

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
(Creada por la Ley N° 25265)  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y**  
**DESARROLLO RURAL**



**TESIS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE**  
**DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE**  
**LA LOCALIDAD DE ASCENSIÓN - HUANCVELICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. JESENIA KATIA GUILLEN VALENCIA**

**Bach. URSULA QUISPE GÓMEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN:**  
**CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO RURAL**

**HUANCVELICA PERÚ**

**2021**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)

Ciudad Universitaria Paturpampa

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CERTIFICADA ISO 21001 Y 9001

SECRETARÍA DOCENTE



**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 26 días del mes de noviembre del año 2021, a horas 5:00pm, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 1346-2021-D-FED-UNH de fecha (10.11.2021) conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE : Dr. JAVIER CARRILLO CAYLLAHUA  
SECRETARIO : Mg. RAUL QUINCHO APUMAYTA  
VOCAL : Dra. ZEIDA PATRICIA HOCES LA ROSA

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona\*, a través del Aplicativo MEET. La tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA LOCALIDAD DE ASCENSIÓN – HUANCABELICA".

Pertenece a las:

BACHILLERES : QUISPE GOMEZ Ursula  
: GUILLEN VALENCIA Jesenia Katia

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a las bachilleres y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

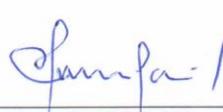
BACHILLER : QUISPE GOMEZ Ursula y  
APROBADO POR : MAYORIA  
DESAPROBADO POR :  
BACHILLER : GUILLEN VALENCIA Jesenia Katia  
APROBADO POR : MAYORIA  
DESAPROBADO POR :

OBSERVACIONES:

.....  
.....

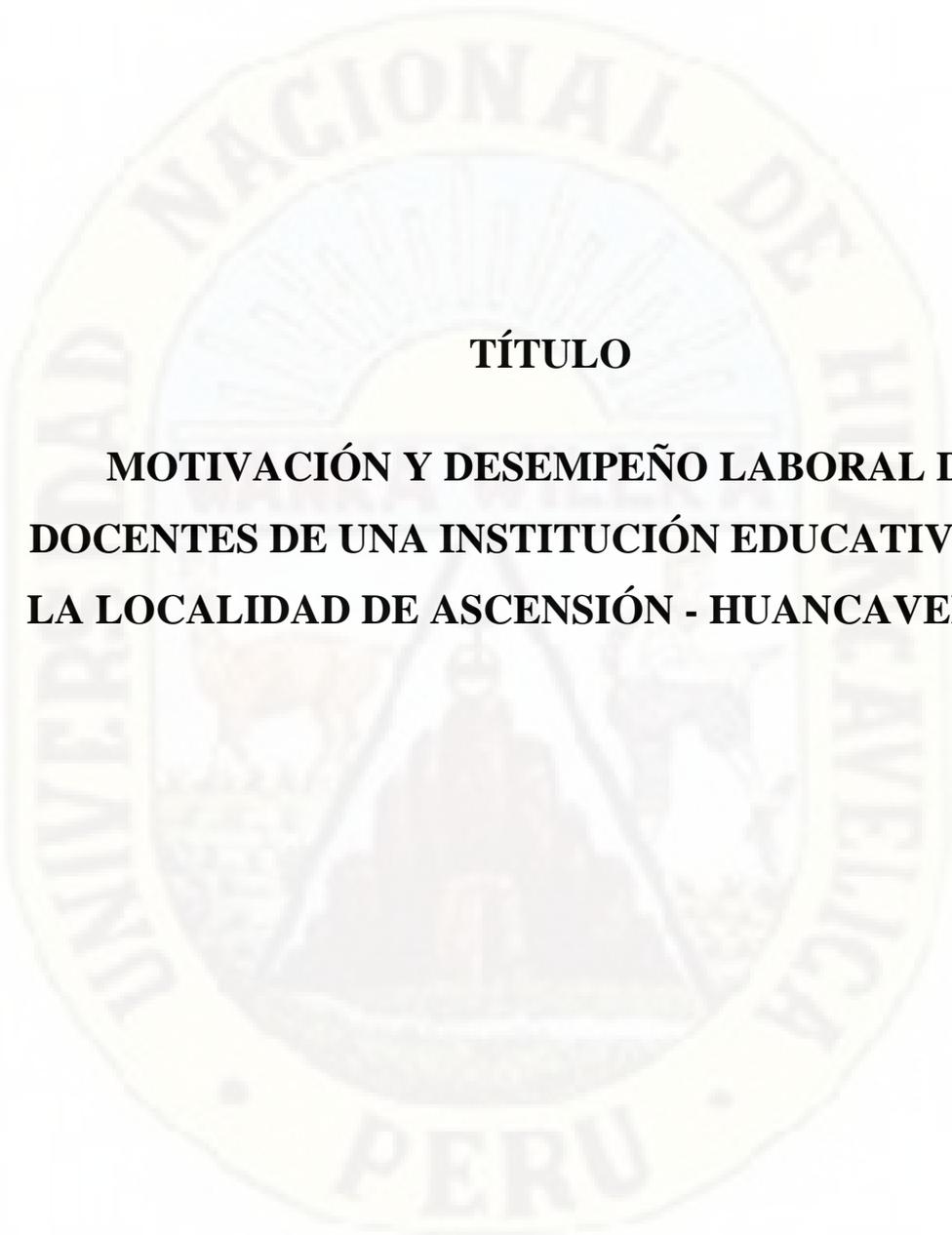
Siendo las horas 6.14pm del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

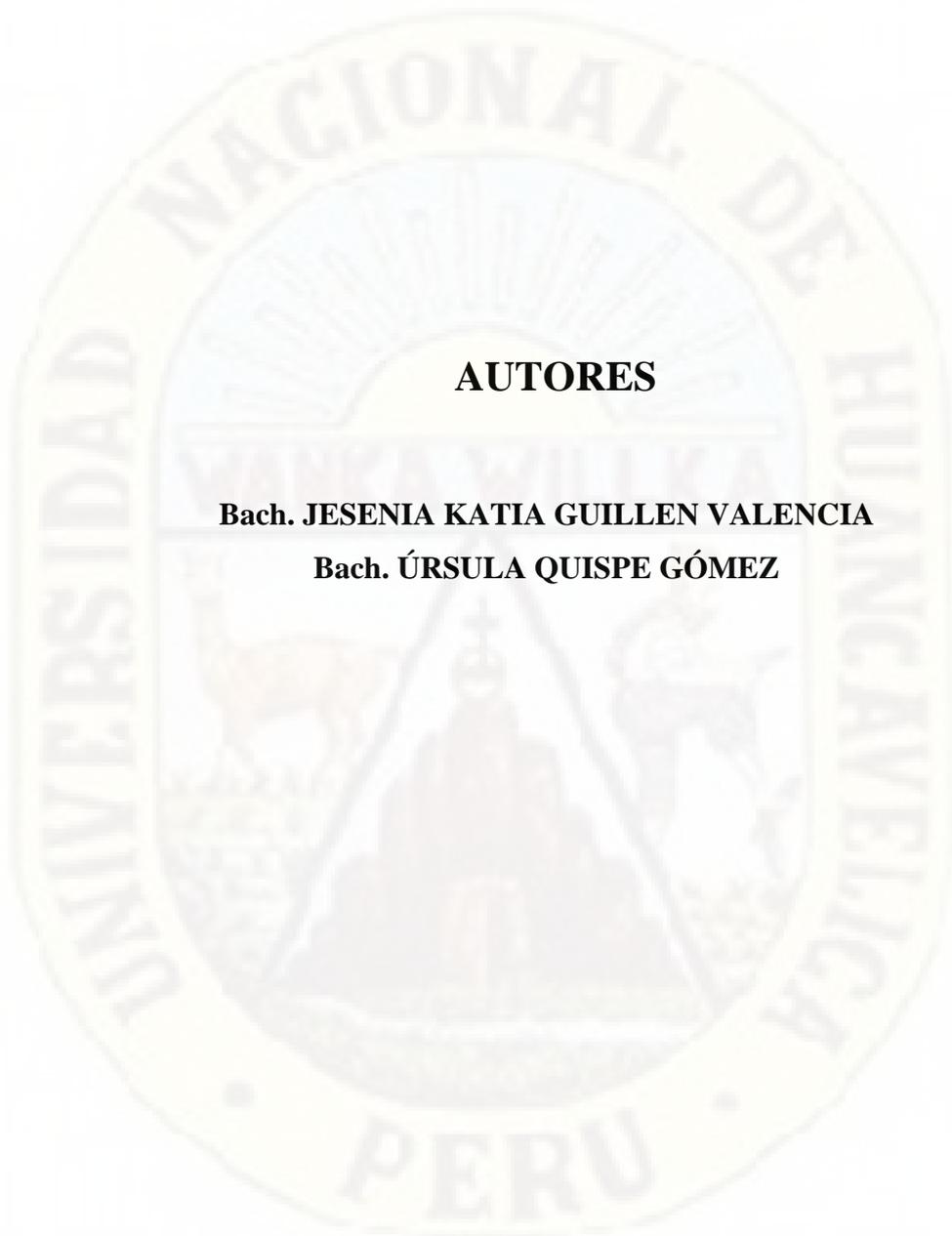
  
VOCAL

\*Directiva N° 001-VRAC-UNH



## **TÍTULO**

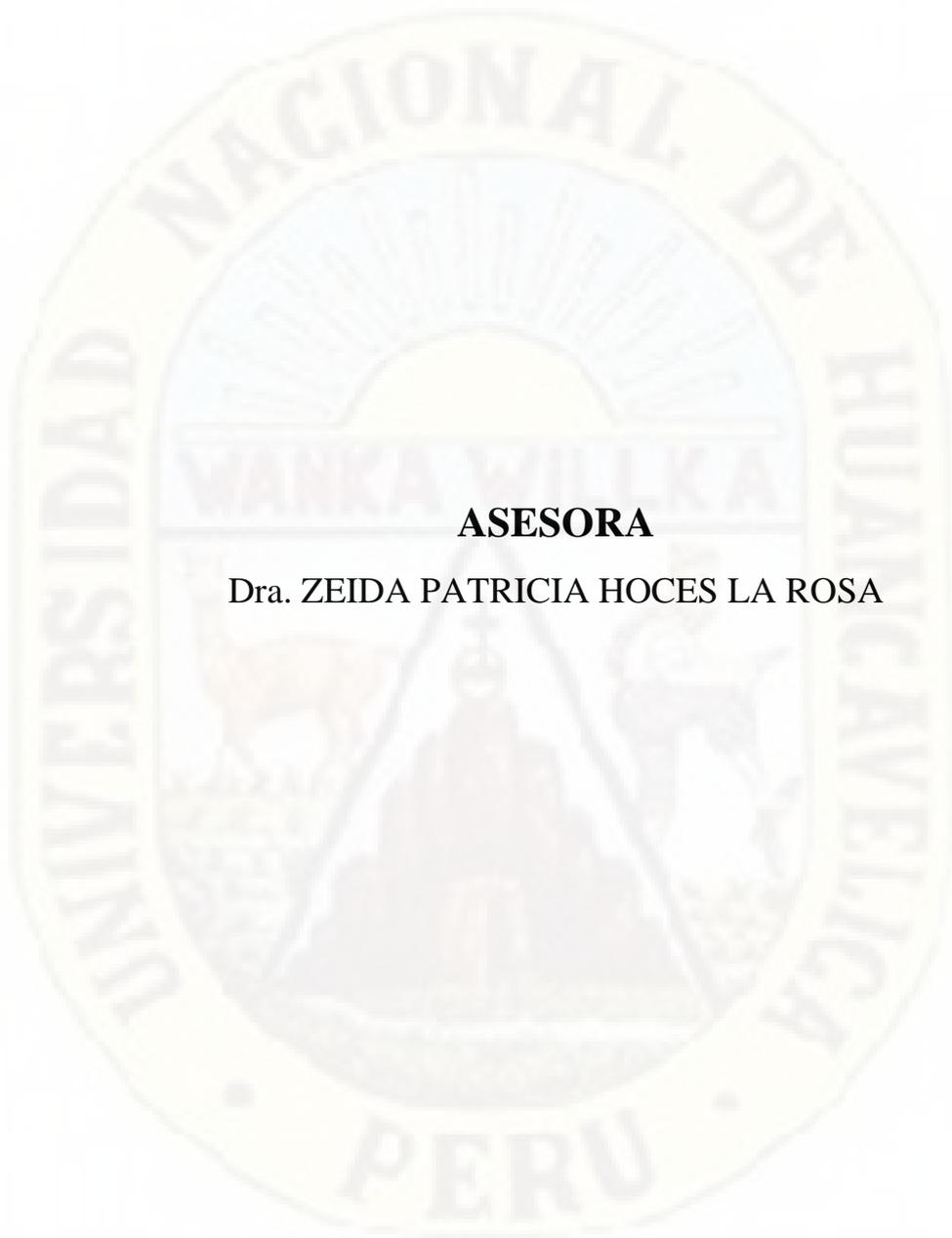
**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE  
LA LOCALIDAD DE ASCENSIÓN - HUANCABELICA**



## **AUTORES**

**Bach. JESENIA KATIA GUILLEN VALENCIA**

**Bach. ÚRSULA QUISPE GÓMEZ**



**ASESORA**

Dra. ZEIDA PATRICIA HOCES LA ROSA

## DEDICATORIA

A Fabrizio Ventura Guillen por ser el motivo de esfuerzo y dedicación para poder lograr mi objetivo profesional.

Jesenia Katia

No fue fácil a cumplir un logro más sin tu compañía, te lo agradezco mucho

Liam Rojas Quispe

Úrsula

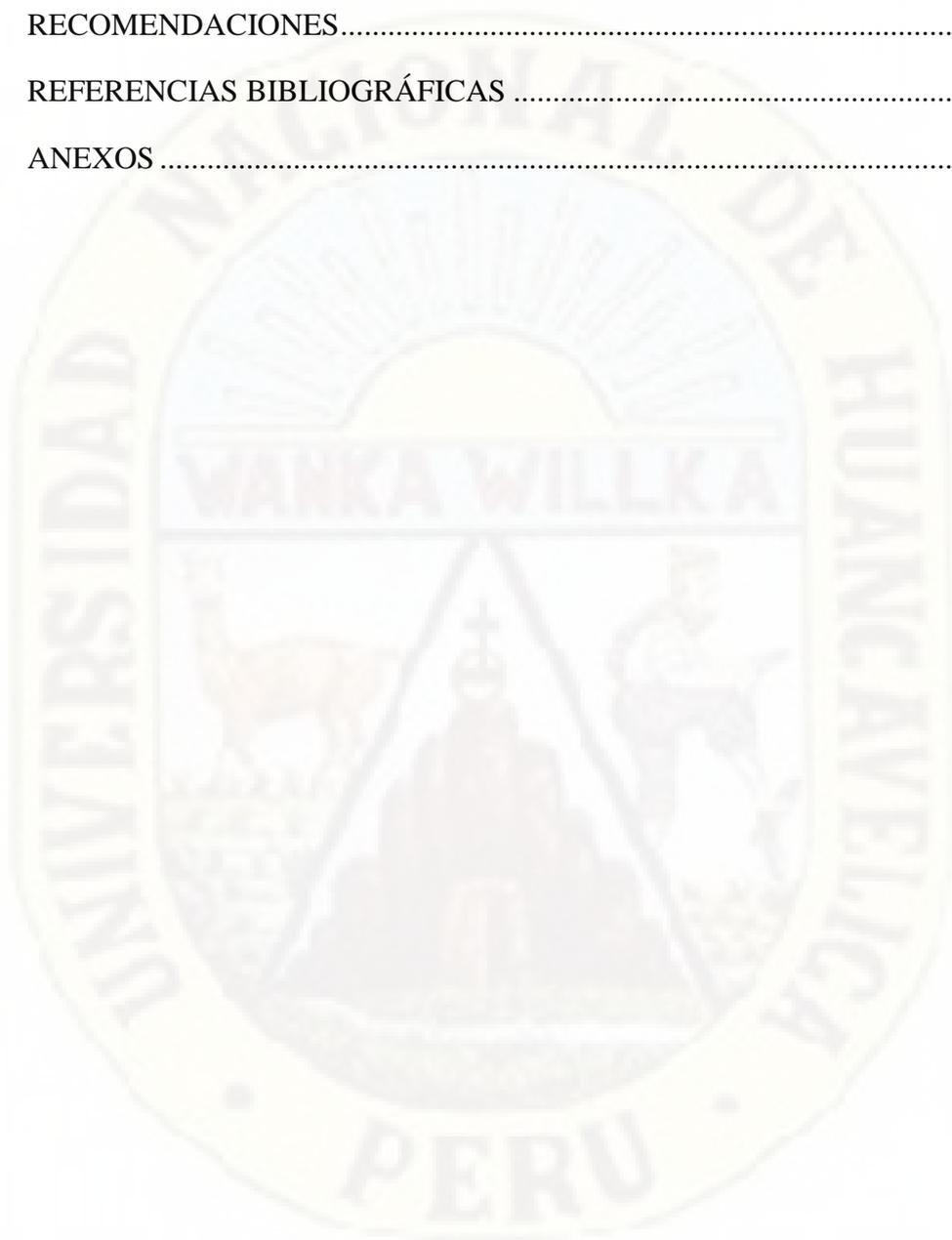
# ÍNDICE

PORTADA .....	ii
ACTA DE SUSTENTACION.....	ii
TITULO .....	iii
AUTORES .....	iv
ASESORA .....	v
DEDICATORIA .....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I .....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.1. Descripción del problema .....	15
1.2. Formulación del general .....	19
1.2.1. Problemas específicos .....	19
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos: .....	20
1.4. Justificación .....	20
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO .....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.1.1. A nivel internacional.....	22

2.1.2. A nivel nacional .....	23
2.1.3. A Nivel local.....	25
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación .....	26
2.2.1. La Motivación.....	26
2.2.2. Modelos explicativos acerca de la motivación .....	28
2.2.3. Perspectiva conductual de la motivación.....	28
2.2.4. Perspectiva cognitiva de la motivación .....	32
2.2.5. El Estímulo .....	35
2.2.6. Teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional .....	36
2.2.7. Teorías de contenido .....	37
2.2.8. Teorías de proceso .....	41
2.2.9. Desempeño laboral .....	44
2.2.10. Resultados esperados en el ambiente laboral.....	47
2.2.12. Autoestima y su relación con desempeño laboral.....	52
2.2.13. Trabajo en equipo. ....	53
2.2.14. Por qué trabajar en equipo. ....	54
2.2.15. Capacitación del trabajador. ....	54
2.3. Definición de términos. ....	55
2.4. Hipótesis .....	56
2.4.1. Hipótesis general .....	56
2.4.2. Hipótesis específicas:.....	56
2.5. Variables .....	57
2.6. Operacionalización de variables .....	58
CAPÍTULO III.....	62
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	62
3.1. Ámbito temporal y espacial .....	62

3.2. Tipo de investigación.....	62
3.3. Nivel de investigación .....	62
3.4. Población, muestra y muestreo .....	63
3.4.1. Población.....	63
3.4.2. Muestra .....	64
3.4.3. Muestreo. ....	65
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	65
Métodos específicos.....	66
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	66
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>68</b>
<b>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>68</b>
1.1. Análisis de información .....	68
1.1.1. Resultados descriptivos.....	69
1.1.2. Variable 1: La motivación .....	69
1.1.3. La motivación intrínseca.....	73
1.1.4. La motivación extrínseca .....	77
1.1.5. Motivación ni intrínseca ni extrínseca .....	81
1.1.6. Desempeño Laboral. ....	86
1.1.7. Exigencias y Normativas .....	89
1.1.8. Relaciones Interpersonales.....	94
1.1.9. Principios y Pautas culturales .....	98
1.2. Análisis inferencial .....	102
1.2.1. Análisis de normalidad .....	102
4.2. Prueba de hipótesis .....	105
4.2.1. Hipótesis general.....	105
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas.....	107

4.3. Discusión de resultados .....	111
CONCLUSIONES .....	113
RECOMENDACIONES.....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	115
ANEXOS .....	119



## RESUMEN

La tesis *Motivación y desempeño laboral de docentes de una institución educativa de la localidad de Ascensión – Huancavelica*, partió del problema que se formuló de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica. Se utilizó el método científico, el tipo de investigación fue aplicada, el diseño correlacional, el muestreo no probabilístico y una muestra de 42 docentes. Mediante la técnica de la encuesta se obtuvieron los datos sobre la motivación y desempeño laboral, para ello se confeccionó un instrumento, cuestionario de encuesta para conocer el nivel de relación sobre la motivación y desempeño laboral. Para la comprobación de las hipótesis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial y los resultados demuestran que el 57.1% de la muestra señala tener muy buena motivación y el 16.7% muestran una excelente motivación y el 52.4% tiene muy buen desempeño laboral y el 40.5% tiene un excelente desempeño laboral. La prueba de coeficiente de correlación de Pearson es  $t$  calculada es 36.027 que se aleja bastante de la  $t$  de tabla, por lo que se concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral y la motivación de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral, autoestima, estímulo

## ABSTRACT

The thesis Motivation and work performance of teachers of an educational institution in the town of Ascensión - Huancavelica. started from the problem that was formulated as follows: What relationship exists between motivation and work performance of the teachers of the educational institution La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica? The general objective was to determine the relationship that exists between the Motivation and work performance of the teachers of the educational institution La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica. The scientific method was used, the type of research was applied, the correlational design, the non-probability sampling and a sample of 42 teachers. Through the survey technique, data on motivation and work performance were obtained, for this an instrument was made, a survey questionnaire to know the level of relationship on motivation and work performance. Descriptive and inferential statistics were used to test the hypotheses and the results show that 57.1% of the sample indicates that they have very good motivation and 16.7% show excellent motivation and 52.4% have very good work performance and 40.5% has an excellent job performance. Pearson's correlation coefficient test is  $t$  calculated is 36.027 which is quite far from the  $t$  table, so it is concluded that there is a direct relationship between job performance and the motivation of teachers at the educational institution La Victoria de Ayacucho.

**Keywords:** Motivation, job performance, self-esteem, stimulation

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación intitulado *Motivación y desempeño laboral de docentes de una institución educativa de la localidad de Ascensión – Huancavelica*, se desarrolló porque en la actualidad se observa una desmotivación en los centros de trabajo, repercutiendo en el desempeño laboral que es muy limitado, siendo uno de los problemas que tienen las instituciones, tanto públicas como privadas, el tener un buen clima institucional y alcanzar las metas y objetivos establecidos. El problema se formuló de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?

En los antecedentes se consideraron los estudios de López y Chávez. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de Ccasapata – 2017*, Silenis (2006), *Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios*, Vildoso (2002). *Influencia de la Autoestima, Satisfacción con la Profesión Elegida y La Formación Profesional en el Coeficiente Intelectual de los Estudiantes del Tercer Año de la Facultad de Educación*, y entre otros.

El siguiente objetivo general ha sido determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica, los objetivos específicos: a) Identificar la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa, b) Identificar la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales, c) Identificar la relación que existe entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica.

La hipótesis planteada fue la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativamente.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, para las dos variables, se utilizó el instrumento cuestionario de encuesta. Los instrumentos que se utilizaron fueron debidamente validados y realizados su confiabilidad, luego se procedió a analizar y

procesar la información y con ello se llegó a contrastar la hipótesis de investigación. La estructura del informe final de investigación se desarrolló de la siguiente manera:

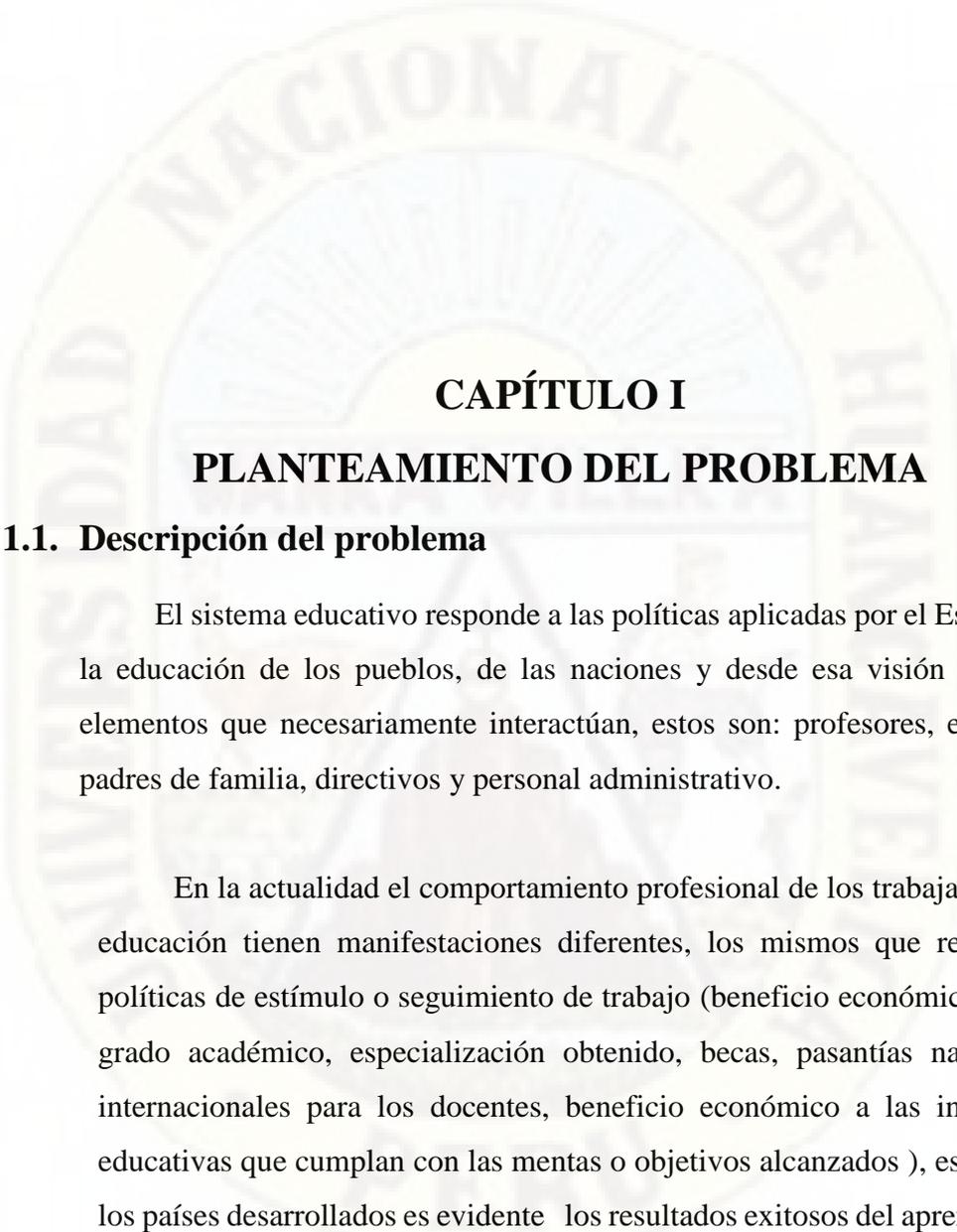
El Capítulo I, presenta el planteamiento del problema, donde se describe detalladamente el contexto del problema relacionando a la variable de estudio, seguido la formulación del problema, el objetivo general y específicos, la justificación del estudio y limitaciones del estudio.

El Capítulo II, trata del marco teórico, donde se describe los antecedentes, las bases teóricas que sustentan la investigación, la definición de términos, hipótesis general y específicos, las variables y la operacionalización de variables.

El Capítulo III, está el marco metodológico, en ella el ámbito temporal y espacial, tipo y nivel de investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos. El Capítulo IV, se describe la presentación de los resultados realizando la descripción de los resultados de las variables de estudio, pruebas de hipótesis general y específicos y la discusión de los resultados.

Al final se adjuntan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas, y los respectivos anexos del presente trabajo de investigación.

***Las Autoras.***



# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción del problema**

El sistema educativo responde a las políticas aplicadas por el Estado sobre la educación de los pueblos, de las naciones y desde esa visión consideran elementos que necesariamente interactúan, estos son: profesores, estudiantes, padres de familia, directivos y personal administrativo.

En la actualidad el comportamiento profesional de los trabajadores de la educación tienen manifestaciones diferentes, los mismos que responden a políticas de estímulo o seguimiento de trabajo (beneficio económico por cada grado académico, especialización obtenido, becas, pasantías nacionales e internacionales para los docentes, beneficio económico a las instituciones educativas que cumplan con las metas o objetivos alcanzados ), es así que en los países desarrollados es evidente los resultados exitosos del aprendizaje por parte de los estudiantes. Según el Ministerio de Educación, Cultura, Deportes, Ciencias y Tecnologías de Japón (2021), mediante el modelo educativo Ciudadanos del Mundo, los estudiantes lograrán aprender 4 idiomas, 4 culturas, 4 alfabetos, 4 religiones, expertos en el manejo de computadoras, leerán y aprenderán 52 libros cada año, son respetuosos de la Ley, la ecología, la convivencia y maneja la aritmética de negocios.

