

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BELÉN
DE OSMA Y PARDO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2023**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentada por:

DIANA MILAGRO TUÑÓN GUTIÉRREZ

Andahuaylas, Apurímac, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BELÉN
DE OSMA Y PARDO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2023**

DIANA MILAGRO TUÑON GUTIÉRREZ

Asesor:

Dr. Oscar Apaza Apaza

Andahuaylas, Apurímac, Perú

2024



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ANEXO 29

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el local académico de Ccoyahuacho de la Universidad Nacional José María Arguedas, ubicado en la Av. José María Arguedas s/n, distrito de San Jerónimo, de la provincia de Andahuaylas, siendo las 09:00 horas del día 12 del mes de Enero del año dos mil veinticuatro en atención a la Resolución Decanal N° 10-2024-UNAJMA/FCE-D, se reunieron el Dr. Juan Ceilo Ramirez Cajamarca presidente, Mg. Esther Reyna Merino Ascue secretario y Mg. Carlos Huamanguspe Apaza, integrantes del jurado evaluador del informe final de tesis titulado:

"Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023"

cuyo autor(a) es el(la) Bachiller en Administración de Empresas Diana Milagro Tuñón Gutiérrez asesor; con el propósito de proceder a la exposición y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, el jurado evaluador ACORDÓ: Aprobar par UNANIMIDAD al(la) Bachiller en Administración de Empresas Diana Milagro Tuñón Gutiérrez, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
15	Quince	Bene

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

Lic. Adm. Juan Ceilo Ramirez Cajamarca

((Grado Académico. Nombres y Apellidos)

Presidente del Jurado Dictaminador

Mg. Esther Reyna Merino Ascue
DOCENTE

((Grado Académico. Nombres y Apellidos)

Secretario del Jurado Dictaminador

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Mg. Carlos Huamanguspe Apaza
DOCENTE

((Grado Académico. Nombres y Apellidos)

Vocal del Jurado Dictaminador



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**
Licenciada por la Sunedu



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE FILTRO DE SIMILITUD

N° 008-2024-UNAJMA-FCE-UI/D

Quienes suscriben:

COMISIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA;

Hacen constar,

Que, la tesis denominada: Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023, presentada por la Bachiller Diana Milagro Tuñón Gutiérrez, cuyo asesor es el Dr. Oscar Apaza Apaza, fue sometida al testeo de reporte de similitud, a través del software antiplagio Turnitin, encontrándose con un porcentaje de similitud del (20%), el mismo que según el Art. 50. literal h. del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAJMA, se encuentra en el rango de *no más del 30% de similitud (...)*.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

San Jerónimo, 01 de julio de 2024.



Dr. Percy Lima Román
DIRECTOR

(Dr. Percy Lima Román)
Director de la Unidad de Investigación de la FCE



(Mgtr. Grecia Valverde Mamani)
Miembro de la Comisión de la UI-FCE



(Mgtr. Rogelio Domingo Cahuana Tapia)
Miembro de la Comisión de la UI-FCE



(Mgtr. Jubenal Mendoza Valenzuela)
Miembro de la Comisión de la UI-FCE

PLR/DUI
Fila/E. A.
C.e.-
Archivo



Local Administrativo Central Jr. Juan Francisco Ramos N° 380 – Andahuaylas.
Local Totoral – Centro Pre Universitario y Centro de Idiomas: Jr. Sol Naciente S/N – San Jerónimo.
Local Académico Santa Rosa – Carr. Prof. (Ing. Agroindustrial e Ing. Ambiental): Av. 28 de Julio N° 1103 – Talavera.
Local Académico Ccoyahuacho – Carr. Prof. (Ing. De Sistemas, Administración de Empresas, Contabilidad y Educación Primaria Intercultural): Av. José María Arguedas S/N – San Jerónimo



NOMBRE DEL TRABAJO

Informe final de tesis Diana Milagro Tuñon Gutierrez.pdf

AUTOR

DIANA MILAGRO TUÑON GUTIÉRREZ

RECUENTO DE PALABRAS

17940 Words

RECUENTO DE CARACTERES

109149 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

88 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.5MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 1, 2024 4:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 1, 2024 4:03 PM GMT-5

● **20% de similitud general**

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

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGÜETAS
Dr. Oscar Apaza Apaza
DOCTOR

7272256
Diana Milagro
Tuñon Gutierrez



● **20% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unajma.edu.pe Internet	8%
2	hdl.handle.net Internet	6%
3	repositorio.unan.edu.ni Internet	2%
4	recursosbiblio.url.edu.gt Internet	<1%
5	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.umsa.bo Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS

Dr. Oscar Apaza Apaza
DOCENTE

Diana Milagro Toñon Gutiérrez
72727256
Diana Milagro
Toñon Gutiérrez



9	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet	<1%
10	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
11	Garcia Casas, Oswaldo German. "Factores que influyen en la definicion..." Publication	<1%
12	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
13	dspace.unitru.edu.pe Internet	<1%
14	repositorio.uct.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%
16	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
17	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Crossref	<1%
18	Alencastre Nin, Ciro Antuan Cortez Nunez del Prado, Ramiro Renzo De ... Publication	<1%
19	qdoc.tips Internet	<1%

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Dr. Oscar Apaza Apaza
DOCENTE

Diana Milagro
72727256
Diana Milagro
Tuñón Gutiérrez

DEDICATORIA

A Dios, ya que me dio la fortaleza para continuar adelante.

A mi mamá Milagro, mi papá Freddy y mi hermano Junior, quienes estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional.

A Rubén, Iván, Sebastián, Samanta y Pol que fueron mi compañía en todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradecer Dios por guiarme y darme la fortaleza que necesite en los momentos más duros, y no permitió que me rindiera.

Agradecer a mi casa de estudios Universidad Nacional José María Arguedas, a la Escuela Profesional de Administración de Empresas que me aportaron tanto académicamente como personalmente en mi formación a ser una gran profesional en mi etapa universitaria.

Agradecer especialmente a mi asesor de tesis, el Dr. Oscar Apaza Apaza, por haberme aceptado como una de sus estudiantes asesoradas y brindarme consejos que me permitieron elaborar el proyecto, así como sus consejos no académicos que me permitieron tener una mentalidad diferente y positiva.

Agradecer de forma especial a los jurados Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca, Mgtr. Esther Reyna Merino Ascue y al Mgtr. Carlos Huamanquispe Apaza por brindarle el tiempo para la revisión y aportar con sus consejos que aportaron en el presente trabajo de investigación presentado.

Agradecer a mi papá Freddy, mi mamá Milagro, mi hermano Junior, mis abuelas Yrene y Rosa y mi tía Vanessa quienes me motivaron y apoyaron a concluir con este proyecto hasta el final, así como darme una educación académica y en valores excepcional.

Así mismo a las directoras del nivel primario y secundario del colegio Belén de Osma y Pardo, de igual manera a los docentes pertenecientes a la institución que brindaron su apoyo en la realización de la presente investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado.

En el marco del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, se presenta la presente investigación que lleva como título la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023, teniendo como problema de investigación, ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023?.

En donde se tomó en consideración a la motivación como un factor determinante que permite un mayor desempeño en los docentes, por consecuencia una mejor calidad educativa para el desarrollo de los estudiantes y por ende de la institución educativa; la investigación tiene objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023. Para cumplir con el objetivo que se trazó se utilizó el método científico, así como las bases teóricas a través de bibliografías y ejemplos disponibles relacionados al tema de estudio.

A través de la recolección de datos y análisis de resultados obtenidos, se obtuvo un panorama de la relación de las variables objeto de estudio, finalmente llegando a una conclusión que permitió plantear las recomendaciones correspondientes y alcances para mantener una relación estrecha entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes.

El presente trabajo posteriormente podrá ser utilizado como referencia bibliográfica para los futuros investigadores que tengan variables relacionadas a las ya estudiadas en el presente trabajo de investigación.

La autora

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
PRESENTACIÓN.....	x
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Delimitación.....	19
1.3.1. Delimitación espacial.....	19
1.3.2. Delimitación temporal	19
1.3.3. Delimitación teórica	19
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Justificación metodológica	20
1.4.2. Justificación teórica	20
1.4.3. Justificación práctica.....	21
1.4.4. Justificación social.....	21
1.5. Objetivos	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACION	23
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.1.3. Antecedentes locales.....	25
2.2. Marco teórico.....	27
2.2.2.Motivación laboral.....	27
2.2.3.Componentes de la motivación	28
2.2.4.Elementos de la motivación	28
2.2.5.Proceso de motivación.....	29
2.2.6.Dimensiones de la motivación laboral.....	30
2.2.7.Teorías de la motivación laboral	31

2.2.8. Desempeño laboral.....	35
2.2.9. Factores del desempeño laboral	36
2.2.10. Determinantes del desempeño laboral.....	39
2.2.11. Dimensiones del desempeño laboral.....	39
2.2.12. Evaluación del desempeño.....	41
2.3. Marco conceptual.....	44
2.4. Marco institucional.....	46
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1. Hipótesis	48
3.1.1. Hipótesis general.....	48
3.1.2. Hipótesis específicas	48
3.2. Variable.....	48
3.3. Operalización de variables	49
3.4. Metodología.....	50
3.4.1. Enfoque de la investigación	50
3.4.2. Método de la investigación	50
3.4.3. Tipo de investigación.....	50
3.4.4. Nivel de Investigación.....	50
3.4.5. Diseño de investigación.....	51
3.5. Población y muestra de estudio.....	51
3.5.1. Población.....	51
3.5.2. Muestra	52
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.6.1. Técnica	52
3.6.2. Instrumento.....	52
3.7. Métodos de análisis de dato	52
3.7.1. Juicio de expertos.....	52
3.7.2. SPSS V23	53
3.7.3. Coeficiente de fiabilidad de instrumentos.....	53
Alfa de Cronbach	53
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	55
4.1. Resultados de la investigación	55
4.1.1. Fiabilidad (alfa de Cronbach).....	56
4.1.2. Frecuencias de datos generales.....	57
4.1.3. Frecuencias de datos variables y dimensiones.....	59
4.2. Contrastación estadística de las hipótesis	66
4.2.1. Correlación de rho - Spearman.....	66

4.2.2. Prueba de hipótesis - con rho de Spearman.....	67
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN.....	70
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS	75
ANEXO	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Valores del coeficiente de correlación de rho de Spearman	54
Tabla 2 Valores de confiabilidad	55
Tabla 3 Fiabilidad del instrumento de variables.....	56
Tabla 4 Resultados por condicion laboral de los docentes	57
Tabla 5 Resultados de sexo.....	58
Tabla 6 Resultados de frecuencias de la variable motivación laboral.....	59
Tabla 7 Resultados de frecuencias de la dimensión factores higienicos	60
Tabla 8 Resultados de frecuencias de la dimensión factores motivacionales.....	61
Tabla 9 Resultados de frecuencias de la variable desempeño laboral	62
Tabla 10 Resultados de frecuencias de la dimensión habilidades.....	63
Tabla 11 Resultados de frecuencias de la dimensión comportamiento	64
Tabla 12 Resultados de frecuencias de la dimensión metas y resultados	65
Tabla 13 Niveles de coeficiente de correlación de Spearman	66
Tabla 14 Resultados contrastados de hipótesis general	67
Tabla 15 Resultados contrastados de la primera hipótesis específica.....	68
Tabla 16 Resultados contrastados de la segunda hipótesis específica	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Modelo simple del proceso de motivación	30
Figura 2	La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones.	32
Figura 3	Comparación de los factores de las necesidades de A. Maslow y los factores higiénicos y los motivacionales, según Herzberg	34
Figura 4	Resultados de frecuencia por condición laboral de los docentes	57
Figura 5	Resultados de frecuencia de sexo	58
Figura 6	Porcentajes de frecuencia motivación laboral	59
Figura 7	Porcentajes de frecuencia factores higiénicos	60
Figura 8	Porcentajes de frecuencia factores motivacionales.....	61
Figura 9	Porcentajes de frecuencia desempeño laboral.....	62
Figura 10	Porcentajes de frecuencia de habilidades.....	63
Figura 11	Porcentajes de frecuencia de comportamiento	64
Figura 12	Porcentajes de frecuencia de metas y resultados	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	79
Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables	80
Anexo 3 Matriz de instrumento de recojo de datos.....	81
Anexo 4 Instrumento de recolección de datos.....	83
Anexo 5 Ficha validación por criterio de jueces o expertos	86
Anexo 6 Permisos aceptados.....	89
Anexo 7 Fotografías de la investigación.....	91
Anexo 8 Base de datos en cuestionario, motivación y desempeño laboral.....	94

RESUMEN

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que hay entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, ubicada en la provincia de Andahuaylas, región Apurímac en el periodo 2023. La presente investigación es una investigación descriptiva correlacional y emplea el método científico, no experimental y con una población de 75 docentes y como tipo de muestra no probabilístico, puesto que se utilizara toda la población para realizar las encuestas para obtener resultados más significativos, encuestas que fueron validadas por expertos, para el procesamiento y análisis de los datos rescatados se utilizó el programa Microsoft Excel para el vaciado de datos y para el procesamiento de los datos recabados el software IBM SPSS.v23, para probar la confiabilidad de los instrumentos utilizados fue por medio del coeficiente de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0,920, indicando que los instrumentos utilizados califican como muy confiables. Con respecto a la hipótesis general planteada de que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac 2023 fue contrastado con el coeficiente de correlación de Spemann tuvo como resultado 0,679**. Evidenciando que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, lo que permite concluir que ambas variables se correlacionan de manera positiva moderada, rechazando la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , concluyendo que la variable motivación laboral, con las dimensiones factores motivacionales y factores higiénicos estarán ligados de manera moderada con el desempeño laboral de los docentes.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, factores motivacionales, factores higiénicos, relación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance of teachers at the Belén de Osma y Pardo Educational Institution, located in the province of Andahuaylas, Apurímac Region, in the period 2023. The present research is a descriptive correlational research and employs the scientific method, non-experimental and with a population of 75 teachers and as a non-probabilistic sample type, since the entire population will be used to conduct the surveys to obtain more significant results, surveys that were validated by experts, for the processing and analysis of the rescued data the Microsoft Excel program was used to empty the data and for the processing of the collected data the IBM SPSS software was used. v23 was used to test the reliability of the instruments used by means of Cronbach's coefficient, where a value of 0.920 was obtained, indicating that the instruments used qualify as very reliable. With respect to the general hypothesis that there is a direct relationship between motivation and work performance in the I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac 2023 was contrasted with the Spemann correlation coefficient with a result of 0,679**. Showing that there is a moderate positive correlation between both variables, which allows us to conclude that both variables are moderately positively correlated, rejecting the null hypothesis H0 and accepting the alternate hypothesis H1, concluding that the variable work motivation, with the dimensions motivational factors and hygienic factors will be moderately linked to the work performance of teachers.

Key words: Motivation, job performance, motivational factors, hygiene factors, relation.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación, tomo en consideración a la educación como el pilar fundamental del desarrollo de la sociedad, así mismo a la motivación un factor que puede afectar el desempeño de los docentes dentro de una institución, teniendo como consecuencia el impedimento del logro de objetivos trasados por la institución.

En la investigación, se utilizó el método científico y optando como metodología una investigación correlación entre las variables de motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac en el año 2023. Teniendo como resultado general que existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral.

