

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**Motivación y desempeño laboral en la Institución Educativa José**  
**María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

Crisanto Alburqueque, Rosita  
Código ORCID: 0000-0003-1756-3451

**Asesor:**

González Chávez, Carlos Manuel  
Código ORCID: 00000-0003-4279-7145

**Piura - Perú**

**2023**

## ÍNDICES

### Contenido

ÍNDICES.....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	ii
PALABRAS CLAVE .....	iv
TITULO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
METODOLOGÍA .....	25
RESULTADOS .....	27
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	38
CONCLUSIONES .....	43
RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46
ANEXOS Y APÉNDICES .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlaciones entre la motivación y el desempeño laboral .....	27
Tabla 2 . Pruebas de chi-cuadrado de la motivación y el desempeño laboral .....	27
Tabla 3. Descripción de motivación en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	28
Tabla 4. Correlaciones entre el reconocimiento y el desempeño laboral .....	28
Tabla 5. Pruebas de chi-cuadrado entre el reconocimiento y el desempeño laboral .	29
Tabla 6. Descripción de reconocimiento en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	29
Tabla 7. Correlaciones entre el logro y el desempeño laboral .....	30
Tabla 8. Pruebas de chi-cuadrado entre el logro y el desempeño laboral.....	30
Tabla 9. Descripción de logro en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023. ....	31
Tabla 10. Correlaciones entre el progreso y el desempeño laboral .....	31
Tabla 11. Pruebas de chi-cuadrado entre progreso y el desempeño laboral .....	32
Tabla 12. Descripción de progreso en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	32
Tabla 13. Correlaciones entre la responsabilidad y el desempeño laboral .....	33
Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrado entre la responsabilidad y el desempeño laboral	33
Tabla 15. Descripción de responsabilidad en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	34
Tabla 16. Descripción de desempeño laboral en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	34
Tabla 17. Descripción de satisfacción o en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	35

Tabla 18. Descripción de aptitudes en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	35
Tabla 19. Descripción de factores motivacionales en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023. ....	36
Tabla 20. Descripción de clima organizacional en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.....	36

## PALABRAS CLAVE

Tema	Motivación, desempeño laboral
Especialidad	Administración

## Keyword

Issue	Motivation, work performance
Spcialty	Administration

## Líneas de investigación

Líneas de programa	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Motivación y desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023”** del (a) estudiante: **Rosita Crisanto Alburqueque**, identificado(a) con **Código N° 2117100479**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 22%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**TITULO**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA JOSÉ MARÍA RAYGADA GALLO, QUERECOTILLO – 2023.**

## **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como propósito establecer el vínculo entre la motivación y desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. Para ello, se realizó un estudio cuantitativo y corte transversal, utilizando un método de investigación aplicada no experimental. A 58 personas que laboran en la institución mencionada conformaron la población, a la cual se aplicó una serie de preguntas con el fin de recopilar datos y conseguir información pertinente con el propósito del estudio. El Resultados de la investigación llevada a cabo da a conocer la asociación entre la motivación y el desempeño laboral en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023, donde señalaron que el nivel de motivación y el desempeño laboral se encuentran altos con un 55.2%, además se mostró que, si hay una conexión positiva elevada entre ambas variables, Esto fue confirmado por el estadístico Chi cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de 0.000, que era menor al 0.05.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to establish the link between motivation and work performance in the José María Raygada Gallo Educational Institution, Querecotillo - 2023. For this, a quantitative and cross-sectional study was carried out, using a non-experimental applied research method. The population was made up of 58 people who work in the aforementioned institution, to which a series of questions was applied in order to collect data and obtain relevant information for the purpose of the study. The results of the research carried out reveals that the association between motivation and work performance in the educational institution José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023 is of, they indicated that the level of motivation and work performance are high with 55.2%, it was also shown that, if there is a high positive connection between both variables, this was confirmed by Pearson's Chi-square statistic, with a significance level of 0.000, which was less than 0.05.

## INTRODUCCIÓN

Con respecto a los estudios internacionales desarrollados anteriormente se tiene en cuenta a autores como Castillo (2021) quien, en su tesis sobre motivación y funcionamiento académico, realizó un estudio con profesores de una institución educativa en Ambato. La meta fue señalar si la motivación influye en el desempeño de los profesores. Para el cual utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional. Llegando a emplear una encuesta, con una población de 288 docentes. Al final, el autor halló que la asociación entre la motivación y el rendimiento de los instructores teniendo una significación 0.00 con un coeficiente de 0.602, lo que significa que había relaciones positivas. Por ende, si se optimizan las motivaciones de los profesores, la calidad de la educación y su actuación alcanzarán su apogeo.

Además, Olivera (2019) afirma que en su investigación realizada sobre motivación y desempeño laboral tiene como objetivo descubrir si la primera variable impregna de manera significativa en la segunda dimensión, todo ello dentro de la institución educativa de Ica. Con un alcance correlacional y un diseño de investigación cuantitativo no experimental, el autor diseñó una encuesta para aplicar a 50 trabajadores dedicados a la enseñanza de aquel lugar con el fin de obtener los resultados requeridos. De esta manera, el autor concluye que generalmente, la relación entre la motivación y el rendimiento de la mayoría de los profesores demostró estar impulsado por el trabajo de la enseñanza, con correlaciones positivas.

Salas (2019), en su tesis menciona que tiene relación entre el rendimiento pedagógico y la motivación de los estudiantes alrededor de Huacho y su objetivo principal consistía en determinar la correlación entre el rendimiento de los maestros y la motivación de los estudiantes en una institución ubicada en el lugar la mencionado. El estudio no experimental presenta un alcance correlacional y usó la encuesta como herramienta fundamental para examinar los resultados de 60 alumnos, opinaron que el rendimiento de los profesores alcanza un grado 'regular'. De acuerdo al autor, estableció una excelente conexión entre desempeño docente y la motivación de los estudiantes (el grado de sig. fue 0.00 y el coeficiente de 0.745).

Iwanaga (2019), en su tesis acerca de la conexión entre motivación y desempeño, el autor llevó a cabo un estudio de los docentes de una institución educativa de Breña. Su objetivo fue encontrar la conexión entre las dos variables. El tipo de investigación fue no experimental correlacional. En este caso, el autor aplicó una serie de preguntas a un total de 25 docentes, resultando que una cantidad de ellos se encontraban descontentos. De este modo, es como el investigador finalizó su estudio diciendo que la asociación entre las dimensiones establecidas es alta, con un grado de sig. 0.00 y, el coeficiente de 0.680.

Igualmente, Medina (2021) en su tesis titulada motivación y desempeño, el objetivo fue investigar cómo la motivación afecta el rendimiento de los maestros en instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas de Apurímac para el año 2021. El método de investigación fue aplicativo, cuantitativo y correlacional y no experimental. Para esto, el escritor se valió de una encuesta donde la muestra estaba compuesta por 40 profesores. Los resultados mostraron que 3 cuartas partes de los docentes percibían que su labor desempeñada era óptima aún con una motivación baja. Por lo tanto, el autor finaliza con que no hay una conexión entre la motivación laboral y el rendimiento individual.

Aller (2019), en su tesis sobre motivación y rendimiento laboral, realizó un estudio en los profesores de la renombrada Institución Educativa Simón Bolívar de Moquegua en el año 2018. El propósito de su investigación fue encontrar la relación y captar el comportamiento de la motivación y el desempeño entre los educadores. El tipo de investigación se caracteriza por poder ser aplicada, no experimental y correlacional. El autor llevo a cabo una técnica de encuestas con una muestra de 97 docentes. De los resultados obtenidos, un poco más de la mitad, asegura sentirse muy contento y con ganas de laborar como es debido, del mismo modo, el 53.61% expresó que se desenvuelven correctamente en su área. Finalmente, pudo afirmar que hay una relación entre aquellas variables ya mencionadas.

Rojas (2020), en su tema sobre motivación y desempeño de los profesores del colegio técnico "Túpac Amaru" del distrito de Chilca – Huancayo”, teniendo como objetivo principal establecer la relación entre la motivación y el rendimiento de los profesores.

Realizó un estudio basado en la descripción y no experimental, de tipo correlacional, para lo cual hizo una serie de preguntas con opciones a una muestra de 30 docentes (elección aleatoria) de una población de 120. El 63.33% de los maestros refleja una excelente actitud para cumplir su labor, en tanto el 63 ejercen bien su labor. De este modo, el investigador concluye que no existe una correlación entre la motivación y el desempeño de los docentes.

Díaz & Torres (2018), el propósito de su tesis, motivación en el desempeño laboral del personal docente diseño de talleres motivacionales, era determinar si la motivación afecta el trabajo desempeñado por el profesorado. Utilizó un enfoque de investigación hipotético deductivo, abarcando métodos cualitativos y cuantitativos. Las estrategias implementadas fueron fundamentadas en el análisis, la síntesis, la observación detallada y por último cabe destacar que fue de tipo correlacional. El autor recogió los datos con una encuesta y entrevista en la que los sujetos que participaron fueron una autoridad y 24 profesores. Para esta investigación, la técnica de muestreo escogida fue la intencional, que fue usada para alcanzar a todos los componentes de la población. Los hallazgos indican que la gerencia no está instruyendo de forma constante a los profesores para asegurar su permanencia laboral y emocional. La falta de entusiasmo entre los directivos originará una actuación laboral negativa entre los educadores. El autor finalmente concluye que alcanzar una cultura participativa depender del nivel de motivación y habilidades para competir que posea el profesorado.

También, Sayay (2019) en su estudio sobre la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera de Guayaquil, 2017, con el objetivo de determinar cómo se vinculan entre sí. Al realizar un análisis exhaustivo de los datos reunidos, halló que estas variables están estrechamente vinculadas, ya que se registró una significancia bilateral inferior al 0.01 y un alto vínculo, lo cual respalda tanto los resultados de otros análisis como la teoría. El autor llegó a la conclusión de que, si el grado de entusiasmo alcanza niveles elevados, el rendimiento también se incrementará.

Malpartida (2019), en su tesis relacionada a la motivación laboral y el desempeño como objetivo diagnosticar la relación entre ambos realizó con 32 profesores de la

I.E.P. Santo Domingo Savio en Callao en 2019. El tipo de investigación se basó en la descripción, de diseño correlacional aplicado, no experimental, transversal con enfoque cuantitativo. La estrategia empleada fue por encuestas con la Escala de Likert como instrumento. El estudio muestra que el 65.6% de los educadores se encuentran muy entusiasmados mientras que un porcentaje mayor al 59% reportó motivación intrínseca, y un 65.6% informó motivación extrínseca. En cuanto al desempeño laboral, en un 50% fue competente y preparado para el aprendizaje de los alumnos, mientras que el porcentaje restante destacó preparación para el aprendizaje. El 53% del profesorado se siente preocupado porque los alumnos aprendan, el 59.4% se involucra en la administración de la institución y el 71.9% desarrolló una buena carrera profesional y una identificación con la institución. La conclusión del autor es que hay un vínculo entre el rendimiento y la motivación en el lugar de trabajo, al igual que la importancia de la motivación para que los profesores planifiquen sus enseñanzas de manera que los estudiantes logren aprender. Sin embargo, no hay una conexión clara entre la gestión escolar y la motivación, o con el compromiso con la institución y el desarrollo profesional.