El sistema educativo está supeditado a las decisiones tomadas por los países, para entender la educación y su organización, de tal forma que esta decisión incide en cada una de las soluciones adoptadas. No en vano, los elementos que configuran los sistemas de la carrera docente y de la evaluación del desempeño docente están fuertemente entrelazados entre sí, al igual que lo están con otros factores del sistema educativo, y con decisiones relativas a la organización de la función pública. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – (UNESCO, 2007. p.23).

La UNESCO, (2007), realizó un estudio comparativo entre 50 países de América y Europa sobre evaluación del desempeño y carrera profesional docente en el que se explicitan el buen desempeño de docentes de los países europeos como por ejemplo Finlandia, lugar donde la motivación de los docentes es alta, debido a las condiciones favorables para la realización personal y profesional de los docentes, evaluación que se hace en función de los resultados de su labor docente cotidiana y al éxito académico que tienen los estudiantes; otros países como Francia o Italia en Europa o Argentina, Guatemala o Bolivia, en América Latina, los docentes tienen que demostrar el aspecto cognitivo, las competencias y capacidades desarrollando un examen.

UNESCO, (2007) señala que la evaluación del desempeño y carrera profesional docente es un panorama que se da en América y Europa, esta realidad expuesta también está presente en Perú, donde en estos últimos años se viene enfatizando en la evaluación del desempeño docente por parte del Estado peruano, mediante la aplicación de las evaluaciones censales a los estudiantes, donde los estudiantes muestran bajos niveles de rendimiento académico, como se evidencia en los reportes del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes – (PISA), y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OECD (2018).

Entonces el desempeño docente viene a ser el trabajo pedagógico donde se evidencian las competencias deseadas las cuales integran los conocimientos,

habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características individuales y valores que contribuyen a alcanzar los estándares de aprendizajes previstos, en concordancia con las exigencias de servicios, técnicas y productivas de la organización. Alles (2002) citado en (Huamán y Paniagua, 2014. p. 29).

Todo este proceso no se viene desarrollando por parte de los docentes porque no se sienten motivados (remuneraciones por debajo de otros sectores, carga administrativa no remunerada, carrera no valorada, derechos vulnerados, racionalización, etc.) a realizar su labor académica dentro de las instituciones educativas, ello repercute en el bajo nivel de desempeño docente y el bajo nivel de rendimiento académico de los estudiantes, así lo refleja las evaluaciones censales.

Considerando lo manifestado por Alles, (2002), en este estudio se utiliza el término desempeño laboral como sinónimo de desempeño docente, el mismo que tiene que ver con el grado de motivación propio en cada docente y su labor efectiva en el aula y con tareas académico – administrativas. Y ello va disminuyendo por los diferentes problemas que tiene el docente, entre ellas el aspecto económico, la revaloración de la carrera de educación y el desinterés de parte del Estado para brindar las mejores condiciones a los profesores.

El desempeño laboral del docente en el Perú está íntimamente relacionado con el tipo de remuneraciones o por lo menos así parece, ya que apenas puede satisfacer en un nivel bajo las necesidades primarias, y ello repercute en el trabajo pedagógico y los resultados de su labor en el aprendizaje del estudiantado, tanto a nivel nacional, regional como local, se evidencia bajos niveles de aprendizaje.

Como se está mencionado que el desempeño docente está ligada a la motivación del docente y ello repercute en el nivel de rendimiento académico de los estudiantes y en nuestro país al carecer de políticas motivacionales hacia el docente, día a día se va disminuyendo el buen desempeño docente por la falta de motivación a los docentes; y ello se va agudizando por la deficiente

forma de evaluar el desempeño docente por parte del estado, que solo aplica lo ordenado por los organismos internacionales en temas educativos como son la UNESCO, PISA, OECD donde se mide el trabajo pedagógico a través de la aplicación de evaluaciones censales a los estudiantes del segundo y cuarto grado de las instituciones educativas.

Para el desempeño docente es necesario la motivación que recibe el docente porque es muy importante al momento de desarrollar la praxis pedagógica.

Para Reeve (1994), “el comportamiento de las personas está influenciadas por la motivación extrínseca e intrínseca”. (p. 81).

La motivación estimula a una persona a realizar una actividad, y esta es evidente en el aprendizaje del estudiante.

Las motivaciones son: “intrínseca y extrínseca, la primera se refiere a la satisfacción personal que representa enfrentar con éxito la tarea misma”; y la segunda, “depende de lo que digan o hagan los demás acerca de la actuación del estudiante, o de lo que él obtenga tangiblemente de su aprendizaje”, ambos son importantes en este proceso educativo y que la autoestima juega un papel predominante.

Partiendo de las experiencias, muchos docentes que están pleno ejercicio no son motivados en ningún aspecto, el estado no cumple con su función que es brindar todos los recursos materiales e inmateriales para brindar una educación de calidad, al no recibir ello, el desempeño laboral del docente disminuye con mucha frecuencia, llegando a impartir las sesiones de aprendizaje que no cumplen las expectativas de los estudiantes.

En la región de Huancavelica no es ajena a la problemática educativa nacional, y las instituciones educativas tienen los mismos problemas y uno de ellas es el desempeño docente y la falta de motivación, como muestra de esta problemática la institución educativa “La Victoria de Ayacucho” del distrito de Ascensión, se pudo evidenciar, desgano en el desempeño laboral en la mayoría de

los docentes nombrados y contratados durante la realización de sus sesiones de aprendizaje, ello por la falta de motivación de parte del señor director y la plana administrativa y teniendo como resultado el poco interés académico que demuestran los estudiantes. Así mismo, la gestión administrativa de los docentes está muy limitado por la falta de motivación, por otro lado, las relaciones interpersonales entre los docentes, directivos y personal administrativo se ven deterioradas, por ello los principios y pautas culturales de los docentes se van disminuyendo por la poca motivación que hay dentro de la institución educativa.

Si esta realidad expuesta continua así, aumentará el desgano laboral docente y el poco interés de los estudiantes por lograr sus aprendizajes, por lo que es necesario intervenir para contribuir en la superación de dicha problemática, por ello, en este estudio busca conocer la realidad motivacional docente y su desempeño laboral.

## **1.2. Formulación del general**

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?

### **1.2.1. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo se relaciona la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?
- b. ¿Cómo se relaciona la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica?
- c. ¿Cómo se relaciona la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica.

#### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- a. Identificar la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica
- b. Identificar la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica.
- c. Identificar la relación que existe entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica.

### **1.4. Justificación**

La investigación se realizó por qué se ha podido observar que la gran mayoría de los docentes en las instituciones educativas muestra el desgano en el cumpliendo sus funciones tales como pedagógicas y administrativas, y a ello sumado las remuneraciones debajo de la satisfacción de las necesidades, falta de motivación, la mala gestión del sistema educativo, la carencia de feedback y el no reconocimiento de la laboral docente, repercute en el desempeño laboral de cada uno de ellos, disminuyendo la gestión administrativa, debilitando las relaciones interpersonales entre ellos y dejando de lado los principios y pautas culturales que el docente debería de ejercerlo en la institución y la sociedad.

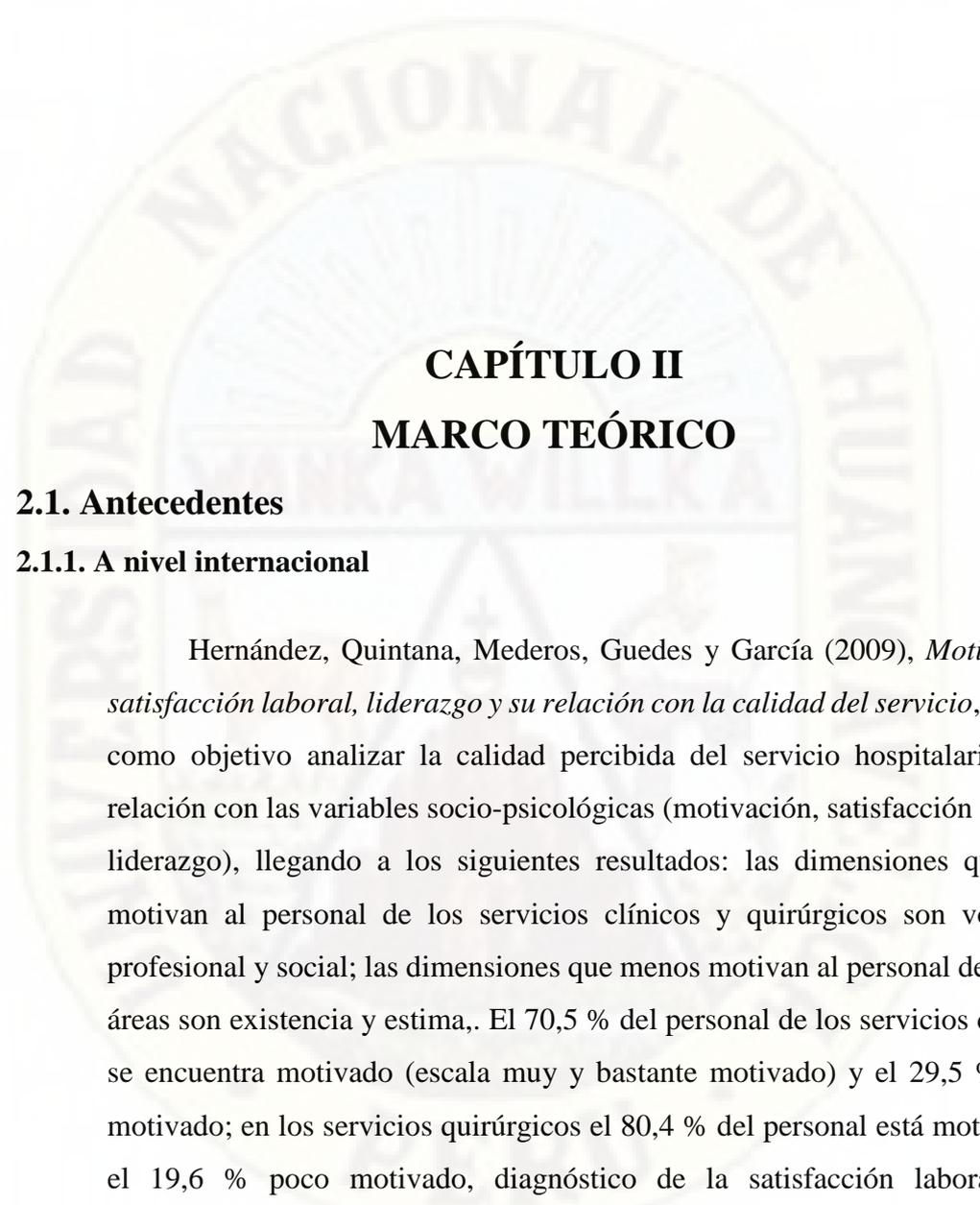
La tesis muestra datos e informaciones para conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho. Con las posteriores investigaciones se llegará a conocer los beneficios de la motivación durante el trabajo para mejorar el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

La presente investigación se justifica, también porque será valioso aporte para la institución educativa donde se realizó la investigación y, por su puesto por la población del distrito de Ascensión y la ciudad de Huancavelica quienes tengan interés acerca del tema.

### **1.5. Limitaciones**

En la ejecución de la investigación se evidenciaron limitaciones y están son:

- La muestra de estudio fue de 42 docentes, la cual no permitió generalizar los resultados obtenidos a toda la población.
- Otra limitación fue el instrumento de investigación que se aplicó solo a los docentes, pero para mayor veracidad de los resultados, también se debió elaborar y aplicar otro instrumento para los administrativos de la institución.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. A nivel internacional

Hernández, Quintana, Mederos, Guedes y García (2009), *Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio*, se tuvo como objetivo analizar la calidad percibida del servicio hospitalario y su relación con las variables socio-psicológicas (motivación, satisfacción laboral, liderazgo), llegando a los siguientes resultados: las dimensiones que más motivan al personal de los servicios clínicos y quirúrgicos son vocación profesional y social; las dimensiones que menos motivan al personal de ambas áreas son existencia y estima,. El 70,5 % del personal de los servicios clínicos se encuentra motivado (escala muy y bastante motivado) y el 29,5 % poco motivado; en los servicios quirúrgicos el 80,4 % del personal está motivado y el 19,6 % poco motivado, diagnóstico de la satisfacción laboral: Las dimensiones que más satisfacen al personal son relación jefe-grupo-subordinado, bienestar subjetivo y competencia; el 83,9 % de los clínicos se encuentran entre muy satisfecho y satisfecho, y en los procesos quirúrgicos el 93,5 % refieren su satisfacción con el trabajo.

Silenis, (2006), *Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios*, el objetivo fue determinar la relación entre las

dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior, considerando los planteamientos de la teoría motivacional de Frederick Herzberg. La muestra fue de 87 docentes. Como conclusión se encontró la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la cultura organizacional y los factores motivacionales, estas correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. En función de las fortalezas y debilidades detectadas se recomienda una intervención sobre estas áreas a fin de elevar los niveles motivacionales del profesorado para alcanzar un mejor desarrollo organizacional y con ello, aumentar la calidad productiva de los docentes en la Institución de Educación Superior estudiada.

Bedodo, (2006), *Motivación Laboral y Compensaciones*, el objetivo fue conocer y comunicar la relación entre los conceptos de motivación en el trabajo y las compensaciones. Con respecto al modo en que se relacionan la motivación laboral y las compensaciones, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relaciona con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños. La compensación integral influirá en la motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral. Clasificar los motivadores en intrínsecos y extrínsecos es reproducir dicha separación, a pesar de efectuar la diferencia con fines académicos, se reconoce que las personas son seres dinámicos en constante interacción con el medio ambiente, que establecen un vínculo de mutuo impacto con los elementos de su entorno, de forma tal, que resulta complejo separar con claridad el origen de los motivadores.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Vildoso, (2002). *Influencia de la Autoestima, Satisfacción con la Profesión Elegida y La Formación Profesional en el Coeficiente Intelectual de los*

*Estudiantes del Tercer Año de la Facultad de Educación.* El objetivo fue determinar y analizar si la autoestima, la satisfacción con la profesión elegida y la formación académica profesional influyen significativa en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación, con una población de 155 estudiantes de los cuales 52 son hombres y 103 mujeres, llegando a las siguientes conclusiones que existe influencia significativa de la autoestima en el coeficiente intelectual de los alumnos, y existe influencia significativa de la autoestima y la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos de la Facultad de Educación.

Álvarez. (2007), *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana.* Cuyo objetivo es conocer la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana, con una muestra de 506 docentes, llegando a concluir que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana, se encuentra que las variables satisfacción laboral y fuentes de presión laboral están relacionados inversamente. Esto significa que a mayor presión laboral menor satisfacción laboral.

Blondet. (2014) *Clima de aula y motivación académica de alumnos del 5to año de secundaria de las instituciones educativas públicas de Huacho-2014.* El objetivo es determinar la relación entre el clima de aula y la motivación académica de los alumnos del 5to de secundaria de las instituciones educativas públicas de Huacho - 2014. la población fue de 313 estudiantes del 5to año de secundaria, llegando a las conclusiones: que existe una moderada relación entre el clima de aula y la motivación académica, existe una baja relación entre el clima de aula y el componente valor, que existe una baja relación significativa entre el clima de aula y el componente expectativa de los alumnos y que existe una baja relación entre el clima de aula y el componente afectivo de los estudiantes.

### 2.1.3. A Nivel local

Conislla y Pimentel. (2015). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica periodo – 2015*. El objetivo es determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2015, la población fue 32 docentes, donde se llegó a las siguientes conclusiones: que existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente; se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión situacional y el desempeño docente y se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica- Periodo 2015.

López y Chávez. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de Ccasapata – 2017*. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de Ccasapata – 2017, con una muestra de 22 profesionales, llegando a las siguientes conclusiones: que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo autocrático y el desempeño docente; por lo tanto, podemos afirmar que estas dos variables están estrechamente relacionadas; que hay una relación directa muy fuerte entre la variable liderazgo directivo democrático y el desempeño docente; concluir que existe una relación directa entre la variable liderazgo directivo permisivo y el desempeño docente. Por lo tanto, podemos afirmar que estas dos variables están estrechamente relacionadas y se puede afirmar que el liderazgo directivo democrático tiene mejores resultados con respecto al variable desempeño docente, entendida esta como el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados por la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre Ccasapata.

## **2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación**

### **2.2.1. La Motivación**

En la antigüedad los griegos como Sócrates, Platón, Aristóteles y Santo Tomás de Aquino, enfatizaban la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos. Posteriormente, Descartes diferenció los aspectos pasivos (cuerpo) y activos (mente) de la motivación, Darwin sostenía la idea de instinto y su origen genético y James difundió la teoría del instinto de la motivación humana, y los etólogos modernos denominaron patrones de acción fija.

Motivación es “todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares, los gerentes motivan a sus subordinados cuando con su accionar estimulan en los trabajadores impulsos y deseos que los inducen hacia un actuar deseado...”. (Reeve, 1994 p. 2).

(Reeve, 1994 p. 5), las teorías psicoanalíticas, señalan que la “motivación se relaciona con las pulsiones inconscientes que determinan la vida psíquica del individuo”. Así la fisiología, ve el resultado de una reacción homeostática que busca disminuir la tensión fisiológica que se genera ante un estado de insatisfacción o necesidad en la persona.

Los humanistas, proponen modelos integrados y jerarquizados donde diversos procesos son analizados a la luz de su fuerza motivacional y los psicólogos sociales señalan que los incentivos y aspectos cognitivos se miden la conducta en contextos reales, y los conductistas, señalan que los aspectos ambientales y las contingencias afectan el comportamiento de las personas.

En la tesis la motivación es considerada desde la orientación cognitiva conductual, y se entiende como aquellos "procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta". (Robbins, 2004 p. 23). De lo expuesto, la intensidad consiste en el esfuerzo de la persona al utilizar y lograr su objetivo”. Este esfuerzo es canalizada en la meta deseada y la persistencia es el esfuerzo que se hace en el tiempo.

Indudablemente las personas tienen un sinnúmero de motivos para desarrollar la conducta; en esa perspectiva (Reeve, 1994. p. 6) señala que "la conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja". Cada uno de los motivos tiene una intensidad diferente a cero y varía en su intensidad a lo largo del tiempo, y la que tiene mayor influencia en la conducta, será el motivo más fuerte.

El comportamiento del hombre es motivado por las necesidades e impulsos, que crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad. Así lo mencionan Davis y Newstrom (1993), entendida como un modelo donde la "motivación ocurre como consecuencia de una necesidad que provoca tensión en el organismo, de manera que se realiza un esfuerzo mediado por una oportunidad de obtener la meta que conduce a comportarse de una determinada forma." (p.3). La conducta está determinada en función a la satisfacción de las necesidades las cuales pueden traer efectos positivos y negativos al individuo.

(Reeve, (1994. p. 7), menciona que la "existencia de un proceso motivacional que se refiere a un flujo dinámico de estados internos que ocasionan la acción humana, este ciclo consta de cuatro etapas principales". Las cuales se detallan a continuación:

- a. Anticipación, el individuo tiene una expectativa de la emergencia de un motivo, se manifiesta por un estado de privación y de deseo para conseguir un objetivo.
- b. Activación y dirección, el motivo es activado por un estímulo extrínseco o intrínseco.
- c. Genera la conducta activa y el feedback de rendimiento laboral.

- d. El individuo genera conductas para acercarse al objetivo/meta o bien alejarse del objeto agresivo.

### 2.2.2. Modelos explicativos acerca de la motivación

La motivación se puede explicar de tres modelos: la perspectiva fisiológica, conductual y cognitiva. Estas formas de explicar es producto de la sistematización de la información y deberán ser entendidas en forma de unidad porque que actúa, piensa y siente de manera integrada cada persona.

La perspectiva fisiológica se basará en lo biológico de la motivación, como "explorar cómo los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones". (Reeve, 1994. p. 31). Bajo esta premisa el cuerpo humano se prepara para la acción, porque la conducta es una interacción compleja entre estructuras cerebrales y los sistemas nerviosos y endocrinos.

La perspectiva conductual apuntará a la motivación como causa principal de la conducta; y la cognitiva, pondrá atención especial en los pensamientos y procesos mentales que intervienen el accionar de las personas.

### 2.2.3. Perspectiva conductual de la motivación

Bajo la mirada de lo conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juegan un papel importante al momento de explicar la conducta de las personas.

- a. La motivación extrínseca.** Es cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas, "las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona" (Reeve, 1994, p. 81), podemos señalar que la satisfacción se va dar en base al contexto social, por ejemplo, las necesidades superfluas; así mismo esta asocia al castigo y la recompensa este tipo de motivación.

La recompensa es "un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar" (Reeve, 1994. p. 82).

El castigo se refiere a “un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994, p. 82).

Este tipo de motivaciones son utilizadas en modelos educativos contemporáneos como son el condicionamiento clásico (es el proceso mediante el cual se asocian dos estímulos que se presentan repetidamente, el primer estímulo tiende a ser biológicamente atractivo, mientras que el segundo estímulo, tiende a ser un objeto ambiental neutro), y el condicionamiento operante (las conductas voluntarias de las personas están determinadas por sus consecuencias, de forma que aquellos actos que poseen consecuencias positivas tienen mayor probabilidad de aparición que aquellos que poseen consecuencias negativas).

Davis y Newstrom, (1993), ponen de manifiesto que las conductas pueden tener cuatro consecuencias posibles:

- I. Refuerzo positivo. Cualquier estímulo que aumente las probabilidades de que se dé la conducta.
  - II. Refuerzo negativo. Cualquier estímulo aversivo que aumenta la probabilidad que la conducta que se presenta, se reduce o elimina la presencia del estímulo hostil.
  - III. Castigo. Cualquier estímulo que cuando está presente disminuye la probabilidad de que se produzca una respuesta, ya sea mediante la imposición de un estímulo aversivo y la retirada de un estímulo positivo.
  - IV. Extinción o no refuerzo. Fin de estímulo que anteriormente reforzaba la conducta.
- b. La motivación intrínseca.** Son tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas”. (Reeve, 1994, p.84).

También podemos mencionar que la motivación intrínseca es "cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causa personal (autodeterminación), efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca" (Reeve, 1994, p.84).

Reeve, (1994), menciona que las motivaciones intrínsecas al trabajo se desarrollan de la siguiente manera:

**a. Motivaciones del deber social**

- Trabajo en general
- Trabajo como profesor
- Cargos en la institución educativa
- Ayuda para la institución educativa
- Disposición a realizar actividades extracurriculares
- Docencia y/o administrativo, es vocacional.

**b. Motivaciones individuales**

- Desempeño laboral docente
- Directivos y administrativos son proactivos.
- Participación en actividades extracurriculares
- Satisfacción y equilibrio en la labor docente.
- Capacitaciones y estudios es en su especialización.
- Especialidad del docente
- Motivación en el aula
- Disfruta del trabajo
- Satisfacción en el trabajo
- Cargos directivos en la institución educativa
- Vocación docente
- Sesiones de aprendizaje
- Tiempo al trabajo docente
- Actividad científica.
- El horario de trabajo

(Reeve, 1994. p.84) menciona que las “necesidades psicológicas adquieren un papel importante aquí, se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su contexto y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación, sintiendo emociones positivas como el interés y el placer”. El hombre por su naturaleza siempre a tratado de comprenderse principalmente en la conducta y los motivos internos que las provoca.

Reeve, (1994), “ha determinado que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración”. (p.84). Estas acciones motivantes internas propician al desarrollo de la motivación personal.

Sobre lo disertado se puede aplicar en la práctica, que permite reducir el estrés, la ansiedad, la preocupación y el aburrimiento, en las tareas asignadas y las habilidades personales, las cuales puede ser placentera y facilitar la motivación.

Los paradigmas de autopercepción se desarrollaron a partir de la tesis de (White, 1959. p. 87), quien afirmó que "las conductas intrínsecamente motivadas son aquellas en que la persona participa para poder evaluarse como competente y autodeterminante con relación al entorno". Al realizar nuevamente su trabajo, las personas reflexionan sobre las acciones realizadas, repercutiendo en su percepción de eficiencia, eficacia al realizar el trabajo.

Reeve, (1994), hace referencia a las motivaciones extrínsecas al trabajo, y tiene las siguientes características:

**a. Motivación del deber social**

- Labor docente y la carga familiar.
- Labor docente y estudios posteriores.

## **b. Motivaciones individuales**

- Docencia y la jubilación
- Docencia y el trabajo en si
- Docencia y satisfacer sus necesidades
- Docencia, estima, prestigio y posición social.
- Docencia e igualdad
- Trabajar por presión externa o necesidad económica
- Docencia y responsabilidad
- Docencia y aspiración a estudiar una carrera u oficio diferente

Reeve, (1994), señala también que los motivos pueden tener ambas características y las cuales serían las siguientes:

## **c. Motivos que pueden ser extrínsecos o intrínsecos**

- Institución educativa donde se labora
- Transporte, materiales y otros son proporcionados por la institución educativa
- Las instituciones tanto estatales (DRE, UGEL, Municipio, Gob. Reg., etc.) como particulares (ONG, Grupos, etc) promueven su desarrollo profesional y personal.
- Su centro de labores posibilita su de desarrollo profesional y personal.

### **2.2.4. Perspectiva cognitiva de la motivación**

Esta teoría se “centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción, la preocupación es como las personas conciben el contexto en que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medio ambiente”. (Reeve, 1994, p. 153).

La información se transforma, sintetiza, confecciona, acumula, recupera y finalmente las utiliza para comprender el mundo en donde vive. Mediante este proceso se adquiere el conocimiento, con las cuales se construye los planes y objetivos. Los pensamientos cognitivos conllevan a la acción. Este proceso es reafirmado por (Reeve, 1994), señalando que la “acción se encuentra bajo control cognitivo y es el resultado de la actividad interna cerebral de las

imágenes que se forman, de las expectativas que se cumplen, las memorias que entran en la conciencia" (p.156).

El estímulo es el que conduce a una consecuencia, y la presencia de un estímulo específico conduce la introducción de un segundo estímulo. En este sentido, el organismo va adquiriendo asociaciones y crea un mapa cognitivo de su entorno, con el fin de realizar conductas intencionadas dirigidas a una meta. Las expectativas pueden ser consideradas "unidades de conocimiento almacenadas en la memoria y que son activadas por acontecimientos biológicamente significativos" (Reeve, 1994, p.154).

Kurt (1947, p.12), aporta al enfoque cognitivo de la motivación, "quien entendió al individuo como un organismo que busca obtener metas y que está en un constante movimiento de acercarse y alejarse de ellas". La meta a conseguir es en base a la motivación que se demuestra en acciones y necesidades, las cuales pueden ser en un grado de valor positivo o negativo.

En consecuencia, desde estas perspectivas las necesidades, una vez activadas, producen mucha actividad cognitiva y conductual y el objeto o meta se torna atractivo en función de las necesidades que tiene la persona de obtenerlo. La cognición acción, requiere de tres tipos de acontecimientos mentales: consistencia, planes y metas.

Reeve, (1994, p.164), considera la "consistencia se refiere a que las personas tienden a buscar la consistencia en sus cogniciones y acciones, de modo que se esfuerzan para que sus pensamientos sean coherentes entre sí y con respecto a sus comportamientos". Es por eso que se construyen representaciones cognitivas ideales acerca de sus acciones, los objetos que los rodean y los acontecimientos propios de la vida, son conscientes de su estado actual y de las cosas que los rodea.

El procedimiento que se utiliza para energizar la conducta es el TOTE (Test – Operate – Test – Exit), que en español significa testear, operar, testear

y salir. Testear se comparar el estado actual con la situación ideal; si no existe correspondencia se genera una incongruencia y la persona pone en marcha una secuencia de acción. (Reeve, 1994, p.168).

Las personas se encuentran agregadas a un plan y atentas a la retroalimentación (Feedback) para detectar desajustes entre el sí mismo (Self) actual y el ideal, Los planes no son modos de actuar fijos e inalterables, sino por el contrario, están sujetos a modificaciones sistemáticas. (Reeve, 1994, p.164)

Locke, Shaw, Saari y Lathman, (1981), afirman que las metas aumentarán significativamente la conducta en tanto sean específicas, difíciles y desafiantes, así las personas tomarán conciencia y harán todo el esfuerzo necesario para conseguirlo.

En el sistema educativo, el docente tendrá como meta, la mejor estrategia para la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes al finalizar la asignatura,

El logro de competencias dependerá de las metas planteadas, del esfuerzo empleado, la persistencia y la motivación, ello permitirá crear nuevas estrategias en la enseñanza y así mejorar su rendimiento.