En el capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, se precisa las delimitaciones, se propone las justificaciones y finalmente se plantea los objetivos a cumplir.

En el capítulo II, se evidencia toda la recaudación de información relacionada a la investigación, adquiriendo antecedentes con lo que se guarda relación y se profundiza las variables motivación laboral y desempeño laboral para dar un respaldo a lo investigado, finalmente se plasmó el marco institucional y el marco conceptual.

En el capítulo III, se enfocó en la metodología que se empleó, así como el planteamiento de la hipótesis, las variables (operalización de la variable), la población de docentes, teniendo 75 docentes como población, donde el tipo de muestra utilizado fue no probabilístico utilizando toda la población para la aplicación de la encuesta, se desarrolló la técnica y el instrumento que se utilizó para la recolección de datos.

En el capítulo IV se realizó el análisis e interpretación de resultado.

Se elabora las conclusiones, las cuales se llegaron, posteriormente se propuso las recomendaciones dirigidas a los implicados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, revisar el proceso educativo y el impacto que la motivación del profesorado tiene en el rendimiento laboral es cada vez más vital, ya que la educación, como formación de las generaciones futuras, es un objetivo universal en todas las sociedades y el factor humano considerado el más importantes en la organización, como resultado debe brindarse un ambiente saludable, creando estrategias que puedan permitir un mejor desempeño, permitiéndose volverse más competitiva en el mercado.

A nivel internacional las organizaciones que trabajan por el bienestar humano, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y organizaciones que buscan el de los trabajadores como Organización Internacional del Trabajo (OIT) velan por la implementación de los derechos necesarios para un ambiente propicio para los trabajadores.

La motivación es un factor que es relacionado directamente con el talento humano, desde la creación de la administración, las personas fueron consideradas como un recurso, con la evolución de la ciencia este fue tomando un valor más importante dentro, es por ello que diversos autores se dedicaron a estudiar más a fondo, dando paso a la creación de teorías, así como factores que pueden influenciar en las personas, siendo una de estas la motivación como uno de los factores que más varían en el comportamiento de los colaboradores.

El ser humano es un ser sensible al cambio, el factor motivacional puede ser determinante a causa de esta sensibilidad al cambio, un ambiente que no cumpla con sus necesidades tendrá cambios psicológicos, psíquicos, sociales que afectaran directamente en la empresa. La decadencia de esta genera un desempeño organización deficiente, trayendo consecuencias negativas.

A nivel nacional, el factor motivacional aun no es considerado indispensable, por ello muchas organizaciones no tienen un plan motivacional implementado, el poco interés en el factor humano y de mantener un buen ambiente laboral, a falta de información y de comunicación en las organizaciones, calidad de trabajo decadente, y la deficiencia de algunos departamentos y como consecuencia falta de pertenencia y compromiso, son síntomas evidentes de una falta de motivación.

El poder identificar los factores pueden influir en la motivación de las personas, será un indicador de ventaja, teniendo en cuenta que la motivación está relacionada con el desempeño de los colaboradores, dando impulso al logro de objetivos.

En el ámbito local de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo de la provincia de Andahuaylas, se evidencio que la motivación en los docentes no está implementada adecuadamente, esto se debe a que no cumplen con todas las necesidades de los docentes para cumplir con sus labores; los directivos son responsables de ello, al no fomentan una cultura de confianza dentro del equipo. Sin duda, estas circunstancias afectan a la productividad de los profesores en el trabajo, lo que se traduce en una falta de planificación, organización y comunicación, así como de elaboración de planes de clase y de suministro de los materiales necesarios para el aula. Del mismo modo, esto repercute en el calibre de la enseñanza que los profesores imparten a sus alumnos.

Se pudo identificar, que a causa de la pandemia el trabajo de los docentes se convirtió en un reto que tuvieron que afrontar sin estar instruidos, teniendo que aprender nuevos métodos, sin recibir el reconocimiento y las herramientas adecuadas, así como una motivación para afrontar la coyuntura, provoco un nivel de insatisfacción, teniendo como resultado un desempeño laboral pobre afectando a la institución y sus objetivos que son brindar una educación de calidad.

Por lo tanto, lo que se buscó con la presente investigación es determinar la correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la institución educativa como objeto de estudio y poder alcanzar conclusiones y recomendaciones que permitan mejorar el ambiente y clima laboral, en consecuencia, es fundamental establecer entornos en los que los educadores puedan desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad, lo que repercutirá en mejores planteamientos para el desarrollo de sus funciones. Dado que los educadores motivados llevan a cabo sus tareas con rapidez y eficacia, el rendimiento que exhiban dentro de la institución será suficiente y redundará en una enseñanza y un aprendizaje de mayor calidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023?

b. ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023?

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

El presente estudio se realizó en la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo (BOP), donde se investigará a los docentes del nivel primario y secundario. Las instalaciones se encuentran en el Av. Perú 710 Andahuaylas - Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

En el presente trabajo de investigación se tomó en consideración los hechos, características, fenómenos que tienen relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa. Belén de Osma y Pardo durante el año 2023.

1.3.3. Delimitación teórica

El presente estudio se basa en torno a los temas de motivación laboral y desempeño laboral en donde se desarrolló conceptos, teorías, tipos y elementos desarrollados en el ámbito de las organizaciones, considerando teorías y autores de las ciencias administrativas los cuales permitirán dar una base, que servirá de soporte para la presente investigación.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica

La presente investigación se realizó basándose en el método científico, siguiendo una metodología, con el fin de dar respuesta a la problemática y lograr los objetivos planteados, todo por medio de la reunión de información sistemática y confiable que permitirá dar como válida la investigación realizada, dándole una base científica con la cual respaldarse.

Así mismo la investigación pretende dejar evidencia de esta problemática para el uso de esta en futuras investigaciones relacionadas a la misma.

1.4.2. Justificación teórica

La motivación dentro de la organización antiguamente no era considerada de importancia o implementada incorrectamente, que como es considerada actualmente, ya que antes a los colaboradores se les consideraba como máquinas y carecía de prestaciones, así como condiciones adecuadas para realizar sus labores. Con el avance de la psicología y como fue implementada dentro de las ciencias administrativas, los autores desarrollaron teorías, factores sobre la motivación dentro de las organizaciones, y como esta puede llegar a condicionar a los individuos en su desempeño, dando cada vez más importancia a la motivación de las personas y su implementación correcta, que permitirá lograr los objetivos personales de los individuos, así como los de la organización.

Por lo que en la investigación se considera a la motivación y desempeño laboral como un factor importante para tener en cuenta en las organizaciones y como pueden relacionarse entre sí.

Dentro de la institución educativa, la situación de los docentes con respecto a la variable motivación laboral y desempeño laboral, fue tomada como un tema a estudiar en vista que se quiere tener un registro de cómo se relacionan y desarrollan entre ellas.

1.4.3. Justificación práctica

El objetivo de los líderes debe ser conseguir que sus colaboradores desarrollen un sentimiento de pertenencia y compromiso con la organización, dándoles incentivos y haciéndoles sentir que la labor que desempeñan es necesaria e importante dentro del proceso de desarrollo de actividades.

Por lo que, se pretende poner énfasis en práctica la motivación como el impulso para el desarrollo de la institución Educativa Belén de Osma y Pardo de Andahuaylas.

La presente investigación también busca dar a la institución un panorama de la situación actual de los docentes, para poder desarrollar estrategias que permitirían contribuir y aportar a la mejora de la calidad del servicio educativo.

Se pretende cumplir el fin y la razón de ser de la casa de estudios, desarrollar problemas identificados en la sociedad para poder brindarles una solución por medio de la investigación, aportando al conocimiento y prestigio de esta.

1.4.4. Justificación social

La investigación con los resultados obtenidos servirá de información para futuros investigadores que quieran conocer cómo se relacionan ambas variables dentro de una institución educativa, principalmente para que los directores de la institución educativa Belén de Osma y Pardo puedan conocer la situación de sus docentes y poder crear estrategias que le permitan mejorar la calidad de trabajo y mejores resultados en la educación de los estudiantes.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

- b. Determinar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACION

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lagos (2015). *La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec* (Tesis de grado, universidad del Bio). Repositorio institucional – Universidad del Bio. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones: Una forma de definir las herramientas de gestión es como instrumentos que ayudan a planificar, administrar, controlar y evaluar una organización y sus procesos. También favorecen la optimización de los recursos y la creación de una gestión eficaz, que permite alcanzar los objetivos fijados en una búsqueda continua del rendimiento óptimo.

Juárez (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. (tesis de grado, universidad Rafael Landívar). Repositorio institucional – universidad Rafael Landívar. Llegando a las principales conclusiones: Una persona muy motivada o poco motivada para trabajar como docente en la institución objeto de estudio, no tiene un impacto directo o inverso en su desempeño laboral, según los datos recogidos durante la estructuración de la información y presentados en las tablas. Esto indica que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables de motivación intrínseca y desempeño laboral.

Villasana y Sánchez (2022), *Factores que inciden en la motivación y retención del trabajo del conocimiento*. (artículo científico, universidad San Luis de Potosí). Revista San Gregorio. Llegando a las principales conclusiones: Existe una tendencia global creciente en la que los TC están reemplazando a los trabajadores tradicionales. La importancia de encontrar formas de atraer, retener e involucrarlos es cada vez más desafiante, ya que las preferencias y motivaciones de este tipo de trabajadores tienen características particulares. En la muestra de TC se destacó una percepción alta acerca de la autonomía y la necesidad de un trabajo desafiante, elementos que son característicos de este tipo de trabajadores. Así mismo, se encontraron niveles medios con tendencia a ser bajos en el balance trabajo-vida, el ambiente de trabajo y la disponibilidad de tecnología.

Sum (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (tesis de grado, universidad Rafael Landívar). Repositorio institucional - universidad Rafael Landívar. Llegando a las principales conclusiones: El departamento de recursos humanos dentro de las organizaciones es el más importante dentro de la misma ya que es uno de los encargados de velar por el bienestar de los colaboradores y motivar a los mismos y saber que es necesario conocer que técnicas se pueden utilizar tanto internas como externas y la ejecución de las mismas; también se llegó a la conclusión de que La motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

López (2005). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg*. (artículo científico, universidad mayor de San Marcos). Revistas investigación - Universidad Mayor de San Marcos. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones: Todos somos conscientes de que la competitividad a largo plazo depende en gran medida del calibre y el alcance de la capacidad organizativa, así como de sus recursos productivos, especialmente el capital humano, sobre todo a la luz de los rápidos cambios en el panorama competitivo y las aplicaciones tecnológicas. Por lo tanto, elevar el rendimiento global de las empresas sigue siendo una lucha. Además, diversas teorías y metodologías ayudan a comprender la complejidad y la individualidad del comportamiento o el rendimiento de las personas en entornos empresariales, ya que la motivación no es una idea sencilla.

Bisetti (2015) *Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015*. (tesis de grado, universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional - Universidad Cesar Vallejo. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones: Los resultados indican que existe relación, pero no estadísticamente significativa. Los mismos que deben ser vistos con detenimiento, requiriendo un mayor análisis, dado que existen otros estudios que contrarrestan estos resultados, pero que no son suficientemente concluyentes; así mismo se llegó a la conclusión de que es conveniente analizar que los instrumentos aplicados en las diferentes investigaciones no han sido los mismos, Por lo que las

definiciones operacionales al ser diferentes, pueden sesgar la interpretación cuando se realizan las comparaciones entre una investigación y otra

Linares (2017) *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. (tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional - Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. La investigación llegó a las principales conclusiones: Encontrar la conexión entre el desempeño laboral y la motivación en el centro de salud la Huayrona 2017 es el objetivo principal. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95%, indicando que existe una asociación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud La Huayrona 2017. El valor de "sig" es 0,000, que es menor a 0,05 el nivel de significación. Además, el coeficiente de correlación de spearman es de 0,806, lo que indica una relación altamente significativa.

2.1.3. Antecedentes locales

Paucar (2021). *Desempeño laboral y motivación del personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones de Chanka Andahuaylas, 2021*. (tesis de grado, universidad nacional José María Arguedas). Repositorio institucional - Universidad Nacional José María Arguedas. Llegó a la siguiente conclusión con relación a su hipótesis general: los funcionarios administrativos de la dirección subregional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, tienen mayor rendimiento laboral cuando están motivados.

Leguía (2019). *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional (Engagement) en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital De San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019*. (tesis de grado, universidad Nacional José María Arguedas). Repositorio institucional - Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú. Extraigo las principales conclusiones que se enumeran a continuación: Sobre el objetivo general que se ha establecido: Averiguar cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso organizativo (engagement). Según los resultados, se encontró una correlación positiva moderada, lo que significa que se aceptó la hipótesis alternativa (H_a) y se rechazó la hipótesis nula (H_0). Esto significa que cualquier cambio en una variable afectará también a la otra, que es la variable del compromiso organizativo (engagement). Se llegó a esta conclusión utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman, que fue ($r = 0,447^{**}$; $p = 0,00 < 0,05$) con un nivel de confianza del 99%.

Palomino (2018). *Estilos de Liderazgo y motivación Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local - Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas, 2018*. (tesis de grado, universidad nacional José María Arguedas). Repositorio institucional - Universidad Nacional José María Arguedas. La investigación llego a las principales conclusiones: La Unidad de Gestión Educativa Local - Andahuaylas presenta una alta asociación positiva entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, lo que significa que cuando la primera variable aumenta, la segunda también lo hace. Hubo pruebas de una asociación moderadamente positiva entre el estilo de dirección y los elementos que motivan a los empleados; es decir, cuando aumenta la primera dimensión de la primera variable, también lo hace la primera dimensión de la segunda. Dado que la segunda dimensión de la segunda variable crece a medida que aumenta la primera dimensión de la primera variable, se demostró que existía una asociación moderadamente favorable entre el estilo de gestión y los factores higiénicos.

