandoval, M. y Salis, S. (2022). *La motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundario en el trabajo remoto de la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca – 2022*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8167>
- Revista Espacios. (2020, marzo 4). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Timothy, A. (2013), "Comportamiento Organizacional". Editorial Pearson. México.
- Rodríguez, I. (2017). Evaluación del desempeño.
<http://hdl.handle.net/11531/24119>
- SicGovCo. (2023). *Capacidad Laboral*.
https://sigi.sic.gov.co>SIGI>portal><view_term
- Significados. (2021, octubre 9). *Qué significa desenvolvimiento*.
<https://www.youtube.com/watch?v=GnHbYYLi9mI>
- Significados.es. (2023). *Desarrollo: qué es, concepto, definición, características y tipos*.
<https://www.significados.com/desarrollo/#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20del%20desarrollo&text=Es%20un%20proceso%20continuo%20y,transformaciones%20y%20estados%20de%20maduraci%C3%B3n>

- Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. 4R edición. México: Editorial Limusa.
- Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe ediciones. [https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=uQqlAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Tovar,+R.+A.+\(2012\).+Habilidades+gerenciales:+desarrollo+de+destrezas,+competencias+y+actitud.+Ecoe+ediciones.&ots=LjPphC0j4F&sig=ykLF4EnE6rGRYLvFUhXebdk7X2w#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=uQqlAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Tovar,+R.+A.+(2012).+Habilidades+gerenciales:+desarrollo+de+destrezas,+competencias+y+actitud.+Ecoe+ediciones.&ots=LjPphC0j4F&sig=ykLF4EnE6rGRYLvFUhXebdk7X2w#v=onepage&q&f=false)
- Unirioja.es. (2023). *La eficiencia y su importancia en el sector público*. [file:///C:/Users/MARIA%20DEL%20ROSARIO/Downloads/Dialnet-LaEficienciaYSuImportanciaEnElSectorPublico-4017945%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MARIA%20DEL%20ROSARIO/Downloads/Dialnet-LaEficienciaYSuImportanciaEnElSectorPublico-4017945%20(1).pdf)
- Vargas, M. (2018). *Competencias del docente del siglo XXI*. Revista Vinculando. https://vinculando.org/educacion/competencias-del-docente-siglo-xxi.html?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=competencias-del-docente-siglo-xxi

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Teran Gamez, F. (2023). *Motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N°0637 de Santa Rosa De Mishollo, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1
CUADRO DEL PERSONAL DE LA I.E 0637

NIVEL	GRUPO/GRADO	N° AULAS POR GRADO	N° PROFESORES
INICIAL	3 AÑOS	1	1
	4 AÑOS	1	1
	5 AÑOS	1	1
TOTAL IN.		3	3
PRIMARIA	1° GRADO	1	1
	2° GRADO	1	1
	3° GRADO	1	1
	4° GRADO	1	1
	5° GRADO	1	1
	6° GRADO	1	1
TOTAL PR.		6	6
SECUNDARIA	1° GRADO	1	10
	2° GRADO	1	
	3° GRADO	1	
	4° GRADO	1	
	5° GRADO	1	
TOTAL SE.		5	10
EDUCACIÓN FISICA			2
DIRECTOR			1
COORDINADORES			3
TOTAL PARCIAL		14	26

ANEXO 2

SOLICITUD DE AUTORIZACION



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Santa Rosa de Mishollo, 28 de abril del 2023

CARTA N° 06-2023-I, E N°0637

Señorita:

Fanny Esmeralda Teran Gamez
Bach. En Administración de Empresas
De la Universidad de Huánuco

Presente

Asunto: COMUNICA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

Referencia: SOLICITUD DE AUTORIZACION DE INVESTIGACION PARA REALIZAR LA TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

De mi especial consideración,

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la I.E N°0637 SANTA ROSA DE MISHOLLO, al mismo tiempo **AUTORIZARLE** realizar la investigación para su tesis titulada "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LBOAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 0637 SANTA ROSA DE MISHOLLO-2023", del Distrito de Pólvora, provincia de Tocache-Región San Martín, así mismo **COMUNICARLE** que la información solicitada será entregada en total veracidad por todo el personal, además puede usar el nombre de la institución para realizar la recolección de datos aplicando sus encuestas dentro de nuestro ámbito territorial.