Reeve, (1994), se habla de la “efectividad de las metas: la retroalimentación progresiva, es decir, la evaluación constante acerca del rendimiento en tanto este es equivalente, superior o inferior al necesario para alcanzar la meta”. (p. 165). Los docentes recogen las incongruencias y las reorienta su conducta mejorando el desempeño docente.

Reeve, (1994, (p.165).), se han descrito cuatro razones principales por las cuales la fijación de metas aumenta el logro de competencias:

- las metas dirigen la atención hacia la tarea

- las metas movilizan el esfuerzo, en especial si la tarea es percibida como difícil
- las metas aumentan la persistencia y reducen la posibilidad de deserción;
- las metas alientan el desarrollo de nuevas estrategias para mejorar el rendimiento.

Erez y Sidon (1984), señalan que la aceptación de una meta implicará un compromiso personal y una promesa de esfuerzo; por el contrario, la imposición de una meta implica rechazo, indiferencia y falta de compromiso. (p. 60).

Las personas inician la tarea con un nivel de motivación intrínseca baja, metas a corto plazo, porque no hay compromiso con la institución y la calidad de educación.

#### **2.2.5. El Estímulo**

El concepto de estímulo tiene su origen en el latín *stimulus*, que significa aguijón.

Pavlov. (1927). “el estímulo está relacionado con una respuesta específica, así como una causa está relacionada con su efecto”. (p.10). En definitiva, son aspectos externo o interno, que se dan dentro de una persona generando cambios físicos, químicos y mecánicos, desencadenando en ellos una respuesta. (una causa de la actividad del organismo, una ocasión para responder, una situación por parte del ambiente y energía que afecta algún órgano sensorial).

Según (Kantor,1984. p. 10), la “característica es arrastrada de la tradición fisiológica en la que la actividad del órgano sensorial afectado tiene una relación directa o de causa y efecto con los objetos a los que hacen referencia los estímulos”. De lo citado, los eventos psicológicos, las acciones de los organismos o personas son altamente complejas.

Para resolver este problema Kantor (1924), hace una distinción entre objetos de estímulos, acciones de la estimulación y la función del estímulo. En relación a esto el autor menciona lo siguiente:

un estímulo es un asunto funcional, porque se da la operación de un objeto, una cosa o un conjunto de cosas que provocan una respuesta de la reactividad de una persona, las funciones de estimulación son una fase reciproca de la función de respuesta, las funciones de estimulación deben diferenciarse de las cosas u objetos que poseen estas funciones. (pp. 47 - 48).

Pavlov, (1927), señala, para la “psicología, un estímulo condicionado es el que provoca un reflejo por asociación con un estímulo incondicionado”. (p.253). El estímulo incondicionado provoca un reflejo sin necesidad de aprendizaje. Recordemos que el estímulo tiene como resultado una respuesta, y esto puede repetirse en base a una solicitud.

#### **2.2.6. Teorías motivacionales desde la perspectiva organizacional**

Las teorías motivacionales son las siguientes: de contenido, de los dos factores de Herzberg, Modelos E-R-C de Alderfer.

Robbins y Everitt, (1996), mencionan que:

la motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, entendiéndose por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos. (p. 228).

Robbins y Everitt, (1996), afirman que:

la teoría de la motivación en el ámbito de la motivación resulta de utilidad en la medida en que permite explicar qué es aquello

que otorga energía y dirección a la conducta del trabajador o, en otras palabras, por qué una persona frente a varias posibilidades elige un camino o emprende una acción que en otras circunstancias rechazaría. (p. 228).

Las teorías consideradas pueden ser analizadas en base a dos puntos de vista: teorías de contenido y teorías de proceso. Las teorías de contenido intentan responder a interrogantes relacionadas con las necesidades específicas que motivan a las personas y los factores individuales que ponen en marcha conductas orientadas a la consecución de metas. En ellas destacan la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, la teoría de los dos factores de Herzberg, la teoría de las necesidades de McClelland y el modelo E-R-C de Alderfer. Mientras que las teorías de proceso se basan en los procesos cognitivos que subyacen a la motivación e intentan dar cuenta de cómo se activa, dirige y detiene la conducta en función de variables situacionales.

### **2.2.7. Teorías de contenido**

#### **a. Jerarquía de necesidades de Maslow**

Maslow (1943), planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas. Postuló que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales. Se trata de un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias. (p. 50).

- a) **Básicas o fisiológicas:** son las necesidades relacionadas a la vida y la sobrevivencia. En ella esta el hambre, sed, las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
- b) **Seguridad:** son las necesidades relativas a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; a la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio. La seguridad

garantiza que las necesidades primarias estarán cubiertas tanto tiempo como sea posible.

- c) **Sociales:** (de afiliación o pertenencia): dado que los seres humanos son seres sociales, necesitan pertenecer a un grupo social, es decir, ser aceptados por otros. Estas necesidades aluden a lo afectivo, la pertenencia y la participación social.
- d) **Estima:** las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a buscar la estimación, tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, estatus y autoconfianza.
- e) **Autorrealización o autoactualización:** esta es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal.

En la medida en que una necesidad queda razonablemente satisfecha, la siguiente se vuelve imperativa (Maslow, 1943). Ninguna necesidad queda satisfecha plenamente, sin embargo, si está suficientemente satisfecha, deja de ser una fuente de motivación personal (Robbins, 2004, p.64).

Según Davis y Newstrom (1993), “en el ámbito del trabajo las necesidades inferiores básicas no suelen dominar, debido a que ellas se encuentran normalmente satisfechas”. (p.46). Los trabajadores se verán motivados principalmente por las necesidades de seguridad, sociales, de estima y, por último, de realización personal. Las necesidades de orden superior jamás podrán ser plenamente satisfechas, debido a que los seres humanos están constantemente en búsqueda de nuevas y mejores posibilidades de crecimiento personal.

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

En la década de 1950, Frederick Herzberg desarrolló un modelo de motivación de dos factores. Se basó en investigaciones realizadas con ingenieros y contadores acerca de qué es lo que las personas buscan en su trabajo. Así, pidió a las personas que pensarán en qué momento se habían sentido particularmente bien en su trabajo y cuándo particularmente mal. Se les solicitó, además, que describieran las condiciones que produjeron dichos sentimientos. Así, se descubrió que los empleados nombraban diferentes tipos de condiciones de bienestar y satisfacción.

Aunque algunas condiciones producían sentimientos favorables, la carencia de éstas fue rara vez citada como una causa de malestar. Asimismo, la ausencia de algunas condiciones ocasionaba desagrado en los empleados y la presencia de esas mismas condiciones no necesariamente motivaba a los empleados en la misma proporción.

(Davis y Newstrom, 1993). Esta perspectiva indica "que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción como tradicionalmente se ha pensado. Suprimir las características insatisfactorias de un trabajo no vuelve automáticamente satisfactorio el puesto". (p. 53).

Herzberg (2003), afirmó que, "existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo". Algunos factores causaban insatisfacción entre los empleados cuando no existían, sin embargo, su presencia por lo general lleva a los empleados únicamente a un estado neutral, es decir, no son factores extremadamente motivantes. (p.67).

Se hace mención a los factores de higiene o de mantenimiento, y corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan, como las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima

de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros.

Herzberg, (2003). “Estos factores se relacionan principalmente con el contexto del puesto, dado que tienen que ver con el medio que rodea al trabajo”. (p.69).

Los factores de higiene poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados. A lo que se destinan estos factores es a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente, como amenazas potenciales que pueden romper su equilibrio. Dicho de otro modo, cuando estos factores son óptimos lo que hacen es evitar la insatisfacción. (Herzberg, 2003).

El otro grupo de factores que Herzberg (2003), considera son los denominados factores motivacionales o satisfactores. Estos factores tienen que ver con otras condiciones del empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales, pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria. Estos factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centran en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer un trabajo, los ascensos (progreso o avance), la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento.

### **c. Modelos E-R-C de Alderfer**

Clayton Alderfer, realizó una revisión de las necesidades de Maslow con el fin de superar algunas de sus debilidades, y estimó que existía una jerarquía con tres grandes niveles de necesidades: de existencia, de relación y de crecimiento (ERC).

El grupo de existencia se refiere a la provisión de los elementos básicos para la supervivencia humana y alude a aquellas que Maslow denominaba fisiológicas o básicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades de relación corresponden

al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de las necesidades sociales y de estima descritas por Maslow. Por último, las necesidades de crecimiento aluden al anhelo de desarrollo individual, o en otras palabras, de autorrealización.

Lo particular de esta teoría y que la diferencia de la propuesta de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades simultáneamente. Asimismo, afirma que en el caso de que las necesidades superiores estén insatisfechas, se acentúa el requerimiento para obtener las inferiores. En esta perspectiva no se parte del supuesto de una progresión gradual rígida de necesidades, sino por el contrario, de un ordenamiento flexible donde es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a las siguientes.

"la frustración del intento por satisfacer una necesidad superior puede incitar una regresión a una necesidad inferior" (Reeve, 1994).

Aplicado al ámbito del trabajo, (David y Newstrom. 1993) sostienen que los empleados inicialmente se interesan por satisfacer las necesidades de existencia (paga, condiciones de trabajo, seguridad del cargo, etc.) para luego centrarse en las de relación, de manera de sentirse comprendido por sus autoridades, subalternos y pares. Finalmente, se enfocó en las necesidades de crecimiento o autorrealización personal, fortaleciendo su autoestima.

### **2.2.8. Teorías de proceso**

#### **A) Teoría de las expectativas de Vroom**

Esta perspectiva, que inicialmente propuso el autor Victor Vroom y que luego fue complementado con los aportes de Lawler III, afirma que "la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo".

Los trabajadores se sentirán motivados para aumentar su desempeño, si estiman que ello traerá como resultado una buena evaluación del mismo, adecuadas recompensas organizacionales y satisfacción de metas personales (Robbins, 2004).

Se tiene tres tipos de relaciones:

- Relación esfuerzo y desempeño: probabilidad percibida de que ejercer determinado esfuerzo conducirá al adecuado desempeño.
- Relación desempeño y recompensa: grado en que el individuo estima que desenvolverse a cierto nivel le traerá el resultado esperado.
- Relación de recompensa y metas personales: medida en que las recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales y son por tanto atractivas para el sujeto.

La motivación es producto de tres factores: el grado en que se desee una recompensa (valencia), la estimulación que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa) y la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa (instrumentalidad). ( Davis y Newstrom, 1993).

La valencia se referirá a "la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa". (Davis y Newstrom, 1993). Se trata de la expresión del nivel del deseo que se tenga para alcanzar la meta propuesta y es un indicador personal y único para cada empleado. Las valencias pueden ser positivas y negativas, pues las personas pueden tener preferencias favorables o desfavorables hacia el resultado. El rango de la valencia va desde -1 a +1. (Davis y Newstrom, 1993).

## **B) Teoría de la equidad**

Existe una importante función que cumple la equidad en la motivación. Regularmente, los empleados comparan lo que aportan al trabajo (esfuerzo, competencias, experiencia, educación) y sus resultados (salario, aumento, reconocimiento) con los de sus pares en el mundo laboral. Las personas perciben lo que obtienen en su trabajo de acuerdo a lo que invierten en él y lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones y resultados. Si dicha relación es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados. Sin embargo, si la relación parece inequitativa, se considera un estado de desigualdad. Así lo considera Robbins, (2004).

Así, los empleados pueden realizar cuatro comparaciones de referente (Robbins, 2004):

- Yo interior: las experiencias del empleado en otro cargo en la organización actual.
- Yo exterior: las experiencias del empleado en otro puesto fuera de la organización actual.
- Otro interior: otro u otros individuos dentro de la organización actual.
- Otro exterior: otro u otros individuos fuera de la organización actual.

La elección del referente puede estar condicionada por diversos factores, como la información que se posea del referente y el grado de atractivo que éste tenga para la persona.

(Robbins. 2004) sostiene la existencia de cuatro factores de la elección del referente: género, antigüedad, nivel en la organización y escolaridad.

Una vez seleccionado el referente se realizará la comparación, que, en el caso de arrojar una desigualdad, da paso a seis posibles opciones:

- (i) cambiar sus aportes al trabajo
- (ii) cambiar sus resultados
- (iii) distorsionar las percepciones del yo
- (iv) distorsionar las percepciones del otro
- (v) escoger otro referente; y
- (vi) abandonar el terreno

### **2.2.9. Desempeño laboral**

El desempeño laboral según Chavenato (2000), "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". (p. 68).

Milkovich y Boudrem (1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas "las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones". (p. 422).

Schwartz, (1994) al respecto de la automotivación en el trabajo, "piense que su trabajo es importante (...) y recibirá señales mentales sobre cómo hacer mejor su trabajo". (p.130). Esto corresponde a un estado mental de automotivación, cuando creemos que algo es importante, no podemos hacer menos que nuestro mejor esfuerzo.

Si se piensa que el trabajo que uno desempeña no tiene importancia, no se encontrarán, interiormente, motivos para hacerlo mejor.

Esto se relaciona con un estado de motivación intrínseca que según Lahey (1999) se refiere, "cuando la persona está motivada por la naturaleza inherente de la actividad, del placer de dominar algo nuevo o de las consecuencias naturales de la actividad". (p.427).

Para las personas que no disfrutaban de su trabajo, este tipo de motivación está bloqueado, y probablemente este sea la causa de un bajo desempeño, pero no necesariamente, el disfrute del trabajo oriente a un mejor resultado; más que eso debe ser, el disfrute de lograr las metas propuestas, y asegurarse que estas generan un producto útil para la sociedad.

Schwartz (1994), reafirma con la siguiente declaración: "La manera en que usted piensa determina su forma de actuar..." (p.116). Lo que puede interpretarse como si el individuo encuentra los motivos correctos, dentro de sí mismo, puede encaminarse hacia un mejor desempeño en sus labores.

Lahey (1999) señala otro tipo de motivación, "la motivación extrínseca que es la motivación externa a la actividad o sea un resultado de esta". (p.427). En este caso la motivación extrínseca para desempeñar mejor un trabajo es la apertura de nuevas posibilidades, que permitan la satisfacción de necesidades, a través de mejores salarios, ascensos, capacitación, viajes, etc. Y así tener una vida de calidad.

Schwartz, (1994) "luzca importante, ello contribuye a que usted tenga la actitud de ser importante". (p.130). Esta solo es una de las formas de proporcionarse incentivos que permiten cambiar la actitud.

El desempeño es proporcional a la buena actitud hacia lo que se hace, esto lleva al tema de las emociones, se puede cambiar ciertos factores externos como la vestimenta, la corporalidad, la forma de hablar con el fin de proporcionar las emociones o estados de ánimo adecuados que activan la conducta para un mejor desempeño.

Schwartz, (1994) respecto de adquirir el hábito de la acción dice "sea un activista. Sea alguien que hace cosas. Sea un hacedor no un no hacedor". (p.199). Una forma de vencer el miedo de hacer algo, es haciéndolo; por lo tanto, una persona que quiere mejorar su desempeño laboral, estudiantil, etc. debe tomar

acciones concretas y no postergarlas. Así conquistará logros que le servirán de base para futuros retos.

Schwartz, (1994) recomienda “adquirir el hábito de estar dispuesto, esto se logra, según él, profundizando en el asunto, viviendo cada papel desempeñado, difundiendo buenas noticias”. (p.166). De aquí que una de las formas de sentirse dispuesto y motivado por realizar una actividad, trabajo o estudio es profundizar en él.

Mientras el individuo se somete a experiencias en un determinado campo de la vida, la mayoría de las veces resulta en un mayor entusiasmo hacia aquello. De igual forma, mientras menos conoce de algo menos motivado estará hacia eso.

La importancia de tomar en cuenta estas acciones es que posibilitan la estimulación de la motivación intrínseca hacia la actividad, no son las únicas, pero ofrecen una base para iniciar. El procurar estar motivado hacia una actividad en particular nos posibilitará movernos con mayor facilidad y a no escatimar esfuerzos para lograr el fin que dicha actividad conlleva.

### **La motivación una variable del desempeño laboral**

En definitiva, sí, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo.

Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación, así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crecen, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo de las personas; solo alguien que no tenga metas no llegará a ninguna parte.

### **2.2.10. Resultados esperados en el ambiente laboral**

Santos, (2004). "...recambio, un reto a las obvias realidades que bloquean o condicionan los resultados, un cambio que rompe con el sentido común de las prácticas tradicionales (...) a través de la adquisición de nuevos ciclos de aprendizaje para la acción". (p.28).

El enfoque que ofrece el recambio toma como base o materia prima, las obvias realidades, como inicio de un ciclo de aprendizaje que capacita para la acción, todo quiebre representa un reto que, de ser superado, preparará a la persona para enfrentar nuevos retos en el futuro.

No se basa en las prácticas tradicionales de sentido común, sino que ofrece, a través del desarrollo de los temas, la adquisición de competencias útiles para superar y llegar a resultados dramáticos.

La transformación en el recambio parte de declararse conscientemente incompetente, con lo que se asume el papel de aprendiz; luego pasa al nivel de conscientemente competente, en el que se desarrollan prácticas con experticia para llegar al nivel de inconscientemente competente, es el nivel de dominio inconsciente (Santos, 2006).

La propuesta de cambio se hace por medio de un ciclo para la acción del que se parte de la obvia realidad, hasta llegar al resultado deseado, un mejor desempeño laboral.

**Figura 5. Ciclo para la acción motivación-desempeño**



Fuente: Motivación y desempeño laboral. Enfoque personal.

- Partimos de la obvia realidad: baja motivación y desempeño laboral, desconocimiento de las motivaciones adecuadas; ideas erróneas sobre el trabajo, mente cerrada y poco creativa.
- Conocimiento de los aspectos que rigen la motivación y el porqué del trabajo. El por qué el individuo se siente motivado hacia algo y no hacía otra cosa en particular.
- Cambio de actitud, búsqueda de conocimientos con los que se pueda motivar hacia un mejor desempeño en el trabajo.
- Desarrollo de hábitos de pensamientos y acciones. Desarrollo de nuevos hábitos para mantener la motivación.
- Estar dispuesto. Compromiso con la acción y práctica de los hábitos aprendidos.
- Desempeño óptimo laboral, resultado útil obtenido.

### **2.2.11. Factores que influyen en el desempeño laboral.**

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado con el desempeño laboral, se infiere que él depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Davis y Newtrons (1993), conceptualizan las siguientes capacidades: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Según, Chiavenato (2001) afirma al respecto que el desempeño se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, entre ellos, factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Señala Davis (2001), el buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores, entre los que se pueden mencionar, el ambiente de trabajo, el salario, las relaciones con los jefes y con el resto del personal (relaciones interpersonales), así como también la jornada laboral, horario de trabajo, cancelación puntual del salario, incentivos y motivación dentro de la organización.

Todo esto influye en forma directa en el individuo que trabaja, en vista de que son diferentes las posibilidades que tiene cada uno para el desarrollo de sus actitudes.

- a. **La gestión administrativa.** Es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.

Es el área de la organización que se encarga de emplear los recursos de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos. Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos.

La conducción sistemática de una correcta gestión administrativa favorece la obtención de resultados favorables para la organización.

La importancia de la gestión administrativa consiste en preparar a la organización y disponerla para actuar, pero de manera anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir con sus objetivos y disminuir los efectos negativos o posibles problemas.

- **Exigencias normativas:** Se refiere a los resultados de las evaluaciones a sus superiores y estudiantes, cumplimiento del desarrollo de las clases, evaluación de acuerdo a lo explicado en clases, asistencia puntual a clases y manejo de vocabulario adecuado en el aula.

Las exigencia y normativas que en este caso exige la institución educativa para el fiel cumplimiento de los objetivos propuestos hace referencia al establecimiento de requisitos mínimos y normas legales que garantizan el cumplimiento para asegurar que se cumple con el marco normativo de aplicación.

- **El ambiente de trabajo:** se refiere a las condiciones que se ofrecen al empleado dentro de un ambiente afable, caracterizado por buenas condiciones, disposición de los elementos acordes con el desempeño y desenvolvimiento en la empresa durante la jornada laboral, de modo que se logre la armonía entre el individuo que trabaja y el lugar de trabajo, es decir, que el personal cuente con las condiciones mínimas necesarias.
- **El salario:** en la medida en que al trabajador se le ofrece una remuneración acorde, justa con su labor y desempeño, que satisfaga las necesidades

individuales y colectivas, se esfuerza para su rendimiento, se crea un valor por el trabajo, porque sabe que está recibiendo lo justo por el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

**b. Relaciones interpersonales:** éste es un factor fundamental dentro de la empresa, porque en la medida que el individuo se relaciona con los demás, logra actuar con mayor armonía y equilibrio; es decir, mientras que el trabajador sienta que se desempeña con un grupo armónico, se muestre respeto, colaboración, corresponsabilidad entre los distintos miembros del personal, él mismo actúa con más esmero y satisfacción por el trabajo que desempeña, como una forma de corresponder al grupo.

Las relaciones interpersonales son fundamental para el desarrollo integral de la persona, estas reforzarán las relaciones sociales del entorno y favorecerán en la adaptación, además de ser la forma de interacción recíproca entre individuos.

- **Jornada laboral:** se refiere al número de horas trabajadas y al tipo de funciones que cumple dentro de la empresa; es así como se puede mencionar que el patrono adopta medidas que satisfagan al personal en su jornada laboral en cuanto a las diferentes actividades que debe desarrollar durante la misma, en búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores, de tal modo que cumplan, en forma correspondiente, su horario normal de trabajo.
- **Horario de trabajo:** está en función de la cantidad de horas que el trabajador cumple con su jornada laboral, así como un horario en el cual él se sienta cómodo, ya que las labores de limpieza se realizan con mayor efectividad y eficacia durante las primeras horas de la mañana, porque son menos afectados por las altas temperaturas, pero no ocurre igual con las labores de oficina, que se realizan mejor en un horario diurno. De esta manera, se puede señalar que el horario de trabajo debe estar establecido de acuerdo con el tipo de función y desempeño que desarrolla y cumple el personal.

- **Cancelación puntual del salario:** la mejor forma de mantener la satisfacción del trabajador es cancelando su remuneración puntualmente, ya que de esta manera logra satisfacer sus necesidades individuales y familiares, por lo que se muestra eficiente en su desempeño, porque sabe que va a recibir la recompensa de su esfuerzo.
  - **Incentivos y motivación dentro de la organización:** en este grupo de factores se incluyen los incentivos que se ofrecen al personal para que se sienta estimulado a trabajar en forma más eficiente, eficaz y efectiva, ya que sabe que en la medida que realice un esfuerzo, igualmente recibirá un estímulo que retribuya ese esfuerzo.
- c. **Principios y pautas culturales:** Las manifestaciones culturales están compuestas de valores, creencias y compartidos, mientras que las normas culturales son una serie de creencias sobre lo que es “normal” o adecuado para esa sociedad, además podemos manifestar que los principios y pautas culturales son las que representan al conjunto de creencias, lenguas, costumbres, tradiciones y relaciones que identifican a un grupo cultural (sociedad).

Se refiere a la iniciativa de los estudiantes y al intercambio de ideas y el trabajo en equipo.

#### **2.2.12. Autoestima y su relación con desempeño laboral**

Naranjo, (2007), menciona que “la autoestima es un factor importante a considerar en la vida de las personas en general y en particular, en el tema del desempeño y de las actitudes hacia las actividades académicas de los estudiantes y las estudiantes”. (p.2).

Del mismo modo Naranjo, (2007), señala que “la autoestima se desarrolla a partir de la interacción humana, mediante la cual las personas se consideran importantes una para las otras. El yo evoluciona por medio de pequeños logros, los reconocimientos y el éxito”. (p.2).

De Mézerville, (2004) manifiesta que, “la autoestima está configurada por factores tanto internos como externos”. Se entiende por factores internos, que radican o son creados por el individuo, ideas, creencias, prácticas o conductas. Se entiende por factores externos los factores del entorno: los mensajes transmitidos verbal o no verbalmente, o las experiencias suscitadas por los padres, los educadores, las personas significativas para nosotros, las organizaciones y la cultura. (p. 25).

Al respecto también Molina en Olivares (1997) considera que la autoestima tiene un significado complejo, y que precisa de cuatro componentes en su definición:

- Es una actitud, ya que contempla las formas habituales de pensar, actuar, amar y sentir de las personas para consigo mismas.
- Tiene un componente cognitivo, pues se refiere a las ideas, opiniones, creencias percepciones y procesamiento de la información que posee la persona respecto de sí misma.
- Tiene un componente afectivo, que incluye la valoración de los positivo y negativo, involucra sentimientos favorables y desfavorables, agradables o desagradables que las personas perciben de sí mismas.
- Tiene un componente conductual, porque implica la intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente. (p. 20).

### **2.2.13. Trabajo en equipo.**

Rivas (2010), señala que, por sí “la palabra equipo implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción”. (p.7).

se puede mostrar como un juego de fútbol: todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar, el futbolista no debe jugar por sí solo, tiene que tomar en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo.

Se piensa que el trabajo en equipo sólo incluye la reunión de un grupo de personas, sin embargo, significa mucho más que eso.

Así mismo Rivas, (2010), manifiesta que, “trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes”. (p.7). Es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros y a su vez debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas para el cumplimiento del trabajo.

#### **2.2.14. Por qué trabajar en equipo.**

Rivas, (2010), manifiesta que “el éxito de las empresas depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus empleados”. (p.7).

Rivas, (2010), afirma que “cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final”. (p.8).

Del mismo modo Rivas, (2010), señala que, “cada uno de nosotros piensa diferente al otro y, a veces, creemos que nuestra opinión impera sobre la de nuestro compañero, sin embargo ¿cómo podemos llegar a un equilibrio?”. (p.8). De lo citado podemos mencionar que la clave del éxito, en saber cómo desenvolvernos, interrelacionarnos con un grupo de personas cuyas habilidades, formas de pensar y disposición para trabajar, en algunas ocasiones son diferentes de las nuestras y más aún en nuestro contexto por la diversidad de costumbres y tradiciones que existen.

#### **2.2.15. Capacitación del trabajador.**

La capacitación del trabajador, que de acuerdo a Drovett, (1992), “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”. (p.4). Para mejorar el desempeño de los trabajadores se tiene que realizar las capacitaciones periódicas pues los procedimientos y perfiles de los trabajadores

van cambiando de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología y sobre todo las necesidades de las sociedades.

Según Nash, (1989), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos, el objetivo de ésta, es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”. (p.229). De la cita podemos mencionar que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos. A ello se suma la falta de preparación de los capacitadores.

Así mismo señala Nash, (1989), que hay otros factores importantes en el desempeño laboral que están relacionados con la personalidad, y no con la inteligencia: creatividad, liderazgo, integridad, asistencia y cooperación.

Sin embargo, usar la consciencia como un estándar para el desempeño laboral no es aplicable para todos los trabajos. Para algunas posiciones, en especial las creativas, ser concienzudo puede ser una desventaja en lugar de una ventaja. Muchas investigaciones indican que, si bien el ser concienzudo predice el desempeño en empleos realistas y convencionales, impide el éxito en empleos de investigación, artísticos y sociales en los que se requiere innovación, creatividad y espontaneidad.

Las habilidades de comunicación interpersonal también ayudan a predecir el desempeño laboral. A medida que los trabajos se encaminan hacia el trabajo en equipo y empleos orientados al servicio, se ha hecho cada vez más importante evaluar las habilidades de comunicación interpersonal.

### **2.3. Definición de términos.**

- **Autoestima.** - Es un factor importante a considerar en la vida de las personas en general y en particular, en el tema del desempeño y de las actitudes hacia

las actividades académicas de los estudiantes y las estudiantes. (Naranjo, 2007).

- **Desempeño laboral.** - Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chavenato, 2000).
- **Estímulo.** - Un estímulo parece estar relacionado con una respuesta específica, así como una causa está relacionada con su efecto. un estímulo condicionado es el que provoca un reflejo por asociación con un estímulo incondicionado. (Pavlov, 1927).
- **Motivación.** – Es todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares. Los gerentes motivan a sus subordinados cuando con su accionar estimulan en los trabajadores impulsos y deseos que los inducen hacia un actuar deseado. (Reeve, 1994).
- **Satisfacción del trabajo.** - Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. (Davis y Newstrom, 1991).

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativa.

### **2.4.2. Hipótesis específicas:**

(H<sub>1</sub>): La relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativa.

(H<sub>2</sub>): La relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativa.

(H<sub>3</sub>): La relación que existe entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativa.