2.2. Marco teórico

2.2.2. Motivación laboral

Se considera a la motivación como un proceso relacionado a los procesos psicológicos, estos se desarrollan en nuestro cerebro e influyendo en el comportamiento, actitudes que adoptan las personas, por lo que Gonzales Serra (2008) menciona “La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue.” (p.52)

(Chiavenato, 2011) menciona que existen tres premisas que explican la conducta humana:

1. El comportamiento es el resultado de factores internos y externos. El comportamiento es casual. Tanto el entorno como la herencia influyen significativamente en el comportamiento de las personas.
2. La conducta humana está motivada, lo que significa que toda acción tiene un objetivo. El comportamiento siempre está orientado hacia un objetivo y centrado; nunca es despreocupado ni carece de objetivo.
3. La conducta se centra en la consecución de objetivos. Cada acción tiene un impulso, necesidad, deseo o propensión subyacente que sirve de etiqueta para las motivaciones del comportamiento. (p.42)

Así mismo Robbins y Judge (2009) menciona que “se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175)

Chiavenato (2009) Un mecanismo psicológico fundamental es la motivación. La percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje son algunos de los componentes cruciales para comprender el comportamiento humano. Interactúa con el entorno y otros procesos mediadores. La motivación no puede verse, al igual que los procesos cognitivos. Es un concepto teórico que nos ayuda a comprender cómo se comportan las personas. (p.236)

Todo ser humano tiene objetivos trazados ya sean personales o laborales para conseguir el logro de estos objetivos existe un proceso psicológico denominado motivación que nos permite realizarlos. Robbins y Judge (2009) “si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, nosotros nos limitaremos a los objetivos organizacionales,

con objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.” (p.175)

2.2.3. Componentes de la motivación

La motivación contiene elementos claves, Robbins & Judge (2009) en su definición planteada de motivación señala que tiene 3 componentes esenciales los cuales son:

- a) **Intensidad:** se refiere a lo enérgico del intento de una persona. Este es el elemento en que la mayoría de nosotros se centra cuando habla de motivación.
- b) **Dirección:** se debe canalizar el esfuerzo de la intensidad elevada para que conduzca a resultados favorables en beneficio a la organización.
- c) **Persistencia:** que es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo. (p.175)

2.2.4. Elementos de la motivación

Luthans (como se citó en Chiavenato, (2009) menciona que la motivación está compuesta por 3 elementos independientes y que se relacionan entre sí:

1. *Necesidades.* Se manifiestan cuando una persona experimenta un desequilibrio fisiológico o psicológico, como cuando se ve aislada de sus amigos o compañeros o cuando las células de su cuerpo carecen de alimentos y agua. Las necesidades son erráticas, se originan en el interior de cada persona y están influidas por factores culturales. En pocas palabras, una necesidad es una carencia interior que experimenta una persona, como el hambre, la inseguridad, la soledad, etc. El organismo se caracteriza por su búsqueda perpetua de la homeostasis, que se ve perturbada cada vez que surge una necesidad. Es una condición interna que, cuando no se satisface, genera tensión, lo que impulsa al individuo a disminuirla o atenuarla.
2. *Impulsos.* También se denominan motivos y sirven como mecanismo para satisfacer las exigencias. Encontrar objetivos o incentivos que, cuando se cumplan, satisfagan la demanda y alivien la tensión es el objetivo del comportamiento de búsqueda e investigación que desencadena el impulso. Existe una correlación directa entre el nivel de tensión y el esfuerzo. Los impulsos psicológicos y fisiológicos orientados a la acción preparan el terreno para la producción de la energía necesaria para

realizar una tarea. En el núcleo del proceso de motivación se encuentran los impulsos. El hambre y la sed surgen de la necesidad de comida y agua, mientras que el deseo de relacionarse con los demás surge de la necesidad de tener amigos.

3. *Incentivos*. El incentivo, que se caracteriza por ser algo que puede disminuir un impulso o aliviar una necesidad, llega al final del ciclo de motivación. Alcanzar un incentivo tiende a disminuir o eliminar la motivación al tiempo que restablece el equilibrio fisiológico o psicológico. Consumir alimentos, mantenerse hidratado o socializar con amigos puede ayudar a restablecer el equilibrio y disminuir los antojos asociados. En estos casos, las recompensas son los amigos, la comida y el agua. En general, los incentivos son externos a la persona y muy situacionales. (p.237)

2.2.5. Proceso de motivación

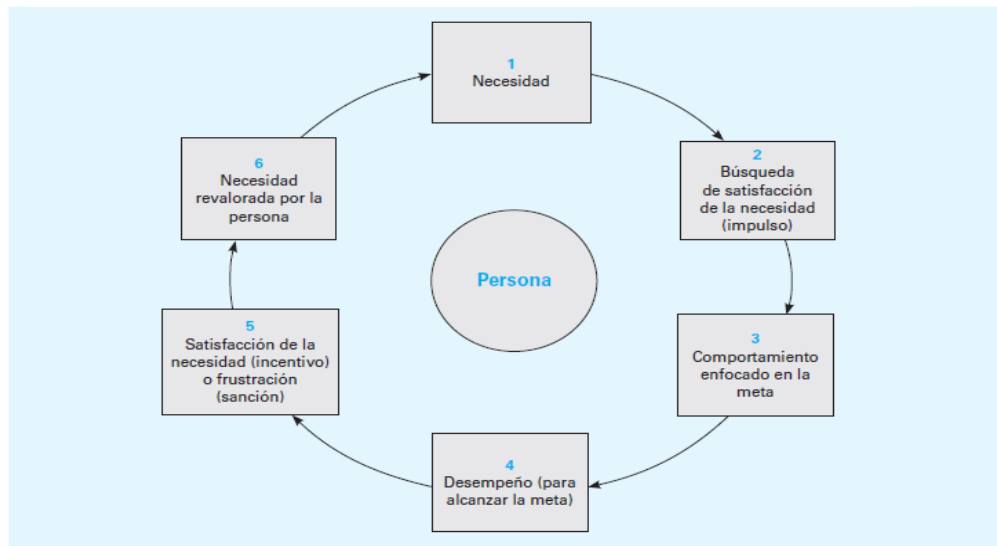
Chiavenato (2009) Según la mayoría de las teorías, el proceso de motivación está orientado a las necesidades o a los objetivos. Los objetivos son la fuerza motriz de una persona y son los resultados que espera conseguir. Alcanzarlos disminuye la necesidad del ser humano. Los objetivos pueden ser negativos (críticas, advertencias, desinterés personal y rechazo de la promoción) o positivos (aclamación, reconocimiento, interés personal, aumento salarial o promoción). Por otro lado, las personas prefieren rehuir los objetivos que les parecen malos. Los objetivos positivos son muy atractivos. Es por lo que el proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera y como se puede observar en la figura 1:

- 1) Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
- 2) La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- 3) Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés.

- 4) Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- 5) Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo. (p.238)

Figura 1

Modelo simple del proceso de motivación



Nota: Adaptado de comportamiento organización, Chiavenato, 2009.

2.2.6. Dimensiones de la motivación laboral

Herzberg (citado en Chiavenato (2009)) menciona que la descripción del puesto y las actividades asociadas se consideran elementos motivadores. Con ellos se consiguen niveles excepcionales de crecimiento de la productividad y satisfacción duradera. La satisfacción de las personas aumenta significativamente cuando los elementos motivadores están en su mejor momento, y disminuye cuando son inestables.

Factores o signos de satisfacción:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño

Factores higiénicos o insatisfacción

Son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo.

Indicadores o factores de insatisfacción:

- Salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad
- Relaciones con el gerente
- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización (p.244)

2.2.7. Teorías de la motivación laboral

Muchos autores definen y explican la motivación de maneras diferentes es por lo que se realizaron diversas teorías sobre la motivación.

Teoría de la motivación de Maslow

Maslow citado en Chiavenato (2009) desarrolla la teoría de la motivación de Maslow se basa en el concepto de la "pirámide de las necesidades", según el cual los deseos pueden jerarquizarse en función de su importancia y su capacidad para moldear el comportamiento.

Según Abraham Maslow, existen las siguientes necesidades:

1. Las necesidades vitales incluyen el sustento, el alojamiento y la defensa contra el daño o el sufrimiento. También se conocen como necesidades biológicas y, para garantizar la supervivencia de un individuo, deben satisfacerse repetida y cíclicamente.
2. Los requisitos de la seguridad son estar protegido de las amenazas que plantea el mundo exterior y estar libre de amenazas, reales o imaginarias. También tienen una relación directa con la capacidad del individuo para sobrevivir.
3. Las necesidades sociales incluyen las de amor y afecto, compañía, participación y pertenencia a un grupo. Tienen que ver con la forma en que

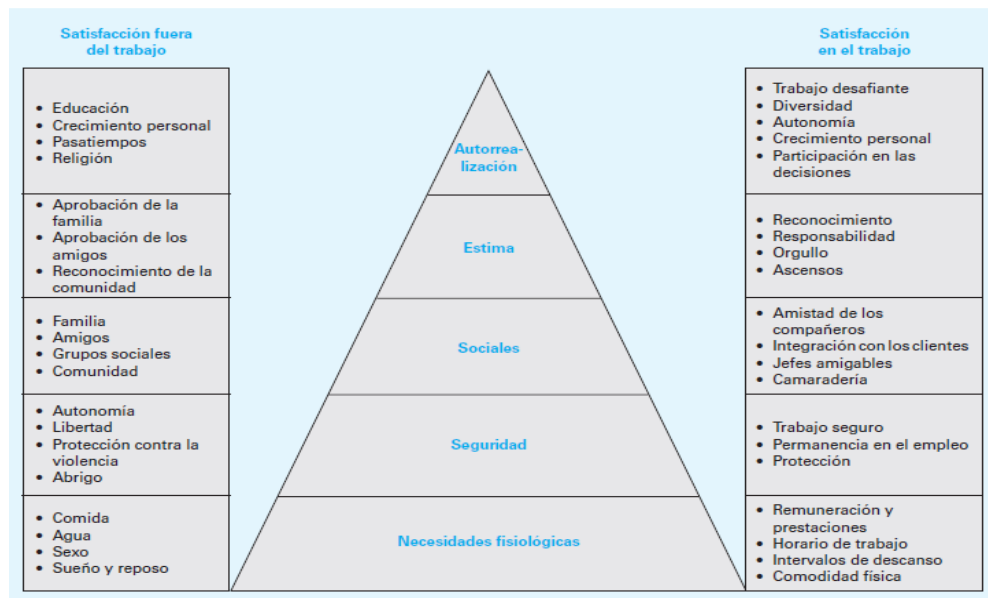
una persona vive con otras personas en sociedad y con su necesidad de mostrar y recibir afecto.

4. Las necesidades de estima incluyen aspectos como la autoestima, la confianza en uno mismo y la autoestima que están relacionados con la forma en que una persona se ve y se evalúa a sí misma.
5. Las necesidades de autorrealización son las necesidades más elevadas del ser humano y le llevan a realizarse a través del desarrollo de sus habilidades y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la cúspide de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida. (p.241)

Las cuales podemos observar con mayor claridad en la figura 2.

Figura 2

La pirámide de las necesidades humanas de Maslow y sus implicaciones.



Nota: Adaptado de comportamiento organizacional, Chiavenato,2009.

Esta teoría nos da entender que el accionar humano tiene relación con las necesidades presentadas en los diferentes niveles de la pirámide presentada por el autor, que a su vez tiene mayor importancia algunas necesidades que otras, así que estas se satisfacerla de acuerdo con la urgencia de estas, a su vez es importante reconocer que una necesidad puede influir en otra si no es satisfecha.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (citado en Robbins y Judde, (2009)) habla sobre la teoría de dos factores en donde menciona que:

La teoría de la motivación y la higiene, a menudo conocida como la teoría de los dos factores, fue elaborada por el psicólogo Frederik Herzberg. Herzberg estudió la siguiente cuestión basándose en la idea de que la relación de una persona con el trabajo es vital y que la actitud de una persona hacia su empleo puede muy bien decidir el éxito o el fracaso:

“¿Qué espera la gente de su trabajo?” Les pidió que dieran ejemplos concretos de momentos en los que se sintieron muy satisfechos o muy mal con sus carreras. A continuación, contabilizó y clasificó las respuestas. (p.178)

Herzberg (citado en Chiavenato, (2009)) indica que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

El entorno en el que trabaja una persona es uno de los factores de higiene. Abarcan las condiciones físicas, la retribución y las prestaciones, las políticas organizativas, el estilo de liderazgo, el ambiente de trabajo, las interacciones entre directivos y empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, las relaciones con los compañeros de trabajo y otros aspectos. También abarcan las instalaciones y el entorno. Son el contexto del trabajo. En realidad, estos son los elementos que las empresas han utilizado históricamente para inspirar a sus empleados. Pero el poder de los factores higiénicos para influir en las personas es limitado. La palabra "higiene" transmite una cualidad preventiva y preventiva. Cuando estos elementos destacan, sirven simplemente para evitar que los individuos sean infelices, porque su impacto en el comportamiento no eleva de forma significativa ni permanente los niveles de satisfacción de las personas. En cambio, conducen al descontento cuando son inestables. Por lo tanto, entre las "variables de insatisfacción" se encuentran:

- Salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad
- Relaciones con el gerente
- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización

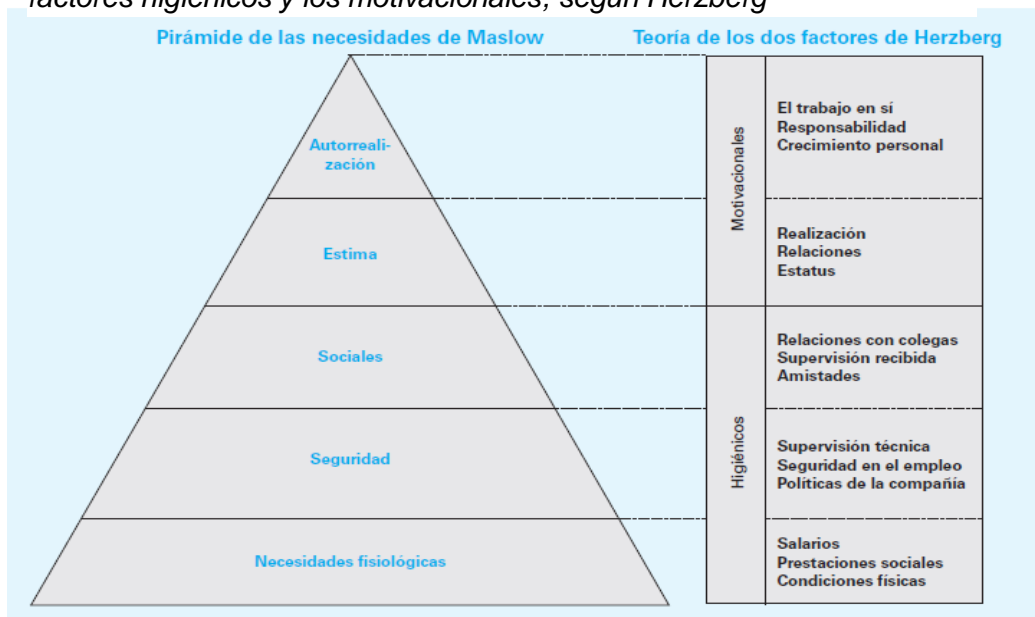
Las necesidades básicas del individuo y las circunstancias externas están vinculadas a variables higiénicas.

La descripción del puesto y las actividades asociadas se consideran elementos de motivación. Elevan el listón de la excelencia en la productividad y producen una satisfacción duradera. La satisfacción de las personas aumenta significativamente cuando los elementos motivadores son óptimos, y disminuye cuando son inestables. Los factores que contribuyen a la satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño (p.245)

Figura 3

Comparación de los factores de las necesidades de A. Maslow y los factores higiénicos y los motivacionales, según Herzberg



Nota: Adaptado de comportamiento organizacional, Chiavenato, 2009.

Según el autor el trabajo se logra desarrollar gracias a dos factores importantes, como bien menciona los factores higiénicos los que están relacionados con el entorno en el que se desarrollaran los colaboradores y los factores motivaciones los que están relacionados más con las actitudes personales de cada personal, es por ello que se utiliza esta teoría para elaboración de la presente investigación.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Chiavenato (2009) Esta teoría también hace hincapié en el contenido. Defiende que hay tres requisitos o motivos fundamentales que subyacen a la dinámica del comportamiento humano.