De la misma forma, Paredes (2019) en su tesis de motivación y desempeño Laboral, el objetivo de su estudio fue determinar la relación entre estas dos variables para los trabajadores de la administración en las instituciones educativas públicas de la provincia San Martín, el año 2018. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo con un diseño no experimental transversal bivariable. El autor incluyó una muestra de 186 empleados, los cuales contestaron dos cuestionarios, de 20 y 32, que fueron creados específicamente para esta investigación. Se llegó a la conclusión de que existe una relación estadística y significativa entre la motivación y desempeño laboral, relacionada con el reconocimiento, recompensas e incentivos recibidos por los trabajadores. Al final, el escritor determina que tanto la motivación externa como la interna están asociadas con la calidad del servicio, con la eficiencia, con la decisión y entendimiento de los empleados en relación a sus obligaciones y tareas.

Sumiri (2018), en su tesis sobre la relación entre la motivación y el rendimiento, el autor llevó a cabo un estudio de los profesores de la Escuela San Martín de Porres

Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa - 2017. El objetivo era determinar la correlación entre motivación y rendimiento en los profesores. Se utilizaron métodos no experimentales y diseños correlacionales. El autor tomó una técnica de encuesta, con una población de 52 profesores. Los resultados de la encuesta indicaron que el 65% de los participantes reflejaron una motivación adecuada, y el 77% exhibió un desempeño eficaz. El autor concluye que, con la estadística, se encontró un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.901, lo que confirma es que hay un vínculo muy estrecho entre los factores estudiados.

Además, Aguirre (2018) afirma que el objetivo de la tesis titulada motivación laboral y desempeño fue explorar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento de los docentes en una Institución Educativa Secundaria Menores en Punchao en 2018. El tipo de investigación usado fue no experimental, transversal y correlacional, y el instrumento usado fue un cuestionario de 20 ítems aplicado a una muestra de 30 colaboradores. Un poco menos del 57% de los profesores percibió motivación intrínseca, el 46.7% indicó relacionarse con la motivación extrínseca, y el 53.3% valoraron la motivación trascendente de forma satisfactoria. En cuanto al rendimiento escolar, un porcentaje mayor al 43% se refirió a que éste era regular; mientras que el 56.7% destacó el correcto uso de recursos educacionales, así como del tiempo destinado durante las clases. Finalmente, el 53.3% señaló un buen comportamiento. El autor llega a la conclusión de que, aunque exista motivación, es necesario mejorar el rendimiento de los profesores. Esto se lograría prestando cuidado y atención a los aspectos motivacionales alcanzables. Está comprobado que hay una conexión directa y significativa entre el compromiso, el deber y desenvolvimiento del alumnado.

Delgado (2018), menciona que el principal objetivo de esta tesis fue averiguar el nivel de relación existente entre el entusiasmo dentro del trabajo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle Los Olivos durante el 2018. El enfoque de este análisis fue no experimenta, correlacional y descriptiva. Para llevar a cabo este estudio, utilizó la técnica de la encuesta a una muestra de 82 profesores. El autor concluye que la relación entre la motivación y el

rendimiento de los profesores en instituciones de educación es extremadamente fuerte (con un coeficiente de correlación de 0,840 y una significancia estadística de 0,000).

Guevara (2022), en su tesis asociada con el tema de motivación y desempeño dentro del área de trabajo de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo. Estableció como meta inicial encontrar en qué manera ambas variables se conectan. Esta investigación fue de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, con un enfoque cuantitativo. La técnica usada fue la encuesta, cuyo resultado fue que el nivel de motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro fue regular. El coeficiente de Spearman encontrado fue de 0,742, lo que respalda la hipótesis alternativa (H1) y refuta la hipótesis nula (H0).

Flores & Jiménez (2022), en su tesis sobre motivación y desempeño laboral, el autor realizó una investigación no experimental en la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán Chiclayo en el año 2020; con el propósito de señalar la asociación entre estos dos parámetros. Se empleó una técnica de encuesta con escala Likert para obtener los resultados, y la población estudiada fue conformada por 25 profesores, de los cuales se seleccionaron 22 para formar parte de la muestra. Los resultados indican que el 68.2% de las personas a quien les aplicó la serie de preguntas de los encuestados tuvieron un nivel de motivación medio, mientras que una cantidad mayor al 54% tuvo un nivel de desempeño medio. El análisis de Rho de Spearman, ejecutado en los factores motivacionales y el rendimiento laboral, mostró un valor de 0.717 para eficacia y 0.313 para eficiencia. Esto lleva al autor a concluir que existe una relación considerable entre la motivación y el rendimiento laboral.

También, Oré (2018) en su tesis relacionada con la influencia de la motivación en el rendimiento, se llevó a cabo un análisis entre los trabajadores administrativos en la unidad de control educativa local N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima en el año 2018. La meta es determinar si el entusiasmo impacta en la manera de trabajar de los involucrados en esta sede. Esta fue una investigación cuantitativa, aplicada, correlacional y no experimental. Para llegar a su conclusión, el autor empleó la encuesta la cual fue aplicada a un total de 156 personas que trabajan dentro del lugar

estudiado y 18 componentes de la escala Likert. Como resultado, él encontró una conexión directa entre ambas dimensiones que caracterizan a la población analizada.

Montañez & Edward (2019), en su estudio como parte de su tesis sobre el liderazgo, entusiasmo y rendimiento laboral, se centró en los docentes de las instituciones secundarias de Platería-Puno con el objetivo de estudiar la relación entre estas variables. Se empleó un diseño no experimental, transversal para ejecutar el análisis y la estrategia del cuestionario para arribar a sus conclusiones; determinó que hay una asociación estrecha entre el manejo como líder, motivación y desenvolvimiento de los docentes de las escuelas secundarias de Platería por medio de la regresión lineal múltiple según el modelo ANOVA. Estos dos aspectos mostraron una relación del 0,73 % con un nivel de significancia.

Delgado & Elke (2018), en su trabajo de investigación vinculada con el entusiasmo y desenvolvimiento en el área laboral ejecutó un análisis sobre los profesores de la Red 18, Ugel 04, Comas, tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la motivación con el desempeño laboral en los profesores de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018. El tipo de investigación es básica, que va de la mano con la descripción, de enfoque cuantitativo; no experimental. Para ello el autor usó la herramienta de la encuesta dónde la población está conformada por 174 maestros, la muestra fue 100 docentes y el tipo de muestreo es probabilístico estratificado. Los expertos validaron los instrumentos, y mediante el estadístico en Alfa de Cronbach determinaron la confiabilidad tanto de la motivación (0.960) como del desempeño laboral (0.922), ambos resultados muestran un alto grado de confiabilidad. Al correlacionar estos dos factores entre los docentes de las Instituciones Educativas Red 18 de la UGEL 04 Comas 2018, se determinó una correlación estadísticamente significativa (Rho de Spearman 0.706); por lo tanto, el autor concluye que la motivación y el desempeño laboral tienen una asociación positiva significativa.

Asimismo, Horna (2018) en su estudio vinculado el entusiasmo con el ambiente de trabajo, el autor examinó a los 38 empleados que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe – 2017. El Enfoque de la investigación tuvo que fundamentarse en la descripción de tipo correlacional y no experimental-transaccional,

y utilizaron encuestas con la Escala de Likert como herramienta de medición. La meta fue señalar la relación existente entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de esa unidad. El estudio concluye que la motivación de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, debido a los resultados de un poco más del 47%, siendo la autonomía y variedad, junto con otros conceptos menos significativos, claves para mejorar el desempeño. Otros aspectos esenciales para conseguirlo son los beneficios y determinadas condiciones laborales. Esto mejorará la calidad de servicio de forma eficaz.

A continuación, se presentan las teorías de la variable independiente. La motivación según Judge (2017), determina el nivel de energía, la dirección y la duración de los esfuerzos realizados por una persona para lograr determinados resultados. Mientras que Jones, y George (2019) señala que la motivación son los impulsos internos que vienen de la acción de los seres humanos, lo que resulta en niveles de dedicación y constancia ante las dificultades. De igual manera Griffin, Phillips y Gully (2017), afirman que la motivación abarca las fuerzas psíquicas que estaban detrás de la dirección de la conducta de un individuo. Esta motivación inducirá niveles de empeño y persistencia en situaciones difíciles. Asimismo, Chiavenato (2018) determina la motivación como cualquier cosa que incite a los humanos a comportarse de una manera peculiar o que genera, al menos, una propensión particular o una conducta específica. De la misma forma Newstrom (2011), afirma que la motivación es una mezcla de factores dentro y fuera de las personas que influyen en sus elecciones y en el desempeño de sus actividades. Estas fuerzas psicológicas están interrelacionadas con el interés de los individuos en el control y dirección de sus acciones.

Dentro de las Teorías de la motivación existen varias explicaciones respecto a la motivación que intentan captar la mentalidad de las personas al priorizar lo que consideran significativo. En este sentido, se presentará algunas de las propuestas más conocidas.

con respecto a la Pirámide de Maslow según Robbins Y Judge (2017), dividen las teorías en:

Necesidades fisiológicas - Estas son los requerimientos esenciales para mantener la vida de un individuo, tales como alimentos, sueño, salud, sexualidad, etc.

Las necesidades de seguridad o protección. - Después de satisfacer sus necesidades primordiales, una persona desea tener la seguridad y la protección. Ellos necesitan un lugar para vivir además de un trabajo estable para garantizar que tengan los recursos que necesitan.

Las necesidades sociales. - Implican las conexiones con otros individuos, donde la gente quiere sentirse parte de la comunidad, consiguiendo el reconocimiento y actuando dentro de ella.

Las necesidades de Estima. - Consisten tanto en aspectos internos (auto respeto, independencia y logro) como externos (consideración, gratitud y ponderación).

Las necesidades de autorrealización. - También se les conoce como necesidades de desarrollo, donde una persona utiliza sus habilidades hasta el último nivel. Esto significa que la persona se sentirá satisfecha consigo misma.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Robbins y Coulter (2014), afirma que la teoría de los factores de Herzberg señala que los factores internos están ligados con el bienestar laboral, Por otro lado, los factores externos se conectan con no estar satisfecho. En otras palabras, un empleado satisfecho con su ocupación tendrá tendencia a citar lo relacionado a la acción misma, como el logro, la consideración y el compromiso, en contraste con un trabajador insatisfecho, que se inclina a atribuir su malestar a las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo dentro de la institución.

Maslow desarrollo su teoría de la motivación en torno a distintas carencias que sufren las personas, Herzberg sugirió su teoría del contexto exterior. Este menciona que la motivación se sujeta a dos factores.

Los factores higiénicos. – son las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa. Estas situaciones suelen ser empleadas por las entidades para incentivar a sus empleados, pero su influencia es limitada. Si se mantiene un estado estable, dichos factores pueden minimizar la insatisfacción; sin embargo, su inconsistencia puede

alentar una actitud negativa en los empleados. Los factores relacionados con la insatisfacción laboral pueden iniciar en la retribución, la relación entre jefe-trabajador, las utilidades y la calidad de producción (Chiavenato, 2015).