Propicia es la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.

SLANI
JEFATURA REGIONAL DE EDUCACION SAN MARTIN
REG. EDUC. N° 18 REGION SAN MARTIN
PDA SALOME CUEVA LEYVA
RECTOR

SALOME CUEVA LEYVA

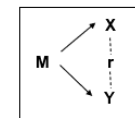
DIRECTOR DE LA I.E N°0637 SANTA ROSA DE MISHOLLO

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0637 DE SANTA ROSA DE MISHOLLO, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente:	Tipo de investigación: Aplicada
¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	Motivación.	Enfoque: Cuantitativo.
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Alcance o nivel: Descriptivo – Correlacional.
□ ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?	□ Determinar la relación entre la motivación trascendental y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	□ Existe una relación significativa entre la motivación trascendental y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	- Motivación trascendental. - Motivación intrínseca. - Motivación extrínseca.	Diseño: El diseño a utilizar es el no experimental de corte transversal.
□ ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?	□ Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	□ Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.		
□ ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?	□ Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	□ Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.		
			Variable Dependiente	
			Desempeño laboral.	
			Dimensiones:	
			- Capacidad laboral. - Eficacia. - Desenvolvimiento.	



Población y muestra

Población: Estará constituida por todo el personal docente que labora en la Institución Educativa N°0637 Santa Rosa de Mishollo, por todos los colaboradores entre docentes y directivos.

Muestra: Contara con una muestra de 26 sujetos

personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023?	docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	del personal docente en la Institución Educativa N° 0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023.	intervinientes de la muestra, donde serán 22 docentes, 4 directivos (1 director y 3 coordinares) que laboran en la Institución Educativa N°0637 Santa Rosa de Mishollo.
---	--	---	---

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

ANEXO 4

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN.	Motivación trascendental	Entorno laboral.	1. ¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?
			2. ¿Considera usted que el entorno laboral en la institución, influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?
		Realización.	3. ¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?
			4. Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.
	Motivación intrínseca	Responsabilidad.	5. Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan.
			6. ¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?
		Logros.	7. ¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?
		Reconocimiento.	8. ¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?
			9. ¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?
	Motivación extrínseca	Relaciones interpersonales.	10. ¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?
			11. ¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?
		Salario.	12. ¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?
			13. ¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?
		Ambiente físico (Estabilidad laboral).	14. ¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?
			15. ¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?
		Capacitación.	16. ¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL.	Capacidad laboral.		17. ¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?
		Actualización y formación continua de conocimientos.	18. ¿Usted considera que la necesidad adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?
		Iniciativa de funciones.	19. ¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos los docentes de la institución colaboran?
	Eficacia.	Percepción del trabajo.	20. ¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?
			21. ¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?
		Trabajo en equipo.	22. ¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?
		Experiencia.	23. ¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?
			24. ¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?
	Desenvolvimie nto.	Participación.	25. ¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?
		Pertinencia.	26. ¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?
			27. ¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?
		Buena comunicación.	28. ¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?
		Herramientas.	29. ¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?
			30. ¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?



ANEXO 5
CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario sobre: Motivación

Objetivo: Este cuestionario tiene como finalidad recaudar información necesaria acerca de la motivación del personal docente en la institución educativa N°0637 Santa Rosa de Mishollo, (variable motivación).

Cuestionario dirigido a: Personal docente de la Institución Educativa N°0637 Santa Rosa de Mishollo.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una **(X)** en la alternativa que crea conveniente.

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

Género: M () F ()

Lugar de procedencia:

Edad:

Cargo:

Consentimiento informado: Está garantizando la confidencialidad y anonimato para evitar suspicacias de cualquier tipo, le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

SÍ ☐ NO ☐

N°	Preguntas	Escala de importancia				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?					
2	¿Considera usted que el entorno laboral en la Institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?					
3	¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?					