- 1) El impulso de logro se deriva del deseo de éxito competitivo, excelencia, y éxito y rendimiento en comparación con puntos de referencia predeterminados. Algunas personas son triunfadores natos que están más interesados en alcanzar la realización personal que en el propio logro. El impulso para rendir más varía entre los triunfadores. Buscan circunstancias en las que sean responsables de resolver sus propias dificultades. Sin embargo, no disfrutan apostando o ganando por accidente. Evitan los trabajos demasiado sencillos o duros.
- 2) *La necesidad de poder (need for power)* es el deseo de manipular o controlar a los demás para hacer que actúen de un modo que no se corresponde con su comportamiento natural. Es la necesidad de ejercer control y causar impacto. Los individuos que poseen este impulso tienden a favorecer las situaciones competitivas y de estatus, valorando más la influencia y el prestigio que el trabajo productivo.
- 3) *La necesidad de afiliación (need for affiliation)* es la propensión a las relaciones interpersonales agradables e íntimas, así como la necesidad de sentirse querido y aceptado por los demás. Los individuos que poseen esta necesidad buscan el compañerismo, prefieren los entornos cooperativos a los competitivos y desean asociaciones basadas en el entendimiento mutuo. (p. 246)

2.2.8. Desempeño laboral

El desempeño laboral en las organizaciones consiste en el cumplimiento de los objetivos, gracias al buen funcionamiento y gestión de los recursos disponibles.

Lausthaus, et al. (2002) Mencionan que cada organización debe tratar de cumplir sus metas con una utilización aceptable de recursos mientras asegura la sostenibilidad a largo plazo. "Buen desempeño" significa que el trabajo se realiza en forma efectiva y eficiente y mantiene su relevancia para los interesados directos. (p.21)

Chiavenato (2009) conceptualiza al desempeño como “la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.”

Para las organizaciones públicas las cuales su objetivo no es generar ingresos, Lausthaus et al (2002) mencionan que “la mayoría de las organizaciones sin fines de lucro consideran su desempeño en términos del cumplimiento de los mandatos asociados a su misión, sus objetivos o sus metas.”

Lausthaus et al. (2002) nos menciona que “para tener un buen desempeño, aun las organizaciones educativas deben operar con eficiencia, según se mide, por ejemplo, por el costo por egresado universitario.”

Hellrieger (2009) nos menciona que “el desempeño será bueno cuando cumpla con: 1) se han establecido metas desafiantes, 2) están presentes los moderadores (capacidad, compromiso con la meta, retroalimentación y complejidad de la tarea) y 3) están operando los mediadores (dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea)” (p.169)

2.2.9. Factores del desempeño laboral

Los factores del desempeño laboral desarrollada por Gonzales et al. (2021) en donde mencionan que para Davis y Newstrom (2013) la variable del desempeño laboral se encuentra enmarcados dentro de los factores actitudinales o personales, estos se centran en las conductas que asume el individuo en el desempeño del puesto, entre los cuales están: adaptabilidad, la asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa.

Adaptabilidad:

Según Davis y Newstrom (2013), es la facilidad del individuo para adaptarse a nuevos trabajos, comprensión y asimilación de los procedimientos, adiestramientos y procesos de cambio. (p.60)

Es decir que la adaptabilidad hace alusión a que los individuos buscan la manera más efectiva de realizar las actividades que se les designaron, todo con el objetivo de conseguir las metas planteadas por los líderes, también que

pueden hacerle frente a los obstáculos y adversidades que se puedan presentar.

La asistencia y puntualidad:

Para Davis y Newstrom (2013) involucra cumplimiento del horario, presencia en el sitio de trabajo, preocupación por los retrasos en el trabajo encomendado. Aunado a esto, Castillo (2014) enuncia que este permite controlar la asistencia de los trabajadores a su sitio de trabajo, ya que es un sistema de control de entrada y salida de estos en la organización. El control de accesos ayuda a determinar la asistencia y puntualidad de sus colaboradores a sus sitios de trabajo en la empresa. (p.60)

El control de la asistencia y puntualidad podría considerarse como una herramienta de medir el desempeño, puesto que se puede verificar el nivel de compromiso con la institución en cumplir con las reglas, ya que mientras más puntuales y menos inasistencias tenga un colaborador podrá llegar con más facilidad y efectividad a los objetivos programados.

Responsabilidad:

Davis y Newstrom (2013) afirman que la responsabilidad es cumplir con las actitudes y obligaciones inherentes al puesto de trabajo en función de los objetivos. Así mismo, para Espada (2014), la responsabilidad que se asume en el ámbito laboral es lo que ayuda a prosperar al trabajador. Mientras más responsabilidad mayor compromiso e integridad. (p.61)

La responsabilidad al ser la actitud y el compromiso por cumplir con los objetivos que se le trazaron al colaborador es una manera de determinar el nivel de desempeño de un colaborador, dejando en evidencia el nivel de responsabilidad de cada uno con respecto a la cantidad de objetivos conseguidos en el tiempo establecido.

Motivación:

Davis y Newstrom (2013) aseguran que es la energía que activa y mueve al individuo a la realización efectiva de las tareas. Así mismo, Napolitano (2014) considera que la motivación es la locución de las personas que estimulan a una acción explícita; a la vez es un conjunto de elementos que incentivan a la conducta de los individuos hacia propósitos determinado en

función de los componentes motivacionales (orientación y dirección), en conseguir un determinado objetivo o por alcanzar. (p.61)

La motivación es un determinante en la actitud de los colaboradores al momento de realizar sus actitudes porque, si no se sienten motivados, ya sea por factores externos o internos, no podrán cumplir sus obligaciones como lo requiere la institución.

Disciplina:

En este sentido, Davis y Newstrom (2013) dicen que es un determinante en el acontecimiento sistemático de las políticas, normas y procedimientos establecidos por la organización. Dentro de este contexto, Martínez (2009) alude que “es el conjunto de acciones que ayuda a lograr el acatamiento a las políticas, normas y reglamentos de la empresa por parte de todos los integrantes. (p.62)

La disciplina son actitudes que hacen referencia a que las personas, en este caso los colaboradores puedan seguir la reglas y normas establecidas, el nivel de disciplina les permitirá a los gerentes o líderes medir el compromiso y productividad de los implicados, así mismo permitirá desarrollar estrategias para desarrollar políticas de recompensas y penalización.

Cooperación:

Para Davis y Newstrom (2013) es la colaboración espontánea del individuo de la empresa o relaciones interpersonales: referidas a las relaciones amistosas o productivas en función del trabajo para el logro de los resultados exitosos. Por su parte, Dolan (2013) afirma que esta afín con la actitud del individuo, y esta se refiere a la capacidad que tiene el empleado en función de la relación de sus labores y el apoyo que brinda a sus compañeros, así como llevarse bien con las personas que conforman a la empresa, avivando el trabajo en equipo. (p.62)

El trabajar en equipo es un factor que puede influir en el logro de objetivos de la institución, ya que se obtendrá resultados más positivos si se trabaja en cooperación en beneficio de los compañeros y de la misma institución, la actitud de cooperación también es una buena imagen para la institución.

Iniciativa:

dentro de esta perspectiva, Davis y Newstrom (2013) enuncian que la iniciativa son ideas, sugerencias y valor agregado para el mejoramiento del trabajo y la productividad. Por su parte, Álvarez (2011) que es “un concepto activo de rendimiento y recoge la idea de que la gente en el trabajo puede realizar tanto las tareas asignadas como desarrollar sus propias metas, e incluso iniciar por sí mismo otras” (p. 63)

La iniciativa son las que brindan nuevas ideas y formas de realizar una determinada actividad de manera más eficiente, incluso antes de recibir instrucciones para realizar la misma, es por ello que siempre se busca aquellas personas que presenten iniciativa tanto para apoyar, así como para resolver problemas.

2.2.10. Determinantes del desempeño laboral

El desempeño laboral es un factor que puede ser influenciado por determinados factores que afectaran si se tendrá un desempeño positivo o negativo es por ello que Ivancevich et al. (2005) menciona que el desempeño laboral puede verse en función de la capacidad, la oportunidad y la disposición para desempeñarse. La capacidad de desempeño se refiere a la idoneidad de una persona para una tarea en función de sus conocimientos, experiencia y aptitudes pertinentes. Un alto rendimiento en el trabajo es imposible hasta que una persona entiende lo que hay que hacer y cómo hacerlo. Otro componente esencial de la fórmula del rendimiento es la oportunidad de rendir. (p.136)

Dándonos a entender que los resultados que obtendrán se verán reflejado en si se toma en cuenta estos factores que determinaran un desempeño deseado o si deciden tomar decisiones que no le dan la herramientas y estrategias necesarias para cumplir su función, es por ello por lo que el autor también menciona que “a veces, los empleados carecen de la oportunidad para desempeñarse no por un mal equipo o tecnología anticuada, sino por malas decisiones y actitudes anticuadas.” (2005)

2.2.11. Dimensiones del desempeño laboral.

El desempeño según Chiavenato (2002) desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral

Las dimensiones por considerar para la investigación son:

Dimensión 1: Habilidades

Como primera dimensión a considerar son las habilidades de los docentes para desempeñar su trabajo. Ivancevich et al. (2005) Nos describe que la habilidad es el talento aprendido que una persona adquiere para realizar una labor. La capacidad de una persona por lo general es estable en el tiempo. Las habilidades cambian conforme uno se capacita y adquiere experiencia. Cuando a una persona se le capacita, adquiere nuevas habilidades. (p.81)

Indicadores que reflejan la habilidad en los trabajadores:

- Dominio del puesto
- Cumplimiento de las tareas
- Optimizar los recursos
- Uso de estrategias

Dimensión 2: Comportamiento

Como segunda dimensión a considerar es el comportamiento de los docentes en el trabajo, tanto con sus compañeros de trabajo, los estudiantes y directivos. Chiavenato (2009) define al comportamiento, en este caso el comportamiento organización como la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Cualquiera que trabaje con organizaciones, ya sea para crear nuevas desde cero, modificar las actuales, invertir en ellas o, lo que es más importante, gestionarlás, debe tener conocimientos en este ámbito. (p.6)

Indicadores que determinan el comportamiento:

- Coordinación
- Cooperación
- Liderazgo
- Comunicación

Dimensión 3: Metas y resultados

Como tercera dimensión a considerar son las metas trazadas y los resultados obtenidos por los docentes. Chiavenato (2009) menciona que enfocarse en las metas y resultados refiere a que “hoy día lo importante es concentrarse en los fines, más que en los medios. Las personas mejoran su

desempeño para alcanzar los resultados deseados. El camino es importante, pero más importante es el punto al que se pretende llegar” (p.32)

Las metas y resultados se pueden medir con los siguientes indicadores:

- Cumplimiento de tareas
- Tiempo de entrega
- Aporte

2.2.12. Evaluación del desempeño

Para Chiavenato (2007), con respecto a la evaluación del desempeño nos menciona que “Nuestro interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él.”

El desempeño es tan impredecible ya que este puede ser afectado como factores internos como estrés, motivación, así como factores extrínsecos como no contar con las herramientas necesarias o la capacitación correspondiente.

Chiavenato (2007) toma en cuenta la evaluación del desempeño como una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un procedimiento para determinar o valorar la valía, los méritos y los atributos de una persona. Los empleados de una organización son evaluados a través de una variedad de procesos que reciben diferentes nombres. Estos procesos incluyen evaluaciones de rendimiento, evaluaciones de méritos, evaluaciones de empleados, informes de progreso, evaluaciones de eficiencia de funciones, etc.

El desarrollo de la evaluación del desempeño laboral dentro de la institución debe tomar pasos que deberá seguir para conseguir resultados que proyecten a la realidad de los puestos de trabajo que se pretende evaluar.

Los primeros pasos del encargado de la función de administración de recursos humanos dirigidos a implantar la evaluación del desempeño deben ser (2007):

1. Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas.

2. Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo.
3. Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
4. Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas.
5. Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional.
6. Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios.

Como todo proceso, el proceso de evaluación debe ir con el objetivo de conseguir información importante y relevante para que puedan realizar la retroalimentación que es un proceso que debe evitarse saltarse por el grado de importancia que tiene en el desarrollo de la organización, dando un informe de la situación de los puestos de trabajo, para posteriormente plantear nuevas estrategias que permitan elevar el desempeño en las áreas menos eficientes.

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres fases (2007):

1. Permitir condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización.
2. Reconocer que los recursos humanos de una organización representan una importante ventaja competitiva, cuyo desarrollo depende, naturalmente, del estilo de gestión.
3. Proporcionar a todos los miembros de la organización oportunidades de crecimiento y circunstancias para una participación efectiva, teniendo en cuenta tanto los objetivos de la organización como los de la persona.

El propósito de esta evaluación; esta evaluación generalmente es desarrollada con el objetivo de poder obtener información que mida el desempeño laboral, pero se debe tomar en cuenta que no solo es utilizada con ese fin, si no que puede servir para diversos fines como los menciona Ivancevich et al. (2006).

1. Proveer las bases para la asignación de recompensas, como aumentos, ascensos, transferencias, descansos temporales, etcétera.
2. Identificar a los empleados con gran potencial.
3. Validar la efectividad de los procedimientos de selección de empleados.

4. Evaluar los programas de capacitación previos.
5. Estimular el mejoramiento del desempeño.
6. Desarrollar formas de superar los obstáculos y las barreras al desempeño.
7. Identificar las oportunidades de capacitación y desarrollo.
8. Establecer un acuerdo entre supervisor y empleado sobre las expectativas de desempeño (p 206).

2.3. Marco conceptual

Ambiente laboral:

Se refiere a las políticas, compensaciones y beneficios, diversidad, programas de adiestramiento, salud, bienestar y seguridad laboral.

Calidad: laboral:

Programa que ejemplifica un enfoque sistémico para enriquecer y diseñar el empleo, aumentando así su nivel de desafío e intriga.

Capital humano:

Conjunto integrado de conocimientos, habilidades y competencias de las personas de una organización.

Comportamiento:

Conducta, forma de proceder y actuar o reaccionar ante el entorno externo.

Desempeño:

La medición del desempeño de la organización es la búsqueda de un modelo que acerque el proceso de gestión a los resultados esperados a través de estrategias.

Efectividad:

Dicho de otro modo, un líder eficaz actúa de forma que hace avanzar los objetivos de la organización, demostrando que es hábil, capaz y competente.

Eficacia:

Es un término más amplio, que significa el grado al que una organización alcanza sus metas.

Eficiencia:

Se refiere a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización.

Factor de higiene:

Es el entorno en el que operan los individuos y las tareas que llevan a cabo. Están fuera del control humano.

Factor motivacional:

Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo.

Habilidades:

Capacidad y disposición para algo. capacidad, disposición, aptitud, competencia, experiencia, cualidad.

Metas:

Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien.

Motivación:

Cuando se trata de explicar por qué se produce el comportamiento en los seres humanos, la motivación es uno de los factores explicativos más cruciales.

Organización:

Se denomina organización a un grupo de personas que trabajan juntas y se reparten las tareas adecuadamente para lograr un objetivo común.

Resultados:

Efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación.

2.4. Marco institucional

El Belén de Osma y Pardo, es una Institución Educativa que ofrece una Educación Básica Regular. Brinda una formación integral en los niveles educativos de Primaria y Secundaria en turno tarde y mañana, sustentado en los más altos valores éticos, con eficiencia y cultura de calidad, que concretizan en el desarrollo de capacidades y actitudes a través de las áreas científica, humanística, tecnológica, artística y deportiva, haciendo que los hombres y mujeres con sentido de equidad sean competitivos y respondan a las exigencias y grandes desafíos locales, regionales y nacionales.