Los factores motivacionales. - Suelen llevar el nombre de factores de complacencia, estos aspectos laborales y tareas conectadas brindan una satisfacción sostenible y contribuyen al éxito. Estos factores de incentivo incluyen ejecución, elogio, avance y compromiso (Chiavenato, 2015).

De acuerdo con la teoría de las Necesidades de McClelland según Anyaco (2017), propuso una teoría basada en tres requisitos: afiliación, logro y poder. Su teoría fue considerada de gran importancia para el éxito en el trabajo, pues le permite a una organización funcionar adecuadamente; además, estas necesidades no son inherentes, sino más bien pueden ser conseguidas con la práctica (McClelland, 1979)

A continuación, se mencionan las necesidades de logro, donde los seres humanos definen objetivos asequibles, se comprometen a trabajar con regularidad y entregan todo su esfuerzo en lo relacionado con el trabajo. En ese sentido se encuentra el Poder, la cual es la capacidad de influenciar y dirigir al resto de los componentes de un conjunto para procurar recompensas individuales con el propósito de reforzar una postura de distinción y consideración es el poder. Por último, la Afiliación se trata de relaciones entre personas con el fin de destacar en todos los contextos. Estas relaciones implican trabajar juntos, conformar equipos y ejercer influencia sobre las personas que participan. En el entorno de trabajo, los cooperadores estarán entusiasmados si se les ofrece la oportunidad de resolver problemas, lo que los ayudará a alcanzar propósitos desafiantes. Además, se puede crear una conexión que tenga una repercusión en sus requerimientos.

En cuanto a la teoría “X” y “Y” de McGregor donde según Palomino (2017), identifica dos estilos de liderazgo en la administración del entorno empresarial: el participativo y el autoritario. Estos dos estilos proporcionan la base para sus teorías. De tal forma la Teoría X.- La mayoría de personas no disfrutan el trabajo y necesitan de controles, directivas y amenazas de castigo para llevarlo a cabo. Esto se debe a que los seres humanos prefieren ser dirigidos y evitar asumir responsabilidades, siendo la

inseguridad la preferencia más encontrada en ellos en lugar de desarrollar ambición. Asimismo, la Teoría Y.- Es esfuerzo exigido en el trabajo debe ser comparable al que se exige para la diversión. Además, sostiene que cuando existen entornos y condiciones de desarrollo favorables para personas individuales, ellas se motivan para asumir la responsabilidad y alcanzar los objetivos. Si se logra esta mejora, los empleados trabajarán con placer y con un sentimiento de logro, alcanzando lo que se conoce como una integración positiva (Palomino, 2017)

Dentro de los aspectos importantes a considerar encontramos tipos de motivación, entre ellos se encuentran la motivación intrínseca. - La motivación surgiendo desde el trabajador mismo, ya que él o ella está buscando lograr una autoeficacia y aumentar su desempeño en el lugar de trabajo. Esta motivación fomentará a los empleados para cumplir con sus objetivos individuales, así mejorar su productividad. Esto contribuirá para que se lleven a cabo tareas a pesar de obstáculos presentes o la falta de incentivos. Colombo (2018) indica que es evidente que la motivación intrínseca juega un papel esencial, ya que estimula a los empleados a lograr sus propios objetivos, incluso aquellos desafíos que les parezcan difíciles de lograr. Esto refleja el nivel de realización individual con su propia metodología y sus propias metas. Lahmann (2020) afirma que la motivación que se ofrece promoverá un sentido de empuje entre los empleados, permitiéndoles alcanzar sus objetivos personales. La motivación intrínseca se deriva de los factores desde adentro que un individuo trae consigo, conseguida por satisfacer sus objetivos individuales. Arciniegas & González (2020) definen que la motivación ayuda a los empleados a cumplir con su trabajo. Los indicadores son el compromiso, el bienestar laboral, el cumplimiento, el reconocimiento y el salario.

De igual forma se toma en cuenta la motivación extrínseca. - Esto se da cuando la organización otorga incentivos como reconocimiento a un buen rendimiento laboral. Esta motivación externa tendrá un gran impacto en el entorno de trabajo de la empresa al estimularse la percepción de recompensas financieras, ascensos y otros beneficios. Esto comenzará con los estímulos ofrecidos, culminando en los resultados obtenidos. (Colombo, 2018) define el ambiente en la organización donde puede mejorarse si se ofrecen incentivos, tales como ascensos y otros beneficios, a los empleados como

motivación extrínseca. Estos beneficios a nivel personal, como un aumento de salario, promociones y un rendimiento adecuado, son las fuentes que originan este ambiente (Lahmann, 2020)

Por lo tanto, repercute en el clima laboral de la empresa, como los incentivos, desarrollo profesional y beneficios extras. Incluye elementos externos como son los incentivos, los incentivos laborales y otros, que ayuda al empleado a desempeñar su labor de forma más eficiente. Arciniegas & González (2020) señala que la motivación también ayudará a los empleados obteniendo recompensas por su buen rendimiento, como lo son reconocimientos, aumentos salariales, etc. Algunos indicadores de estos resultados incluyen situación laboral, identificación con los compañeros, seguridad en el trabajo y puntualidad.

Otro aspecto fundamental son los métodos de motivación que según Castillo (2020), señala que actualmente hay varios métodos para estimular a los empleados, ya que la economía es global. Aun así, hay algunos métodos recomendados en cada compañía que se esfuerza por mejorar el entusiasmo de sus profesionales. Muchos negocios han comprobado que la flexibilidad de los programas de incentivos y tareas da como resultados empleados que se quedan en la empresa por más tiempo, una mayor capacidad de producir y un mejor ánimo.

**Empoderamiento:** Proporcionar a los trabajadores las áreas relevantes para que puedan cumplir con autoridad y responsabilidad suficiente para tomar decisiones y tener el control necesario sobre sus funciones. Esto reducirá el estrés junto con la preocupación y la energía de los trabajadores será dirigida a mejorar la realización de sus tareas.

**Creatividad e innovación:** Los empleados que tienen ideas innovadoras generalmente no las comparten con la administración ya que temen que su idea no sea aprobada o ignorada. Esta mentalidad de aceptación ha sido establecida en diferentes situaciones laborales, donde las organizaciones y los colaboradores pasan por un mal momento. Si la capacidad de crear nuevas ideas de la entidad proviene desde abajo hacia la cima, los empleados que entienden muy bien un bien o servicio tendrían la oportunidad de emplear sus ideas para mejorarlos.

Aprendizaje: Los trabajadores que sean dotados de las herramientas y tiempo para alcanzar todo lo que necesitan para progresar, la mayoría tendrán la aptitud de asumir el desafío. Las corporaciones pueden alentar a sus empleados para progresar a través del compromiso para una mejora constante de las habilidades de los trabajadores.

Otorgar licencias y crear programas acreditados son una forma destacada y eficaz de impulsar la motivación de los empleados y mejorar el aprendizaje. Los estudios sobre los factores que influyen en el entusiasmo para estudiar y aprender descubrieron que está estrechamente relacionado con la utilidad que ven los alumnos en una capacitación. En otras palabras, si una persona puede aplicar su conocimiento al trabajo que está haciendo tiene más razones para motivarse a entrenarse.

Calidad de vida: según Castillo (2020) determina que los trabajadores están trabajando cada semana cada vez más horas, con muchas familias teniendo dos miembros adultos trabajando horas extras. Esta preocupación con el trabajo a menudo les resta productividad e inspiración a los colaboradores. Sin embargo, aquellas organizaciones que ofrecen opciones flexibles para los empleados han descubierto un aumento en el número de trabajadores motivados, los cuales traen resultados en la capacidad de producir de la compañía.

Incentivo monetario: A pesar de todos los incentivos alternativos, los incentivos económicos siguen siendo considerados significativos. Compartir los resultados de una empresa motivan a los empleados a crear productos de buena calidad y mejorar los procesos dentro de la organización. Esto se logra mediante la entrega de incentivos monetarios y no monetarios por ahorros en costes o ideas innovadoras que ayuden a aumentar la productividad y reducir la ausencia. El dinero puede ser una herramienta eficaz para alentar los logros de los empleados o una innovación. Sin embargo, los incentivos financieros pueden ser ineficaces si no se ofrecen a todos los miembros de la organización.

En cuanto a las técnicas motivacionales definidas por Ruiz, et. al (2012), quienes mencionan estas técnicas como una forma en la que las instituciones pueden motivar a sus colaboradores con el objetivo de aumentar la productividad de todas las actividades laborales realizadas día a día. De igual manera las Políticas de conciliación son

mecanismos más comunes para motivar al equipo de trabajo implican el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores; tales como: adaptabilidad a los horarios, acceso a una jornada laboral parcial, licencias para padres, guarderías, excedencias para cuidar familiares, entre otras.

Así también encontramos aspectos importantes como el mejoramiento de las condiciones de trabajo puede ser los pagos, las características del entorno, como el diseño y el equipo adecuado, la luz, el calor y la seguridad ofrecida al empleado por la empresa, de manera que esto pueda ayudarle a cumplir con sus tareas de forma productiva y eficaz.

De la misma forma se toma en cuenta el enriquecimiento del trabajo, donde es una manera de mejorar el trabajo es cambiar la forma en que se realiza para evitar que se convierta en una tarea aburrida. Esto da al personal la capacidad de tomar sus propias decisiones en cuanto a cómo llevar a cabo su responsabilidad, ya que son ellos mismos los que mayor conocimiento sobre las cosas que hay que hacer.

Adecuación de la persona al puesto de trabajo son algunos candidatos elegidos para cada puesto específico serán los que muestren las habilidades necesarias y cumplan los requisitos necesarios para llevar a cabo el trabajo con éxito. Esto mantendrá a los empleados contentos y entusiasmados con su trabajo.

Con respecto al reconocimiento del trabajo es uno de los aspectos fundamentales para alabar a los empleados por su brillante trabajo es que esto signifique una mejora en la eficacia. El reconocimiento puede estar determinado por distintas acciones como dar palabras de agradecimiento, felicitación por vía electrónica, cartas, informes favorables para el supervisor o propuestas de ascensos. También se les puede otorgar entregas especiales como premio por el buen trabajo realizado.

De la misma forma, se presentan las teorías de la variable dependientes. Desempeño laboral según Alles (2017), señala el rendimiento en el trabajo como un proceso para determinar cuántas metas se están logrando. Esto proporciona a la organización una perspectiva global sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos en términos individuales. Mientras que Bohlander, Snell & Morris (2018), subraya que el éxito de

la empresa depende de las acciones que llevan a cabo los colaboradores para contribuir a su expansión. Además, Chiavenato (2015) muestra que la evaluación del rendimiento implica revisar las acciones desarrolladas por un individuo para contribuir a alcanzar las metas de la compañía. Asimismo, explica que el estudio del desenvolvimiento consiste en identificar, poner a prueba y controlar la manera de comportarse de los empleados. Así también Chiavenato (2018), refiere al rendimiento laboral como la suma de atributos o habilidades relacionados al comportamiento o resultados de un individuo, grupo o compañía, comparado con los estándares, objetivos preestablecidos. Igualmente, Ricky W. Griffin et.al. (2017) habla del rendimiento laboral de los empleados y su comportamiento en relación con los requisitos previamente establecidos en la empresa.