4	Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
5	Asumo con mucha responsabilidad y dedicación los distintas tareas o labores que me encomiendan					
6	¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?					
7	¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?					
8	¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?					
9	¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?					
10	¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?					
11	¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?					
12	¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?					
13	¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?					
15	¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?					

¡Muchas gracias!



ANEXO 6
CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario sobre: Desempeño laboral.

Objetivo: Este cuestionario tiene como finalidad recaudar información necesaria acerca del desempeño laboral del personal docente en la institución educativa N°0637 Santa Rosa de Mishollo.

Cuestionario dirigido a: Personal directivo y coordinadores de la Institución Educativa N°0637 Santa Rosa de Mishollo (director y coordinadores).

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una **(X)** en la alternativa que crea conveniente.

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

Género: M () F ()

Lugar de procedencia:

Edad:

Cargo:

Consentimiento informado: Está garantizando la confidencialidad y anonimato para evitar suspicacias de cualquier tipo, le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

SÍ ☐ NO ☐

N°	Preguntas	Escala de importancia				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?					
2	¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?					
3	¿Usted considera que la necesidad de adquirir o reforzar algún conocimiento de los docentes de la					

	institución son pilares indispensables para un mejor desempeño laboral?					
4	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?					
5	¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?					
6	¿Usted considera que la relación de los docentes de la institución se da de manera positiva?					
7	¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?					
8	¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas dentro de la institución?					
9	¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?					
10	¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?					
11	¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?					
12	¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?					
13	¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?					
14	¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?					
15	¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?					

¡Muchas gracias!

ANEXO 7

EVALUACION DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en Ciencias Empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?	X		X		X		
2	¿Usted cree que el entorno laboral en la institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?	X		X		X		
4	¿Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	X		X		X		

5	¿Asumo con mucha responsabilidad y dedicación las distintas tareas o labores que me encomiendan?	X		X		X		
6	¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?	X		X		X		
7	¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?	X		X		X		
10	¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?	X		X		X		
11	¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?	X		X		X		
12	¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?	X		X		X		
13	¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?	X		X		X		
14	¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		

15	¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?	X		X		X		
16	¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?	X		X		X		
18	¿Usted considera que es necesario adquirir o reforzar algún conocimiento de los colaboradores de la institución para mejorar su trabajo?	X		X		X		
19	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?	X		X		X		
20	¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?	X		X		X		
21	¿Usted considera que la relación de los docentes d la institución se da de manera positiva?	X		X		X		
22	¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?	X		X		X		
23	¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas	X		X		X		

	dentro de la institución?						
24	¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?	X		X		X	
25	¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?	X		X		X	
26	¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?	X		X		X	
27	¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?	X		X		X	
28	¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?	X		X		X	
29	¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X	
30	¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?	X		X		X	
Puntaje Total		17		17		17	

Datos del Experto:

Firma:


Mg. Manuel A. López Zumarán
DOCENTE - UDH

Apellidos y Nombres: LÓPEZ ZUMARÁN, MANUEL ABELARDO

DNI: 41273961

EVALUACION DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en Ciencias Empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?	X		X		X		
2	¿Usted cree que el entorno laboral en la institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?	X		X		X		
4	¿Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	X		X		X		

5	¿Asumo con mucha responsabilidad y dedicación las distintas tareas o labores que me encomiendan?	X		X		X		
6	¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?	X		X		X		
7	¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?	X		X		X		
10	¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?	X		X		X		
11	¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?	X		X		X		
12	¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?	X		X		X		
13	¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?	X		X		X		
14	¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		

15	¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?	X		X		X		
16	¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?	X		X		X		
18	¿Usted considera que es necesario adquirir o reforzar algún conocimiento de los colaboradores de la institución para mejorar su trabajo?	X		X		X		
19	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?	X		X		X		
20	¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?	X		X		X		
21	¿Usted considera que la relación de los docentes d la institución se da de manera positiva?	X		X		X		
22	¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?	X		X		X		
23	¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas	X		X		X		

	dentro de la institución?						
24	¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?	X		X		X	
25	¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?	X		X		X	
26	¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?	X		X		X	
27	¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?	X		X		X	
28	¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?	X		X		X	
29	¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X	
30	¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?	X		X		X	
Puntaje Total		18		18		18	