El colegio fue creado por Resolución Ministerial N° 2154 del 27 de febrero de 1956, habiéndosele designado el nombre de, "Belén de Osma y Pardo", Fue inaugurado oficialmente el 26 de junio de 1956.

En la actualidad, la prestigiosa Institución Educativa "Belén de Osma y Pardo, cuenta con una moderna infraestructura educativa. Ubicado en la Av. Perú N°710 de la provincia de Andahuaylas, y cuenta con más de 2200 alumnos entre mujeres y varones, distribuidos nivel secundar y secundario, Con 04 integrantes de la plana directiva, 04 miembros de la plana jerárquica, con 75 docentes de todas las especialidades, 07 auxiliares de Educación, 03 administrativos y 06 como o personal de servicio, los cuales trabajan en diferentes turnos.

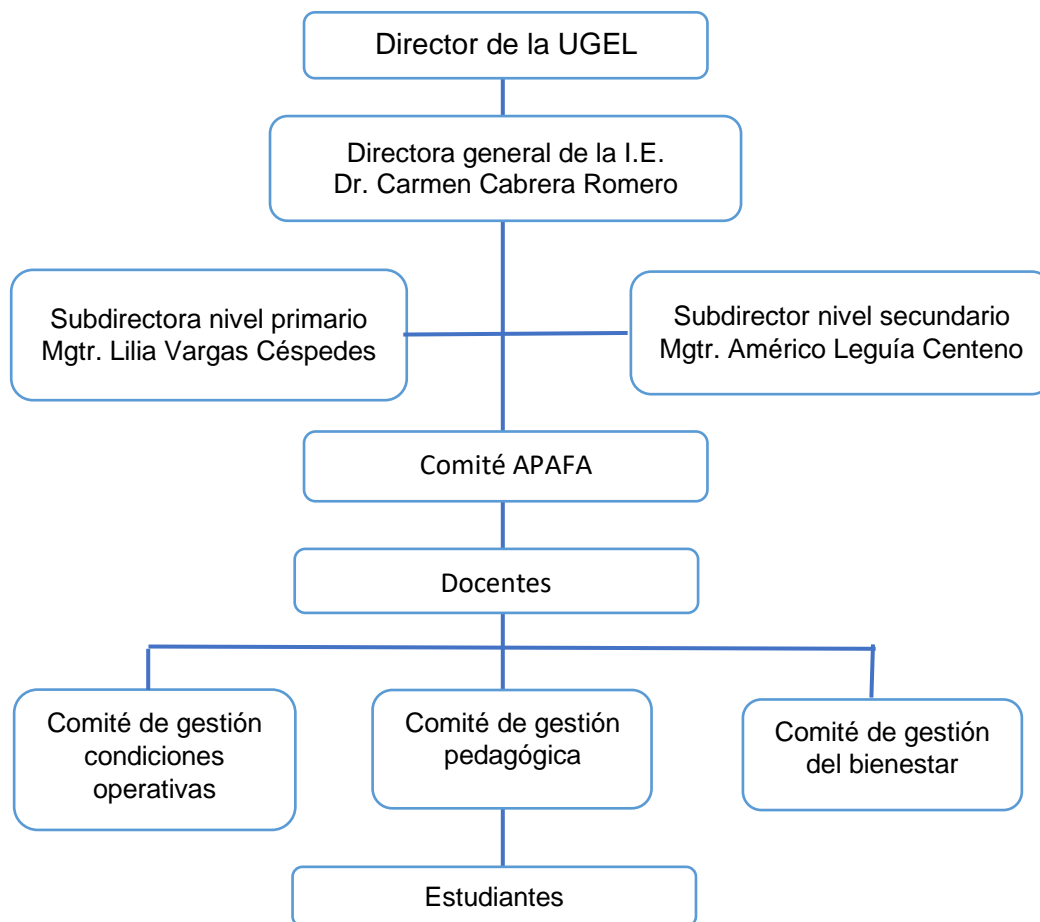
MISIÓN

Brindar una formación que promueva el desarrollo integral e intercultural de los estudiantes en el marco del enfoque por competencias, considerando los avances de la ciencia y tecnología, promoviendo la lectura y el aprendizaje autónomo, formando una conciencia ambiental con práctica de valores y trabajo colaborativo, en espacios seguros, inclusivos, de una convivencia armoniosa con participación activa de la comunidad educativa.

VISIÓN

Al 2027 la Institución Educativa "Belén de Osma y Pardo", somos líderes en la formación integral e intercultural en el nivel primaria y secundaria, en concordancia al perfil del egreso de CNEB, practican con autonomía la lectura, los valores y resuelven problemas de la vida cotidiana, y toman decisiones, se asumen ciudadanos plenos con conciencia ambiental, en el marco del avance de la ciencia y dominio de herramientas tecnológicas en una infraestructura adecuada. Pensamiento crítico, creativo.

ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



VALORES DE LA INSTITUCIÓN

Los valores priorizados por la institución educativa son:

- Responsabilidad
- Respeto
- Valores ambientales
- Creatividad
- Inclusión
- Equidad
- Empatía solidaridad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre la motivación laboral y desempeño laboral en la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

a) Existe una relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

b) Existe una relación positiva entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

3.2. Variable

(Rojas, 1981, como se citó en Bernal, 2010) define a una variable como “una característica, atributo, propiedad o cualidad que puede estar o no presente en los individuos, grupos o sociedades; puede presentarse en matices o modalidades diferentes o en grados, magnitudes o medidas distintas a lo largo de un *continuum*”. (p.139)

Las variables para considerar en la investigación son: la motivación y el desempeño

3.3. Operalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: Factores motivacionales y factores higiénicos	La motivación en el trabajo o laboral, se divide en factores motivacionales y factores higiénicos, la cual condiciona la actitud de las personas para el logro de objetivos	Factores motivacionales Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Uso pleno de las habilidades personales - Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo - Responsabilidad total por el trabajo - Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo - Autoevaluación del desempeño - Salario percibido - Prestaciones sociales percibidas - Condiciones físicas de trabajo y comodidad - Relaciones con el gerente - Relaciones con los colegas y camaradería - Políticas de la organización
Desempeño laboral	El desempeño según Chiavenato (2002) desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	El desempeño laboral está determinado por las habilidades, el comportamiento, metas y resultados de los individuos que realizan las actividades	Habilidades Comportamiento Metas y resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio del puesto - Cumplimiento de tareas - Optimiza recursos - Uso de estrategias - Coordinación - Cooperación - Liderazgo - Comunicación - Cumplimiento - Tiempo - Aporte

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque de la investigación

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativos, Hernández (2014) manifiesta que es cuantitativo, “porque aplicamos un instrumento para medir las variables contenidas en las hipótesis (y cuando no hay hipótesis simplemente para medir las variables de interés)”. (p.199)

3.4.2. Método de la investigación

El presente estudio fue desarrollado con el método científico Bonilla y Rodríguez (citado en Bernal, 2010) hace alusión a que el método científico “se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica reconocida”. (p.58)

La presente investigación así mismo corresponde a una investigación deductiva, Hernandez (2014) precisa que el “metodo deductivo es cuando se parte de una premisa general para obtener las conclusiones de un caso particular.”

De igual manera, Hernández (2014) precisa que “el enfoque deductivo-cuantitativo, las hipótesis se contrastan con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado”. (p.122)

3.4.3. Tipo de investigación

El presente estudio es básico, Carrasco (2005) “No tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad”, permitiéndonos conocer más a profundidad la teoría que se encuentra disponible sobre el tema a tratar.

3.4.4. Nivel de Investigación

El presente estudio corresponde a una investigación correlacional, Salkind (1998) citado en Bernal (2010) manifiesta que tuvo como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Uno de los aspectos clave de la investigación correlacional, según este autor, es observar los vínculos entre las variables o sus resultados; sin embargo, nunca explica por qué una es la causa de la otra. Dicho de otro modo, la correlación

estudia las conexiones y no los vínculos causales, que son situaciones en las que los cambios en un componente repercuten directamente en los cambios en otro. (p.114).

Así mismo Hernández (2014) menciona que una investigación correlacional de Encontrar el vínculo o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o entorno específicos es el objetivo de este tipo de estudios. Aunque a veces sólo se examinan las relaciones entre dos variables, los estudios suelen incorporar vínculos entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales miden cada variable por separado y luego cuantifican, examinan y establecen las relaciones entre ellas para determinar el grado de asociación entre dos o más variables. Estas relaciones se basan en teorías contrastadas. (p.93).

3.4.5. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental transversal, (Hernández, 2014) manifiesta que un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.(p.152)

La investigación presentada busca resolver el problema encontrado, a través de los objetivos trasados, para contrastar los resultados con las hipótesis planteadas.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población para la presente investigación comprende a los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo de la Provincia de Andahuaylas, que cuenta con 75 profesores, divididos en dos niveles, 18 docentes en el nivel primario y 57 docente en el nivel secundario, los cuales también se encuentran en dos regímenes laborales, en donde 50 docentes son nombrados y 25 contratados.

(Fránctica, 1988, citado en Bernal,2010), define que la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se

puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 36).

3.5.2. Muestra

No probabilístico Muñoz, (2011) define la muestra como “una parte (subconjunto) de la población obtenida con el propósito de investigar la propiedad que posee la población” (p.16).

La técnica de muestreo fue no probabilística, tomando a toda la población de 75 docentes como muestra a investigar, puesto a que se tuvo el acceso a la información para la investigación y para obtener resultados más precisos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.2. Técnica

Para la presenta investigación se tomó en cuenta a la encuesta como técnica de recolección de datos, Del Cid et al. (2011) explican que la encuesta es normalmente definida como una técnica de recopilación de información. La autora del presente capítulo coincide con el concepto de Cea, en el sentido de que, más que una técnica, la encuesta es la aplicación de un procedimiento estandarizado. Para aplicarlo se vale de distintas técnicas como el cuestionario y/o la entrevista. (p.104)

2.4.3. Instrumento

Para la presente investigación se optó por usar cuestionarios como instrumento de recolección de datos. En fenómenos sociales, se evidencio que para la recolección de datos se utiliza como instrumento el cuestionario, por ellos Chasteauneuf citado en Sampieri lo define como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (2014).

El cuestionario se basó en 24 preguntas que se basaron en las variables motivación laboral y desempeño laboral.

3.7. Métodos de análisis de dato

3.7.1. Juicio de expertos

El juicio de expertos es la validación de expertos en el tema a los instrumentos presentados, en el caso de la presente investigación se tuvo 3 expertos que analizaron y dieron su opinión y conclusión del instrumento presentado.

3.7.2. SPSS V23

Para la presente investigación se hizo uso de la herramienta o aplicación estadística SPSS, la cual nos permite recopilar y analizar los datos, así como para elaborar intrincadas tablas y gráficos. Es famoso por su capacidad para gestionar conjuntos de datos masivos y por su capacidad para analizar texto, además de otras formas.

Castañeda et al. (2010) manifiesta que el programa, “SPSS facilita crear archivos de datos de una forma estructurada y organizada una base de datos que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas” (p. 15).

Por otra parte, Díaz (2009) menciona que, “el SPSS brinda la facilidad y rapidez en la realización de los cálculos y análisis eliminando una gran cantidad de procesos repetitivos de conteo y procesamiento de datos” (p.103).

3.7.3. Coeficiente de fiabilidad de instrumentos

Alfa de Cronbach

Para comprobar la fiabilidad del instrumento de la presente investigación, se realizó la prueba el alfa de Cronbach posterior a la aplicación de la encuesta a los docentes de la institución. La prueba permite evaluar la fiabilidad y consistencia de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems, que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica, según la tabla de Kuder Richardson, establece el rango de cero a uno, caso donde cero significa nula fiabilidad y uno fiabilidad perfecta en los resultados, ejercicio que han sido resueltas en el programa estadístico SPSS.

El coeficiente alfa fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach (citado en Oviedo & Campos Arias, 2005). Manifiesta que es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados.

Coeficiente de correlación rho de Spearman

Para medir el nivel de correlación se utilizó el coeficiente de correlación de rho de Spearman. Es una medida de correlación de variables en un nivel de medición ordinal de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por niveles. (Hernández, et al., 2014).

Tabla 1*Valores del coeficiente de correlación de rho de Spearman*

Significado	Valor
<i>Correlación negativa grande y perfecta</i>	-1
<i>Correlación negativa muy alta</i>	-,9 a -,99
<i>Correlación negativa alta</i>	-,7 a -,89
<i>Correlación negativa moderada</i>	-,4 a -,69
<i>Correlación negativa baja</i>	-,2 a -,39
<i>Correlación negativa muy bajo</i>	01 a -,19
<i>Correlación nula</i>	0
<i>Correlación positiva muy baja</i>	,01 a ,19
<i>Correlación positiva baja</i>	,2 a ,39
<i>Correlación positiva moderada</i>	,4 a ,69
<i>Correlación positiva alta</i>	,7 a ,89
<i>Correlación positiva muy alta</i>	,9 a ,99
<i>Correlación positiva grande y perfecta</i>	1

Nota: la siguiente tabla fue obtenida en (Hernández, et al., metodología de la investigación, 2014, p. 322)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

Para presentar los resultados de la investigación, se realizó la fiabilidad sugerida por la indicación del alfa de Cronbach y la validación experta del instrumento, que permiten determinar el grado de certeza de los resultados; por este motivo, es fundamental comprender los valores de fiabilidad que se indican a continuación:

Tabla 2

Valores de confiabilidad

Medida	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Nota. Tabla de los valores de confiabilidad según George y Marelly (2003) para determinar el porcentaje de confiabilidad del instrumento.

4.1.1. Fiabilidad (alfa de Cronbach)

El alfa de Cronbach, que se determina dentro de un intervalo de cero a uno, evaluó la coherencia y fiabilidad del cuestionario utilizado en el proyecto de estudio, como se indica al principio del capítulo. Los resultados son los siguientes:

Tabla 3

Fiabilidad del instrumento de variables

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de preguntas	Encuestados
Motivación Laboral	0,920	15	75
Desempeño laboral	0,893	15	75

Nota. Los resultados de la aplicación de la encuesta en 2023 se muestran en la tabla junto con información sobre la fiabilidad determinada de las variables.

Según los criterios de la tabla de fiabilidad (alfa de Cronbach), los instrumentos se evalúan como muy fiables, con una fiabilidad excepcional.

4.1.2. Frecuencias de datos generales

Tabla 4

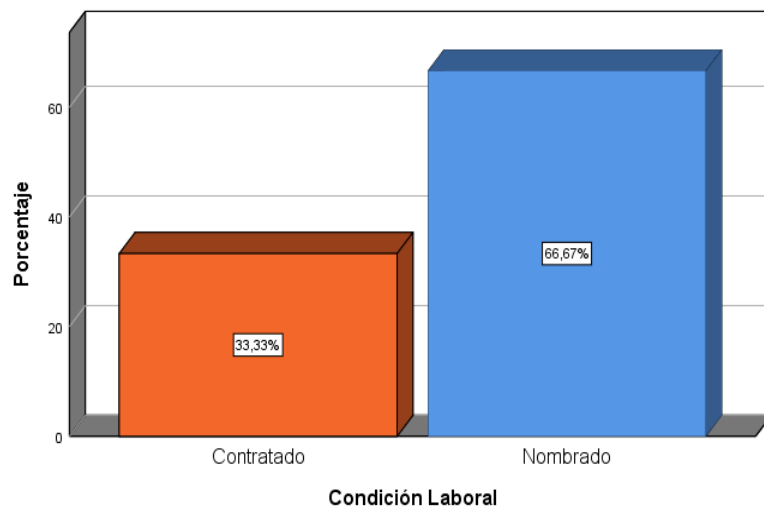
Resultados por condición laboral de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Contratado	25	33,3
	Nombrado	50	66,7
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos de la condición laboral de trabajo de los docentes, información obtenida por la aplicación del instrumento, 2023.