Otros aspectos importantes a considerar son los factores del desempeño laboral donde Alles (2017), afirma que las empresas orientadas a la prestación de servicios necesitan mantener una buena atención al usuario, lo cual requiere un buen trabajo de los empleados. Para lograr esto, se deben tener en cuenta algunos factores vinculados con los trabajadores, tales como la satisfacción de estos, el trabajo cooperativo, el autoconcepto y el entrenamiento laboral.

**Satisfacción del Trabajo:** Es una mezcla de opiniones positivas y negativas relacionadas con el trabajo que los empleados tienen, que se manifiestan a través de actitudes laborales, vinculadas con la calidad del trabajo y otros temas relacionados con el medio laboral, como el control, el trabajo en grupo, la estructura empresarial y otros.

**Trabajo en Equipo:** Es de suma importancia tener en cuenta que el desempeño laboral de los colaboradores puede mejorarse si hay una comunicación directa con los clientes a los que los mismos proveen de sus servicios, así como también por medio de una evaluación por parte de los compañeros con los cuales se desempeñen labores diarias.

**Entrenamiento de los Empleados:** un proceso de formación llevado a cabo por el departamento de recursos humanos con el objetivo de que los trabajadores realicen su labor como es debido.

El objetivo de esto es proporcionar información y contenido exhaustivo al puesto o alentar la emulación de estándares.

La autoestima: es un requerimiento personal que busca una transformación en la entidad o méritos en los que sobresalgan y los conozcan. Esto es especialmente importante para los trabajos que permiten a las personas mostrar sus capacidades. Para que esto sea exitoso, es necesario mantener un equilibrio entre la autoestima y el trabajo, ya que esto puede influir en la permanencia o decadencia de la compañía.

Métodos para la evaluación del desempeño laboral

Moreno (2016), afirma que los sistemas de evaluación varían de acuerdo a la compañía porque cada una tiene sus propias regulaciones y procedimientos para llevar a cabo las evaluaciones de desempeño de los empleados.

Método de escalas Gráficos: Este proceso usualmente es el más habitual y sencillo de comprender. Gracias a él se pueden llevar a cabo los cálculos de las evaluaciones de aquellos que están nivelados y organizados dentro de una determinada lista. Si bien es un excelente medio para calcular el desempeño laboral, tiene el inconveniente de estar sujeto a errores, pues cada persona puede interpretar y percibir de manera distinta; esa interferencia individual y subjetiva da lugar a que los evaluadores formen su propia evaluación basada en estereotipos, particularmente a aquellos trabajadores que se destacan en los distintos factores (Moreno, 2016).

Método de elección forzada: La evaluación del desempeño personal se hace usando un conjunto de frases indicando la clase de habilidad individual. Cada grupo está compuesto por cuatro, dos o más datos lo que implica que el evaluador debe escoger una o dos solamente, la selección obligatoria (Moreno, 2016).

Los superiores tienen la responsabilidad de evaluar el desempeño de los empleados, siendo asesorados por un profesional experto. El experto se coloca en cada departamento para conversar con los gerentes sobre el rendimiento de los trabajadores, esta actividad recibe el nombre de investigación de campo (Moreno, 2016).

Método de incidentes críticos: es una forma sencilla de evaluar el comportamiento y su capacidad para obtener resultados, ya sean buenos o malos. En particular, se centra

en los extremos, tanto positivos como negativos, de la conducta de un individuo, eliminando los comportamientos negativos y mejorando los positivos (Moreno, 2016).

Métodos de frases descriptivas: Este proceso implica el método de la opción condicionada en el que no se siente la necesidad de elegir entre frases concretas. La persona que hace la evaluación resalta aquellas frases que destacan el trabajo de los empleados de manera favorable y aquellas que muestran un desempeño deficiente de un modo desfavorable (Moreno, 2016).

Es posible aplicar estos métodos con una evaluación individual o en grupo, lo que facilita el cumplimiento de los objetivos de la compañía.

Con respecto a la evaluación del desempeño laboral según Ayensa (2018), define que este proceso de evaluación se basa en resumir el rendimiento y contribución que cada trabajador entrega a la organización. La retroalimentación producto de la evaluación comunica a los trabajadores cuan bien están logrando los objetivos esperados y además les brinda la información para tomar las acciones correctivas cuando el rendimiento no está por encima de lo previsto. En caso en que el desempeño es satisfactorio o más, entonces debe ser recompensado. De tal forma según Gómez (2018), afirma que esta evaluación es un método competente de administrar el capital humano, encargado de calcular de forma sistemática cíclica la eficacia y eficiencia del colaborador a la hora de realizar sus tareas. Esto incluye la evaluación en áreas como formas de actuar, competencias, saberes y la habilidad para competir que alcanza en sus tareas.

En cuanto a la Importancia del desempeño laboral según Flores (2016), señala que antes, muchas organizaciones solo evaluaban las tareas realizadas por los empleados, pero ahora, de acuerdo con los científicos, hay 3 comportamientos clave que componen el rendimiento laboral. Donde se toma en cuenta la realización de tareas, esto se refiere a la ejecución de las acciones requeridas para desempeñar su trabajo, contribuyendo de esta forma a la producción de algún producto o prestar algún servicio a fin de satisfacer las necesidades empresariales. Igualmente, con Civismo esta dirección se centra en la psicología de los empleados, incluyendo la ayuda que podría intercambiarse entre ellos siempre con tolerancia. También incluye sugerir cosas constructivas y promover los aspectos positivos del trabajo para cumplir con los

objetivos de la compañía. Por otra parte, definimos falta de productividad, que está asociado con algunos factores negativos que deterioran la relación entre empleados de la empresa. Estas conductas tienen un impacto negativo en el buen funcionamiento de la organización, como la agresividad entre los compañeros, el hurto y el indiscutible retraso regularmente, lo cual contribuye a una disminución de habilidad.

De igual manera se fundamenta los objetivos del desempeño laboral según Flores (2016), señala que la meta primordial es reconocer todas las necesidades de la empresa para que continúe acrecentándose. Por lo tanto, se revisan con detenimiento los entrenamientos y la formación para proporcionar nuevos saberes a los que laboran dentro de aquel lugar. De ese modo, pueden desempeñar de manera adecuada un puesto, sacando el máximo provecho de sus capacidades y habilidades. Por último, les proporcionan retroalimentación a los empleados sobre el patrón con el que el negocio distingue su productividad, siendo esta la fundación para la entrega de compensaciones.

Alles (2017) cree que la evaluación del rendimiento no es imparcial, sino más bien una forma de mejorar los resultados de los empleados de la empresa. Esto se logra gracias a varios destinos intermedio:

**Selección de personal:** evaluar los criterios de elección, es decir, establecer tanto las características como habilidades fundamentales de las personas que necesitará ocupar algún lugar ya establecido. De la misma manera, manifestar la efectividad de una elección. Por último, llevar a cabo una revisión de los programas de selección y reclutamiento.

**Política retributiva:** Implementar una estructura de reglas fundamentadas en el cumplimiento de incentivos y recompensas económicas, enfocadas en el desempeño de los cargos y el apoyo a las personas involucradas con las metas del cargo.

**Motivación:** Promover un mejor ambiente laboral, evaluando al personal en forma imparcial y aprovechando todos los esfuerzos, tanto personales como profesionales. Proporcionar ayuda y orientación a aquellos cuyos resultados no sean los esperados.

Desarrollo y promoción: Obtener datos sobre el desarrollo de cada individuo, permitiendo a los gerentes planificar programas de mejora y enseñanza a partir de un punto de vista técnico y capacitivo. Igualmente, serán útiles para llevar a cabo planes de carrera dentro de la empresa, midiendo el potencial de todos los empleados, identificando quienes son las personas clave.

Comunicación: Permite la colaboración entre el evaluador y aquel que está siendo evaluado acerca de los datos obtenidos, la planificación de acciones compartidas, metas y percepción del desarrollo profesional. También abarca las medidas tomadas para mejorar la experiencia laboral. Esto se traduce en una mejora eficaz tanto comunicativa como interpersonal en el ámbito de trabajo.

Adecuación al puesto de trabajo: Obtener información de los empleados acerca de sus aspiraciones y deseos ayuda con cualquier cambio en cuanto a actividades, responsabilidades y obligaciones relacionadas con el trabajo. Al mismo tiempo, reconocer el nivel de adecuación de los individuos para el puesto. Descripción de trabajos: evaluar los detalles del trabajo asignado, así como también el entorno.

En correspondencia a los elementos que influyen en el desempeño laboral según Moreno (2016), señala que el rendimiento dentro del trabajo se encuentra definido por aspectos que identifican a una persona como ser responsable, la manera en cómo se deja ver ante las demás personas, las capacidades de cuidado, creatividad, y discreción. Factores operativos: Referentes a ser un buen líder, tener una excelente calidad, y una buena comunicación para trabajar en conjunto con más personas. De tal modo que Moreno (2016,) afirma que el desempeño en un puesto de trabajo varía de una persona a otra dependiendo de habilidades, motivación proporcionada, capacitación, trabajo en equipo, supervisión y factores individuales como el punto de vista que se tenga sobre el puesto. Se espera que existan conexiones entre los comportamientos laborales y los rasgos de personalidad, tanto productivos como improductivos.

Además, esta investigación se justifica de forma teórica basada Robbins y Coulter (2014), quien establece dimensiones para medir la motivación, de la misma manera Palaci (2005) para el desempeño laboral, a fin de corroborar si dichas dimensiones ayudaron a determinar la relación entre ambas variables de estudio, en la Institución

Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. En la actualidad, la motivación de los empleados es crucial para el éxito de cualquier organización, ya que la motivación es el factor determinante para desarrollar y realizar un excelente trabajo. Así, el rendimiento laboral de los trabajadores pertenecientes a una organización depende directamente de su nivel de motivación.

Además, se justifica de manera práctica debido que en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, se tomaron medidas para mejorar la motivación, que se encuentra baja. Estas estrategias resultaron beneficiosas para mejorar la productividad y comprender qué es lo que necesitan los docentes para estimularse en el puesto y mantener un buen clima laboral. De esta manera, esta escuela podrá proporcionar mejores servicios a sus alumnos y superar el problema de la motivación.

Así también, esta investigación se justifica por su aporte metodológico, ya que esta investigación tenga lugar, se diseñó y consolidó un cuestionario con el objetivo de evaluar la motivación y la eficiencia laboral en la escuela José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. Para esto, el cuestionario debe ser validado antes de ser implementado.