## 2.5. Variables

Variable 1: Motivación

Variables 2: Desempeño laboral



## 2.6. Operacionalización de variables

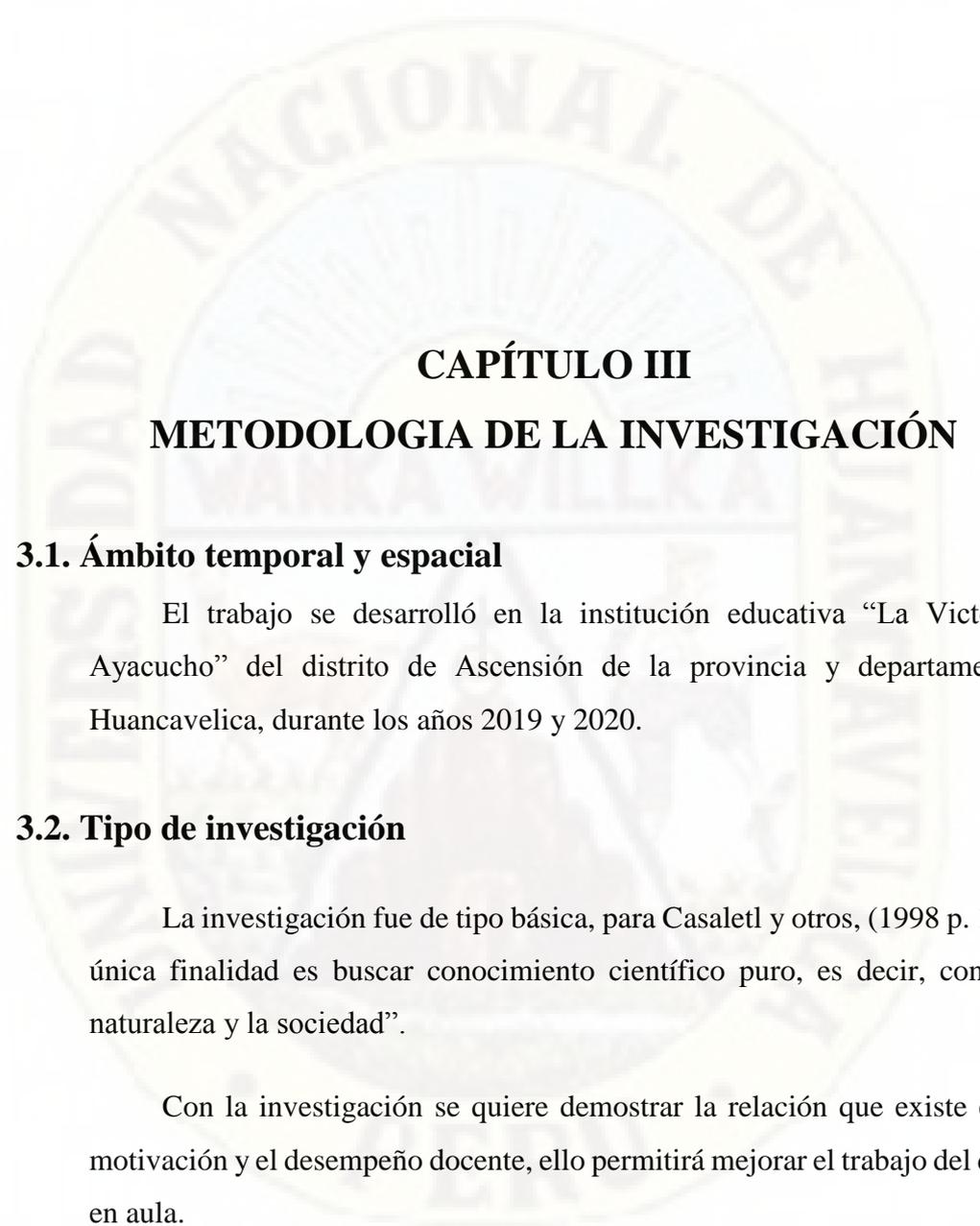
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS O ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  Motivación	Motivaciones intrínsecas al trabajo	<p><b>Motivaciones del deber social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en general</li> <li>• Trabajo como profesor</li> <li>• Cargos en la institución educativa</li> <li>• Ayuda para la institución educativa</li> <li>• Disposición a realizar actividades extracurriculares</li> <li>• Docencia y/o administrativo, es vocacional.</li> </ul> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño laboral docente</li> <li>• Directivos y administrativos son proactivos.</li> <li>• Participación en actividades extracurriculares</li> <li>• Satisfacción y equilibrio en la labor docente.</li> <li>• Capacitaciones y estudios es en su especialización.</li> <li>• Especialidad del docente</li> <li>• Motivación en el aula</li> <li>• Disfruta del trabajo</li> <li>• Satisfacción en el trabajo</li> <li>• Cargos directivos en la institución educativa</li> <li>• Vocación docente</li> </ul>	<p><b>Motivaciones del deber social</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siente que el trabajo en general es de su agrado.</li> <li>2. Se siente realizado al trabajar como profesor: enseñar, educar, formar a las nuevas generaciones.</li> <li>3. Le gustaría postular a cargos como la Dirección, Sub Dirección, Asesorías y Jefaturas.</li> <li>4. Siente que su aporte ayuda a la institución educativa en el logro de objetivos institucionales.</li> <li>5. Estaría dispuesto a realizar actividades de índole educativa fuera del horario de clases.</li> <li>6. Su Oficio y profesión, es vocacional.</li> </ol> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Se siente capaz de realizar la labor docente y cumplir con las expectativas educacionales del estudiante.</li> <li>8. El personal directivo y jerárquico: son positivos y motivan a trabajar.</li> <li>9. Participa en actividades extracurriculares como: cumpleaños, eventos, aniversarios, etc., del centro educativo.</li> <li>10. Se siente satisfecho y equilibrado al cumplir con la labor docente.</li> <li>11. Las capacitaciones y estudios que realiza los hace en función hacia la mejora de su labor como docente.</li> <li>12. La especialidad que tiene, le es suficiente para lograr su meta personal y profesional.</li> <li>13. Se siente relajado y motivado al entrar en contacto con los estudiantes en el salón de clase.</li> </ol>	Cuestionario de encuesta	Escala de Likert  3: Si 2: A veces 1: No

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones de aprendizaje</li> <li>• Tiempo al trabajo docente</li> <li>• Actividad científica.</li> <li>• El horario de trabajo</li> </ul>	<p>14. Se siente a gusto en el centro de trabajo.</p> <p>15. Le satisface emocionalmente el trabajo que realiza.</p> <p>16. Se sentiría satisfecho si ocupara un cargo dentro de la institución educativa.</p> <p>17. Le gusta el trabajo como profesor.</p> <p>18. Las sesiones de aprendizaje las hace de forma creativa.</p> <p>19. Siente que dedica mucho tiempo al trabajo docente, dejando de lado muchas veces otras actividades.</p> <p>20. Su trabajo favorece su actividad científica.</p> <p>21. El horario de trabajo le es favorable para su desempeño profesional y familiar.</p>		
	Motivaciones extrínsecas al trabajo	<p><b>Motivación del deber social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Labor docente y la carga familiar.</li> <li>• Labor docente y estudios posteriores.</li> </ul> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docencia y la jubilación</li> <li>• Docencia y el trabajo en si</li> <li>• Docencia y satisfacer sus necesidades</li> <li>• Docencia, estima, prestigio y posición social.</li> <li>• Docencia e igualdad</li> <li>• Trabajar por presión externa o necesidad económica</li> <li>• Docencia y responsabilidad</li> <li>• Docencia y aspiración a estudiar una carrera u oficio diferente.</li> </ul>	<p><b>Motivación del deber social</b></p> <p>22. La labor docente que realiza es fundamental para cumplir con la carga familiar.</p> <p>23. La labor docente que realiza es fundamental para proseguir estudios posteriores.</p> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <p>24. Su principal razón de haber estudiado la docencia es para tener una jubilación digna</p> <p>25. Su principal razón para haber estudiado la docencia es porque es un trabajo relajado</p> <p>26. La docencia le permite satisfacer sus necesidades económicas y materiales.</p> <p>27. La docencia le proporciona estimación, prestigio y posición social.</p> <p>28. Siente que como docente el trato para estudiantes de ambos sexos es igualitario.</p> <p>29. Siente que está obligado a trabajar por presión externa o necesidad económica.</p> <p>30. Siente que la labor docente le exime de otras responsabilidades más importantes.</p>		

		<p><b>Motivos que pueden ser extrínsecos o intrínsecos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución educativa donde se labora</li> <li>• Transporte, materiales y otros son proporcionados por la institución educativa</li> <li>• Las instituciones tanto estatales (DRE, UGEL, Municipio, Gob. Reg., etc.) como particulares (ONG, Grupos, etc) promueven su desarrollo profesional y personal.</li> <li>• Su centro de labores posibilita su de desarrollo profesional y personal.</li> </ul>	<p>31. Estudio la docencia porque fue frustrado en sus aspiraciones de estudiar una carrera u oficio diferente.</p> <p><b>Motivos que pueden ser extrínsecos o intrínsecos</b></p> <p>32. Las condiciones físicas del centro donde labora le son favorables y motivantes.</p> <p>33. Las condiciones de transporte, materiales y otros me las son proporcionados por la institución educativa.</p> <p>34. Las instituciones tanto estatales (DRE, UGEL, Municipio, Gob. Reg., etc.) como privadas (ONG, Grupos, etc) promueven su desarrollo profesional y personal.</p> <p>35. Su centro de labores posibilita su de desarrollo tanto profesional como personal.</p>		
--	--	--	---	--	--

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS O ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Desempeño laboral	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados de las evaluaciones a sus superiores y estudiantes.</li> <li>Cumplimiento del desarrollo de las clases.</li> <li>Evaluación de acuerdo a lo explicado en clases.</li> <li>Asistencia puntual a clases</li> <li>Vocabulario adecuando en el aula</li> </ul>	36. Informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a sus superiores y estudiantes. 37. Cumple efectivamente con el desarrollo de todas las clases. 38. Evalúa de acuerdo a lo explicado en clases. 39. Asiste puntualmente a las clases, respetando el horario establecido. 40. Utiliza un vocabulario adecuando al trabajo de aula y al nivel de sus estudiantes.	Cuestionario de encuesta	Escala de Likert 3: Si 2: A veces 1: No
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto la opinión de los estudiantes.</li> <li>Necesidades individuales y colectivas de los estudiantes.</li> <li>Conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes.</li> </ul>	41. Durante la clase respeta la opinión de los estudiantes. 42. Toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes. 43. Refuerza las conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes.	Cuestionario de encuesta	Escala de Likert 3: Si 2: A veces 1: No
	Principios y Pautas Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa de los estudiantes</li> <li>Intercambio de ideas y el trabajo en equipo.</li> <li>Objetividad y la imparcialidad en cuanto al trato con los estudiantes.</li> <li>Dirigirse a los estudiantes en forma corteses y oportunos.</li> <li>Conocimiento y el respeto para con los valores culturales.</li> </ul>	44. Crea iniciativa en los estudiantes en cuanto a expresión de ideas y trabajo grupal. 45. Propicia en los estudiantes el intercambio de ideas y el trabajo en equipo. 46. Practica la objetividad y la imparcialidad en cuanto al trato con los estudiantes. 47. Al momento de dirigirse a los estudiantes lo hace de forma cortés y oportuna. 48. Promueve en el estudiante el conocimiento y el respeto para con los valores culturales.	Cuestionario de encuesta	Escala de Likert 3: Si 2: A veces 1: No

**Fuente:** Elaboración propia.



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Ámbito temporal y espacial**

El trabajo se desarrolló en la institución educativa “La Victoria de Ayacucho” del distrito de Ascensión de la provincia y departamento de Huancavelica, durante los años 2019 y 2020.

#### **3.2. Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, para Casaletl y otros, (1998 p. 16), “su única finalidad es buscar conocimiento científico puro, es decir, conocer la naturaleza y la sociedad”.

Con la investigación se quiere demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente, ello permitirá mejorar el trabajo del docente en aula.

#### **3.3. Nivel de investigación**

La investigación tuvo como nivel el correlacional. Hernández, Fernández y Baptista, (2014. p.72), señalan que “este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables”, en

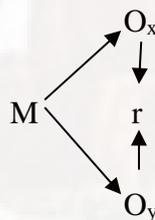
el trabajo se puede evidenciar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes.

### 3.3.1. Diseño de investigación

La investigación tuvo como diseño no experimental (descriptiva correlacional), según Hernández, et al (2014) “es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p.48), en este trabajo se pudo ver una investigación descriptiva correlacional, en tal sentido está orientada a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes.

Este estudio dispone y aplica el diseño ex post facto, el mismo cuyo propósito es determinar la relación entre las variables materia de estudio y con los datos previstos de las mismas, que en esta investigación es el subsistema: La motivación.

El diseño dispuesto en la presente investigación es correlacional, el cual permitirá el manejo de las variables y; cuya representación esquemática es la siguiente:



Donde:

M: Intervención para analizar la relación entre las variables en estudio.

O<sub>x</sub>: Observación de la variable 1: La motivación

O<sub>y</sub>: Observación de la variable 2: Desempeño laboral

r : Correlación o asociación entre 2 variables

## 3.4. Población, muestra y muestreo

### 3.4.1. Población

Para Cori, et al. (2008), la “población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad

de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”. (p.120).

En el trabajo la población estuvo representada por los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos de la institución educativa “La Victoria de Ayacucho”. Que en total fueron 107.

Tabla 1

*Población de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho”*

<b>TRABAJADORES</b>	<b>CANTIDAD</b>
Directivos	4
Jerárquicos	11
Docentes	65
Auxiliares	7
Administrativos	20
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>

Fuente: CAP - 2020

### 3.4.2. Muestra

Según Cori, et al. (2008. p.122), menciona que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella”. La muestra tiene características de la población, la que hace posible que las investigadoras, trabajen con la muestra y generalice sus resultados a la población.

La muestra se realizó mediante el muestreo no probabilístico o muestreo por conveniencia, se trabajó con lo siguiente:

<b>Edad</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>
23 - 34	6	11
34 - 45	7	6
46 - 58	6	6
	19	23
<b>Total</b>	<b>42</b>	

La muestra lo constituye 42 docentes del nivel secundaria de menores de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”, cabe mencionar que solo los docentes apoyaron en el trabajo de investigación.

### 3.4.3. Muestreo.

La muestra se llevó a cabo a través del muestreo intencional, así la muestra está constituida por docentes distribuidos de la siguiente manera:

Sujetos pertenecientes a la muestra de estudio.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Grupo para un análisis correlacional	Docentes
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>

Fuente: Elaboración propia.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- a. **Técnicas:** Según Cori, et al. (2008) la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador” (p.127).

La técnica que se uso es la encuesta.

b. **Instrumentos**

El cuestionario de encuesta es “un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”. (Sierra, 1995.p.305).

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de encuesta. Se utilizó este instrumento porque está en correspondencia con la técnica de recolección de datos considerada para determinar el propósito de la investigación y esta a su vez está relacionado con los objetivos planteados en la investigación, la cual es buscar la relación de ambas variables de estudio.

### **c. Métodos de investigación**

#### **Método científico**

Según Tamayo y Tamayo (2012), “el método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p. 30).

Para (Tarazona 2003, p.8). Se utiliza los siguientes procedimientos:

- La observación de hechos y fenómenos objetivos
- Formulación del problema de investigación y su respectiva fundamentación científicos y objetivos de investigación
- Planteamiento de la hipótesis alterna general y específico
- Puesta a prueba o comprobación de las hipótesis
- Identificación de las conclusiones y deducciones que se deriven

#### **Métodos específicos.**

En el proceso de la investigación se ha utilizado los siguientes métodos específicos

##### **a. Método análisis - síntesis**

La aplicación de este método fue con el propósito de relacionar la motivación y el desempeño laboral de los docentes, y analizar los elementos esenciales de las variables, las dimensiones, las cuales nos permitió hacer una síntesis de la labor del docente dentro del campo educativo.

##### **b. Método inductivo – deductivo**

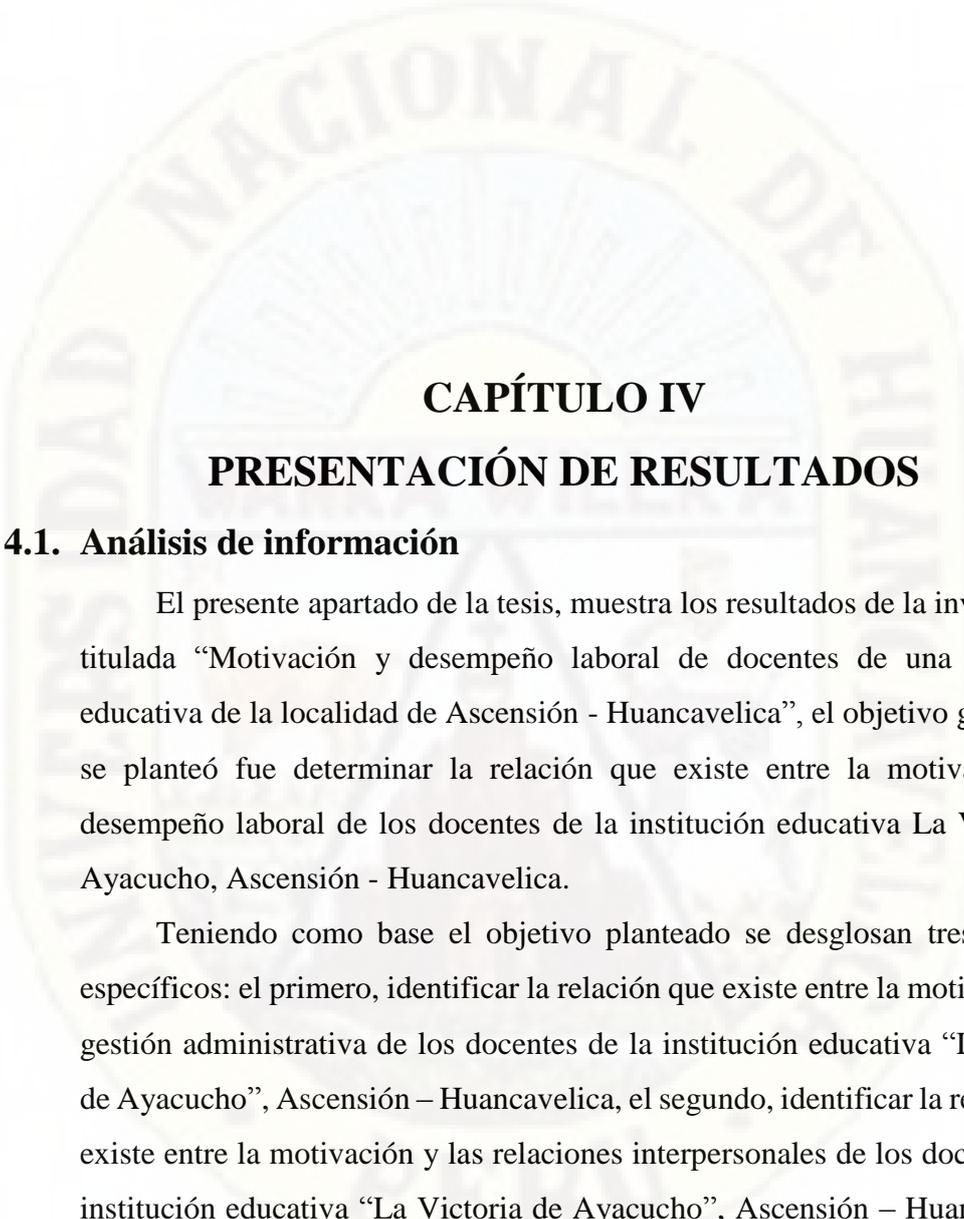
Es método permitirá partir de la experiencia cotidiana y la observación del contexto para abstraer datos y captar la realidad del desempeño laboral de los docentes y su motivación que tiene, y ello permitirá visualizar como se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de la institución educativa.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Una vez aplicado el instrumento de recojo de información, se empezó a tabular los datos, y a procesar los datos, elaborando tablas y figuras con el software del SPSS versión 23 y el programa de office Excel.

Las técnicas estadísticas que se utilizó para el procesamiento y análisis son; el coeficiente de correlación de Pearson que nos indica si hay correlación o no entre las variables y la regresión lineal simple para determinar si hay asociación de las variables formación guías didácticas y actitud ambiental sin buscar necesariamente la causalidad entre ambas variables.





## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. Análisis de información**

El presente apartado de la tesis, muestra los resultados de la investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de docentes de una institución educativa de la localidad de Ascensión - Huancavelica”, el objetivo general que se planteó fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica.

Teniendo como base el objetivo planteado se desglosan tres objetivos específicos: el primero, identificar la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa “La Victoria de Ayacucho”, Ascensión – Huancavelica, el segundo, identificar la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “La Victoria de Ayacucho”, Ascensión – Huancavelica y el tercero, identificar la relación que existe entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa “La Victoria de Ayacucho”, Ascensión – Huancavelica.

El registro de resultados al aplicar el cuestionario sobre motivación y desempeño laboral fueron sistematizados con la finalidad de realizar el análisis descriptivo e inferencial de manera cíclica, además involucra actividades como

manipular la información, interpretar la información, extraer significados de la información y establecer conclusiones, mientras que la inferencia usó las medidas de tendencia central y de acuerdo al grado de complejidad se escogió el estadístico de prueba más coherente al estudio.

Para la mejor interpretación de los resultados se hace uso del siguiente baremo, según los datos acumulados luego de aplicar los instrumentos de investigación.

	Motivación	Intrínseca	Extrínseca	Ni intrínseca ni extrínseca	Desempeño laboral	Exigencias y normativas	Relaciones interpersonales	Principios y pautas culturales
Malo	[35 ; 49>	[15 ; 21>	[10 ; 14>	[4 ; 5.6>	[13 ; 18.2>	[5 ; 7>	[3 ; 4.2>	[5 ; 7>
Indiferente	[49 ; 63>	[21 ; 27>	[14 ; 18>	[5.6 ; 7.2>	[18.2 ; 23.4>	[7 ; 9>	[4.2 ; 5.4>	[7 ; 9>
Bueno	[63 ; 77>	[27 ; 33>	[18 ; 22>	[7.2 ; 8.8>	[23.4 ; 28.6>	[9 ; 11>	[5.4 ; 6.6>	[9 ; 11>
Muy bueno	[77 ; 91>	[33 ; 39>	[22 ; 26>	[8.8 ; 10.4>	[28.6 ; 33.8>	[11 ; 13>	[6.6 ; 7.8>	[11 ; 13>
Excelente	[91 ; 105>	[39 ; 45>	[26 ; 30>	[10.4 ; 12.0>	[33.8 ; 39.0>	[13 ; 15>	[7.8 ; 9.0>	[13 ; 15>

#### 4.1.1 Resultados descriptivos

La tesis tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica.

El presente estudio consta de 42 docentes, entre varones y mujeres de la institución educativa La Victoria de Ayacucho.

Edad	Masculino	Femenino
[23 ; 34 >	6	11
[34 ; 45 >	7	6
[46 ; 58 >	6	6
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>23</b>

#### 4.1.2 Variable 1: La motivación

Para el presente estudio se analizaron los resultados de las dos dimensiones una las motivaciones intrínsecas al trabajo y la otra las motivaciones extrínsecas al trabajo, las cuales están conformados por indicadores como el deber social y las motivaciones individuales, estos resultados se mostrarán de

manera detallada en los siguientes cuadros y figuras. Para mejor interpretación de los resultados se categorizó mediante intervalos que se detallan a continuación:

Tabla 1

*Distribución de frecuencias de la Variable 1 La motivación*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	1	2.4	2.4	2.4
Bueno	10	23.8	23.8	26.2
Muy bueno	24	57.1	57.1	83.3
Excelente	7	16.7	16.7	100.0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Como podemos observar en tabla 1, en total tenemos 42 docentes de los cuales el 57.1% tiene muy buena motivación, el 23.8% tiene buena motivación, el 16.7% muestran una excelente motivación y un 2.4% son indiferentes a la motivación.

Figura 1

*Distribución de frecuencias de la Variable Independiente Motivación*

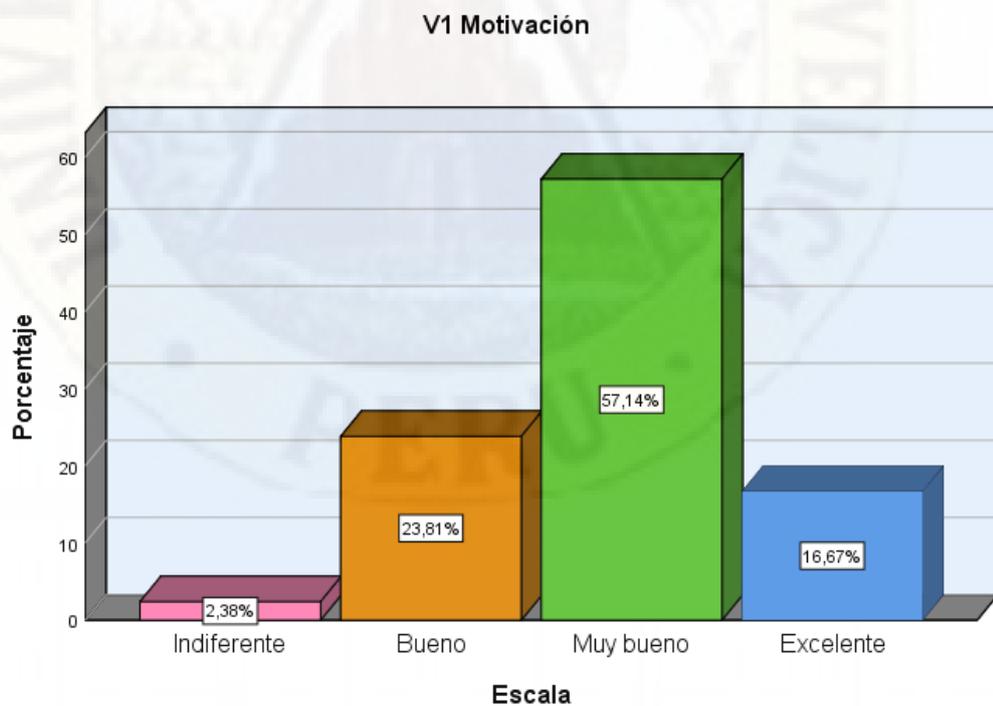


Tabla 2

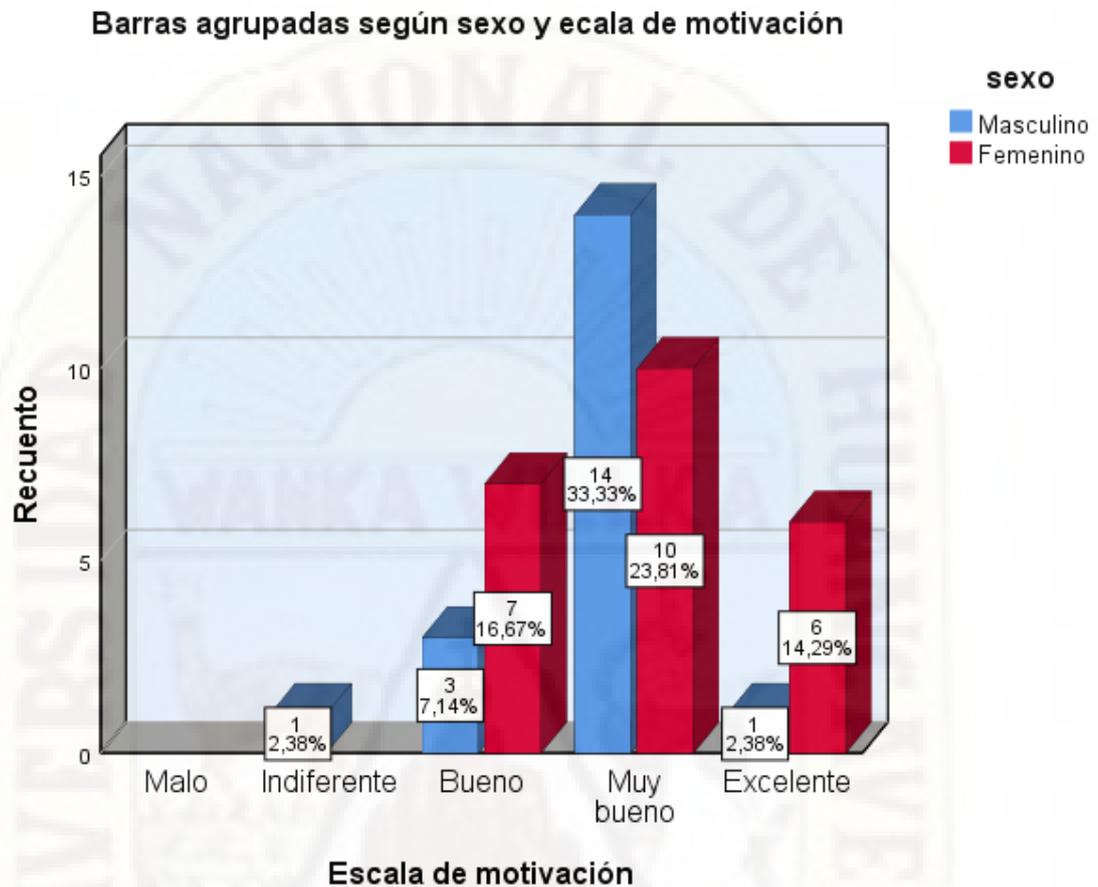
Tabla cruzada según Edad \* Escala de Motivación \* Sexo

		sexo	Variable Independiente Motivación				Total	
			Indiferente	Buena	Muy buena	Excelente		
Masculino	Edad en intervalos	[23 ; 34	Recuento	0	1	4	1	6
		>	% del total	0.0%	5.3%	21.1%	5.3%	31.6%
		[34 ; 45	Recuento	1	1	5	0	7
	>	% del total	5.3%	5.3%	26.3%	0.0%	36.8%	
	[46 ; 58	Recuento	0	1	5	0	6	
	>	% del total	0.0%	5.3%	26.3%	0.0%	31.6%	
	Total	Recuento	1	3	14	1	19	
		% del total	5.3%	15.8%	73.7%	5.3%	100.0%	
	Femenino	Edad en intervalos	[23 ; 34	Recuento	3	5	3	11
			>	% del total	13.0%	21.7%	13.0%	47.8%
[34 ; 45			Recuento	1	4	1	6	
>		% del total	4.3%	17.4%	4.3%	26.1%		
[46 ; 58		Recuento	3	1	2	6		
>		% del total	13.0%	4.3%	8.7%	26.1%		
Total		Recuento	7	10	6	23		
	% del total	30.4%	43.5%	26.1%	100.0%			

Con respecto a la tabla N° 2 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes el sexo masculino el 5.3% se sienten indiferentes a la motivación, el 15.8% tiene una buena motivación, el 73.7% tienen muy buena motivación y tan solo el 5.3% tiene una excelente motivación, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 30.4% tiene buena motivación, el 43.5% tiene muy buena motivación y el 26.1% tiene excelente motivación.