Figura 4

Resultados de frecuencia por condición laboral de los docentes



Nota. La figura representa la frecuencia calculada obtenida de la condición laboral de trabajo de los docentes, obtenida por la aplicación de instrumento 2023.

La tabla 4 y figura 4, muestran lo que respondieron los encuestados sobre condición laboral, quedando en primer lugar **nombrado**, **66,7%**, del total de los encuestados, seguido el **contratado**, el **33,3%** del total de los encuestados.

En conclusión, la mayoría de los docentes tienen condición laboral nombrado en la I.E. Belén de Osma y Pardo.

Tabla 5

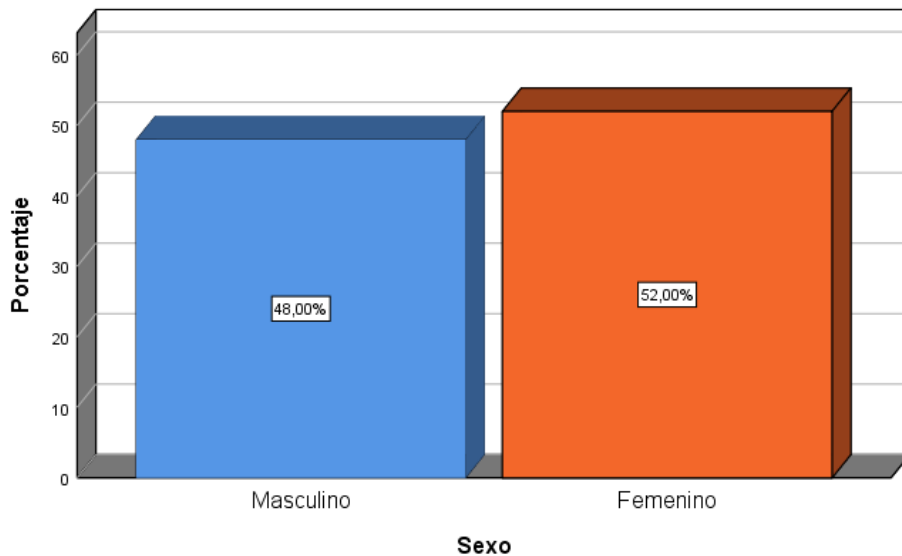
Resultados de sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	36	48,0
	Femenino	39	52,0
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos del tipo de sexo de los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

Figura 5

Resultados de frecuencia de sexo



Nota. La figura muestra los resultados calculados del tipo de sexo de los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

La tabla 5 y figura 5, evidencia las respuestas de los encuestados sobre condición sexo, quedando en primer lugar **femenino, 52,0%**, del total de los encuestados, seguido el **masculino, el 48,0%** del total de los encuestados.

En conclusión, la mayoría de los docentes son de sexo femenino en la I.E. Belén de Osma y Pardo.

4.1.3. Frecuencias de datos variables y dimensiones

V1: Motivación laboral

Tabla 6

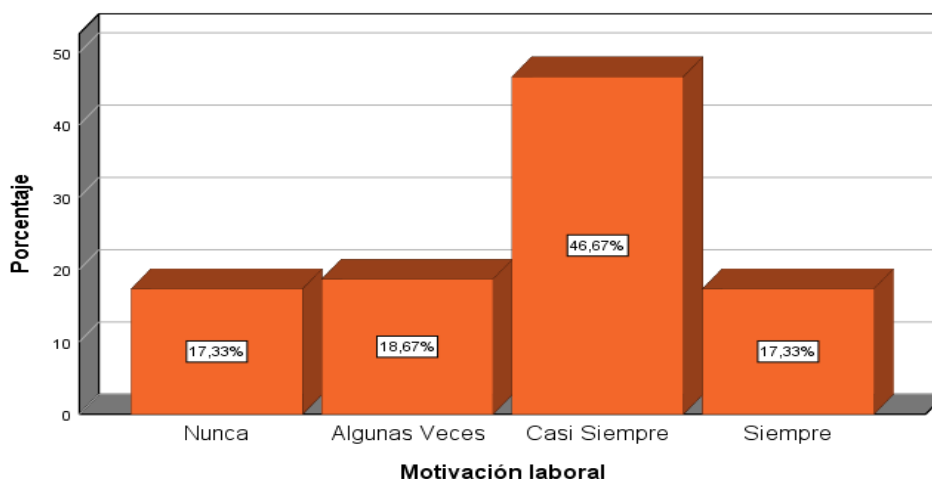
Resultados de frecuencias de la variable motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	13	17,3
	Algunas Veces	14	18,7
	Casi Siempre	35	46,7
	Siempre	13	17,3
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados los resultados calculados de la frecuencia de la motivación laboral, variable 1, de los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento,2023.

Figura 6

Porcentajes de frecuencia motivación laboral



Nota. La figura muestra los resultados porcentuales de la frecuencia de la motivación laboral, variable 1, en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento,2023.

La tabla 6 y figura 6, expone la respuesta acerca de la variable Motivación laboral a los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, encontramos que el 46,7% (35 docentes) respondieron que casi siempre y el 17,3% (13 docentes) indicaron que siempre, el resto 18,7% (14 docentes) respondió que algunas veces y finalmente el 17,3% (13 docentes) expuso que nunca.

Se concluye que la mayoría de los docentes indican que la motivación laboral es constante en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo.

V1D1: Factores higiénicos

Tabla 7

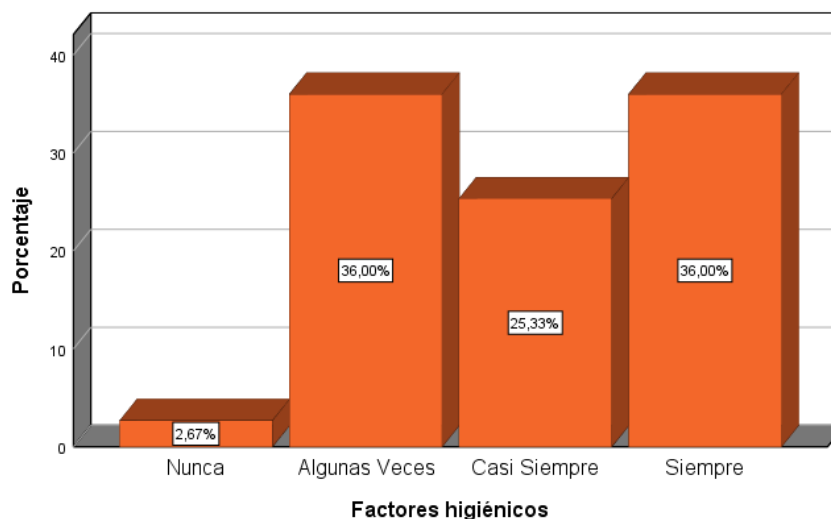
Resultados de frecuencias de la dimensión factores higienicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	2,7
	Algunas Veces	27	36,0
	Casi Siempre	19	25,3
	Siempre	27	36,0
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados de la frecuencia de la dimensión factores higiénicos en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento,2023.

Figura 7

Porcentajes de frecuencia factores higiénicos



Nota. La figura representa los resultados porcentuales de la dimensión 1 factores higiénicos de la variable 1 (motivación laboral) en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento,2023.

La tabla 7 y figura 7, exponen la respuesta acerca de la dimensión factores higiénicos a los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, encontramos que el 2,7% (2 docentes) indican sobre los factores higiénicos nunca, 36,0% (27 docentes) mencionan que algunas veces, 25,3% (19 docentes) respondieron que casi siempre y el 36,0% (27 docentes) indican siempre.

V1D2: Factores motivacionales

Tabla 8

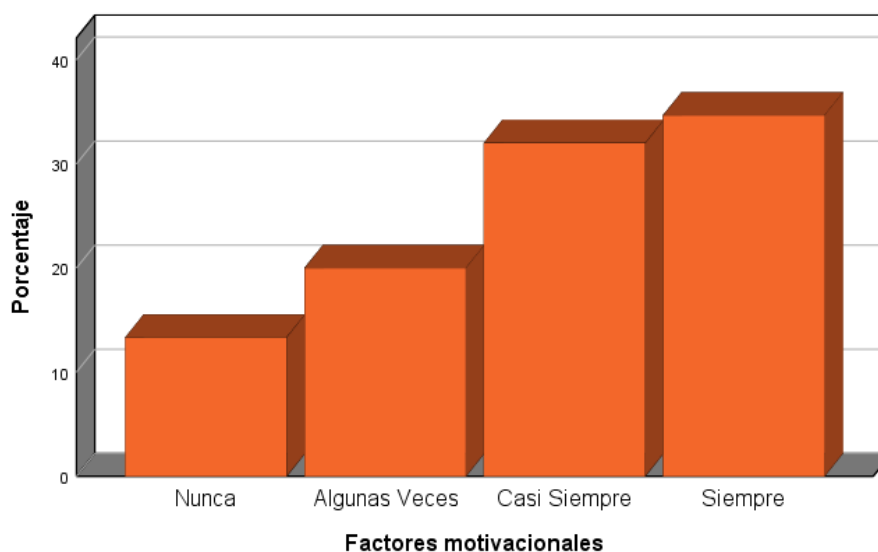
Resultados de frecuencias de la dimensión factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	13,3
	Algunas Veces	15	20,0
	Casi Siempre	24	32,0
	Siempre	26	34,7
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados de la frecuencia de la dimensión factores motivacionales en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

Figura 8

Porcentajes de frecuencia factores motivacionales



Nota. La figura evidencia los resultados porcentuales de la dimensión factores motivacionales en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

La tabla 8 y figura 8, exponen la respuesta acerca de la dimensión factores motivacionales a los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, encontramos que el 13,3% (10 docentes) indican sobre los factores motivacionales nunca, 20,0% (15 docentes) responden que algunas veces, 32,0% (24 docentes) mencionan que casi siempre y el 34,7% (26 docentes) indican siempre.

V2: Desempeño laboral

Tabla 9

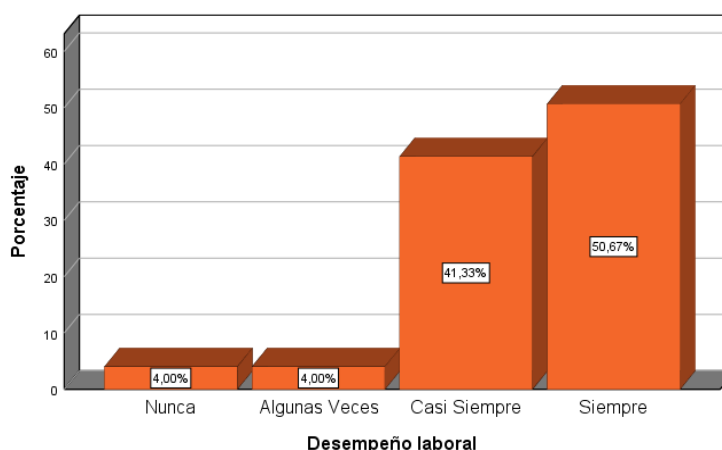
Resultados de frecuencias de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,0
	Algunas Veces	3	4,0
	Casi Siempre	31	41,3
	Siempre	38	50,7
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados de la frecuencia del desempeño laboral, variable 2, en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

Figura 9

Porcentajes de frecuencia desempeño laboral



Nota. La figura representa los resultados porcentuales de la variable 2 (desempeño laboral) en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

La tabla 9 y figura 9, exponen la respuesta acerca de la variable desempeño laboral en los docentes, encontramos que el 4,0% (3 docentes) indican sobre desempeño laboral nunca, 4,0% (3 docentes) mencionan que algunas veces, 41,3% (31 docentes) responden que casi siempre y el 50,7% (38 docentes) indican siempre.

Se puede indicar que la mayoría de los docentes indican sobre el desempeño laboral son siempre en un 50,7%.

V2D1: Habilidades

Tabla 10

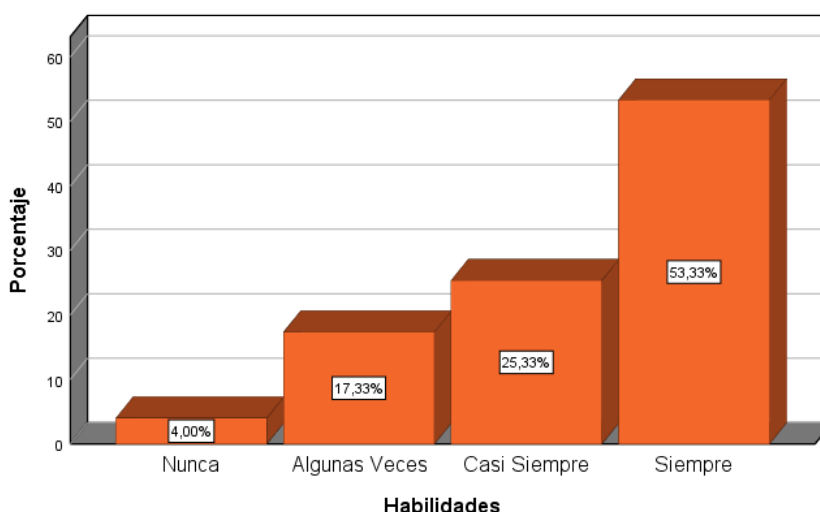
Resultados de frecuencias de la dimensión habilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,0
	Algunas Veces	13	17,3
	Casi Siempre	19	25,3
	Siempre	40	53,3
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados de la frecuencia de la dimensión 1 (habilidades) de la variable 2 (desempeño laboral) en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

Figura 10

Porcentajes de frecuencia de habilidades



Nota. La figura muestra los resultados porcentuales de la dimensión 1 (habilidades) de la variable 2 (desempeño laboral) en los docentes, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

La tabla 10 y figura 10, exponen la respuesta acerca de la dimensión habilidades en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, encontramos que el 4,0% (3 docentes) indican sobre habilidades nunca, 17,3% (13 docentes) responden que algunas veces, 25,3% (19 docentes) mencionan que casi siempre y el 53,3% (40 docentes) indican siempre.

Se puede indicar que la mayoría de los docentes indican sobre las habilidades son siempre en un 53,3%.