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: BURILLO VELA, JULIO CESAR

DNI: 41352183

EVALUACION DE EXPERTOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en Ciencias Empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que en la institución existe un ambiente de respeto y tolerancia?	X		X		X		
2	¿Usted cree que el entorno laboral en la institución influye significativamente fomentando un sentido de propósito y significado en su trabajo diario?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la institución le proporciona oportunidades para crecer de manera económica y profesional?	X		X		X		
4	¿Las relaciones con mis compañeros, así como la relación con los altos mandos, me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	X		X		X		

5	¿Asumo con mucha responsabilidad y dedicación las distintas tareas o labores que me encomiendan?	X		X		X		
6	¿Considera sentirse motivado y con fuerza para realizar su trabajo de manera efectiva?	X		X		X		
7	¿Considera que el trabajo que desarrolla en la institución le permite crecer y alcanzar sus objetivos?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la institución valora y reconoce sus esfuerzos desarrollados dentro de su trabajo?	X		X		X		
9	¿Usted recibe alguna especie de incentivo de la institución cuando desarrolla un logro?	X		X		X		
10	¿Usted se siente cómodo/a interactuando con sus colegas de trabajo y expresando tus inquietudes y dudas?	X		X		X		
11	¿Considera que dentro de la institución existe buenas relaciones interpersonales entre colegas?	X		X		X		
12	¿Usted considera que el trabajo que realiza se encuentra justificado por el salario que recibe?	X		X		X		
13	¿Usted considera que el salario que recibe influye en su motivación para desempeñar sus funciones?	X		X		X		
14	¿Usted considera que el ambiente donde desarrolla sus funciones influye en su motivación para el desempeño de sus funciones?	X		X		X		

15	¿Consideras que el ambiente de la institución es adecuado para el desarrollo de labores de manera eficiente?	X		X		X		
16	¿Usted considera que los docentes de la institución toman medidas y se preocupan por actualizarse y capacitarse permanentemente para poder brindar un mejor aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Usted considera que los programas de capacitación que la institución brinda a los docentes permiten que ejecuten mejor su trabajo?	X		X		X		
18	¿Usted considera que es necesario adquirir o reforzar algún conocimiento de los colaboradores de la institución para mejorar su trabajo?	X		X		X		
19	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, usted considera que todos colaboran?	X		X		X		
20	¿Usted considera que los docentes de la institución dan el uso adecuado de los recursos que brindan la institución?	X		X		X		
21	¿Usted considera que la relación de los docentes d la institución se da de manera positiva?	X		X		X		
22	¿Usted considera que los docentes de la institución realizan algún trabajo o actividad en equipo de manera coordinada?	X		X		X		
23	¿Usted considera que durante el año se logra alcanzar las metas establecidas	X		X		X		

	dentro de la institución?							
24	¿Usted considera que dentro de la institución existen relaciones armoniosas con los otros?							
25	¿Usted considera que los logros obtenidos por la institución también son gracias al aporte de su equipo laboral?							
26	¿Considera que los docentes de la institución educativa cumplen con los parámetros pertinentes a sus funciones?							
27	¿Los docentes son pertinentes al momento de evaluar a los alumnos?							
28	¿Usted considera que es de facilidad brindar sus opiniones dentro de la institución o con los demás colegas docentes?							
29	¿Considera usted que el uso de la tecnología es una herramienta fundamental que los docentes desarrollan para el aprendizaje de los estudiantes?							
30	¿Los docentes hacen uso de las herramientas que brinda la institución para una enseñanza más didáctica?							
Puntaje Total		17		17		17		

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: GAMARRA HUERTAS, RAÚL FELIPE

DNI: 15610190