Figura 2

Cruzada según Edad \* Escala de Motivación \* Sexo

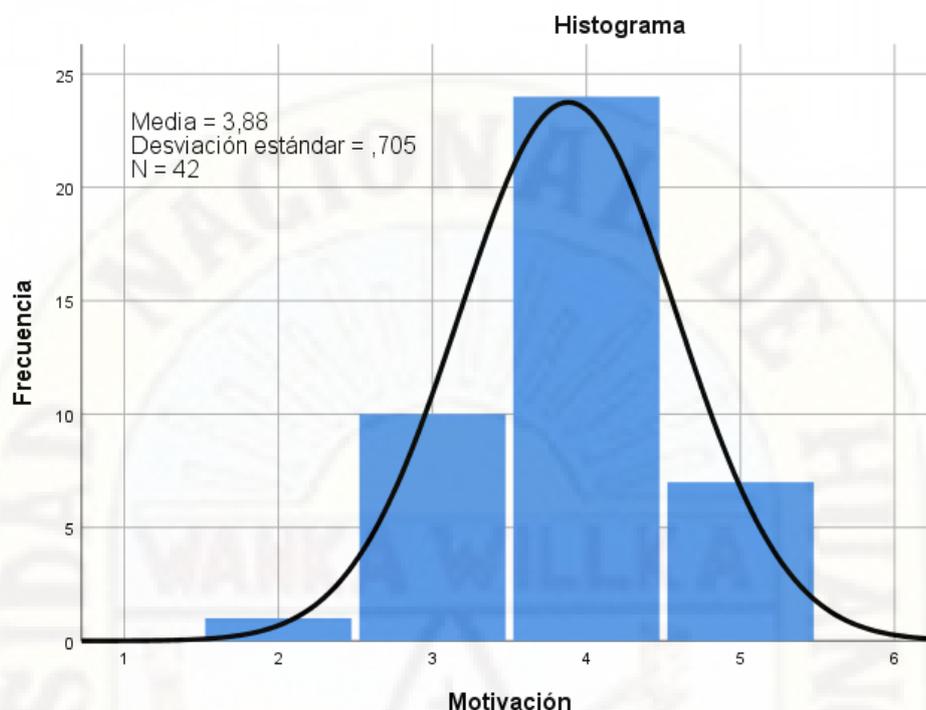


La figura N° 2 muestra la distribución según escala y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias del sexo femenino es más uniforme en comparación a los del sexo masculino, es decir que las mujeres se sienten mucho más motivadas en comparación a los varones.

Tabla 3

Medidas de tendencia central de la variable motivación.

N	<b>Válido</b>	<b>42</b>
	Perdidos	0
Media		3.88
Error estándar de la media		0.109
Mediana		4.00
Desv. Desviación		0.705
Asimetría		-0.266
Error estándar de asimetría		0.365



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran muy buena motivación pues la media es de 3.88 puntos con una desviación estándar de 0.705, además de mostrar una asimetría negativa de -0.266 es decir que la curva normal muy ligeramente se inclina hacia la izquierda.

#### 4.1.3 La motivación intrínseca

La motivación intrínseca está relacionada con las actividades que realiza el ser humano para satisfacer necesidades personales, al respecto Reeve, (1994) menciona que “este tipo de motivación el interés intrínseco, que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas”.

En este apartado analizaremos de manera detallada las dimensiones de la motivación intrínseca, los cuales se mostrarán en cuadros y gráficos para tener un panorama más amplio del comportamiento de dicha variable, en tal sentido se categorizó los resultados mediante intervalos que se detallan a continuación:

*Tabla 4*

*Distribución de frecuencia de la dimensión motivación intrínseca*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bueno	2	4.8	4.8	4.8
Muy bueno	10	23.8	23.8	28.6
Excelente	30	71.4	71.4	100.0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Como apreciamos en la tabla N° 4 para la dimensión motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa solo se manifiestan tres escalas bueno, muy bueno y excelente, es decir el 71.4% muestran una excelente motivación intrínseca, el 23.8% muestran muy buena motivación intrínseca y finalmente un 4.8% tienen buena motivación intrínseca.

*Figura 3*  
*Distribución de frecuencia de la dimensión motivación intrínseca*

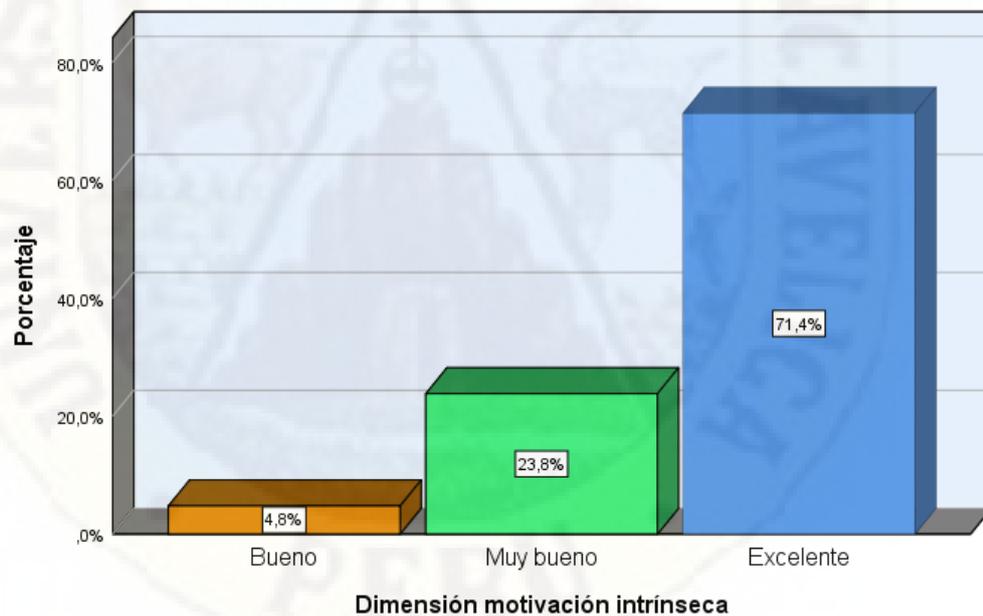


Tabla 5

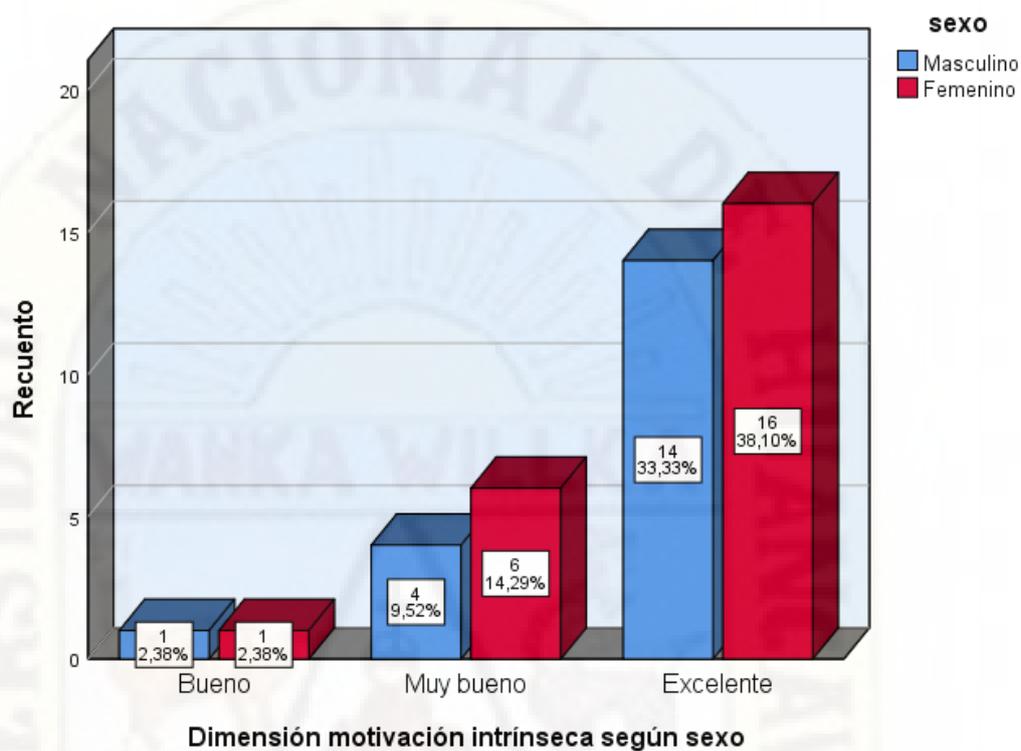
Tabla cruzada Edad \*Dimensión motivación intrínseca\*Sexo

sexo			Dimensión motivación intrínseca según sexo				
			Bueno	Muy bueno	Excelente	Total	
Masculino	Edad en intervalos	[23 ; 34	Recuento	0	1	5	6
		>	% del total	0.0%	5.3%	26.3%	31.6%
		[34 ; 45	Recuento	1	2	4	7
	>	% del total	5.3%	10.5%	21.1%	36.8%	
	[46 ; 58	Recuento	0	1	5	6	
	>	% del total	0.0%	5.3%	26.3%	31.6%	
	Total	Recuento	1	4	14	19	
		% del total	5.3%	21.1%	73.7%	100.0%	
	Femenino	Edad en intervalos	[23 ; 34	Recuento	0	5	6
>			% del total	0.0%	21.7%	26.1%	47.8%
[34 ; 45			Recuento	0	1	5	6
>		% del total	0.0%	4.3%	21.7%	26.1%	
[46 ; 58		Recuento	1	0	5	6	
>		% del total	4.3%	0.0%	21.7%	26.1%	
Total		Recuento	1	6	16	23	
		% del total	4.3%	26.1%	69.6%	100.0%	

Con respecto a la tabla N° 5 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes del sexo masculino el 5.3% se buena motivación intrínseca, el 21.7% tiene muy buena motivación intrínseca, el 73.7% una excelente motivación intrínseca, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 4.3% tiene buena motivación intrínseca, el 26.1% tiene muy buena motivación intrínseca y el 69.6% tiene excelente motivación intrínseca.

Figura 4

Cruzada Dimensión motivación intrínseca\*Sexo



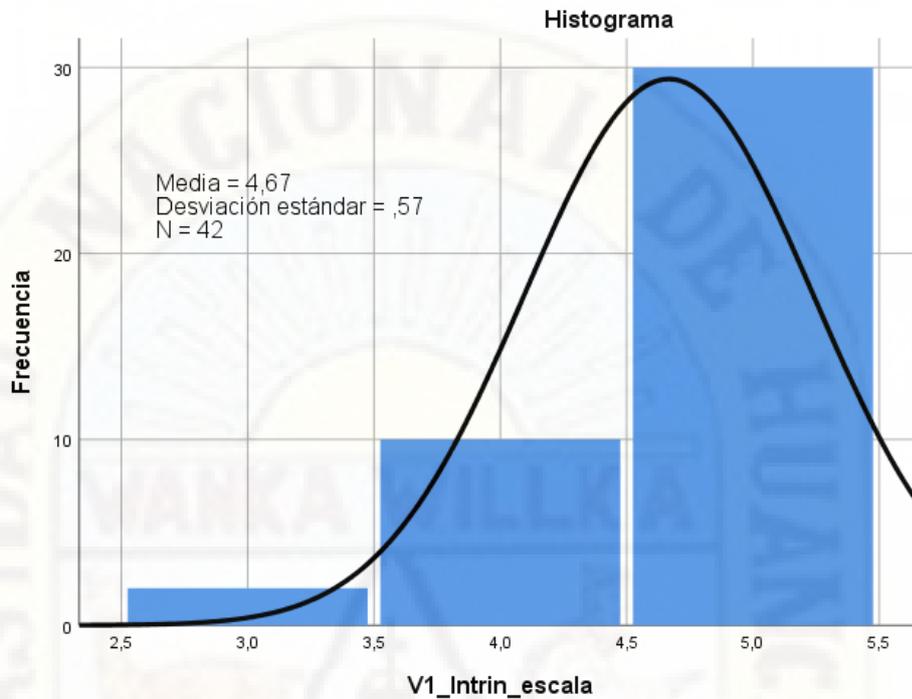
La figura 4 muestra la distribución según escala y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias para ambos sexos es inclinada hacia la derecha, es decir que ambos sexos sienten una motivación intrínseca muy buena y excelente.

Tabla 6

Medidas de tendencia central dimensión motivación intrínseca

N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		4.67
Error estándar de la media		0.088
Mediana		5.00
Desv. Desviación		0.570
Asimetría		-1.534
Error estándar de asimetría		0.365

Figura 5  
Medidas de tendencia central dimensión motivación intrínseca



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran una muy buena y excelente motivación intrínseca pues la media de los datos es de 4.67 puntos con una desviación estándar de 0.57, además de mostrar una asimetría negativa de -1.534 es decir que se inclina levemente la izquierda.

#### 4.1.4 La motivación extrínseca

Este apartado muestra de manera detallada los resultados de la motivación extrínseca, los cuales se mostrarán en cuadros y gráficos para tener un panorama más amplio del comportamiento de dicha variable, en tal sentido se categorizó los resultados mediante intervalos que se detallan a continuación:

Tabla 7  
*Distribución de frecuencias de la dimensión motivación extrínsecas.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	7.1	7.1	7.1
Indiferente	15	35.7	35.7	42.9
Bueno	16	38.1	38.1	81.0
Muy bueno	2	4.8	4.8	85.7
Excelente	6	14.3	14.3	100.0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Como apreciamos en la tabla N° 7 para la dimensión motivación extrínsecas en los docentes de la Institución Educativa los resultados muestran mayor variabilidad, es decir el 38.1% muestran buena motivación extrínseca, el 35.7% muestran indiferencia hacia la motivación extrínseca, el 14.3% manifiesta una excelente motivación extrínseca, el 7.1% muestra mala motivación extrínseca y finalmente el 4.8% muestra muy buena motivación extrínseca.

Figura 6  
*Distribución de frecuencias de la dimensión motivación extrínsecas*

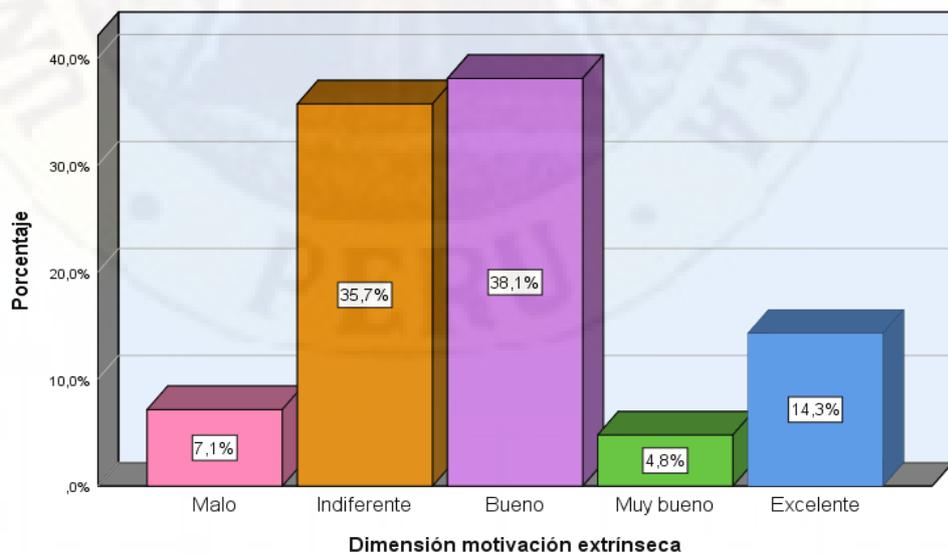
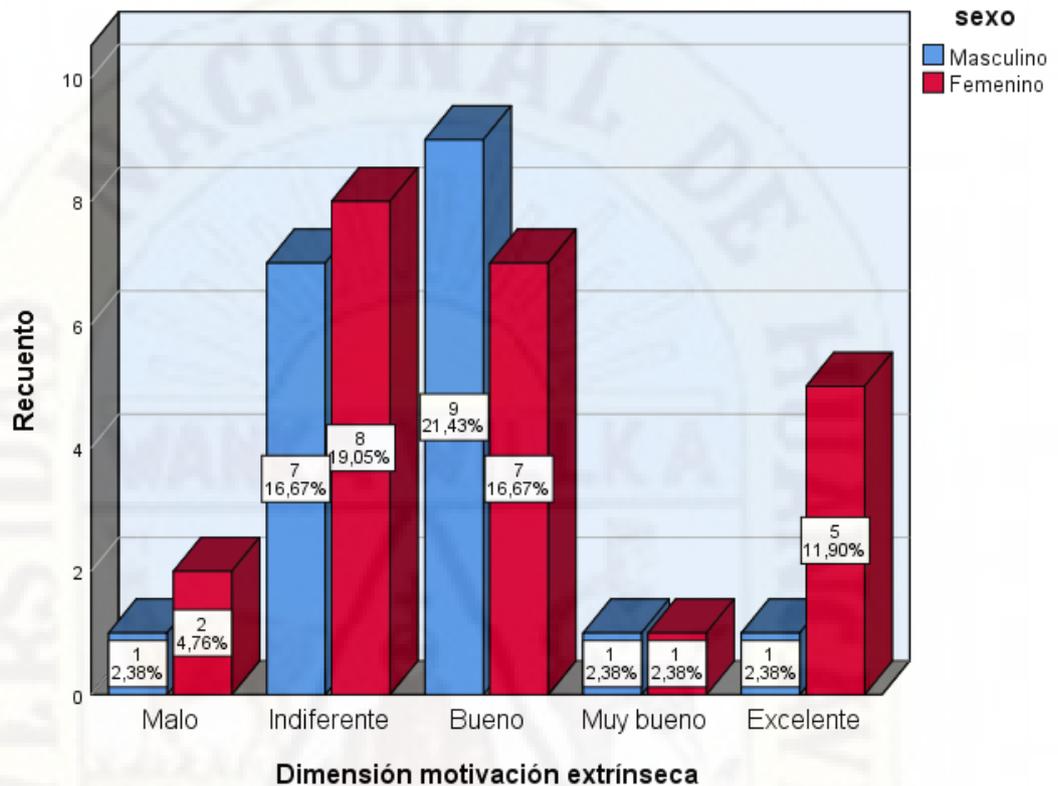


Tabla 8  
Tabla cruzada Edad \* Dimensión motivación extrínseca \* Sexo

sexo	Dimensión motivación extrínseca según sexo y edad						Total			
		Malo	Indiferente	Bueno	Muy bueno	Excelente				
Masculino	Edad en intervalos	[23 ; 34	Recuento	1	2	2	0	1	6	
		>	% del total	5.3%	10.5%	10.5%	0.0%	5.3%	31.6%	
	Edad en intervalos	[34 ; 45	Recuento	0	4	3	0	0	7	
		>	% del total	0.0%	21.1%	15.8%	0.0%	0.0%	36.8%	
	Edad en intervalos	[46 ; 58	Recuento	0	1	4	1	0	6	
		>	% del total	0.0%	5.3%	21.1%	5.3%	0.0%	31.6%	
	Total	Recuento	1	7	9	1	1	19		
		% del total	5.3%	36.8%	47.4%	5.3%	5.3%	100.0%		
	Femenino	Edad en intervalos	[23 ; 34	Recuento	0	3	4	1	3	11
			>	% del total	0.0%	13.0%	17.4%	4.3%	13.0%	47.8%
Edad en intervalos		[34 ; 45	Recuento	0	3	2	0	1	6	
		>	% del total	0.0%	13.0%	8.7%	0.0%	4.3%	26.1%	
Edad en intervalos		[46 ; 58	Recuento	2	2	1	0	1	6	
		>	% del total	8.7%	8.7%	4.3%	0.0%	4.3%	26.1%	
Total		Recuento	2	8	7	1	5	23		
		% del total	8.7%	34.8%	30.4%	4.3%	21.7%	100.0%		

Con respecto a la tabla N° 8 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes del sexo masculino el 5.3% manifiestan una mala motivación extrínseca, el 36.8% se muestran indiferentes hacia motivación extrínseca, el 47.4% manifiestan una buena motivación extrínseca, un 5.3% manifiestan muy buena motivación extrínseca y finalmente un 5.3% manifiestan una excelente motivación extrínseca, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 8.7% muestra mala motivación extrínseca, el 34.4% manifiesta indiferencia hacia la motivación extrínseca, el 30.4% muestra buena motivación extrínseca, el 4.3% muestra muy buena motivación extrínseca y el 21.7% muestra una excelente motivación extrínseca.

Figura 7  
 Dimensión motivación extrínseca \* Sexo

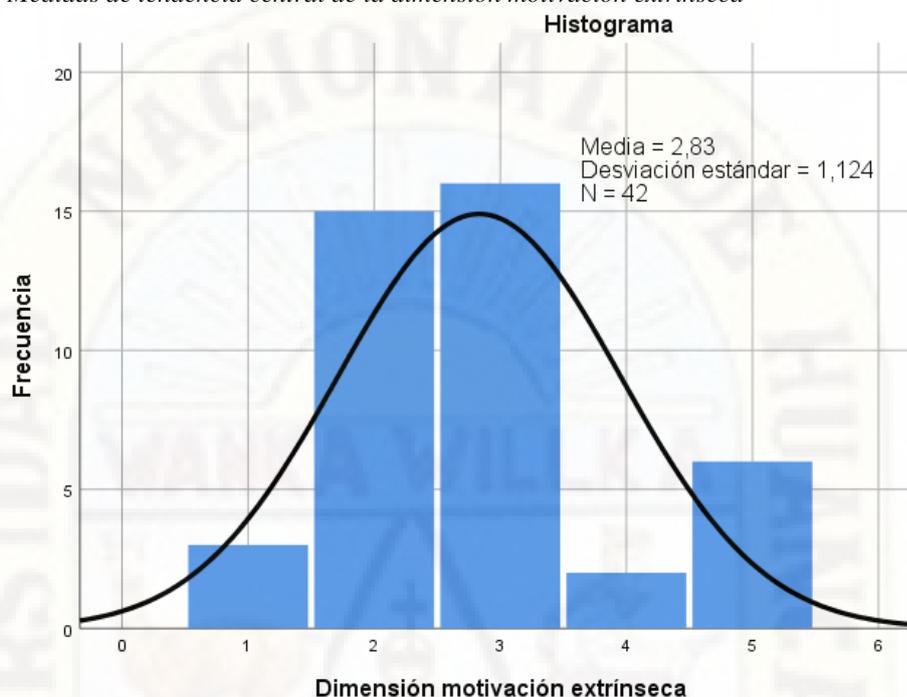


La figura N° 7 muestra la distribución según escala y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias para ambos sexos es muy variada mostrando intervalos desde malo hasta excelente, además de apreciar una ligera tendencia del sexo femenino hacia la motivación extrínseca.

Tabla 9  
 Medidas de tendencia central de la dimensión motivación extrínseca

N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		2.83
Error estándar de la media		0.173
Mediana		3.00
Desv. Desviación		1.124
Asimetría		0.669
Error estándar de asimetría		0.365

Figura 8  
Medidas de tendencia central de la dimensión motivación extrínseca



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran una buena motivación extrínseca pues la media de los datos es de 2.83 puntos con una desviación estándar de 1.124, además de mostrar una asimetría positiva de 0.669 es decir que tiende ligeramente hacia la derecha.

#### 4.1.5 Motivación ni intrínseca ni extrínseca

La motivación que no tiene que ver con sentimientos intrínsecos o extrínsecos, al contrario, muestra otro tipo de motivaciones como el grado de recompensa, la estimulación que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa), la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa (instrumentalidad), entre otras.

En este apartado se muestra de manera detallada los resultados de las dimensiones motivaciones ni intrínseca ni extrínseca, los cuales se mostrarán en cuadros y gráficos para tener un panorama más amplio del comportamiento

de dicha variable, en tal sentido se categorizó los resultados mediante intervalos que se detallan a continuación:

Tabla 10  
Cuadro de distribución de frecuencias sobre la dimensión motivación ni intrínsecas ni extrínsecas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	21.4	21.4	21.4
Indiferente	16	38.1	38.1	59.5
Bueno	5	11.9	11.9	71.4
Muy bueno	8	19.0	19.0	90.5
Excelente	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Como apreciamos en la tabla N° 10 para la dimensión motivación ni intrínsecas ni extrínsecas en los docentes de la Institución Educativa los resultados muestran variabilidad, es decir el 21.4% muestran mala motivación ni intrínsecas ni extrínsecas, el 38.1% muestran indiferencia hacia la motivación ni intrínsecas ni extrínsecas, el 11.9% manifiesta buena motivación ni intrínsecas ni extrínsecas, el 19.0% muestra muy buena motivación ni intrínsecas ni extrínsecas y finalmente el 9.5% muestra excelente motivación ni intrínsecas ni extrínsecas.