V2D2: Comportamiento

Tabla 11

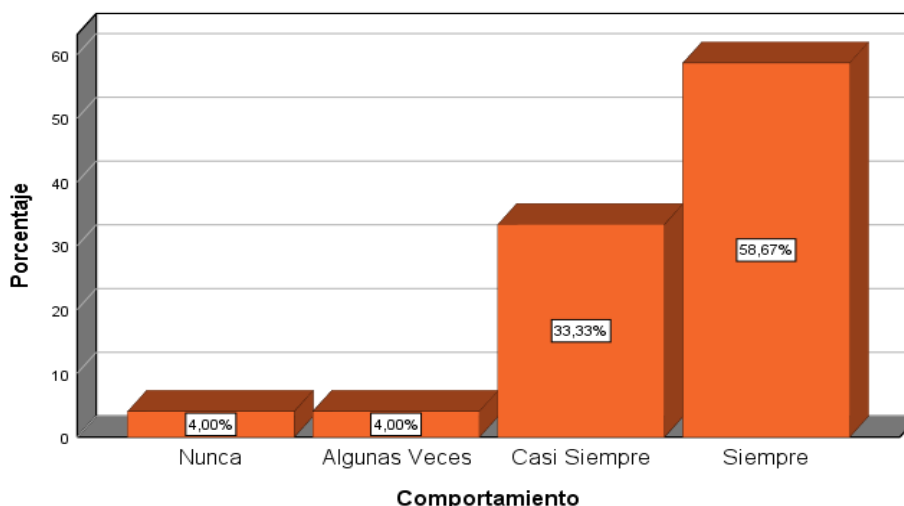
Resultados de frecuencias de la dimensión comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,0
	Algunas Veces	3	4,0
	Casi Siempre	25	33,3
	Siempre	44	58,7
	Total	75	100,0

Nota. La tabla evidencia los resultados calculados de la frecuencia de la dimensión 2 (comportamiento) de la variable 2 (desempeño laboral), información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

Figura 11

Porcentajes de frecuencia de comportamiento



Nota. La figura muestra los resultados porcentuales de la dimensión 2 (comportamiento) de la variable 2 (desempeño laboral), información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

La tabla 11 y figura 11, exponen los resultados de la dimensión comportamiento en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, encontramos que el 3,0% (4 docentes) indican sobre habilidades nunca, 3,0% (3 docentes) mencionan que algunas veces, 33,3% (25 docentes) responden que casi siempre y el 58,7% (44 docentes) indican siempre.

Se puede indicar que la mayoría de los docentes indican sobre comportamiento son siempre en un 58,7% en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo.

V2D3: Metas y resultados

Tabla 12

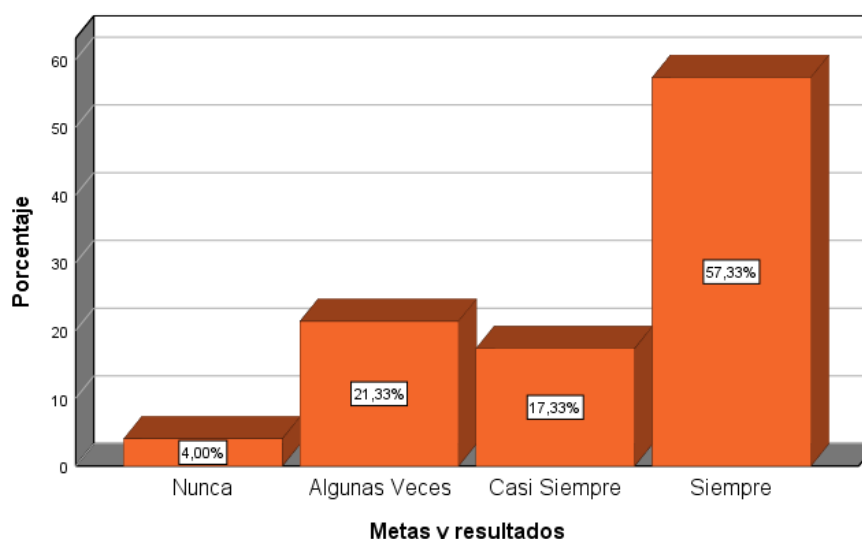
Resultados de frecuencias de la dimensión metas y resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,0
	Algunas Veces	16	21,3
	Casi Siempre	13	17,3
	Siempre	43	57,3
	Total	75	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados calculados de la frecuencia de metas y resultados, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

Figura 12

Porcentajes de frecuencia de metas y resultados



Nota. La figura muestra los resultados porcentuales metas y resultados, información obtenida al aplicar el instrumento, 2023.

La tabla 12 y figura 12, exponen los resultados de la dimensión metas y resultados en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, encontramos que el 3,0% (4 docentes) indican sobre metas y resultados nunca, 21,3% (16 docentes) responden que algunas veces, 17,3% (13 docentes) mencionan que casi siempre y el 57,3% (43 docentes) indican siempre.

Se puede indicar que la mayoría de los docentes indican sobre metas y resultados son siempre en un 57,3% en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo.

4.2. Contratación estadística de las hipótesis

ANÁLISIS A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Correlación de rho - Spearman

Se optó por utilizar el estadístico no paramétrico rho - Spearman para la comprobación de hipótesis con el fin de evaluar la correlación entre las variables investigadas a un nivel de significación inferior a 0,05;

Tabla 13

Niveles de coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. La tabla presenta los niveles de escala de correlación Spearman desde el valor 0 hasta 1 resultados, información obtenida desde la *página* www.google.com.pe/search?q=coeficiente+de+correlacion+de+Spearman, 2021.

4.2.2. Prueba de hipótesis - con rho de Spearman

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe una relación positiva entre la motivación y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

H₀: No existe una relación positiva entre la motivación y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

Tabla 14

Resultados contrastados de hipótesis general

		Correlaciones		
			Motivación laboral	Desempeño laboral
rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 75	,679** 75
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,679** 0.000 75	1.000 75

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

La tabla 14, señala una correlación positiva moderada por ser el Sig. (bilateral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva moderada conforme al rho Spearman de 0,679** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, una relación directa entre la motivación laboral y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

Por lo expuesto, podemos inferir que la motivación laboral y el desempeño laboral varían en el mismo sentido.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación entre factores higiénicos y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

H₀: No existe una relación factores higiénicos y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

Tabla 15

Resultados contrastados de la primera hipótesis específica

Correlaciones				
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	Factores higiénicos	Desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	,411**
		N	75	75
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,411**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

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

La tabla 15, señala una correlación positiva moderada por ser el Sig. (bilateral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva moderada conforme al rho Spearman de 0,411** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, una relación directa entre factores higiénicos y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

Por lo expuesto, podemos inferir que los factores higiénicos y el desempeño laboral varían en el mismo sentido.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe una relación entre factores motivacionales y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

H₀: No existe una relación entre factores motivacionales y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

Tabla 16

Resultados contrastados de la segunda hipótesis específica

Correlaciones				
			Factores motivacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	,731**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,731**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

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

La tabla 16, señala una correlación positiva moderada por ser el Sig. (bilateral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva alta conforme al r Spearman de 0,731** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, una relación directa entre factores motivacionales y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

Por lo expuesto, podemos inferir que los factores motivacionales y el desempeño laboral varían en el mismo sentido.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

La investigación se sustentó en los principios teóricos de motivación y desempeño laboral en la Institución. Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

Después de procesar los datos recolectados, se obtuvieron los resultados de la investigación, a continuación, presentaremos la discusión conforme a la bibliografía, la hipótesis y los objetivos que planteamos anteriormente.

Nuestros hallazgos señalan de la motivación y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurimac, 2023, cuyo objetivo general fue determinar si existía una relación positiva entre la motivación y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurimac, 2023.

Llegando a demostrar cuya correlación es positiva moderada además se describió que el encontramos que el 17,3% (13 docentes) indican sobre la motivación laboral nunca, 18,7% (14 docentes) algunas veces, 46,7% (35 docentes) casi siempre y el 17,3% (13 docentes) indican siempre; también los resultados de la variable desempeño laboral se encontramos que el 4,0% (3 docentes) indican sobre desempeño laboral nunca, 4,0% (3 docentes) algunas veces, 41,3% (31 docentes) casi siempre y el 50,7% (38 docentes) indican siempre.

Con respecto a rho-Sperman reveló una correlación moderadamente positiva, lo que indica que los objetivos variaban en la misma dirección.

Por otra parte, según los autores podemos evidenciar; Juárez (2016), realizó la investigación: Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, que tuvo como principal objetivo: Determinar si existe relación estadística entre los factores de motivación intrínseca y el desempeño laboral de un grupo de maestros de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con una población de 32 docentes y utilizo como instrumento de recolección de datos de tipo Likert, en donde llegó a las siguientes principales conclusiones:

Como resultado de la investigación, se obtiene que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo cual indica que una persona motivada intrínsecamente no precisamente tiene un desempeño laboral proporcional o inverso. Tampoco se determinaron diferencias significativas en los indicadores de la escala con el desempeño laboral, así como tampoco se obtuvo relación según rango de edad o tiempo de ejercer labores.

Una persona muy motivada, o poco motivada, para trabajar como docente en la institución en estudio, no tendrá un impacto directo o inverso en su desempeño laboral, según mi conclusión no existe relación estadísticamente significativa entre las variables de motivación intrínseca y desempeño laboral.

Al haber obtenido resultados diferentes, se puede llegar a la síntesis de que no todas las instituciones educativas pueden presentar los mismos resultados, por diferentes factores, como la diferencia de países y su sistema de educación, es decir que la motivación en este caso intrínseca no está relacionada directamente con su desempeño, a lo contrario de los resultados obtenidos que si están relacionados moderadamente.

Bisetti (2015) realizó la investigación: Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, la investigación fue de tipo descriptiva correlacional, en donde llego a las siguientes principales conclusiones: Los hallazgos muestran una relación, aunque no es estadísticamente significativa. También se determinó que es conveniente analizar que los instrumentos aplicados en las diferentes investigaciones no han sido los mismos, por lo que al ser diferentes las definiciones operacionales, pueden sesgar la interpretación cuando se hacen comparaciones entre una investigación y otra. Mismos que deben ser vistos en detalle y requieren de mayor análisis, ya que existen otros estudios que contrarrestan estos resultados, pero no son lo suficientemente concluyentes.

Correspondiente a la investigación realizada en donde el primer objetivo específico es: determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023, se determina una relación directa entre factores higiénicos y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurimac,2023. Por ello es importante que la institución motive la participación y que exista una buena comunicación y diálogo entre el director y los docentes.

En cuanto, al segundo objetivo específico el cual es: determinar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac,2023, se determino una relación directa entre factores motivacionales y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurimac,2023., esto indica que los docentes deben sentirse libres para poder decidir y ejecutar mejor su labor docente.

Finalmente, la definición sobre la variable, Gonzales Serra (2008) menciona “La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue.”

Porque: a) el comportamiento es causado, el comportamiento humano es dinámico. La conducta está motivada; b) es causal, lo que significa que procede de inputs internos o externos. Toda acción humana tiene un propósito y está enfocada a conseguir un objetivo determinado; además, la conducta humana está orientada a un objetivo. Toda acción tiene un impulso, necesidad, propensión o deseo que sirve de pista para saber por qué se realiza; c) La acción está orientada a un objetivo. (Chiavenato).

Paucar (2021) en su investigación la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, Llegó a la conclusión en relación a su hipótesis general, que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021, la cual nos lanza un resultado similar al que obtuvimos nosotros en la investigación, lo cual nos permite darle mas valides a los resultados obtenidos, ya que en otra institución también se obtuvo resultados positivos.

Carden y Montalva (2002) mencionan que “la mayoría de las organizaciones sin fines de lucro consideran su desempeño en términos del cumplimiento de los mandatos asociados a su misión, sus objetivos o sus metas.”

En temas generales, podemos observar que hay antecedentes que validan la relacion entre la motivacio y el desempeño, otros en cambio contradicen la hipótesis, por lo que existen diversos factores que pueden modificar los resultados evitando que llegen a la misma conclusion, por ende esta a libre interpretacion según se requiera.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo principal planteado: determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023, Se concluye, que existe una relación moderada positiva con forme al rho Spearman de 0,679**. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, teniendo una relación entre la motivación y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurimac, 2023, determinándose que existe una adecuada motivación para el desempeño laboral.
2. También de acuerdo con el primer objetivo específico, determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023, se concibe que existe una correlación positiva moderada conforme al resultado en rho Sperman de 0,411** encontrado. Del cual entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis especifica 1, por tanto, se concluye que existe relación entre factores higiénicos y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.
3. Así mismo de acuerdo al segundo objetivo específico, determinar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023. Se concluye que el coeficiente de correlación es positiva alta según al resultado encontrado en rho Sperman de 0,731**. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis especifica 2, existiendo una relación directa entre los factores motivacionales y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

RECOMENDACIONES

1. Con respecto a la primera conclusión, ya que conforme a los resultados existe la correlación positiva moderada entre la motivación y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023, se recomienda a los directivos y autoridades de la institución educativa, mejorar los aspectos motivacionales a través de trabajos de dinámica grupal y trabajo en equipo, espacios en el cual interactúan y se generan buenas relaciones interpersonales que repercuten en el desempeño laboral docente.
2. Con respecto a la segunda conclusión, ya que conforme a los resultados hay relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, se recomienda a los docentes trabajar en los factores motivacionales internos, valores y responsabilidades, así mismo recomendar a los directivos brindar reconociendo su buen desempeño, para el logro personal e institucional y a la institución UGEL organicen sesiones de formación y cursos de actualización. Esto fomentará el desarrollo de actividades que ayuden a los alumnos a sentirse como en casa.
3. Con respecto a la tercera conclusión, ya que conforme con los resultados que el coeficiente de correlación es positiva alta entre los factores higiénicos y el desempeño laboral, se recomienda tanto a la UGEL como a los directivos habilitar espacios que permitan a los docentes brindar un servicio de educación de calidad, con responsabilidad y compromiso.

REFERENCIAS

- Timothy A., J., & Stephen P. , R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Bernal , C. (2010). Metodología de la Investigación. In N. J. Salkind, *Método de investigación*. (p. 114). Prentice-Hall.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú,2015. (tesis de grado,*Universidad Cesar Vallejo*).Respositorio institucional,UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110>
- Carrasco Dias, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. San Marcos.
- Chiavenato , I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill/interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Del Cid, A., Mendez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Pearson.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
<https://books.google.com.pe/books?id=ntNyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl%23v=onepage&q&f=false#v=onepage&q&f=false>
- Gonzales Garcia, W., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Redalyc.org*, 4. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/>
- Gonzales Serra, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Ciencias Medicas.
- Hellriegel, D., & W. Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning Editores.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2009). Teoría de los dos factores de Herzberg. In I. Chiavenato , *Comportamiento Organizacional* (p. 244;245). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2009). Teoría de los Factores de Herzberg. In T. Judge, & S. Robbins, *Comportamiento Organizacional* (p. 178). Pearson Educación de México,.
- Ivancevich , J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill/interamericana editores.
- Juárez Morales, D. E. (2016). Relación entre los factores de Motivación intrínseca y desempeño. (Tesis de grado,*Universidad Rafael Landívar*).Respositorio

intitucional,universidad Rafael Landivar.
.http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf.

- Judge, T., & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Lagos. (2015). La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec. (Tesis de grado, Universidad del Bio). Repositorio institucional, universidad del Bio.
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes,%20Victor.pdf>
- Leguía. (2019). Motivación Laboral y Compromiso Organizacional (Engagement) en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital De San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac 2019. (Tesis de grado, Universidad nacional José María Arguedas). Repositorio institucional, UNAJMA. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/508>.
- Linares. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional, UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9005>
- Lopez Roldan, P., & Fachelli , S. (2015). *Metodologia de la investigacion social cuantitativa*. Creative Commons.
- Lopez. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg en la Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. (Artículo científico, Universidad Mayor de San Marcos).Revista investigación, UNMSM.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson , G., Caren, F., & Montalva, G. (2002). *Evaluacion Organizacional*. IDB Bookstore.
- Luthans, F. (2009). Organizacional Behavior. In I. Chiavenato, *Comportamiento Organizacional* (p. 237). McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Maslow, A. (2009). Motivation and Personality. In I. Chiavenato, *Comportamiento Organizacional* (p. 241). McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Newstrom, J., & Kaith, D. (2013). *El comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Oviedo, H. C., & Campos Arias, A. (2005). Aproximacion al uso del coeficiente alfa de cronbach. *scielo*.
- Palomino. (2018). Estilos de Liderazgo y motivación Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local - Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas, 2018. (Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas). Repositorio institucional, UNAJMA. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/412>
- Paucar Rojas, L. (2021). La motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la direccion sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, 2021. (Tesis de grado,Universidad Nacional José María Arguedas).Repositorio insticuional, UNAJMA.
<https://hdl.handle.net/20.500.14168/701>.