Con respecto a la realidad problemática en las escuelas hay diferentes asociaciones entre los diferentes participantes, donde los profesores tienen la importante tarea de construir y evaluar el conocimiento, actuando como una fuerza conductora y sustentadora básica para alcanzar los metas institucionales. Los elementos de la motivación y el rendimiento laboral son considerados esenciales para construir vínculos dentro del trabajo en la aplicación de actividades; por lo tanto, estas organizaciones deben implementar procesos que estimulen componentes motivacionales para resolver problemas sentidos por los maestros.

Se debe subrayar que en un entorno de trabajo es esencial entender cuáles son los factores que excitan la conducta humana, ya que, mediante el control de la motivación, los líderes pueden lograr que la empresa tenga un desempeño óptimo y que los trabajadores se sientan contentos. Así que es importante entender de qué manera la motivación afecta el rendimiento laboral de la gente.

Una de las inquietudes más frecuentes en el trabajo está conectada con el rendimiento laboral. La actuación de los maestros está asociada con la docencia, el estudiante y su entorno. La eficiencia se subdividiría según niveles, incluyendo factores relacionado con la sociedad y la cultura, el ámbito de la agencia, el grupo de clases, y al mismo profesor.

La transformación educativa solo tiene lugar cuando los profesores estén firmemente comprometidos con su trabajo. Para ello es necesario ser consciente de los aspectos que reflejan el rendimiento apropiado de los profesores. Estos datos son vitales para decidir todo aquello que resulte positivo para la optimización de la educación. Para lograr resultados beneficiosos, los maestros necesitan reconocer sus fuerzas y debilidades, las cuales influirán en la forma en la que enseñan a sus alumnos.

Es imprescindible contar con un trabajador motivado, y es por esto que es necesario crear condiciones para que los empleados se sientan motivados. Sin embargo, uno de los factores que afecta a la motivación laboral es el equilibrio entre vida personal y vida profesional; si una persona no lo mantiene, su rendimiento y desempeño en el trabajo podría resultar negativamente afectado.

Una de las causas de la desmotivación es la ausencia de programas de compensación y beneficios, así como el hecho de no reconocer las características de los empleados que pueden aportar a la empresa y por tanto no se invierte adecuadamente en ellos. Por último, se destaca la necesidad de organizar seminarios y cursos de formación que contribuyan a motivar a los trabajadores.

Así pues, en este estudio, se plantea la interrogante que se menciona a continuación ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023?

Con respecto a la conceptualización y operacionalización de variables donde según Chiavenato (2018), define que la motivación es una mezcla de factores que incite a los humanos a comportarse de una manera peculiar o que genera, al menos, una propensión particular o una conducta específica.

Según estudios llevados a cabo por Robbins y Coulter (2014), establecen cuatro factores vinculados con la motivación los cuales son:

En cuanto a reconocimiento, es generalmente entendido como un acto de alabanza, aplauso o recompensa proveniente del supervisor, compañero o público en general, que es brindado a un trabajador dentro de una empresa para estimular a los empleados y mejorar su rendimiento (Robbins & Coulter, 2014). En consecuencia, se indica que el objetivo del reconocimiento es reforzar y mejorar los comportamientos y conductas favorables del empleado con la finalidad de aumentar su rendimiento en la empresa.

Respecto a la dimensión logro, se puede definir como el deseo de destacarse y triunfar, con una base al contentamiento personal dentro de una organización para alcanzar los objetivos fijados (Robbins & Coulter, 2014). En resumen, se indica que, al lograr los propósitos propuestos, se produce en el trabajador una mejor satisfacción que le hace querer cumplir sus responsabilidades como es debido y que genere buenos resultados.

La dimensión del progreso refleja el deseo de avanzar y desarrollarse, impulsado por las oportunidades que la entidad ofrece a sus empleados para prosperar (Robbins & Coulter, 2014), define que uno de los resultados más logrados es la acción de incentivar la motivación, ya que el empleado se ve recompensado por efectuar una buena labor.

La idea de responsabilidad implica un grado de autonomía para que cualquier trabajador sea capaz de tomar decisiones por sí mismo y llevar a cabo sus propias propuestas o ideas. Esto también incluye asumir la responsabilidad en la adopción de nuevas tareas que, con el tiempo, le permitirán mejorar su rendimiento (Robbins & Coulter, 2014).

Alles (2017), señala el desempeño laboral es el proceso que determinar cuántas metas se están logrando en las empresas. Esto proporciona a la organización una perspectiva global sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos en términos individuales.

Conforme a los estudios ejecutados por Palaci (2005), plantea cuatro factores para estudiar el rendimiento dentro del trabajo, los cuales son:

Refiriéndose a la satisfacción, es el nivel de complacencia de los empleados relativo a las tareas y su entorno de trabajo. Esto ocasiona que la persona se sienta más comprometida y motivada al momento de ejercer su empleo (Palaci, 2005).

Refiriéndose a la competencia, se menciona la habilidad de un empleado para llevar a cabo una labor concreta, así como su predisposición para asumir responsabilidades relacionadas con la posición en cuestión, contribuyendo a generar un entorno agradable en la organización (Palaci, 2005)

Refiriéndose a la dimensión de los factores motivacionales, se incluye el estado de ánimo, el crecimiento y la evolución de los empleados, la autoexpresión, la educación y demás, todos ellos con el objetivo de lograr un mejor rendimiento dentro de la organización (Palaci, 2005).

El clima organizacional hace alusión al contexto en el que se trabaja. Si todos los factores son positivos, estos serán capaces de satisfacer las exigencias de los trabajadores; en cambio sí son negativos, la salud emocional de los empleados se verá afectada, causando frustraciones y desánimos. (Palaci, 2005).

En cuanto a la definición operacional, la motivación son impulsos internos y externos que todo ser humano tiene, donde les permite obtener niveles de energía, dirección y persistencia en los esfuerzos de cada persona, el cual le permite especificar resultados positivos.

El desempeño laboral son procesos que determinan la aptitud del trabajo en cada persona, lo cual promueve una dirección positiva al ejecutar sus responsabilidades y lo motive para seguir dando lo mejor dentro de cualquier área de trabajo

A consiguiente, se establece la siguiente hipótesis alterna: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. Y como hipótesis nula: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023.

En ese sentido, la investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María

Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. De tal forma con los objetivos específicos: a) Describir la motivación en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. b) Describir el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. c) Establecer la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. d) Demostrar la relación que existe entre logro y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. e) Conocer la relación entre el progreso y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. f) Describir la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.

## METODOLOGÍA

### Tipo y Diseño de investigación.

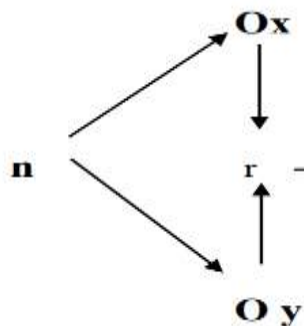
#### Tipo

Conforme a la pregunta formulada y los objetivos establecidos, la investigación fue básica, no experimental, descriptiva, correlacional, corte transversal y cuantitativa. Esto se debe a que se examinó y se detalló la conducta de las variables sin interferir con ellas.

#### Diseño de la Investigación

El diseño que se empleó en este análisis es simple basado en la descripción correlacional, de corte transversal.

Se hizo un estudio correlacional y transversal, estableciendo la relación entre las variables sin cambiar ninguna condición existente, recopilando los datos al mismo tiempo.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Motivación

Oy = Desempeño laboral

r = Relación entre las dos variables

### Población – Muestra

#### Población:

La población de estudio fue los miembros del personal de la Institución Educativa José María Raygada Gallo, en Querecotillo para el año 2023 en un total de 58.

## **Técnicas e instrumentos**

### **Técnicas:**

Se empleó una encuesta estructurada de tal manera que se puede coleccionar información de los componentes de análisis, donde la primera variable estuvo compuesta por 12 ítems, mientras que segunda variables estuvo conformada por 12 ítems, siendo un total de 24 ítems.

### **Instrumentos:**

El instrumento es un cuestionario estructurado que se usó para recopilar datos para la investigación.

Además, con respeto a su validez se recurrió al Juicio de Expertos

El cuestionario conto con 24 preguntas en total y fueron validados por 3 expertos, los cuales fueron:

- Dr. Jorge Alejandro Lujan Torres
- Mg. Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
- Mg. Pablo Arnulfo Santos Díaz

Para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach, teniéndose como primera variable la motivación con un valor de 0.800 y para la segunda variables que es el desempeño laborar con un valor de 0.803.

## **PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

El procesamiento de los datos que se obtuvieron fueron realizados a través de software estadístico SPSS, versión 25 y del Excel, en lo cual se presentan tablas de frecuencia debidamente estructuradas para su interpretación y análisis, lo mismo que permitieron formular las conclusiones y brindar las recomendaciones oportunas

## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Correlaciones entre la motivación y el desempeño laboral*

ESTADISTICOS		MOTIVACION	DESMPEÑO LABORAL
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,999**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
DESMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,999**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

### Interpretación

Se puede observar que en la tabla 1 hay un vínculo muy fuerte entre motivación y rendimiento laboral, ya que el coeficiente de correlación es de 0.999, y el nivel de significancia fue por debajo del 0.05.

**Tabla 2**

*Pruebas de chi-cuadrado de la motivación y el desempeño laboral*

ESTADISTICO	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	329,545 <sup>a</sup>	42	,000
Razón de verosimilitud	189,367	42	,000
Asociación lineal por lineal	56,837	1	,000
N de casos válidos	58		

a. 55 casillas (98,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

### Interpretación

De acuerdo con el resultado de la tabla 2, el nivel de significancia fue inferior a 0,005 (0.000); como resultado se aceptó la hipótesis alternativa, descartando la hipótesis

nula. Por consiguiente, con un nivel de significancia de 0.000, se pudo concluir que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.

**Tabla 3**

*Descripción de motivación en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	13,8%	13,8%
NIVEL MEDIO	18	31,0%	44,8%
NIVEL ALTO	32	55,2%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS  
Elaboración: Propia

#### Interpretación

Según la tabla 3, el 13.8 % de los encuestados indicaron que el nivel de motivación en la institución en investigación, fue bajo, mientras que el 31.0% informó que había un nivel medio, y el 55.2 % indicó que era alto.

**Tabla 4**

*Correlaciones entre el reconocimiento y el desempeño laboral*

ESTADISTICOS		RECONOCIMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
RECONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,830**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Fuente: Base de datos SPSS  
Elaboración: Propia

## Interpretación

Según la tabla 4, indico una fuerte correlación positiva entre el reconocimiento y el rendimiento laboral, que fue de 0.830, lo que es significativo con un nivel de significancia de 0.000, que es menor que el 0.05.

**Tabla 5**

*Pruebas de chi-cuadrado entre el reconocimiento y el desempeño laboral*

<b>ESTADISTICOS</b>	<b>Valor</b>	<b>Df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	98,994 <sup>a</sup>	21	,000
Razón de verosimilitud	98,653	21	,000
Asociación lineal por lineal	39,233	1	,000
N de casos válidos	58		

a. 28 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

## Interpretación

De acuerdo con la tabla 5, el nivel de significancia es inferior a 0,05 (0.000); se concluyó que hay una conexión entre el reconocimiento y el rendimiento en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.