Figura 9  
Distribución de frecuencias sobre la dimensión motivación ni intrínsecas ni extrínsecas

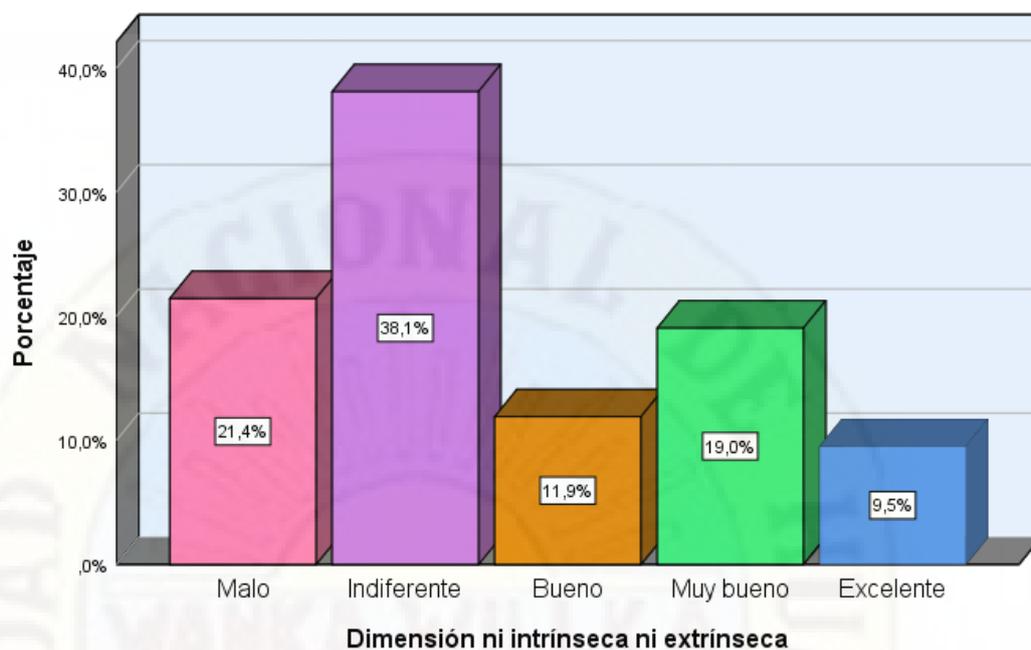


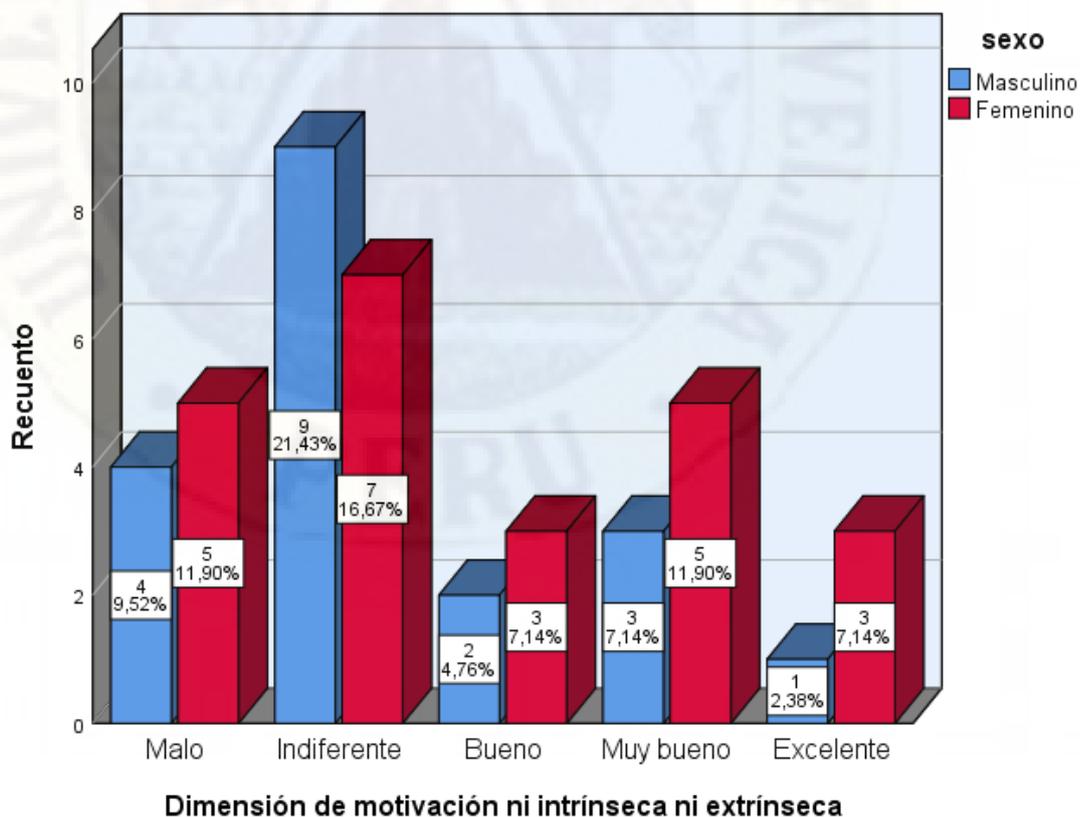
Tabla 11  
Tabla cruzada Edad \* Dimensión motivación ni intrínseca ni extrínseca \* Sexo

sexo		Dimensión motivación ni intrínseca ni extrínseca según sexo y edad					Total		
		Malo	Indiferente	Bueno	Muy bueno	Excelente			
Masculino	[23 ; 34	Recuento	1	2	0	2	1	6	
	>	% del total	5.3%	10.5%	0.0%	10.5%	5.3%	31.6%	
	[34 ; 45	Recuento	1	4	1	1	0	7	
	>	% del total	5.3%	21.1%	5.3%	5.3%	0.0%	36.8%	
	[46 ; 58	Recuento	2	3	1	0	0	6	
	>	% del total	10.5%	15.8%	5.3%	0.0%	0.0%	31.6%	
	Total	Recuento	4	9	2	3	1	19	
		% del total	21.1%	47.4%	10.5%	15.8%	5.3%	100.0%	
	Femenino	[23 ; 34	Recuento	0	5	2	2	2	11
		>	% del total	0.0%	21.7%	8.7%	8.7%	8.7%	47.8%
[34 ; 45		Recuento	2	2	0	1	1	6	
>		% del total	8.7%	8.7%	0.0%	4.3%	4.3%	26.1%	
[46 ; 58		Recuento	3	0	1	2	0	6	
>		% del total	13.0%	0.0%	4.3%	8.7%	0.0%	26.1%	
Total		Recuento	5	7	3	5	3	23	
	% del total	21.7%	30.4%	13.0%	21.7%	13.0%	100.0%		

Con respecto a la tabla N° 11 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes del sexo masculino el 21.1% manifiestan una mala motivación ni intrínseca ni extrínseca, el 47.4% se muestran indiferentes hacia motivación ni intrínseca ni extrínseca, el 10.5% manifiestan una buena motivación ni intrínseca ni extrínseca, un 15.8% manifiestan muy buena motivación ni intrínseca ni extrínseca y finalmente un 5.3% manifiestan una excelente motivación ni intrínseca ni extrínseca, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 21.7% muestra mala motivación ni intrínseca ni extrínseca, el 30.4% manifiesta indiferencia hacia la motivación ni intrínseca ni extrínseca, el 13.0% muestra buena motivación ni intrínseca ni extrínseca, el 21.7% muestra muy buena motivación ni intrínseca ni extrínseca y el 13.0% muestra una excelente motivación ni intrínseca ni extrínseca.

Figura 10

*Cruzada Edad \* Dimensión motivación ni intrínseca ni extrínseca\*Sexo Dimensión motivación ni intrínseca ni extrínseca\*Sexo*



La figura N° 10 muestra la distribución según escala y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias para ambos sexos es muy variada mostrando intervalos desde malo hasta excelente, además de apreciar una ligera tendencia positiva del sexo femenino hacia la motivación ni intrínseca ni extrínseca.

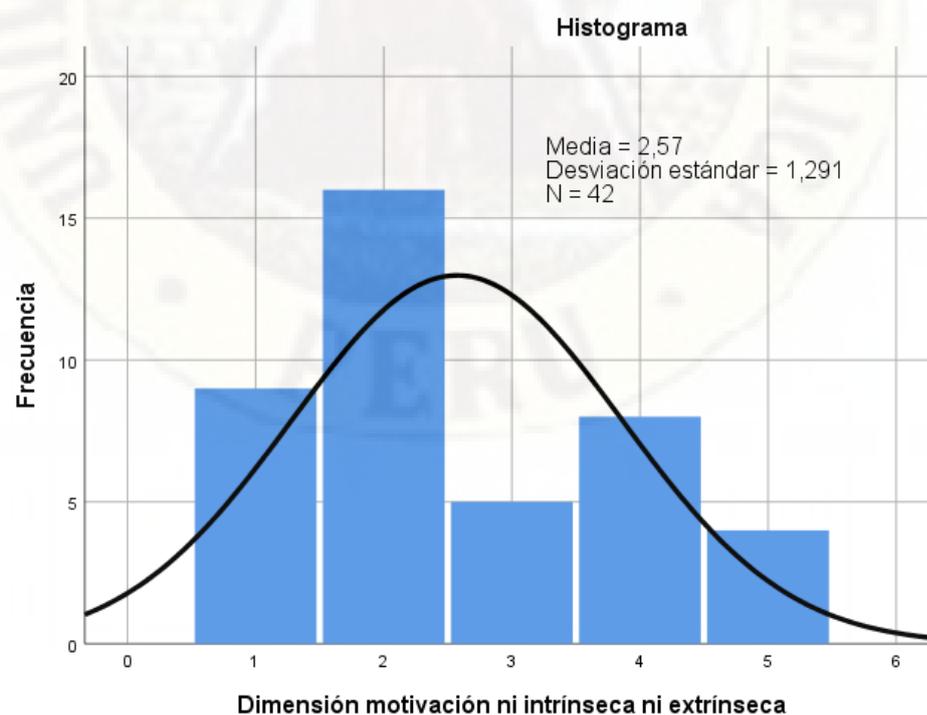
Tabla 12

*Medidas de tendencia central de la dimensión de motivación ni intrínseca ni extrínseca*

N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		2.57
Error estándar de la media		0.199
Mediana		2.00
Desv. Desviación		1.291
Asimetría		0.514
Error estándar de asimetría		0.365

Figura 11

*Medidas de tendencia central de la dimensión de motivación ni intrínseca ni extrínseca*



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran una buena motivación extrínseca ni intrínseca ni extrínseca pues la media de los datos es de 2.57 puntos con una desviación estándar de 1.291, además de mostrar una asimetría positiva de 0.514 es decir que ligeramente se inclina hacia la derecha.

#### 4.1.6 Desempeño Laboral.

Como se menciona el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr objetivos, además, el desempeño es proporcional a la buena actitud hacia lo que se hace, está relacionada con las exigencias las normativas, las relaciones interpersonales y los principios y pautas culturales.

Para el estudio de la presente variable se analizaron los resultados de las dimensiones: exigencia y normatividad, relaciones interpersonales y principios y pautas culturales, estos resultados se muestran de manera detallada en los cuadros y gráficos. Para mejor interpretación de los resultados se categorizó mediante intervalos que se detallan a continuación:

Tabla 13  
*Cuadro de distribución de frecuencias del Desempeño Laboral*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	3	7.1	7.1	7.1
Muy bueno	22	52.4	52.4	59.5
Excelente	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Como podemos observar en tabla N° 13, en total tenemos 42 docentes de los cuales el 52.4% tiene muy buen desempeño laboral, el 40.5% tiene un excelente desempeño laboral y el 7.1% muestran buen comportamiento laboral.

Figura 12  
Distribución de frecuencias de la variable dependiente *Desempeño Laboral*

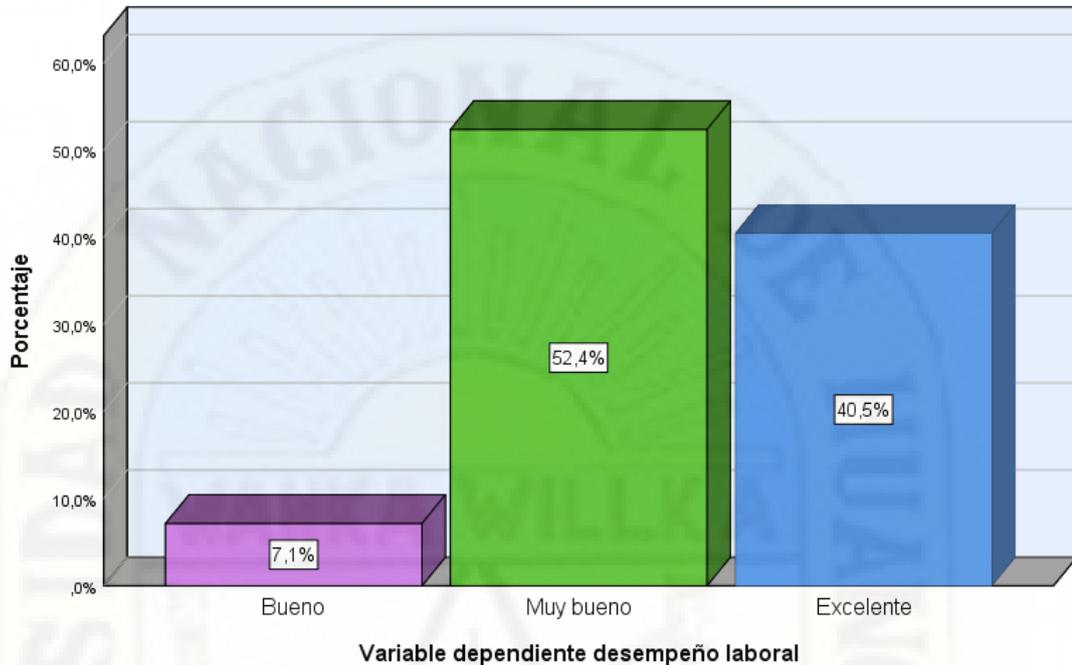
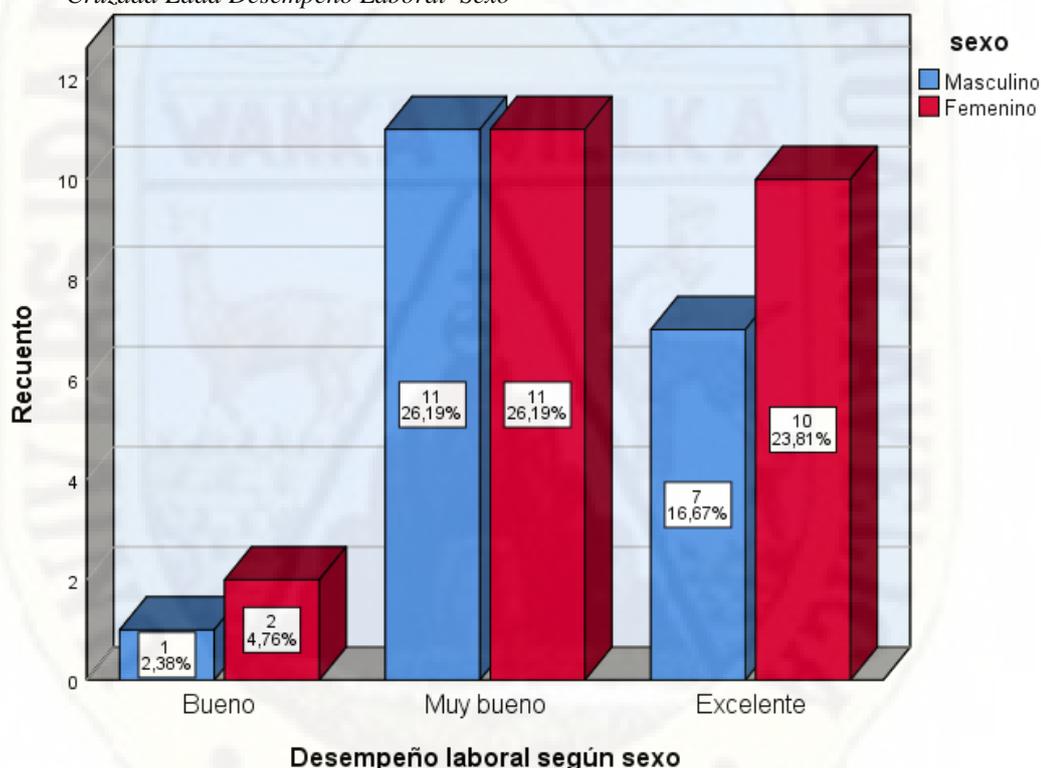


Tabla 14  
Tabla cruzada *Edad \* Desempeño Laboral\*Sexo*

		Variable Desempeño laboral según sexo y edad			Total		
		Bueno	Muy bueno	Excelente			
Masculino	Edad en intervalos	[23 ; 34 >	Recuento	0	1	5	6
			% del total	0.0%	5.3%	26.3%	31.6%
	Edad en intervalos	[34 ; 45 >	Recuento	0	6	1	7
			% del total	0.0%	31.6%	5.3%	36.8%
	Edad en intervalos	[46 ; 58 >	Recuento	1	4	1	6
			% del total	5.3%	21.1%	5.3%	31.6%
	Total		Recuento	1	11	7	19
		% del total	5.3%	57.9%	36.8%	100.0%	
Femenino	Edad en intervalos	[23 ; 34 >	Recuento	1	3	7	11
			% del total	4.3%	13.0%	30.4%	47.8%
	Edad en intervalos	[34 ; 45 >	Recuento	0	5	1	6
			% del total	0.0%	21.7%	4.3%	26.1%
	Edad en intervalos	[46 ; 58 >	Recuento	1	3	2	6
			% del total	4.3%	13.0%	8.7%	26.1%
	Total		Recuento	2	11	10	23
		% del total	8.7%	47.8%	43.5%	100.0%	

Con respecto a la tabla N° 14 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes el sexo masculino el 5.3% muestran un buen desempeño laboral, el 57.9% demuestran un muy buen desempeño laboral y el 36.8% demuestran un excelente desempeño laboral, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 8.7% muestran un buen desempeño laboral, el 47.8% muestran un muy buen desempeño laboral y el 43.5% muestran un excelente desempeño laboral.

Figura 13  
Cruzada Edad Desempeño Laboral\*Sexo

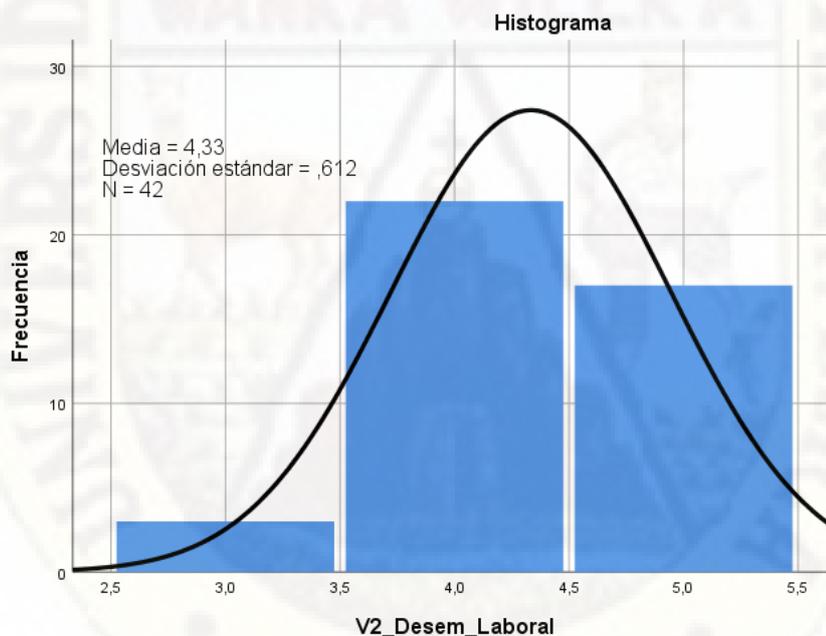


La figura N° 13 muestra la distribución según edad y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias para ambos sexos con respecto a la variable desempeño laboral es buena y excelente, teniendo una ligera superioridad el grupo del sexo femenino, es decir que las mujeres tienen ligeramente un mejor desempeño laboral.

Tabla 15  
 Medidas de tendencia central de la variable desempeño laboral.

N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		4.33
Error estándar de la media		0.094
Mediana		4.00
Desv. Desviación		0.612
Asimetría		-0.323
Error estándar de asimetría		0.365

Figura 14  
 Medidas de tendencia central de la variable desempeño laboral



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran un muy buen desempeño laboral pues la media para los datos es de 4.33 puntos con una desviación estándar de 0.612, además de mostrar una asimetría negativa de -0.323 es decir que la curva normal se inclina ligeramente hacia la izquierda.

#### 4.1.7 Exigencias y Normativas

Las exigencia y normativas que en este caso exige la institución educativa para el fiel cumplimiento de los objetivos propuestos hace

referencia al establecimiento de requisitos mínimos y normas legales que garantizan el cumplimiento para asegurar que se cumple con el marco normativo de aplicación.

En este apartado se muestra de manera detallada los resultados de las dimensiones exigencias y normativas, los cuales serán mostrados en cuadros y gráficos para tener un panorama más amplio del comportamiento de dicha variable, en tal sentido se categorizó los resultados mediante intervalos que se detallan a continuación:

Tabla 16  
*Distribución de frecuencia de las exigencias y normativas*

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bueno	6	14.3	14.3	14.3
Muy bueno	13	31.0	31.0	45.2
Excelente	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Como podemos observar en tabla N° 16, en total tenemos 42 docentes de los cuales el 54.8% muestra un excelente desempeño en cuanto a las exigencias y la normatividad con la que se rige la institución educativa, el 31.0% muestra un muy buen desempeño laboral en cuando a las exigencias y la normatividad, y el 14.3% muestran un buen desempeño laboral en cuando a las exigencias y la normatividad.

Figura 15  
Distribución de frecuencia de las exigencias y normativas

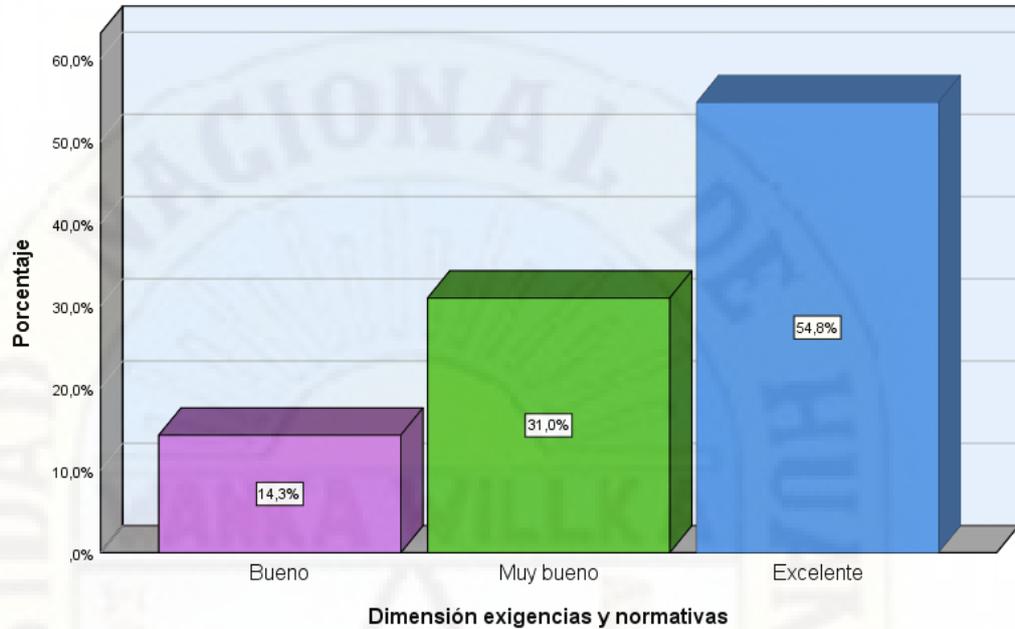
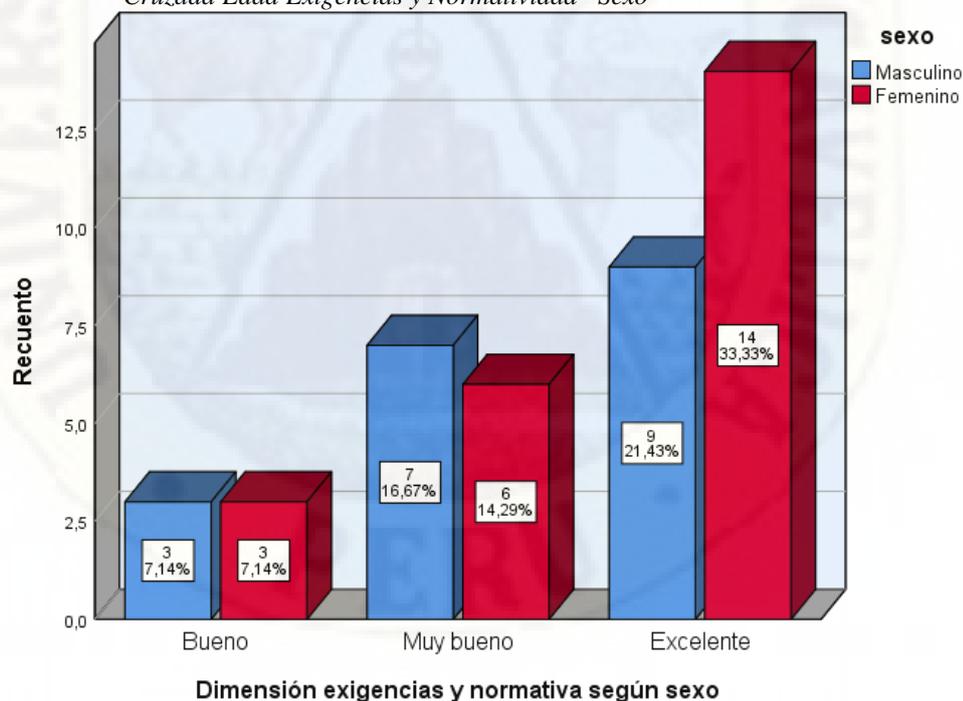


Tabla 17  
Tabla cruzada Edad \* Exigencias y Normatividad\* Sexo

sexo	Dimensión exigencias y normativas según sexo y edad			Total		
	Bueno	Muy bueno	Excelente			
Masculino	[23 ; 34	Recuento	1	2	3	6
	>	% del total	5.3%	10.5%	15.8%	31.6%
	[34 ; 45	Recuento	1	2	4	7
	>	% del total	5.3%	10.5%	21.1%	36.8%
	[46 ; 58	Recuento	1	3	2	6
	>	% del total	5.3%	15.8%	10.5%	31.6%
	Total	Recuento	3	7	9	19
	% del total	15.8%	36.8%	47.4%	100.0%	
Femenino	[23 ; 34	Recuento	1	3	7	11
	>	% del total	4.3%	13.0%	30.4%	47.8%
	[34 ; 45	Recuento	2	1	3	6
	>	% del total	8.7%	4.3%	13.0%	26.1%
	[46 ; 58	Recuento	0	2	4	6
	>	% del total	0.0%	8.7%	17.4%	26.1%
	Total	Recuento	3	6	14	23
	% del total	13.0%	26.1%	60.9%	100.0%	

Con respecto a la tabla N° 17 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes el sexo masculino el 15.8% muestran buen desempeño en cuanto a las exigencias y normativas de la institución educativa, el 36.8% muestran un muy buen desempeño laboral en cuanto a las exigencias y normativas y el 47.4% muestran un excelente desempeño laboral en cuanto a las exigencias y normativas de la institución educativa, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 13.0% muestran buen desempeño en cuanto a las exigencias y normativas de la institución educativa, el 26.1% muestran muy buen desempeño laboral en cuanto a las exigencias y normativas y el 43.5% muestran un excelente desempeño laboral en cuanto a las exigencias y normativas de la institución educativa.

Figura 16  
Cruzada Edad Exigencias y Normatividad\* Sexo



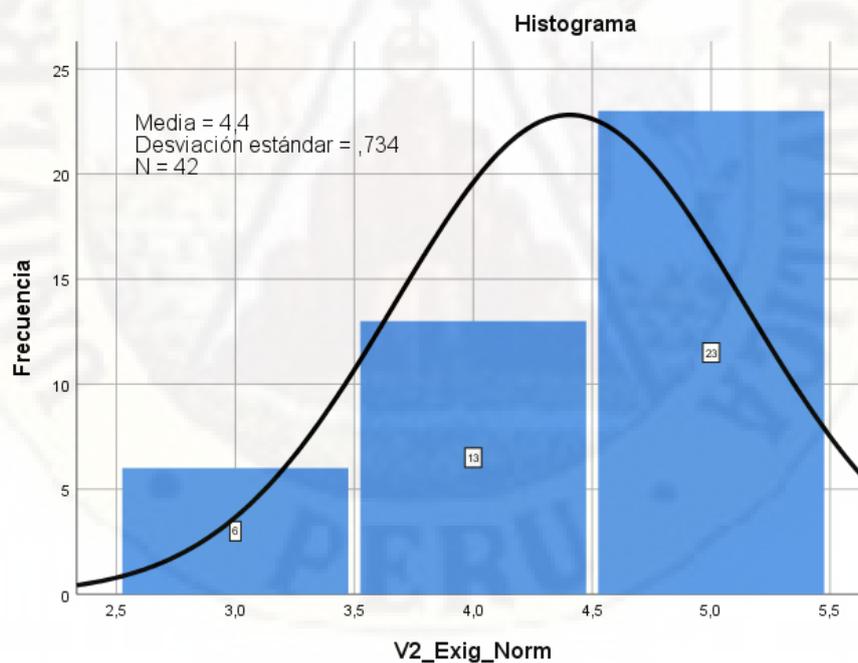
La figura N° 16 muestra la distribución según edad y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias para ambos sexos con respecto a la variable desempeño laboral en cuanto a las exigencias y la normatividad es muy buena y excelente, teniendo una ligera

superioridad el grupo del sexo femenino, es decir que las mujeres tienen ligeramente una mejor predisposición a las exigencias y la normatividad de la institución educativa.

Tabla 18  
Medidas de tendencia central y dispersión de la variable exigencias y normatividad

N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		4.40
Error estándar de la media		0.113
Mediana		5.00
Desv. Desviación		0.734
Asimetría		-0.817
Error estándar de asimetría		0.365

Figura 17  
Histograma medidas de tendencia central y dispersión de la variable exigencias y normatividad



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran un muy buen desempeño laboral en cuanto a las exigencias y normatividad de la institución educativa pues la media para los datos es de 4.40 puntos con una desviación estándar

de 0.734, además de mostrar una asimetría negativa de -0.817 es decir que la curva normal se inclina ligeramente hacia la izquierda.

#### 4.1.8 Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son fundamental para el desarrollo integral de la persona, estas reforzarán las relaciones sociales del entorno y favorecerán en la adaptación, además de ser la forma de interacción recíproca entre individuos.