- Perez , A. D., Mendez, R., & Reinos, F. S. (2007). *Investigacion. Fundamentos y metologia*. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Real Academia Española. (n.d.). *Real Academia Española*. Retrieved diciembre 01, 2023, from <https://dle.rae.es/encuesta>
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral . (Tesis de grado, *Universidad Rafael Landívar*). Repositorio institucional, universidad Rafael Landívar. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villasana Arreguín , L. M., & Sánchez Macías, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retencion de trabajadores del conocimiento.(Articulo científico, *San Gregorio*).Revista científica, scielo. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000100016
- Robins, S. (2007). Comprtamiento organizacional, Mc Graw Hill, 7ma edicion.

ANEXO

Anexo 1 Matriz de consistencia

MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA BELEN DE OSMA Y PARDO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. ¿Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023?</p> <p>b. ¿Existe relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023</p> <p>b. Determinar la relación entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe una relación positiva moderada entre la motivación laboral y desempeño laboral en la I.E. Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a) Existe una relación positiva moderada entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.</p> <p>b) Existe una relación positiva moderada entre los factores higiénicos y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 o INDEPENDIENTE</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores Motivacionales • Factores Higiénicos <p>VARIABLE 2 o DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Comportamiento • Metas y resultados
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Investigación básica, deductivo</p> <p>NIVEL</p> <p>Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>75 docentes</p> <p>MUESTRA:</p> <p>75 docentes</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <p>Encuesta</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <p>Programa estadístico informático SPSS26</p>	<p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Cuestionario</p>

Tabla 17 Matriz de consistencia

Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación Laboral	Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: Factores motivacionales y factores higiénicos	La motivación en el trabajo o laboral, se divide en factores motivacionales y factores higiénicos, la cual condiciona la actitud de las personas para el logro de objetivos	Factores motivacionales Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Uso pleno de las habilidades personales - Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo - Responsabilidad total por el trabajo - Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo - Autoevaluación del desempeño - Salario percibido - Prestaciones sociales percibidas - Condiciones físicas de trabajo y comodidad - Relaciones con el gerente - Relaciones con los colegas y camaradería - Políticas de la organización
Desempeño Laboral	El desempeño según Chiavenato (2002) es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	El desempeño laboral está determinado por las habilidades, el comportamiento, metas y resultados de los individuos que realizan las actividades	Habilidades Comportamiento Metas y resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio del puesto - Cumplimiento de tareas - Optimiza recursos - Uso de estrategias - Coordinación - Cooperación - Liderazgo - Comunicación - Cumplimiento - Tiempo - Aporte

Anexo 3 Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Belén de Osma y pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº DE ÍTEMS	PREGUNTAS	ESCALA VALORATIVA
Motivación laboral	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Salario percibido - Prestaciones sociales percibidas - Condiciones físicas de trabajo y comodidad - Relaciones con el gerente - Relaciones con los colegas y camaradería - Políticas de la organización 	53.3%	8	<ul style="list-style-type: none"> 1. Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades 2. Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con los compañeros de trabajo 3. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras 4. Existe buena comunicación y dialogo entre la dirección y los docentes 5. La cultura institucional (visión, misión, valores, reglamentos) está bien definida y ayuda a crear un buen clima laboral 6. Estoy de acuerdo con mi remuneración asignada 7. La institución me brinda estabilidad laboral 8. Dispongo del espacio (aula) adecuado para realizar mi trabajo (mobiliario, iluminación) 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre
	Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Uso pleno de las habilidades personales - Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo - Responsabilidad total por el trabajo - Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo - Autoevaluación del desempeño 	46.6%	7	<ul style="list-style-type: none"> 9. Me siento libre de poder decidir como ejecutar mejor mi labor 10. Me siento comprometido en desempeñar bien mi labor 11. Me siento capaz de tomar la iniciativa 12. Mis capacidades son reconocidas en la institución 13. Me siento motivado en cumplir con las metas y objetivos de la institución 14. El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral 15. Me siento conforme y seguro con mi puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> 4. siempre

Desempeño laboral	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio del puesto - Cumplimiento de tareas - Optimiza recursos - Uso de estrategias 	33.3%	5	1. Pregunta permanentemente lo que debe hacer 2. Cumple con las tareas y actividades programadas 3. Optimiza los recursos que se les brinda 4. Usa de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) 5. Utiliza estrategias de aprendizaje innovadoras en las sesiones de clase	1. Nunca
	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Cooperación - Liderazgo - Comunicación 	33.3%	5	6. Realiza sus trabajos en equipo y de manera coordinada 7. Sabe manejarse bajo presión 8. Demuestra liderazgo y autonomía al ejecutar las actividades 9. Se comunica adecuada y asertivamente con sus compañeros de trabajo 10. Maneja buenas relaciones interpersonales entre pares	2. Algunas veces
	Metas y resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento - Tiempo - Aporte 	33.3%	5	11. Aporta al cumplimiento de las metas planteadas presentando trabajos de calidad 12. Presenta sus informes de todos los cursos designados 13. Cumple oportunamente con las labores asignadas 14. Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar de las clases 15. Gestionan adecuadamente su tiempo	3. Casi siempre
						4. siempre

Anexo 4 Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS

Facultad de Ciencias de la Empresa

Escuela Profesional de Administración de Empresas



Previo un cordial saludo, se le pide de manera cordial completar el siguiente cuestionario de forma sincera.

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral dentro de la institución educativa en el presente año.

Instrucciones: Este cuestionario consta de 30 preguntas, divididas en dos variables (Motivación y Desempeño Laboral), en el cual se deberá usar una "X" en el recuadro con el valor que vea correspondiente con relación a la pregunta.

DATOS GENERALES:

Genero:

- a) Femenino () b) Masculino ()

CONDICION DE TRABAJO:

- a) contratado(a) () b) Nombrado(a) () c) otro ()

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Variable	Dimensiones	Ítems	Atributo			
			Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
			4	3	2	1
Motivación	Factores Higiénicos (Extrínsecos)	1. Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades				
		2. Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con los compañeros de trabajo				
		3. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras				
		4. Existe buena comunicación y dialogo entre la dirección y los docentes				
		5. La cultura institucional (visión, misión, valores, reglamentos) está bien definida y ayuda a crear un buen clima laboral				
		6. Estoy de acuerdo con mi remuneración asignada				
		7. La institución me brinda estabilidad laboral				
		8. Dispongo del espacio (aula) adecuado para realizar mi trabajo (mobiliario, iluminación)				
	Factores Motivacionales (Intrínsecos)	9. Me siento libre de poder decidir como ejecutar mejor mi labor				
		10. Me siento comprometido en desempeñar bien mi labor				
		11. Me siento capaz de tomar la iniciativa				
		12. Mis capacidades son reconocidas en la institución				
		13. Me siento motivado en cumplir con las metas y objetivos de la institución				
		14. El equipo de trabajo valora y reconoce mis aportes y mi desempeño laboral				
		15. Me siento conforme y seguro con mi puesto de trabajo				

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Dimensiones	Ítems	Atributo			
			Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
			4	3	2	1
Desempeño laboral	Habilidades	1. Pregunta permanentemente lo que debe hacer				
		2. Cumple con las tareas y actividades programadas				
		3. Optimiza los recursos que se les brinda				
		4. Usa de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)				
		5. Utiliza estrategias de aprendizaje innovadoras en las sesiones de clase				
	Comportamiento	6. Realiza sus trabajos en equipo y de manera coordinada				
		7. Sabe manejarse bajo presión				
		8. Demuestra liderazgo y autonomía al ejecutar las actividades				
		9. Se comunica adecuada y asertivamente con sus compañeros de trabajo				
		10. Maneja buenas relaciones interpersonales entre pares				
	Metas y Resultados	11. Aporta al cumplimiento de las metas planteadas presentando trabajos de calidad				
		12. Presenta sus informes de todos los cursos designados				
		13. Cumple oportunamente con las labores asignadas				
		14. Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar de las clases				
		15. Gestionan adecuadamente su tiempo				

Anexo 5 Ficha validación por criterio de jueces o expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nelida Ascue Ruiz
Grado Académico: Magister
Fecha: 25/03/2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejorar la forma del Trabajo de Investigación La Motivación y desempeño laboral en la I. E Belen de Osma y Pardo - Andahuaylas

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Metr. Rosa Nelida Ascue Ruiz
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 44376273

FORMATO DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTO

I. GENERALIDADES (Datos del Experto)

Nombres y Apellidos: Eduin Mexco Cáceres

Grado Académico: Magister en Administración

Fecha: 14.04.2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA (Referido a cumplimiento de normas y reglas de redacción)

Sin observación

ESTRUCTURA (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Sin observación

CONTENIDO (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Sin observación

III. VALIDACION

Luego de observado el instrumento
aplicación.

Procede

No Procede

para su

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 72510052

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: **Sandy Guillén Cuba**

Grado Académico: **Magíster**

Fecha: **20 / 04 / 2023**

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Adecuado.
.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Adecuado.
.....
.....
.....

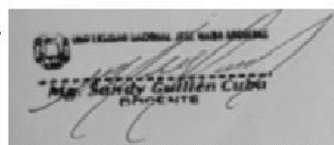
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Adecuado.
.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede X** **No Procede** para su aplicación.

Procede para su aplicación
.....



Sello y Firma del Evaluador
DNI: 46602276

Anexo 6 Permisos aceptados

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANDAHUAYLAS	
I.E.I. BELÉN DE OSMA Y PARDO ANDAHUAYLAS	
Nº DE EXP:	814 FOLIOS: 01
FECHA:	07, 08, 23
HORA:	12:32 pm
SMA:	P

SOLICITO: Permiso para realizar cuestionarios a docentes de la institución

SRA. HILDA MARTINEZ HUAMÁN DIRECTORA DEL NIVEL SECUNDARIO DEL BELÉN DE OSMA Y PARDO

Yo, Diana Milagro Tuñón Gutiérrez, Bachiller en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María, con código de matrícula 010920162, con DNI: 72727256.

Que, por motivos de haber tomado a la institución como campo de estudio para realizar de mi proyecto de investigación titulado "*Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023*" para la obtención de título profesional.

Por las razones anteriormente expuestas solicito el permiso correspondiente para realizar los cuestionarios a los docentes de la institución.

Sin más que agregar, agradezco por la atención prestada y me mantengo atento a la respuesta de mi solicitud. Reciba un cordial saludo.

Andahuaylas 07 de agosto del 2023

T

Atentamente,



Diana Milagro Tuñón Gutiérrez

SOLICITO: Permiso para realizar cuestionarios a docentes de la institución

SRA. RUTH FABIOLA MIRANDA PALOMINO DIRECTORA DEL NIVEL PRIMARIO DEL BELÉN DE OSMA Y PARDO

Yo, Diana Milagro Tuñon Gutiérrez, Bachiller en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María, con código de matrícula 010920162, con DNI: 72727256.

Que, por motivos de haber tomado a la institución como campo de estudio para realizar de mi proyecto de investigación titulado "*Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023*" para la obtención de título profesional.

Por las razones anteriormente expuestas solicito el permiso correspondiente para realizar los cuestionarios a los docentes de la institución.

Sin más que agregar, agradezco por la atención prestada y me mantengo atento a la respuesta de mi solicitud. Reciba un cordial saludo.

Andahuaylas 07 de agosto del 2023

Atentamente,





Diana Milagro Tuñon Gutiérrez

Anexo 7 Fotografías de la investigación



Fotografías tomadas en la I.E. Belén de Osma y Pardo, realizando a la encuesta a los docentes en el año 2023



Fotografías tomadas en la I.E. Belén de Osma y Pardo, realizando a la encuesta a los docentes en el año 2023



Fotografías tomadas en la I.E. Belén de Osma y Pardo, realizando a la encuesta a los docentes en el año 2023

Anexo 8 Base de datos en cuestionario, motivación y desempeño laboral

Base de Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 46 de 46 variables

	conlab	Sexo	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	
1	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	S
2	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	S
3	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi :
4	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Algunas V...	Algun
5	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas V...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S
6	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	S
7	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	S
8	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	S
9	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi :
10	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Algunas V...	Algun
11	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas V...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S
12	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	S
13	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi :
14	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Algunas V...	Algun
15	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	S
16	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Algunas V...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algun
17	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi :
18	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Nunca	Algunas V...	Nunca	Siempre	Casi Siem...	Algun
19	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Algunas V...	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Nunca	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Nunca	Algunas V...	S
20	Contratado	Masculino	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algun
21	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algun
22	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	5	Siempre	5	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	5 S
23	Contratado	Masculino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S
24	Contratado	Masculino	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi :
25	Contratado	Masculino	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	S
26	Nombrado	Masculino	Casi Siem...	Casi Siem...	Algunas V...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	S
27	Nombrado	Masculino	Casi Siem...	Siempre	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi Siem...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Algunas V...	Casi

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNAJMA

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José María Arguedas, de conformidad con la Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 203-2021, que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la Universidad Nacional José María Arguedas.

1. DATOS DEL AUTOR:

Nombres y Apellidos: Diana Milagro Tuñon Gutiérrez

DNI / Carnet de Extranjería: 72727256

Pasaporte N°:

Correo institucional: 1100920162@unajma.edu.pe

Teléfono / Celular: 958003333

Correo electrónico: dianamilagro0109@gmail.com

2. GRADO, TÍTULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

Tesis	Trabajo académico	Trabajo de investigación	Trabajo de Suficiencia profesional
X			

4. DATOS DE LA PUBLICACIÓN: **Título:** Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023

Fecha de publicación:



9001:2015



21001:2018

Local Administrativo Central Jr. Juan Francisco Ramos N° 380 – Andahuaylas, Telefax: 083-421992

Local Totoral – Centro Pre Universitario y Centro de Idiomas: Jr. Sol Naciente S/N – San Jerónimo, Tl.: 083-421394

Local Académico Santa Rosa – Carr. Prof. (Ing. Agroindustrial e Ing. Ambiental): Av. 28 de Julio N° 1103 – Talavera, Tl.: 083-424099

Local Académico Ccoyahuacho – Carr. Prof. (Ing. De Sistemas, Administración de Empresas, Contabilidad y Educación Primaria Intercultural): Av. José María Arguedas S/N – San Jerónimo



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**
Licenciada por la Sunedu

5. DATOS DEL ASESOR:

Nombres y Apellidos: Oscar Apaza Apaza

DNI/Pasaporte/Cédula: DNI: 31188540

ORCID: 0000-0001-8851-8717

.....
Firma

DOCUMENTO DE IDENTIDAD:

72727256

NOMBRES Y APELLIDOS:

Diana Milagro Tuñon Gutiérrez