**Tabla 6**

*Descripción de reconocimiento en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
NIVEL BAJO	8	13,8%	13,8%
NIVEL MEDIO	30	51,7%	65,5%
NIVEL ALTO	20	34,5%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

### Interpretación

Según la tabla 6, el 13.8% de los encuestados indicó que el reconocimiento en la institución en investigación, estaba en un nivel bajo, mientras un poco más del cincuenta y uno por ciento expresó que se encontraba en un nivel medio y el 34.5% estableció que estaba en un grado elevado.

**Tabla 7**

#### *Correlaciones entre el logro y el desempeño laboral*

ESTADISTICOS		LOGRO	DESMPEÑO LABORAL
LOGRO	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
DESMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

### Interpretación

En la tabla 7, se vio una asociación estrecha entre el logro y el rendimiento laboral, ya que el coeficiente de correlación fue de 0.885 y el nivel de significancia fue inferior a 0.05.

**Tabla 8**

#### *Pruebas de chi-cuadrado entre el logro y el desempeño laboral*

ESTADISTICOS	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	160,823 <sup>a</sup>	35	,000
Razón de verosimilitud	116,574	35	,000
Asociación lineal por lineal	44,677	1	,000
N de casos válidos	58		

a. 45 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

## Interpretación

De acuerdo con la tabla 8, el nivel de significancia es inferior a 0,05 (0.000); por lo tanto, se determinó que hay una conexión entre el logro y el rendimiento laboral en la institución educativa José María Raygada Gallo en Querecotillo - 2023.

**Tabla 9**

*Descripción de logro en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	13,8%	13,8%
NIVEL MEDIO	14	24,1%	37,9%
NIVEL ALTO	36	62,1%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

## Interpretación

Según la tabla 9, un 13,8% de los encuestados indicaron que el rendimiento en la institución en investigación, fue de un nivel bajo, mientras que el 24,1% lo evaluó como medio y el 62,1% lo calificó de alto.

**Tabla 10**

*Correlaciones entre el progreso y el desempeño laboral*

	ESTADISTICOS	PROGRESO	DESMPEÑO LABORAL
PROGRESO	Correlación de Pearson	1	,874**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
DESMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,874**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

## Interpretación

De acuerdo con la tabla 10, se detectó una fuerte relación positiva entre el progreso y el rendimiento laboral, dada por un coeficiente de correlación de 0.874, con un nivel de significancia de 0.000, que es menor que el umbral de 0.05.

**Tabla 11**

*Pruebas de chi-cuadrado entre progreso y el desempeño laboral*

<b>ETSADISTICOS</b>	<b>Valor</b>	<b>Df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	109,346 <sup>a</sup>	28	,000
Razón de verosimilitud	98,183	28	,000
Asociación lineal por lineal	43,544	1	,000
N de casos válidos	58		

a. 37 casillas (92,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

## Interpretación

De acuerdo con la tabla 11, hay una significancia inferior a 0,05 (0.000) lo que indica que existe una correlación entre el progreso y el desempeño académico en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023.

**Tabla 12**

*Descripción de progreso en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

<b>Niveles</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
NIVEL BAJO	12	20,7%	20,7%
NIVEL MEDIO	7	12,1%	32,8%
NIVEL ALTO	38	67,2%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

## Interpretación

Según la tabla 12, el 20,7% de encuestados concluyeron que el avance de la institución en investigación, estaba en un nivel bajo, mientras que el 12,1% estimó que estaba en un nivel medio, y el 76,2% dijo que era alto.

**Tabla 13**

### *Correlaciones entre la responsabilidad y el desempeño laboral*

ESTADÍSTICOS		RESPONSA BILIDAD	DESMPEÑO LABORAL
RESPONSABILIDAD	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
DESMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

## Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 13, se determinó una relación positiva significativa, ya que la correlación entre la responsabilidad y el desempeño laboral fue de 0.710, con una significancia menor a 0.05.

**Tabla 14**

### *Pruebas de chi-cuadrado entre la responsabilidad y el desempeño laboral*

ESTADÍSTICO	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	103,846 <sup>a</sup>	21	,000
Razón de verosimilitud	95,801	21	,000
Asociación lineal por lineal	28,769	1	,000
N de casos válidos	58		

a. 29 casillas (90,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

## Interpretación

De acuerdo con la tabla 14, el nivel de significancia es inferior a 0.05 (0.000); se pudo deducir que hay una correlación entre la responsabilidad y el rendimiento en el Instituto José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.

**Tabla 15**

*Descripción de responsabilidad en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	38	65,5%	65,5%
NIVEL MEDIO	12	20,7%	86,5%
NIVEL ALTO	8	13,8%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

## Interpretación

Según la tabla 15, el porcentaje de los encuestados que indicaron que el reconocimiento en la institución en investigación, el 13,8%, señaló bajo, mientras que el 51,7% indicaron que era de un nivel medio y el 34,5% detalló que era de un nivel elevado.

**Tabla 16**

*Descripción de desempeño laboral en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	13,8%	13,8%
NIVEL MEDIO	18	31,0%	44,8%
NIVEL ALTO	32	55,2%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

### Interpretación

Según la tabla 16, el 13,8% de los encuestados indicaron que el desempeño laboral en la institución en investigación, fue bajo, mientras que el 31,0% medio y el 55,2% alto.

### Tabla 17

*Descripción de satisfacción o en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	13,8%	13,8%
NIVEL MEDIO	30	51,7%	65,5%
NIVEL ALTO	20	34,5%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

### Interpretación

Según la tabla 17, el 13,8% de encuestados afirmaron que los niveles de satisfacción en la institución en investigación, fue bajo, mientras que el 51,7% lo clasificó como medio y el 34.5% como alto.

### Tabla 18

*Descripción de aptitudes en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	13,8%	13,8%
NIVEL MEDIO	14	24,1%	37,9%
NIVEL ALTO	36	62,1%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS

Elaboración: Propia

### Interpretación

Según la Tabla 18, el 13,8% de los encuestados indicaron que el desempeño en la institución en investigación, estaba en un nivel bajo, mientras que el 24,1% estimaron que se hallaba en un nivel medio y el 62,1% en un nivel elevado.

**Tabla 19**

*Descripción de factores motivacionales en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	12	20,7%	13,8%
NIVEL MEDIO	7	12,1%	32,8%
NIVEL ALTO	58	67,2%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 19 indica que el 20,7% de los encuestados declararon que, en la institución en investigación, los factores motivacionales estuvieron en un nivel bajo, el 12,1% indicó que estuvo en un nivel medio, y el 67,2% señalaron que se encontraba en un nivel alto.

**Tabla 20**

*Descripción de clima organizacional en la institución educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023.*

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	36	62,1%	62,1%
NIVEL MEDIO	14	24,1%	86,2%
NIVEL ALTO	8	13,8%	100,0%
Total	58	100,0%	

Fuente: Base de datos SSPS  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La tabla 20, indica que el 62,1% de los encuestados calificaron el clima organizacional de la Institución en investigación, como bajo; el 24,1% como medio; y el 13,8% como alto.

### **Contratación de Hipótesis**

La hipótesis alternativa es aceptada, en contraste con la hipótesis nula, ya que el nivel de significancia es menor que 0.05 (0.000 en este caso). Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación entre la motivación y el desempeño laboral en la institución en investigación; con un nivel de significancia de 0.000.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Respecto al orden del objetivo general quien abarca toda la investigación, la tabla 1 muestra que hay una correlación positiva muy elevada entre motivación y desempeño laboral, puesto que el coeficiente de asociación es de 0.999 y el nivel de significancia es 0.000, menor que 0.05. El vínculo entre las dimensiones se verifica también con la tabla 2 del estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el cual indica un nivel de significancia de 0.000, que también es menor que 0.05; hay conexión entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución en investigación. De este modo, estos resultados que se logran tienen mucho que ver con los de Iwanaga (2019), Delgado (2018), los cuales en sus estudios dictaminan que hay un vínculo positivo muy alto entre la motivación y el desempeño laboral, por otro lado, en comparación con Castillo (2020), Aguirre (2018), al concluir sus investigaciones, identificaron una relación moderada entre las variables estudiadas. Según Chiavenato (2018) describe la motivación como cualquier cosa que empuje a los individuos a actuar de cierta forma o que dé lugar, al menos, a una intención concreta o a un patrón de comportamiento, y con Alles (2017), referencia el rendimiento laboral como una operación que permite identificar el éxito que una organización está alcanzando en la cumplimentación de tareas y objetivos. Generalmente, la evaluación de esta medida proporciona una calificación de los logros de los objetivos estratégicos a nivel individual. Tras examinar los resultados, es esencial que las empresas amplíen su perspectiva y ofrezcan no solo reconocimientos de motivación, sino también una variedad de beneficios para que el colaborador se sienta cómodo en su entorno laboral. Esto puede ayudar a mejorar el desempeño sostenido de la organización y permitir que se cumplan los objetivos y metas establecidos.

Con respecto al grado de la variable de entusiasmo con respecto a la tabla 3 se encontró el 55.2% de los trabajadores creen que la motivación tiene un nivel alto, en la Institución en investigación. De tal forma, este resultado coincide con los de Malpartida (2019), Aller (2019) los investigadores cuyas conclusiones apuntan a un alto nivel de motivación, también reportan que un aumento en la motivación incrementa el rendimiento laboral, a diferencia de Salas (2019), Horna (2018) los cuales en sus estudios han llegado a determinar que el grado de motivación es medio,

de tal manera que en cuanto más entusiasmados se encuentren los empleados, mejor desenvolverán sus responsabilidades. Según Robbins y Judge (2017), definen que el entusiasmo es aquel que repercute en las ganas de seguir intentando todo hasta lograr buenos resultados con el fin de lograr los fines propuestos. Según Griffin, Phillips y Gully (2017), definen la motivación como el grupo de dimensiones que mide la manera de actuar de los individuos. Según Newstrom (2011), indica que la motivación involucra una variedad de factores internos y externos que pueden ser responsables del comportamiento individual. Está compuesto de una combinación de motivos psicológicos que influyen la dirección de la conducta de una persona. De acuerdo con lo observado y mi propia opinión con relación a la motivación laboral, fundamentalmente da lugar a un entorno favorable para el crecimiento de un trabajador, y alienta al individuo a iniciar, mantener y encaminar su conducta para lograr una ganancia.

En cuanto al desempeño laboral, un poco más del 55.2% de la población encuestada de la Institución en investigación, dijeron que el nivel de este es alto, de acuerdo a los resultados de la tabla 16, este resultado coincide con el de Paredes (2019), Medina (2021), los que lograron resultados positivos en sus investigaciones de manera tal de considerar que el desempeño laboral es óptimo, sugieren que el personal logra desempeñar un trabajo eficiente incluso sin ninguna motivación a diferencia de Rojas (2020), quien en su análisis llegó a la conclusión que el grado del rendimiento laboral es bajo, mientras que Guevara (2022), en su estudio determina que el grado del desempeño laboral es medio, luego, indican que a optimizar el entusiasmo incrementa el desenvolvimiento de los colaboradores. Según Snell & Morris (2018), señala que todo el rendimiento laboral se fundamenta en las acciones que son ejecutadas por los empleados que contribuyen al desarrollo de la entidad. Para Chiavenato (2015), mostrar que la evaluación de desempeño involucra el examen de las tareas que una persona desempeña con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa. También señala que la evaluación de desempeño se centra en identificar, medir y controlar el rendimiento humano dentro de las compañías. Chiavenato (2018), resume el desempeño laboral como la comparación entre las maneras de comportarse o el rendimiento entre una persona o compañía con los resultados esperados previamente.