En este apartado se muestra de manera detallada los resultados de las dimensiones relaciones interpersonales que manifiestan los docentes de la institución educativa, las mismas que serán mostradas en cuadros y gráficos para tener un panorama más amplio del comportamiento de dicha variable, en tal sentido se categorizó los resultados mediante intervalos que se detallan a continuación:

Tabla 19  
*Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	1	2.4	2.4	2.4
Bueno	4	9.5	9.5	11.9
Muy bueno	14	33.3	33.3	45.2
Excelente	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Como podemos observar en tabla N° 19, en total tenemos 42 docentes de los cuales el 54.8% muestran excelentes relaciones interpersonales, el 33.3% muestran muy buenas relaciones interpersonales, el 9.5% muestran buenas relaciones interpersonales y un 2.4% son indiferentes a las relaciones interpersonales.

Figura 18  
Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales

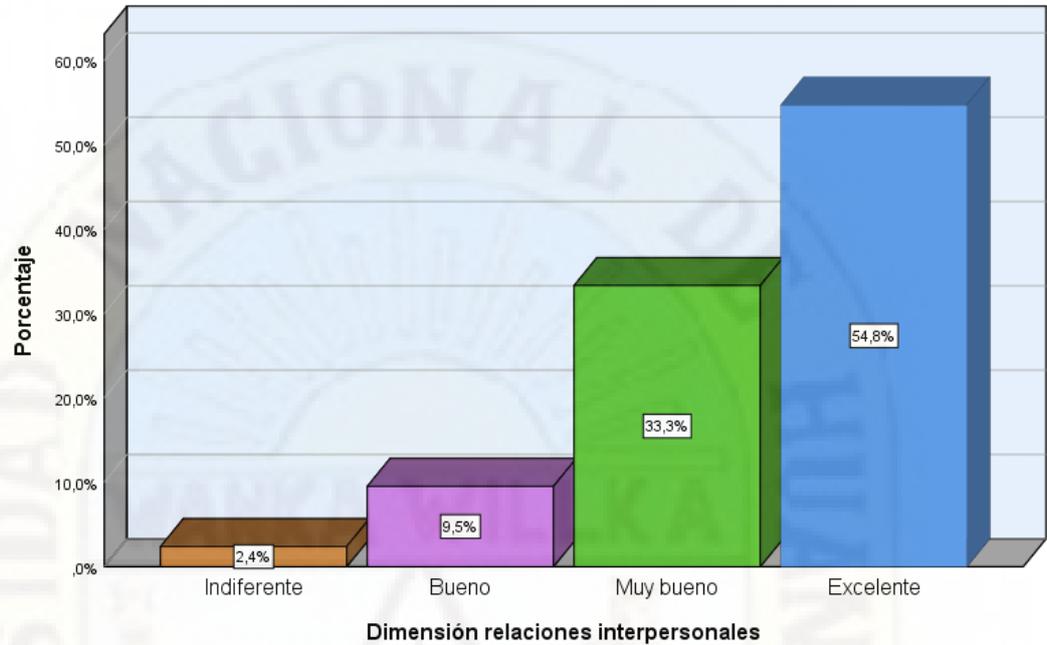


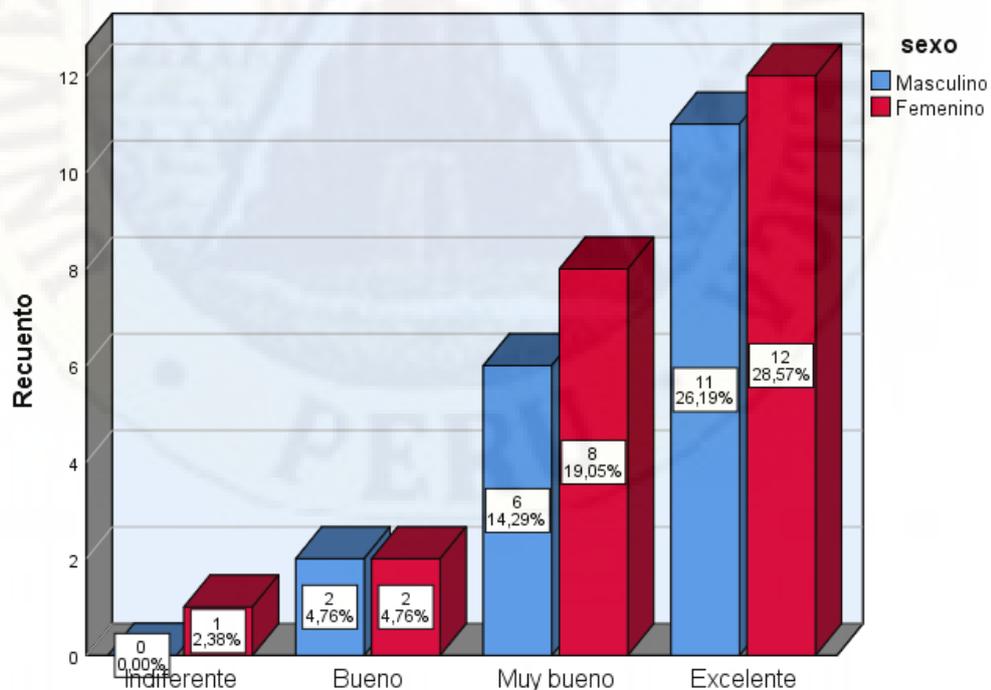
Tabla 20  
Tabla cruzada Edad \* relaciones interpersonales \* sexo

sexo		Dimensión relaciones interpersonales según sexo y edad				Total	
		Indiferente	Bueno	Muy bueno	Excelente		
Masculino	[23 ; 34	Recuento		0	1	5	6
	>	% del total		0.0%	5.3%	26.3%	31.6%
	[34 ; 45	Recuento		1	3	3	7
	>	% del total		5.3%	15.8%	15.8%	36.8%
	[46 ; 58	Recuento		1	2	3	6
	>	% del total		5.3%	10.5%	15.8%	31.6%
Total		Recuento		2	6	11	19
		% del total		10.5%	31.6%	57.9%	100.0%
Femenino	[23 ; 34	Recuento	1	0	3	7	11
	>	% del total	4.3%	0.0%	13.0%	30.4%	47.8%
	[34 ; 45	Recuento	0	0	3	3	6
	>	% del total	0.0%	0.0%	13.0%	13.0%	26.1%
		Recuento	0	2	2	2	6

	[46 ; 58 >	% del total	0.0%	8.7%	8.7%	8.7%	26.1%
Total		Recuento	1	2	8	12	23
		% del total	4.3%	8.7%	34.8%	52.2%	100.0%

Con respecto a la tabla N° 20 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes el sexo masculino el 10.5% muestran buenas relaciones interpersonales, el 31.6% muestran muy buenas relaciones interpersonales y el 57.9% muestran excelentes relaciones interpersonales, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 4.3% muestra indiferencia a las relaciones interpersonales, el 8.7% muestran buenas relaciones interpersonales, el 34.8% muestran muy buenas relaciones interpersonales y finalmente el 52.2% muestran excelentes relaciones interpersonales.

Figura 19  
Cruzada edad relaciones interpersonales \* sexo



**Dimensión relaciones interpersonales según sexo**

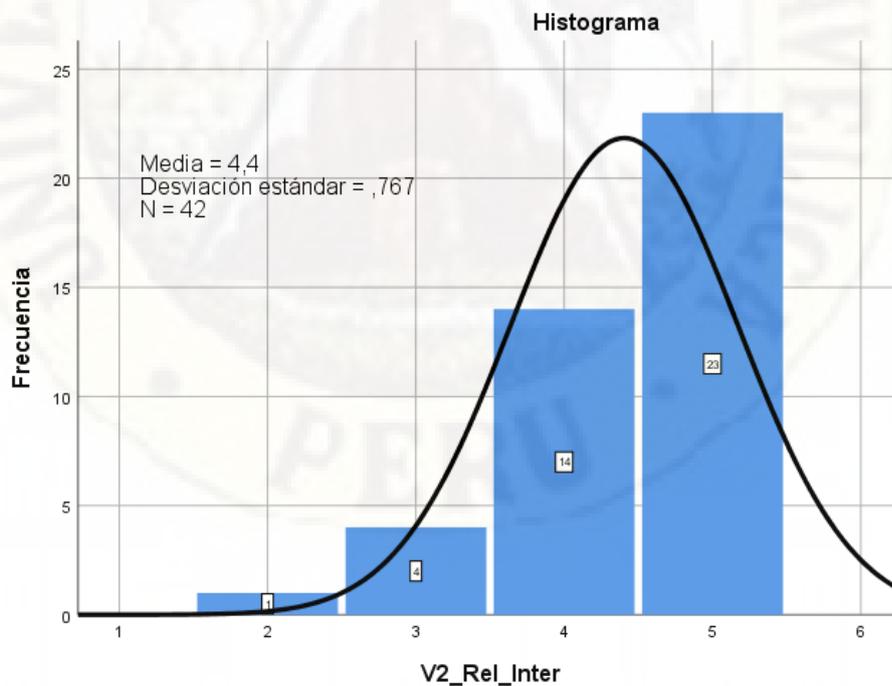
La figura N° 19 muestra la distribución según edad y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias para ambos sexos con

respecto a la dimensión relaciones interpersonales tiene un comportamiento más variado en cuanto al sexo femenino, es decir que los del sexo masculino tiene ligeramente mejores relaciones interpersonales.

Tabla 21  
Medidas de tendencia central y dispersión de la dimensión relaciones interpersonales.

N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		4.40
Error estándar de la media		0.118
Mediana		5.00
Desv. Desviación		0.767
Asimetría		-1.196
Error estándar de asimetría		0.365

Figura 20  
Medidas de tendencia central y dispersión de la dimensión relaciones interpersonales.



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran unas muy buenas relaciones interpersonales pues la media para los datos es de 4.40

puntos con una desviación estándar de 0.767, además de mostrar una asimetría negativa de -1.196 es decir que la curva normal se inclina hacia la izquierda.

#### 4.1.9 Principios y Pautas culturales

Las manifestaciones culturales están compuestas de valores, creencias y compartidos, mientras que las normas culturales son una serie de creencias sobre lo que es “normal” o adecuado para esa sociedad, además podemos manifestar que los principios y pautas culturales son las que representan al conjunto de creencias, lenguas, costumbres, tradiciones y relaciones que identifican a un grupo cultural (sociedad).

En este apartado se muestra de manera detallada los resultados de la dimensión principios y pautas culturales que manifiestan los docentes de la institución educativa, las mismas que serán mostradas en cuadros y gráficos para tener un panorama más amplio del comportamiento de dicha variable, en tal sentido se categorizó los resultados mediante intervalos que se detallan a continuación:

Tabla 22  
*Distribución de frecuencias de la dimensión principios y pautas culturales.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	1	2.4	2.4	2.4
Bueno	4	9.5	9.5	11.9
Muy bueno	15	35.7	35.7	47.6
Excelente	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Como podemos observar en tabla N° 22, en total tenemos 42 docentes de los cuales el 52.4% muestran excelentes principios y pautas culturales, el 35.7% muestran muy buenos principios y pautas culturales, el 9.5% muestran buenos principios y pautas culturales y un 2.4% son indiferentes a los principios y pautas culturales.

Figura 21  
Distribución de frecuencias de la dimensión principios y pautas culturales

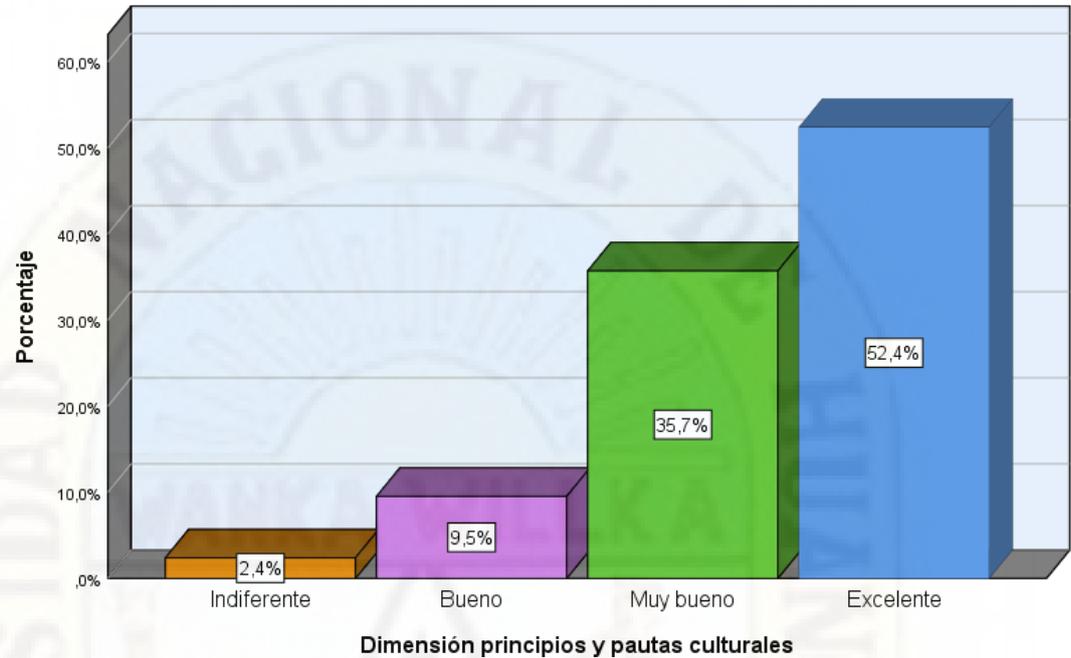


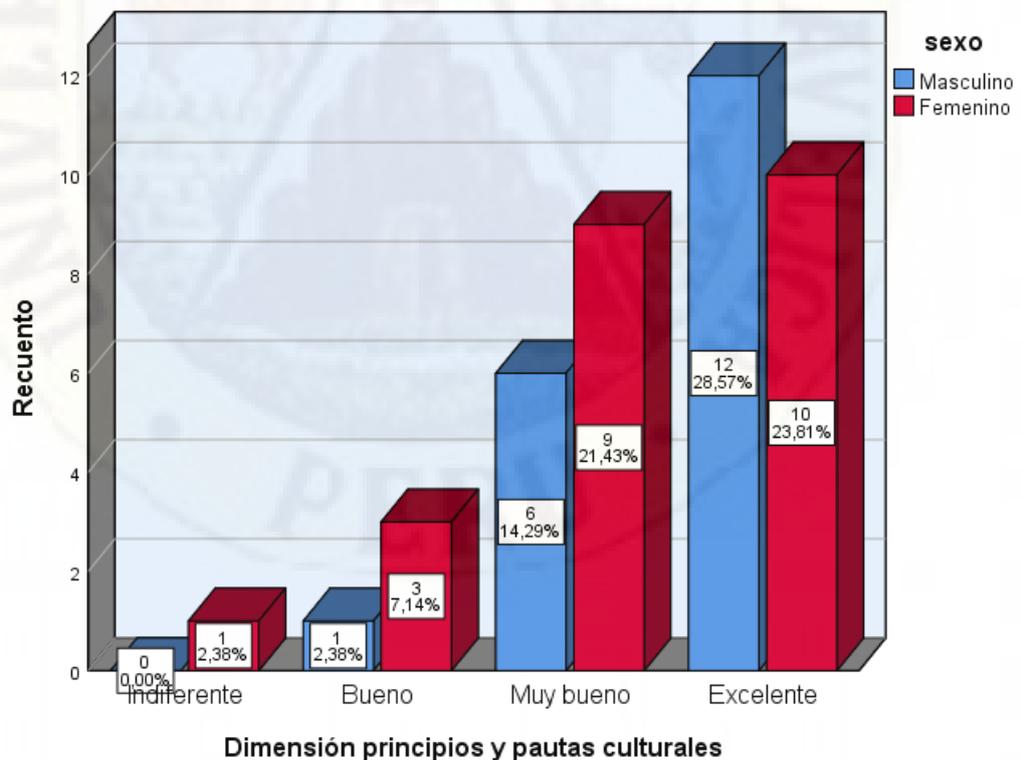
Tabla 23  
Tabla cruzada Edad \*Principios y pautas culturales\*sexo

sexo		Dimensión principios y pautas culturales según sexo y edad				Total
		Indiferente	Bueno	Muy bueno	Excelente	
Masculino	[23 ; 34	Recuento	0	0	6	6
	>	% del total	0.0%	0.0%	31.6%	31.6%
	[34 ; 45	Recuento	1	3	3	7
	>	% del total	5.3%	15.8%	15.8%	36.8%
	[46 ; 58	Recuento	0	3	3	6
	>	% del total	0.0%	15.8%	15.8%	31.6%
	Total	Recuento	1	6	12	19
	% del total	5.3%	31.6%	63.2%	100.0%	
Femenino	[23 ; 34	Recuento	0	0	6	11
	>	% del total	0.0%	0.0%	26.1%	47.8%
	[34 ; 45	Recuento	1	2	2	6
	>	% del total	4.3%	8.7%	8.7%	26.1%
		Recuento	0	1	1	4
					6	

	[46 ; 58 >	% del total	0.0%	4.3%	4.3%	17.4%	26.1%
Total		Recuento	1	3	9	10	23
		% del total	4.3%	13.0%	39.1%	43.5%	100.0%

Con respecto a la tabla N° 23 según sexo y edad, podemos apreciar que para un total de 19 docentes el sexo masculino el 5.3% muestran buenos principios y pautas culturales, el 31.6% muestran muy buenos principios y pautas culturales y el 63.2% muestran excelentes principios y pautas culturales, mientras que de un total de 23 docentes del sexo femenino el 4.3% muestra indiferencia a los principios y pautas culturales, el 13.0% muestran buenos principios y pautas culturales, el 39.1% muestran muy buenos principios y pautas culturales y finalmente el 43.5% muestran excelentes principios y pautas culturales.

Figura 22  
Cruzada Edad Principios y pautas culturales\*sexo



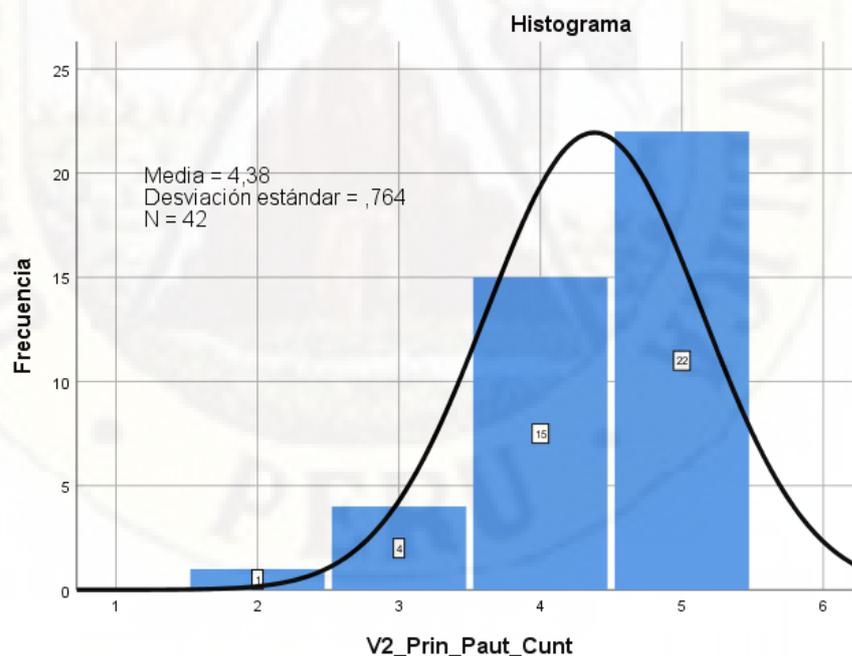
La figura N° 22 muestra la distribución según edad y sexo, en ella apreciamos que la distribución de frecuencias para ambos sexos con

respecto a la dimensión principios y pautas culturales tiene un comportamiento más variado en cuanto al sexo femenino, es decir que los del sexo masculino tiene ligeramente mejores principios y pautas culturales.

Tabla 24  
Medidas de tendencia central y dispersión de la dimensión principios y pautas culturales

N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		4.38
Error estándar de la media		0.118
Mediana		5.00
Desv. Desviación		0.764
Asimetría		-1.130
Error estándar de asimetría		0.365

Figura 23  
Medidas de tendencia central y dispersión de la dimensión principios y pautas culturales



Las medidas de tendencia central afirman que los docentes de la Institución Educativa en su gran mayoría muestran unas muy buenos principios y pautas culturales pues la media para los datos es de 4.38 puntos con una desviación estándar de 0.764, además de mostrar una

asimetría negativa de -1.130 es decir que la curva normal se inclina hacia la izquierda.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Análisis de normalidad

Es importante visualizar la distribución de los valores obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos, ello permitirá detectar posibles errores y determinar el grado de normalidad antes de realizar un análisis más complejo, además permitirá determinar el tipo de proceso inferencial que se va a estimar, en ese sentido se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para un tamaño de muestra de 42 datos

Tabla 25  
*Prueba de normalidad*

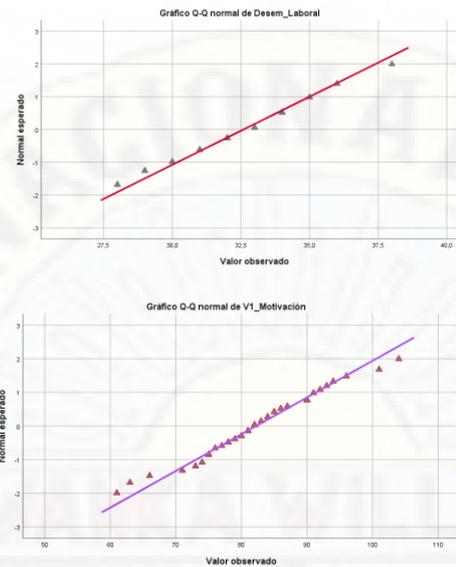
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0.125	42	0.098
Motivación	0.072	42	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para significancia bilateral de 0.05 siendo esta mayor para ambas variables se concluye que los datos para el presente estudio tienen una distribución paramétrica confirmando la hipótesis de una distribución paramétrica.

Figura 24  
Normalidad de los datos observados para cada variable



Según estos resultados y después de un concienzudo análisis se procedió a escoger el estadígrafo para el presente estudio llamada la prueba de t de Student para muestras relacionadas pues los datos en mención tienen un comportamiento paramétrico, cuya ecuación es:

$$t_0 = \frac{\overline{D}_0}{S_D / \sqrt{n}}$$

Donde:

$t_0$ : tiene probabilidad de ocurrencia en la tabla de distribución t de Student con n-1 grados de libertad.

$\overline{D}_0$ : diferencia promedio entre las parejas de datos.

$S_D$ : desviación estándar de las diferencias entre las parejas de datos.

$n$ : tamaño de la muestra (número de parejas de datos).

Además, se el para observar el grado de correlación se acogió el coeficiente de correlación de Pearson que es una medida de relación lineal entre dos variables cuantitativas para muestras relacionadas, pues queremos observar el grado de correlación que existe entre ambas variables y las dimensiones puestas a prueba cuya ecuación:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

- $n$ : es un número de datos.
- $\sum xy$ : es la suma del producto de variables.
- $\sum x$ : es la suma de los valores de la variable  $x$ .
- $\sum y$ : es la suma de los valores de la variable  $y$ .
- $\sum x^2$ : es la suma de cuadrados de valores de la variable  $x$ .
- $\sum y^2$ : es la suma de cuadrados de valores de la variable  $y$ .

La correlación de Pearson se mide teniendo en cuenta la siguiente escala:

Tabla 26  
Escala de correlación

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

## **4.2. Prueba de hipótesis**

En este rubro se pone de manifiesto si existe asociación entre dos variables categóricas, con el fin de facilitar la interpretación de los datos. A lo largo de la investigación se planteó el objetivo general sobre la determinación el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativamente, de la misma forma se plantearon tres objetivos específicos: 1) identificar el grado de relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica, 2) identificar la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica, y finalmente 3) identificar la relación que existe entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica.

En este rubro se pone de manifiesto si existe correlación entre ambas variables y dimensiones, en ese sentido se presenta las hipótesis puestas a prueba, con el fin de facilitar la interpretación de los resultados.

### **4.2.1. Hipótesis general**

La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativamente”

Según la hipótesis planteada se necesita observar si existe relación de directa y significa entre ambas variables para ello se procede a realizar la prueba de t de Student para muestras relacionadas.

Tabla 27  
*T de Student para muestras relacionadas V1 y V2*

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Medi a	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Desempeño Laboral - Motivación	49.64 3	8.930	1.378	52.426	46.860	36.027	41	0.000

La tabla N° 27 muestra para una significancia bilateral del 5% con 41 grados de libertad observamos que la t calculada es 36.027 que se aleja bastante de la t de tabla, concluyendo que existe una relación directa entre el desempeño laboral y la motivación de los docentes de la institución educativa.

Tabla 28  
*Correlación de Pearson V1 y V2*

		Desempeño Laboral	Motivación
Correlación de Pearson	Desempeño Laboral	1.000	0.229
	Motivación	0.229	1.000
Sig. (unilateral)	Desempeño Laboral		0.073
	Motivación	0.073	

La tabla N° 28 muestra el grado de correlación que existe entre ambas variables para este caso se obtuvo el valor de 0.229 indicándonos que existe una correlación positiva baja del 5.2%.

Tabla 29  
Modelo R cuadrado entre V1 y V2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,229 <sup>a</sup>	0.052	0.029	2.375

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específicas.

Prosiguiendo con el análisis de las hipótesis específicas planteadas, procedemos a realizar el análisis inferencia de la variable motivación con cada una de las 3 dimensiones de la variable desempeño laboral.

#### Hipótesis específica (H1):

Para la hipótesis específica 1 se planteó. “La relación entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativa”.

Tabla 30  
T de Student variable motivación y Dimensión exigencias y normatividad.

	Diferencias emparejadas						t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
				Inferior	Superior				
Motivación – Exigencia y Normatividad	69.54	9.350	1.443	66.63	72.461	48.205	41	0.000	

La tabla N° 30 muestra que para una significancia bilateral del 5% con 41 grados de libertad observamos que la t calculada es 48.205 que se aleja bastante de la t de tabla, concluyendo que existe una relación directa entre la motivación y la dimensión gestión administrativa que está compuesta por las exigencias y la normatividad de la institución educativa.

Tabla 31  
*Correlación de Pearson VI y D1*

		Gestión administrativa (Exigencias y Normatividad)	Motivación
Correlación de Pearson	Gestión administrativa (Exigencias y Normatividad)	1.000	0.004
	Motivación	0.004	1.000
Sig. (unilateral)	Gestión administrativa (Exigencias y Normatividad)		0.489
	Motivación	0.489	

La tabla N° 31 muestra el grado de correlación que existe entre ambas variables, para este caso se obtuvo el valor de 0.004 indicándonos que no existe correlación 0.00%.

Tabla 32  
*Modelo R cuadrado entre VI y D1*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,004 <sup>a</sup>	0.000	-0.025	1.823

**Hipótesis específica (H2):**

Para la hipótesis específica 2 se planteó. “La relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativa”.

Tabla 33

T de Student variable motivación y Dimensión Relaciones interpersonales.

	Diferencias emparejadas					t	g l	Sig. (bilateral)
	Medi a	Desv. Desviación	Desv. Error promedi o	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferio r	Superior			
Motivación – Relaciones Interpersonales	74.61 9	8.898	1.373	71.846	77.392	54.350	4 1	0.000

La tabla N° 33 muestra que para una significancia bilateral del 5% con 41 grados de libertad observamos que la t calculada es 54.350 que se aleja bastante de la t de tabla, concluyendo que existe una relación directa entre la motivación y la dimensión gestión relaciones interpersonales en la institución educativa.

Tabla 34  
Correlación de Pearson VI y D2

		Relaciones Interpersonales	Motivación
Correlación de Pearson	Relaciones Interpersonales	1.000	0.318
	Motivación	0.318	1.000
Sig. (unilateral)	Relaciones Interpersonales		0.020
	Motivación	0.020	

La tabla N° 34 muestra el grado de correlación que existe entre ambas variables, para este caso se obtuvo el valor de 0.318 indicándonos que existe correlación positiva baja del 10.00%.

Tabla 35  
Modelo R cuadrado entre VI y D2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,318 <sup>a</sup>	0.101	0.079	0.970

### Hipótesis específica (H3):

Para la hipótesis específica 3 se planteó. “La relación entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica es directa y significativa”.

Tabla 36  
T de Student variable motivación y Dimensión principios y pautas culturales.

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Motivación – Principios y Pautas Culturales	69.952	9.044	1.396	67.134	72.771	50.124	41	0.000

La tabla N° 36 muestra que para una significancia bilateral del 5% con 41 grados de libertad observamos que la t calculada es 50.124 que se aleja bastante de la t de tabla, concluyendo que existe una relación directa entre la motivación y la dimensión principios y pautas culturales en la institución educativa.

Tabla 37  
Correlación de Pearson V1 y D3

	Principios y Pautas Culturales	Motivación
Correlación de Pearson	Principios y Pautas Culturales	1.000
	Motivación	0.163
Sig. (unilateral)	Principios y Pautas Culturales	0.151
	Motivación	0.151

La tabla N° 37 muestra el grado de correlación que existe entre ambas variables, para este caso se obtuvo el valor de 0.163 indicándonos que existe correlación positiva muy baja del 0.2%.

Tabla 38  
Modelo R cuadrado entre VI y D3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,163 <sup>a</sup>	0.027	0.002	1.451

### 4.3. Discusión de resultados

La tesis que se ha desarrollado tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica; con una muestra de 42 docentes, se recogieron los datos a través de un cuestionario de encuesta, el cual permitió ver que existe una relación directa entre el desempeño laboral y la motivación de los docentes de la institución educativa, se obtuvo el valor de 0.229 indicando que existe una correlación positiva baja entre ambas variables.

Estos resultados obtenidos en la presente investigación tienen coincidencia con los de Hernández, Quintana, Mederos, Guedes y García (2009), donde se señala que el 29.5% del personal de los servicios clínicos se encuentran poco motivados.

Con respecto a la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica, se tiene coincidencia con los trabajos realizados por Silenis (2006) donde se señala la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la cultura organizacional y los factores motivacionales; y Blondet (2014), señala que existe una moderada relación entre el clima de aula y la motivación académica.

En base a la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales, coinciden con el trabajo realizado por Álvarez, (2007) donde

señala que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa.

También se tiene una relación con el trabajo de Blondet. (2014), que señala que existe una moderada relación entre el clima de aula y la motivación académica de los alumnos del 5to de secundaria, esta relación al desempeño docente y el efecto que causa ello.

Así, mismo se tiene coincidencia con el trabajo realizado por Conislla y Pimentel (2015), quienes mencionan que existe una relación directa y significativa entre la gestión situacional y el desempeño docente.

También coinciden con los trabajos de López y Chávez (2017), donde se señala que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente.

## CONCLUSIONES

1. En la tesis se determinó la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica, implementado la motivación, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades del docente que interactúa en la institución para producir comportamientos que buscan los resultados y objetivos fijados, será de mayor el desempeño laboral de cada uno de ellos.
2. En la tesis se identificó la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica. lo más sobresaliente de la relación fue que los docentes realizaron un conjunto de actividades pedagógicas para utilizar los recursos didácticos de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos.
3. El trabajo en mención identificó la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica. y ello se pudo evidenciar en la medida que el docente se relaciona con los demás compañeros de trabajo, se logró actuar con mayor armonía y equilibrio. es decir, mientras que el docente sienta que se desempeña con un grupo armónico, se muestre respeto, colaboración, corresponsabilidad entre los docentes, él mismo actúa con más esmero y satisfacción por el trabajo que desempeña, como una forma de corresponder al grupo.
4. El trabajo de investigación identificó la relación que existe entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión – Huancavelica. Lo más importante de la relación fue que los docentes lograron manifestarse culturalmente en relación a los valores, creencias, lenguas, costumbres, tradiciones con sus estudiantes.

## **RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho a seguir incentivando la motivación hacia los docentes, mediante talleres de sensibilización y que desarrollen su labor académica con alto nivel de calidad y ello conllevara al logro de los aprendizajes de los estudiantes.
2. Al personal administrativo y directivo de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho deben realizar un conjunto de actividades como la planificación, organización, dirección y control de los recursos materiales y humanos que cuenta la institución de forma eficaz y eficiente para alcanzar los objetivos trazados por la institución.
3. A los docentes de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho a que se fortalezca las interrelaciones interpersonales con los demás docentes de la institución y formar una sola unidad mediante coaching y así trabajar en beneficio de la institución cumpliendo metas y objetivos trazados.
4. A directivos, personal administrativo y a los docentes, de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho a motivar e incentivar a expresar nuestra cultura junto a los estudiantes, revalorando los valores, creencias, lenguas, costumbres, tradiciones y ser parte de una educación con enfoque intercultural.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles (2002) Huamán, T y Paniagua, M. (2014) *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014*). Lima: Escuela de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*”, UNMS, Lima-Perú.
- Barrientos, E. (2013). *Investigación educativa*. Lima: Multiservicios RMD Imagen Corporativa SAC.
- Barriga, C (2009). *Metodología de la investigación científica y educativa I*. lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Bedodo, V. (2006), “*Motivación Laboral y Compensaciones*”, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.
- Blondet. (2014) *Clima de aula y motivación académica de alumnos del 5to año de secundaria de las instituciones educativas públicas de Huacho-2014*. Universidad Cesar Vallejo Lima Perú.
- Carrasco, J. (2005). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid: Gráficas Rógar S. A.
- Centro para la Investigación y la Innovación Educativas – CERI de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2008). *El conocimiento libre y los recursos educativos abiertos*. Recuperado de <http://goo.gl/5V1vOi>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé. Bogotá Colombia.
- Conislla, H. y Pimentel, L. (2015) *Liderazgos directivo y el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica periodo – 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica.
- Cori. Orihuela, Oseda Gago, & Vila de la Cruz. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo. Edit. Pirámide.

- Davis, K. (2001), *Administración de Personal*  
 www.monografía.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml (consultado el 25 de abril de (2019).
- Davis, K y Newstrom, J (1993) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (8° ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.
- De Mézerville, G. (2004). *Ejes de salud mental. Los procesos de autoestima, dar y recibir afecto y adaptación al estrés*. México: Trillas.
- Departamento de Psicología de la Salud de la Universidad de Alicante (2007). *Lenguaje y comunicación*. Recuperado de <http://goo.gl/yjpFnG>
- Díaz-Barriga, F. (2010). *Psicología Educativa*. México: Litográfica Ingramex.
- Drovett, S. (1992). *Deserción de la Salud*. Ed. Maechi. Buenos Aires. Argentina.
- Erez, M. y Zidon, I. (1984). *Effects of goal acceptance on the relationship to goal difficulty and performance*. *Journal of Applied Psychology*. 69-78.
- Garry, R. (1968). *Psicología del aprendizaje*. Buenos Aires: Editorial Troquel.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª ed. México: Edamsa Impresiones.
- Hernández, V. Quintana, L Mederos R. Guedes, R. García, B. (2009). *Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio*. La Habana. Cuba.
- Herzberg, (2003). *Una vez mas ¿Cómo motiva a sus empleados?* Harvard. Estados Unidos.
- Kantor, J. (1924). *Principles of psychology*. New York. A. Knopf.
- Kantor, J. (1984). *Psychological comments and queries*, Chigao, Principia Press.
- Kurt, L (1947) *La Teoría del Campo: el nacimiento de la psicología social*. Estados Unidos.
- Lahey, B. (1999). *Introducción a la Psicología* (6ta ed.). Chicago, IL: Mc. Graw Hill.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría de motivación humana*. Revisión psicológica
- Meza, A. (1987). *Psicología del Aprendizaje*. 2ª ed. Lima: Editora Caribe.
- Milkovich, J. y Boudreau, W. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. México.

- MINEDU (2007). Guía para el desarrollo de capacidades. Lima
- MINEDU (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular.
- MINEDU (2015). Rutas de Aprendizaje: Sesiones de aprendizaje – Unidad 4. Lima
- MINEDU (2016). Currículo nacional de la educación básica. Lima.
- MINEDU (2018). *Evaluación de logros de aprendizaje*. Resultados de la ECE, Resultados de la EM. Lima.
- MINEDU (2018). *Programa para la evaluación internacional de estudiantes - PISA*. Lima.
- Molina, M.; Baldares, T. y Maya, A. (1996). *Fortalezcamos la autoestima y las relaciones interpersonales*. San José: Impresos Sibaja
- Naranjo, M. (2007). *Autoestima: Un Factor Relevante en la Vida de la Persona y Tema Esencial del Proceso Educativo*. Costa Rica.
- Nash, M. (1989). *Como Incrementar la Productividad del Recurso Humano*. Ed-Norma. Colombia.
- Olivares, M.; Sequeira, N.; Solano, M. y Vargas, R. (1998). *Programa de orientación personal para el fortalecimiento de la autoestima en docentes*. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica
- Orellana, O. (1999). *Psicología educativa II*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pavlov, I. (1927). *Conditioned reflexes*. London: Oxford Univer. Press.
- Pérez, P (2000). *Psicología Educativa*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española*. 22 ed. Madrid.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. México D.F. 5° Edición.
- Reeve, J. (2006). Teachers as facilitators: What autonomy-supportive teachers do and why their students benefit. *Elementary School Journal*.
- Rivas, L. (2010). *Monografía sobre trabajo en equipo*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego State University.
- Robbins, W. y Everitt, B. (1996). Neurobehavioural mechanisms of reward and motivation. *Current Opinion in Neurobiology*.
- Salina, T. (2003). *Nociones de psicología*. Lima: ADUNK.
- Santos J. (2004). *Manual: Motivación y adaptación ocupacional*. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores

- Schwartz, D. (1994). *Pensar en Grande la Magia del Éxito (43va ed.)*. México, D. F. Edit. Herrero Hnos., SUCS., S.A.
- Senge, (2004). *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Universidad de Texas.
- Sierra, C. (2004). *Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación*. Maracay, Venezuela: Insertos Médicos de Venezuela C.A.
- Silenis, A. (2006), “*Cultura Organizacional Y Motivación Laboral De Los Docentes Universitarios*” Universitarios, Universidad Rafael Beloso Chacín Venezuela.
- Tarazona, F. (1998). *Teoría y Metodología de la Investigación*, Huancayo Perú, Editorial Omega.
- Tirado, F.; Martínez, M.; Covarrubias, P.; López, M. Quesada, R.; Olmos, A.; Díaz, F. (2010). *Psicología educativa*. México: Mc Graw Hill.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.
- Vildoso J. (2002), “*Influencia de la Autoestima, Satisfacción con la Profesión Elegida y La Formación Profesional en el Coeficiente Intelectual de los Estudiantes del Tercer Año de la Facultad de Educación*”, UNMS, Lima, Perú
- Villagómez, A. (2001). *Teoría de la comunicación*. Lima: Fondo Editorial Jaime Bauzate y Meza.
- White, R. (1959). “*Motivation reconsidered: The concept of competence*”. *Psychological*.

# ANEXOS

## ANEXO N° 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA LOCALIDAD DE ASCENSIÓN - HUANCVELICA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?</li> </ul> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se relaciona la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?</li> <li>¿Cómo se relaciona motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?</li> <li>¿Cómo se relaciona motivación y los principios y pautas culturales de los</li> </ul>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica.</li> </ul> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación que existe entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica</li> <li>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica.</li> <li>Identificar la relación que existe entre los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La</li> </ul>	<p><b><u>GENERAL:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica es directa y significativa</li> </ul> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p><b>(H<sub>1</sub>):</b> La relación entre la motivación y la gestión administrativa de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica es directa y significativa</p> <p><b>(H<sub>2</sub>):</b> La relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica es directa y</p>	<p><b>TIPO.</b> Investigación básica</p> <p><b>NIVEL.</b> Correlacional.</p> <p><b>MÉTODO GENERAL</b> Método Científico</p> <p><b>MÉTODO ESPECÍFICO</b> Descriptivo Método correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> Diseño descriptivo correlacional</p> <p>Diagrama:</p> <p>Donde:</p>

<p>docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica?</p>	<p>Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica</p>	<p>significativa</p> <p><b>(H<sub>3</sub>):</b> La relación entre la motivación y los principios y pautas culturales de los docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho, Ascensión - Huancavelica es directa y significativa</p> <p><b><u>VARIABLES</u></b></p> <p><b>Variable 1.</b> Motivación</p> <p><b>Variable 2.</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>M:</b> Muestra</p> <p><b>Ox:</b> Observación de la variable 1</p> <p><b>Oy:</b> Observación de la variable 2</p> <p><b>r:</b> Correlación entre 2 variables</p> <p><b><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></b></p> <p><b>Población:</b> 107 trabajadores entre Directivos, Jerárquicos, Docentes y Administrativos de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” del distrito de Ascensión- Huancavelica.</p> <p><b>Muestra:</b> 42 trabajadores entre Directivos, Jerárquicos, Docentes y Administrativos de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” del distrito de Ascensión- Huancavelica.</p> <p><b><u>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u></b></p> <p><b><u>TÉCNICAS:</u></b></p> <p>-Encuestas</p> <p><b><u>INSTRUMENTOS</u></b></p> <p>- Cuestionario de encuesta</p>
--	---	---	---

**ANEXO N° 02:**

**DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>REACTIVOS O ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>ESCALA</b>
<p align="center"><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p align="center">Motivación</p>	<p align="center">Motivaciones intrínsecas al trabajo</p>	<p><b>Motivaciones del deber social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en general</li> <li>• Trabajo como profesor</li> <li>• Cargos en la institución educativa</li> <li>• Ayuda para la institución educativa</li> <li>• Disposición a realizar actividades extracurriculares</li> <li>• Docencia y/o administrativo, es vocacional.</li> </ul> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño laboral docente</li> <li>• Directivos y administrativos son proactivos.</li> <li>• Participación en actividades extracurriculares</li> <li>• Satisfacción y equilibrio en la labor docente.</li> <li>• Capacitaciones y estudios es en su especialización.</li> <li>• Especialidad del docente</li> <li>• Motivación en el aula</li> <li>• Disfruta del trabajo</li> </ul>	<p><b>Motivaciones del deber social</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siente que el trabajo en general es de su agrado.</li> <li>2. Se siente realizado al trabajar como profesor: enseñar, educar, formar a las nuevas generaciones.</li> <li>3. Le gustaría postular a cargos como la Dirección, Sub Dirección, Asesorías y Jefaturas.</li> <li>4. Siente que su aporte ayuda a la institución educativa en el logro de objetivos institucionales.</li> <li>5. Estaría dispuesto a realizar actividades de índole educativa fuera del horario de clases.</li> <li>6. Su Oficio y profesión, es vocacional.</li> </ol> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Se siente capaz de realizar la labor docente y cumplir con las expectativas educacionales del estudiante.</li> <li>8. El personal directivo y jerárquico: son positivos y motivan a trabajar.</li> <li>9. Participa en actividades extracurriculares como: cumpleaños, eventos, aniversarios, etc., del centro educativo.</li> <li>10. Se siente satisfecho y equilibrado al cumplir con la labor docente.</li> <li>11. Las capacitaciones y estudios que realiza los hace en función hacia la mejora de su labor como docente.</li> </ol>	<p>Cuestionario de encuesta</p>	<p align="center">Escala de Likert</p> <p align="center">3: Si 2: A veces 1: No</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en el trabajo</li> <li>• Cargos directivos en la institución educativa</li> <li>• Vocación docente</li> <li>• Sesiones de aprendizaje</li> <li>• Tiempo al trabajo docente</li> <li>• Actividad científica.</li> <li>• El horario de trabajo</li> </ul>	<p>12. La especialidad que tiene, le es suficiente para lograr su meta personal y profesional.</p> <p>13. Se siente relajado y motivado al entrar en contacto con los estudiantes en el salón de clase.</p> <p>14. Se siente a gusto en el centro de trabajo.</p> <p>15. Le satisface emocionalmente el trabajo que realiza.</p> <p>16. Se sentiría satisfecho si ocupara un cargo dentro de la institución educativa.</p> <p>17. Le gusta el trabajo como profesor.</p> <p>18. Las sesiones de aprendizaje las hace de forma creativa.</p> <p>19. Siente que dedica mucho tiempo al trabajo docente, dejando de lado muchas veces otras actividades.</p> <p>20. Su trabajo favorece su actividad científica.</p> <p>21. El horario de trabajo le es favorable para su desempeño profesional y familiar.</p>		
	Motivaciones extrínsecas al trabajo	<p><b>Motivación del deber social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Labor docente y la carga familiar.</li> <li>• Labor docente y estudios posteriores.</li> </ul> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docencia y la jubilación</li> <li>• Docencia y el trabajo en si</li> <li>• Docencia y satisfacer sus necesidades</li> <li>• Docencia, estima, prestigio y posición social.</li> <li>• Docencia e igualdad</li> <li>• Trabajar por presión externa o necesidad económica</li> <li>• Docencia y responsabilidad</li> </ul>	<p><b>Motivación del deber social</b></p> <p>22. La labor docente que realiza es fundamental para cumplir con la carga familiar.</p> <p>23. La labor docente que realiza es fundamental para proseguir estudios posteriores.</p> <p><b>Motivaciones individuales</b></p> <p>24. Su principal razón de haber estudiado la docencia es para tener una jubilación digna</p> <p>25. Su principal razón para haber estudiado la docencia es porque es un trabajo relajado</p> <p>26. La docencia le permite satisfacer sus necesidades económicas y materiales.</p> <p>27. La docencia le proporciona estimación, prestigio y posición social.</p> <p>28. Siente que como docente el trato para estudiantes de ambos sexos es igualitario.</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docencia y aspiración a estudiar una carrera u oficio diferente.</li> </ul> <p><b>Motivos que pueden ser extrínsecos o intrínsecos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución educativa donde se labora</li> <li>• Transporte, materiales y otros son proporcionados por la institución educativa</li> <li>• Las instituciones tanto estatales (DRE, UGEL, Municipio, Gob. Reg., etc.) como particulares (ONG, Grupos, etc) promueven su desarrollo profesional y personal.</li> <li>• Su centro de labores posibilita su de desarrollo profesional y personal.</li> </ul>	<p>29. Siente que está obligado a trabajar por presión externa o necesidad económica.</p> <p>30. Siente que la labor docente le exime de otras responsabilidades más importantes.</p> <p>31. Estudio la docencia porque fue frustrado en sus aspiraciones de estudiar una carrera u oficio diferente.</p> <p><b>Motivos que pueden ser extrínsecos o intrínsecos</b></p> <p>32. Las condiciones físicas del centro donde labora le son favorables y motivantes.</p> <p>33. Las condiciones de transporte, materiales y otros me las son proporcionados por la institución educativa.</p> <p>34. Las instituciones tanto estatales (DRE, UGEL, Municipio, Gob. Reg., etc.) como privadas (ONG, Grupos, etc) promueven su desarrollo profesional y personal.</p> <p>35. Su centro de labores posibilita su de desarrollo tanto profesional como personal.</p>		
--	---	---	--	--

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS O ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados de las evaluaciones a sus superiores y estudiantes.</li> <li>Cumplimiento del desarrollo de las clases.</li> <li>Evaluación de acuerdo a lo explicado en clases.</li> <li>Asistencia puntual a clases</li> <li>Vocabulario adecuando en el aula</li> </ul>	36. Informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a sus superiores y estudiantes. 37. Cumple efectivamente con el desarrollo de todas las clases. 38. Evalúa de acuerdo a lo explicado en clases. 39. Asiste puntualmente a las clases, respetando el horario establecido. 40. Utiliza un vocabulario adecuando al trabajo de aula y al nivel de sus estudiantes.	Cuestionario de encuesta	Escala de Likert 3: Si 2: A veces 1: No
	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto la opinión de los estudiantes.</li> <li>Necesidades individuales y colectivas de los estudiantes.</li> <li>Conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes.</li> </ul>	41. Durante la clase respeta la opinión de los estudiantes. 42. Toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes. 43. Refuerza las conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes.	Cuestionario de encuesta	Escala de Likert 3: Si 2: A veces 1: No
	Principios y Pautas Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa de los estudiantes</li> <li>Intercambio de ideas y el trabajo en equipo.</li> <li>Objetividad y la imparcialidad en cuanto al trato con los estudiantes.</li> <li>Dirigirse a los estudiantes en forma cortés y oportuna.</li> <li>Conocimiento y el respeto para con los valores culturales.</li> </ul>	44. Crea iniciativa en los estudiantes en cuanto a expresión de ideas y trabajo grupal. 45. Propicia en los estudiantes el intercambio de ideas y el trabajo en equipo. 46. Practica la objetividad y la imparcialidad en cuanto al trato con los estudiantes. 47. Al momento de dirigirse a los estudiantes lo hace de forma cortés y oportuna. 48. Promueve en el estudiante el conocimiento y el respeto para con los valores culturales.	Cuestionario de encuesta	Escala de Likert 3: Si 2: A veces 1: No

## ANEXO 3 APLICACIÓN DE LA ENCUESTA MEDIANTE EL GOOGLE FORM

Preguntas Respuestas 42 Puntos totales: 0



### CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, les presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando la que mejor que exprese su punto de vista.

Edad \*

Texto de respuesta corta

ns/d/1RDGbQR\_COP3WCEax2eTNJbpz4XWRgiuZKmhEysXyQSg/edit

sexo \*

Masculino

Femenino

Fecha \*

Mes, día, año 

Siente que el trabajo en general es de su agrado

Si

A veces

No

Se siente realizado al trabajar como profesor: enseñar, educar, formar a las nuevas generaciones.

docs.google.com/forms/d/1RDGbQR\_COP3WCEax2eTNJbpz4XWRgiuZKmhEysXyQsg/edit#responses

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Preguntas Respuestas 42 Configuración Puntos totales: 0

42 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Estadísticas

Normal 0/0 puntos Valor medio 0/0 puntos Intervalo 0-0 puntos

Distribución de las puntuaciones totales

Puntuación obtenida	N.º de encuestados
0	42

Captura de pantall...png INFORME correcc...docx COMPENDIO FINA...pdf COMPENDIO FINA...pdf MATRIZ DE RESU...docx

docs.google.com/forms/d/1RDGbQR\_COP3WCEax2eTNJbpz4XWRgiuZKmhEysXyQsg/edit#responses

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Preguntas Respuestas 42 Configuración Puntos totales: 0

Estadísticas

Normal 0/0 puntos Valor medio 0/0 puntos Intervalo 0-0 puntos

Distribución de las puntuaciones totales

Puntuación obtenida	N.º de encuestados
0	42

Edad

42 respuestas

4

**ANEXO 4**  
**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL**

**EDAD:** ..... **SEXO:** .....

**FECHA:** ...../...../.....

**Instrucciones:** A continuación, les presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente:

**TABLA DE VALORACIÓN**

Si	3
A veces	2
No	1

N°	Dimensión / ítems	1	2	3
1	Siente que el trabajo en general es de su agrado			
2	Se siente realizado al trabajar como profesor: enseñar, educar, formar a las nuevas generaciones.			
3	Le gustaría postular a cargos como la Dirección, Sub Dirección, Asesorías y Jefaturas			
4	Siente que su aporte ayuda a la institución educativa en el logro de objetivos institucionales			
5	Estaría dispuesto a realizar actividades de índole educativa fuera del horario de clases			
6	Su Oficio y profesión, es vocacional			
7	Se siente capaz de realizar la labor docente y cumplir con las expectativas educacionales del estudiante			
8	El personal directivo y jerárquico: son positivos y motivan a trabajar			
9	Participa en actividades extracurriculares como: cumpleaños, eventos, aniversarios, etc., del centro educativo			
10	Se siente satisfecho y equilibrado al cumplir con la labor docente			
11	Las capacitaciones y estudios que realiza los hace en función hacia la mejora de su labor como docente			
12	La especialidad que tiene, le es suficiente para lograr su meta personal y profesional			
13	Se siente relajado y motivado al entrar en contacto con los estudiantes en el salón de clase			
14	Se siente a gusto en el centro de trabajo			
15	Le satisface emocionalmente el trabajo que realiza			
16	Se sentiría satisfecho si ocupara un cargo dentro de la institución educativa			
17	Le gusta el trabajo como profesor			
18	Las sesiones de aprendizaje las hace de forma creativa			
19	Siente que dedica mucho tiempo al trabajo docente, dejando de lado muchas veces otras actividades			
20	Su trabajo favorece su actividad científica			
21	El horario de trabajo le es favorable para su desempeño profesional y familiar			

22	La labor docente que realiza es fundamental para cumplir con la carga familiar			
23	La labor docente que realiza es fundamental para proseguir estudios posteriores			
24	Su principal razón de haber estudiado la docencia es para tener una jubilación digna			
25	Su principal razón para haber estudiado la docencia es porque es un trabajo relajado			
26	La docencia le permite satisfacer sus necesidades económicas y materiales			
27	La docencia le proporciona estimación, prestigio y posición social			
28	Siente que como docente el trato para estudiantes de ambos sexos es igualitario			
29	Siente que está obligado a trabajar por presión externa o necesidad económica			
30	Siente que la labor docente le exime de otras responsabilidades más importantes			
31	Estudio la docencia porque fue frustrado en sus aspiraciones de estudiar una carrera u oficio diferente			
32	Las condiciones físicas del centro donde labora le son favorables y motivantes			
33	Las condiciones de transporte, materiales y otros me las son proporcionados por la institución educativa			
34	Las instituciones tanto estatales (DRE, UGEL, Municipio, Gob. Reg., etc.) como privadas (ONG, Grupos, etc) promueven su desarrollo profesional y personal			
35	Su centro de labores posibilita su de desarrollo tanto profesional como personal			
36	Informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a sus superiores y estudiantes			
37	Cumple efectivamente con el desarrollo de todas las clases			
38	Evalúa de acuerdo a lo explicado en clases			
39	Asiste puntualmente a las clases, respetando el horario establecido			
40	Utiliza un vocabulario adecuando al trabajo de aula y al nivel de sus estudiantes			
41	Durante la clase respeta la opinión de los estudiantes			
42	Toma en cuenta las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes			
43	Refuerza las conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes			
44	Crea iniciativa en los estudiantes en cuanto a expresión de ideas y trabajo grupal			
45	Propicia en los estudiantes el intercambio de ideas y el trabajo en equipo			
46	Practica la objetividad y la imparcialidad en cuanto al trato con los estudiantes			
47	Al momento de dirigirse a los estudiantes lo hace de forma cortés y oportuna			
48	Promueve en el estudiante el conocimiento y el respeto para con los valores culturales			

**Muchas gracias por su colaboración.**



**ANEXO 5**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA**  
**EDUCACIÓN**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**  
**INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : ...CCENCHO PARI, ABRAHAM.  
 1.2 Cargo e institución donde labora : ...DOCENTE.....  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : ...CUESTIONARIO DE ENCUESTA.  
 1.4. Autor (es) del instrumento : JESENIA KATIA GUILLEN VALENCIA  
 : ÚRSULA QUISPE GÓMEZ

**II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORE S	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	



<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)				10	
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{5} = \frac{40}{50} = 0.8$$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
Desaprobado	○	[0,00 – 0,60]
Observado	○	<0,60 – 0,70]
Aprobado	○ X	<0,70 – 1,00]

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

...PASE PARA SU APLICACIÓN.....

Lugar: CIUDAD DE PATURPAMPA

Huancavelica...12... de ...JUNIO. del 2020.....



Firma del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

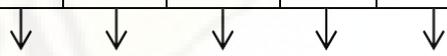
## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### V. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : ...ROJAS QUISPE, ANGEL EPIFANIO
- 1.2 Cargo e institución donde labora : ...DOCENTE.....
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : ...CUESTIONARIO DE ENCUESTA.
- 1.4. Autor (es) del instrumento : JESENIA KATIA GUILLEN VALENCIA  
 : ÚRSULA QUISPE GÓMEZ

### ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	



<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>				10	
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0.8$$

VI. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

<b>CATEGORIA</b>	<b>INTERVALO</b>
------------------	------------------



Desaprobado		[0,00 – 0,60]
Observado		<0,60 – 0,70]
Aprobado	X	<0,70 – 1,00]

**VII.OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

...PASE PARA SU APLICACIÓN.....

Lugar: CIUDAD DE PATURPAMPA

Huancavelica...15... de ...JUNIO. del 2020.....



**Firma del juez**

	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA</b> <b>EDUCACIÓN</b>
--	---

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : ...TORRES ACEVEDO, CHRISTIAN LUIS
- 1.2 Cargo e institución donde labora : ...DOCENTE.....
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : ...CUESTIONARIO DE ENCUESTA.
- 1.4. Autor (es) del instrumento : JESENIA KATIA GUILLEN VALENCIA  
: ÚRSULA QUISPE GÓMEZ

**ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
<b>1.CLARIDAD</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
<b>2.OBJETIVIDAD</b>	Permite medir hechos observables				X	
<b>3.ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
<b>4.ORGANIZACIÓN</b>	Presentación ordenada				X	
<b>5.SUFICIENCIA</b>	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
<b>6.PERTINENCIA</b>	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
<b>7.CONSISTENCIA</b>	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
<b>8.COHERENCIA</b>	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
<b>9.METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
<b>10.APLICACIÓN</b>	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	



<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b>				10	
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0.8$$

II. **CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

...PASE PARA SU APLICACIÓN

Lugar: CIUDAD DE PATURPAMPA

Huancavelica...18... de ...JUNIO. del 2020.....

Firma del jue