Considero que el enfoque del desempeño laboral depende tanto del ámbito ambiental de trabajo como de los compromisos de cada empleado.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 4 del estadístico de Pearson, hay una asociación positiva entre el reconocimiento y el desempeño laboral en la Institución en investigación. Esto se constató con un coeficiente de correlación de 0.830 y, además la tabla 5 del estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significancia fue menor al 0.05 (0.000). Estos datos confirman la existencia de una fuerte correlación entre el reconocimiento y el desempeño laboral. De tal forma estos resultados coinciden con los de Sayay (2019), investigó en la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera de Guayaquil se encontró que hay una fuerte correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. También afirmó que la Teoría de X de McGregor es una base para recompensar el esfuerzo del personal, donde el estímulo viene a través del control directo y la compensación monetaria es lo único que motiva. Asimismo, Olivera (2019), los investigadores en la institución educativa de Ica determinaron que hay una conexión muy fuerte entre las dos variables que estudiaron; además, la dimensión de la primera variable está relacionada con el rendimiento laboral. Según Robbins & Coulter (2014). Con relación a la cuestión de reconocimiento, normalmente se refiere al hecho de que un jefe, compañero o público en general felicite, elogie o premie a un trabajador que pertenece a una organización con el objetivo de motivarlos y lograr una mejor productividad. Según Bowen (2000) define que el reconocimiento buscará reforzar los comportamientos y conductas positivas del colaborador, con el fin de poder incrementar su productividad en la organización. De acuerdo a los resultados y a mi criterio con respecto al reconocimiento es uno de los benéficos más considerados dentro de las organizaciones, ya que esto dependerá que los empleados se sientan motivados a realizar las actividades de una forma eficiente.

Respecto al cuarto objetivo particular, relacionado al logro y el desempeño, de acuerdo a los resultados de la tabla 7 del estadístico de Pearson, hay una relación positiva entre ambos con un coeficiente de correlación de 0.885. Por otro lado, la significancia es 0.000, menor a 0.05, lo que corrobora la relación. Igualmente, de acuerdo a la tabla 8

del estadístico Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significancia de 0.000, inferior a 0.05; también se comprueba que existe relación entre el logro y el desempeño laboral en la investigación. De tal forma estos resultados se comparan con los de Sumiri (2018), Días & Torres (2018), los investigadores han encontrado una relación muy alta entre ambas variables, así como un nexo con la productividad en el ámbito laboral. Además, se considera que lograr metas fijadas es crucial, especialmente dentro del entorno educativo, donde reconocimiento, interacciones, trabajo grupal y ambiente laboral son factores a tener en cuenta. Según Robbins & Coulter (2014), La dimensión logro se refiere al deseo de destacarse y tener éxito, principalmente la satisfacción que un individuo siente en su entorno como consecuencia de alcanzar ciertos objetivos. Según Cano (2015) al alcanzar el logro establecido, el empleado aumenta su rendimiento, mejora su eficacia para el desarrollo de tareas y garantiza la calidad de las mismas. De acuerdo con los resultados y mi opinión, lograr objetivos es uno de los puntos más importantes para los profesionales del futuro, ya que significa que el esfuerzo realizado para completar trabajos es significativo, lo que motiva a seguir proponiendo metas y empleando todos los recursos para alcanzarlas.

En relación al punto número cinco de los objetivos específicos, las tablas 10 y 11 demuestran claramente que hay una relación fuerte y positiva entre el progreso y el desempeño laboral en la Institución en investigación. Esto se comprueba porque el estadístico de Pearson y el estadístico Chi Cuadrado permiten inferir que existe relación entre ambas variables; además, la significancia de los resultados se encuentra bajo el nivel de 0.05. De tal forma estos resultados se comparan con los de Flores & Jiménez (2022), Oré (2018), los investigadores llegan a la conclusión de un vínculo fuerte entre dos variables. Se halla además una asociación entre la dimensión de la variable independiente y el rendimiento en el trabajo. Al mismo tiempo, surge un avance al personal por los esfuerzos para mejorar su desempeño gracias a las oportunidades de actualización brindadas en el lugar de trabajo. Según Robbins & Coulter (2014), la dimensión del progreso implica el deseo de mejorar y superarse, según las oportunidades ofrecidas por la empresa. Uno de los aspectos clave es fomentar la motivación en los trabajadores para que sientan que realizan un buen trabajo. Además, es importante que los trabajadores estén informados de las últimas

novedades y que participen en programas de capacitación para aprender nuevas habilidades y mejorar su manera de expresarse y dar respuestas apropiadas. Esto les ayudará a desarrollar sus carreras profesionales.

En relación con el objetivo número 6 de estudiar la conexión entre la responsabilidad y el desempeño laboral, la tabla 13 del estadístico de Pearson revela un coeficiente de correlación de 0.710, lo que indica una correlación entre ambos factores muy positiva. Además, el nivel de significancia es de 0.000, significativamente menor que el umbral establecido en 0.05, lo que sugiere que existe una asociación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en la Institución en investigación. La tabla 14 del estadístico Chi-cuadrado corrobora esta conclusión, con un nivel de significancia de 0.000, también significativamente menor que el umbral establecido. De tal forma estos resultados se comparan con los de Delgado & Elke (2018), Montañez & Edward (2019), concluyeron en sus investigaciones que existe una fuerte correlación entre ambas variables, y también se establece una relación entre las dimensiones y el rendimiento en el trabajo. Además, existe una conexión entre la responsabilidad y el desarrollo de clases. Esto hace referencia a las decisiones que un profesor tomará para poner en práctica sus propios métodos e ideas respecto a la organización, y cumplir con las responsabilidades impuestas. Esto involucra el conocimiento acerca de los objetivos a alcanzar y los compromisos que deben cumplirse. Según Robbins & Coulter (2014), el concepto de responsabilidad se refiere a la autonomía con la que un empleado puede tomar decisiones por sí mismo y aplicar sus propias iniciativas y sugerencias. La misma también incluye el compromiso de ocupar roles nuevos para lograr un mejor desempeño. Basándome en los resultados observados y en mi opinión, existe una gran relevancia de la responsabilidad en los resultados determinados por cada individuo, lo que les ayuda a implementar sus ideas para el desarrollo organizacional, adquiriendo una comprensión y mostrando responsabilidad utilizando para lograr sus objetivos.

## CONCLUSIONES

Se concluye que, en el estudio realizado en la institución en investigación, determinó que existe una relación positiva muy alta entre motivación y desempeño laboral, con un valor de 0,999 que fue confirmada por estadístico de Pearson, además el nivel de significación es de 0.000, menor que el 0.05.

Además, se concluye que el 55.2% de las personas a quienes se les aplicó la encuesta consideran que los trabajadores de esta institución presentan un nivel alto de motivación.

Se concluye que el 55.2% de las personas a quienes se les aplicó la encuesta consideran que los trabajadores de esta institución presentan un nivel alto en el desempeño laboral

Se concluye que existe asociación entre el reconocimiento y el desempeño laboral, debido a que tiene un valor de 0,830 obtenido por el estadístico de Pearson, además que el grado de significancia es de 0.000 por debajo del 0.05.

Se concluye que el logro está conectado con el rendimiento laboral, debido a que tiene un coeficiente de correlación de 0,885 obtenido por el estadístico de Pearson, puesto que el grado de relevancia es de 0.000 por debajo del 0.05

Se concluye que existe asociación entre progreso y el rendimiento laboral, debido a que tiene el coeficiente de correlación es 0,874 confirmado por el estadístico de Pearson, ya que el nivel de significancia es de 0.000 inferior al 0.05

Se concluye que existe asociación entre la responsabilidad con el rendimiento laboral, debido a que tiene un valor de 0,710 obtenido por el estadístico de Pearson, ya que el nivel de significación es de 0.000 inferior al 0,05.

## **RECOMENDACIONES**

El director de la Institución en investigación, debe mantener los componentes que estimulan la motivación laboral. Esto significa que hay que identificar cuáles de estos factores que tienen un mayor impacto en el personal y tomar las acciones y medidas necesarias para seguir manteniendo la motivación.

El director de la Institución en investigación, se necesita reforzar el entusiasmo en los trabajadores a través de charlas, preparación, retribución, para que de esa forma haya un buen clima de trabajo de la institución

El director de la Institución en investigación debe reforzar el trabajo realizado necesitando capacitaciones que permitan descubrir nuevas técnicas de docencia que abarquen las necesidades de los estudiantes para beneficiarse de una educación significativa.

El director de la Institución en investigación, debe proveer diversas formas de incentivos y reconocimientos con el fin de lograr un mayor involucramiento y compromiso con la institución, tanto económico como humano.

El director de la Institución en investigación, debe mantener los talleres actualizados con la finalidad de optimizar el desempeño, teniendo en cuenta que impactan en la enseñanza de los alumnos de ese modo motivar el desarrollo de acciones que le posibilitan sentirse identificado.

El director de la Institución, debe promover el crecimiento profesional y forjar los logros académicos para su personal, ofreciendo oportunidades para asistir a seminarios, talleres académicos y otras actividades de capacitación, así como otorgar becas a aquellos trabajadores con destacados rendimientos para poder alcanzar la excelencia educativa y el mejor desempeño en sus obligaciones.

El director de la Institución, debe implementar un plan de trabajo y comunicar sus responsabilidades y tareas asignadas. Esto permitirá contribuir al incremento de habilidades y conocimientos, además de proporcionar capacitación para reforzar el compromiso y motivación del personal, así como para mejorar la competitividad y la reputación de la organización.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, a mis padres y a mis hermanos por darme la fortaleza y sabiduría, por brindarme la motivación que me brindaron en todo el proceso de esta etapa, para perseverar seguir adelante y confiar en mi persona de crecer profesionalmente y sobre todo poder seguir luchando por mis metas, Asimismo agradecer a mi asesor de tesis por las enseñanzas en base a su experiencia, paciencia, dedicación y amor que mostro hacia mi persona.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, A. (2018). “*Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018*”. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32598/aguirre\\_na.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32598/aguirre_na.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aller (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018* (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa)
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas. Evaluación de 360°*. México: Ediciones Granica.
- Anyaco, N. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores técnicos - operativos de una empresa del sector automotriz*. Universidad Nacional de San Marcos, Lima. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5716>
- Arciniegas, J., & González, Ó. (2020). *Sistemas de gestión de la calidad*. Madrid: ECOE Ediciones
- Ayensa, Á. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Madrid : Paraninfo
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Cengage Learning.
- Bowen, R. (2000). *Recognizing and Rewarding employees*, McGraw-Hill.
- Cano, Y. (2015). *Motivación y Liderazgo*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango: Guatemala
- Castillo, J. (2020). *Gestión humana integral*. España: ECOE Ediciones.

- Castillo, O. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones*. [Tesis maestría. Universidad Técnica de Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. México DF: Mc Graw Hill.
- Colombo, D. (2018). *Innovación emocional: las nuevas leyes para motivar personas*. Madrid: URANO PUB Incorporated
- Delgado Osorio, E. F. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018* [Tesis de Maestría en Educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Los Olivos, Lima, Perú. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17747>
- Delgado, E. (2018) “*Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas*” [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19272>
- Díaz Alcívar & Torres Zurita (2018). *Motivación en el desempeño laboral del personal docente. diseño de talleres motivacionales de cultura colaborativa* (Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil)
- Flores, L. L. J., & Jiménez, B. M. A. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán Chiclayo 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9417/Flores%20L%c3%b3pez%20Lorenzo%20%26%20Jim%c3%a9nez%20Bautista%20Merly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, R. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Digital UNID.

- Gareth R. Jones and Jennifer M. George. (2019). *Administración contemporánea* (10.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill
- Gómez, F. (2018). *Contratación Laboral*. Madrid: EDITORIAL CEP
- Guevara Allauja, G. K. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Chiclayo, Perú. Recuperado el 9 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78271>
- Horna, E. (2018). “*La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe – 2017*”. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31842/Horna\\_ME.pdf?sequenc=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31842/Horna_ME.pdf?sequenc=1&isAllowed=y)
- Idalberto Chiavenato (2018) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (10.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill.
- Idalberto Chiavenato (2018) *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill.
- Iwanaga, O. (2019). *Motivación y desempeño docente en una institución educativa pública-Ceba Pronoepsa*. [Tesis maestría. Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3175>
- Lahmann, J. (2020). *Empresa motivada. Un modelo con 14 herramientas y disciplinas para un equipo motivado*. Madrid: ECOE Ediciones.
- Malpartida Paredes (2019). *Motivación laboral y el desempeño docente en la I.E.P. Santo Domingo Savio, Callao 2019* (Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo).

- McClelland, D. (1979). *aquaforest tiff junction evaluation*. Revista Latinoamericana de Psicología, 30(3), 529-532. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Medina Aiquipa (2021). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021*(Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101057/Ticono\\_AIMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101057/Ticono_AIMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montañez, E. (2019) “*Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería – Puno*” [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Moreno, V. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Málaga: IC Editorial.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill
- Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica*. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>
- Oré, J. (2018). “*Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2018*”. Tesis para optar al título de licenciado en administración.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

- Palomino, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados de la empresa Global Business en la provincia de Lima 2015*, Universidad Nacional de Trujillo <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8433/PALOMINO%20VERASTEGUI%20PAOLA%20MARLEY%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, G. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Peruana Unión, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1883>
- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A (2017) *Comportamiento Organizacional*. (17.ª ed.) México: Pearson Educación
- Rojas (2019). *Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018* (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres)
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., y López, S. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.
- Salas, J. (2019). *Desempeño docente y motivación de los estudiantes del I ciclo de la especialidad de educación*. [Tesis maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3463/Salas%20Garc%C3%ADa%20Johana%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sayay Sánchez, B. M. (2019). *Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38989/Sayay\\_SBM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38989/Sayay_SBM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sumiri, M. (2018). *Motivación y el desempeño docente en la institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa – 2017*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1775/T036\\_29457101.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1775/T036_29457101.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

**ANEXOS Y APÉNDICES**  
**ANEXO 01. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Motivación</b>	La motivación como cualquier cosa que incite a los humanos a comportarse de una manera peculiar o que genera, al menos, una propensión particular o una conducta específica Chiavenato (2018).	La motivación son impulsos internos y externos que todo ser humano tiene, donde les permite obtener niveles de energía, dirección y persistencia en los esfuerzos de cada persona, el cual le permite especificar resultados positivos con ayuda de los reconocimientos, logros obtenidos, progreso y responsabilidad, ya que estos son aspectos asociados con la motivación	Reconocimiento	Recompensa	1	Escala de Likert  1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Comportamiento	2	
				Productividad	3	
			Logro	Objetivos	4	
				Calidad de trabajo	5	
				Eficacia	6	
			Progreso	Oportunidades	7	
				Comunicación	8	
				Incentivos	9	
			Responsabilidad	Liderazgo	10	
				Puntualidad	11	
				Toma de decisiones	12	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral es el proceso que determinar cuántas metas se están logrando en las empresas. Esto proporciona a la organización una perspectiva global sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos en términos individuales Alles (2017).	El desempeño laboral son procesos que determinan la aptitud del trabajo en cada persona, lo cual promueve una dirección positiva al ejecutar sus responsabilidades y lo motive para seguir dando lo mejor dentro de cualquier área de trabajo, así como la satisfacción, aptitudes, factores motivacionales y ambiente laboral, en cual nos permite tener un trabajo eficiente y efectivo.	Satisfacción	Confianza	13	Escala de Likert  1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Conformidad	14	
				Compromiso	15	
			Aptitudes	Habilidades	16	
				Ambiente laboral	17	
				Tareas asignadas	18	
			Factores motivacionales	Aprendizaje	19	
				Crecimiento	20	
				Autorrealización	21	
			Clima organizacional	Apoyo mutuo	22	
Salud emocional	23					
Entorno laboral	24					

## ANEXO 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023?</p>	<p><b>Variable 1:</b> Motivación</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir la motivación en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo – 2023</li> <li>- Describir el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023.</li> <li>- Establecer la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023?</li> <li>- Demostrar la relación que existe entre logro y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023?</li> <li>- Conocer la relación entre el progreso y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023?</li> <li>- Describir la relación que existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023?</li> </ul>	<p><b>H0:</b> Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023.</p> <p><b>H1:</b> No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TIPO</b></p> <p>Básico no experimental, nivel descriptivo correlacional, del corte transversal y cuantitativo.</p> <p style="text-align: center;"><b>DISEÑO</b></p> <p>Descriptivo, correlación, de corte transversal</p> <p style="text-align: center;"><b>POBLACIÓN</b></p> <p>58 trabajadores en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÉCNICAS</b></p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Cuestionario</p>

## ANEXO 03

### CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado colaborador, soy **Rosita Crisanto Alburquerque**, estoy realizando un trabajo de investigación respecto a la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023. Agradezco su colaboración y aporte al brindarme la información necesaria y responder con sinceridad el siguiente cuestionario.

Recuerda que es anónimo y por la ética en la investigación, no se compartirá tu identificación. Gracias

#### INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Marque con una "X" la respuesta conveniente.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente:

#### ESCALA DE VALORACION

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS		5	4	3	2	1
<b>VARIABLE: MOTIVACION</b>						
<b>DIMENSION 1 : RECONOCIMIENTO</b>						
P1	¿Considera usted que la recompensa ayudara a tener un reconocimiento óptico para mejorar el desempeño laboral en la I.E?					
P2	¿Cree usted que el comportamiento obtenido le permite otorgar reconocimiento para mejorar el desempeño laboral en la I.E?					
P3	¿Existe reconocimiento en su trabajo cotidiano para alcanzar la productividad en el desempeño laboral en la I.E?					
<b>IDMENSION 2: LOGRO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P4	¿Considera usted que los objetivos logrados les permiten alcanzar un buen desempeño laboral en la I.E?					
P5	¿Considera usted que la calidad de trabajo les ayuda a lograr un buen desempeño laboral en la I.E?					
P6	¿Dentro de los logros demuestra eficacia al desarrollar sus funciones para lograr un buen desempeño laboral en la I.E?					
<b>DIMENSION 3: PROGRESO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P7	¿Las oportunidades de aprender le permite progresar para mejorar su desempeño laboral en la I.E?					
P8	¿Se demuestra comunicación efectiva que contribuya al progreso y al bienestar para mejorar el desempeño laboral en la I.E?					
P9	¿Considera usted que los incentivos obtenidos por la identidad financiera les ayuda a progresar constante para mejorar desempeño laboral en la I.E?					
<b>DIMENSION 4: RESPONSABILIDAD</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P10	¿Asume con responsabilidad el cargo a desempeñar, a fin contribuir el desempeño laboral en la I.E?					
P11	¿Dentro de su responsabilidad demuestra puntualidad en su horario de trabajo para lograr un buen desempeño laboral en la I.E?					
P12	¿Considera usted que es responsable en tomar decisiones para mejorar su desempeño laboral en la I.E?					

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>DIMENSION 5: SATISFACION</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P13	¿Dentro de su satisfacción tiene confianza para realizar sus labores que le permitan mejorar su desempeño laboral?					
P14	¿Se siente conforme y satisfecho con el trabajo realizado que le permita alcanzar un buen desempeño laboral?					
P15	¿Dentro de su satisfacción, asume con compromiso las tareas encomendadas para mejorar su desempeño laboral?					
<b>DIMENSION 6: APTITUDES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P16	¿Usted demuestran habilidades y aptitudes positivas para obtener un mejor desempeño laboral?					
P17	¿Usted considera que tienen aptitudes positivas que genera un ambiente laboral, armonioso para mejorar su desempeño?					
P18	¿Asume con buena aptitud las tareas asignadas para lograr un buen desempeño laboral?					
<b>DIMENSION 7: FACTORES MOTIVACIONALES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P19	¿Uno de sus factores motivacionales es el aprendizaje que demuestra para su desempeño laboral?					
P20	¿Demuestra crecimiento personal como factor motivacional para su desempeño laboral?					
P21	¿Dentro de sus factores motivacional, se siente autorrealizado y satisfecho por sus logros obtenidos que le permiten tener un buen desempeño laboral?					
<b>DIMENSION 8: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
P22	¿Demuestra apoyo mutuo para generar un adecuado clima organizacional que le permita mejorar el desempeño laboral?					
P23	¿Participa constantemente de las actividades planificadas para lograr un efectivo desempeño laboral?					
P24	¿Usted considera que su entorno laboral influye en su desempeño laboral?					

## APÉNDICE 01. PLANILLAS DE JUICIOS DE EXPERTOS

### UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES**

Fecha: **07.03.2023**

Especialidad: **ADMINISTRACION**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Motivación y el Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Rosita Crisanto Alburqueque

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

#### **Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo, Querecotillo - 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado

#### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)	
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18		
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18		
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18		
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18		
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18		
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18		
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>180</b>		
<b>Sumatoria Total</b>						<b>180</b>	
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>						<b>0.9</b>	

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
**Firma del Experto**  
**Grado Académico**  
**DNI.**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 09.03.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Motivación y el Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Rosita Crisanto Alburqueque

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo,  
Querecotillo - 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)	
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18		
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18		
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18		
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18		
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18		
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18		
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>180</b>		
<b>Sumatoria Total</b>						<b>180</b>	
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>						<b>0.9</b>	

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Valdiviezo Pérez Karina T.**

**Magister**

**02874217**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.**

Fecha: **12 / 03 / 2023**

Especialidad: **ADMINISTRACION.**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Motivación y el Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Rosita Crisanto Alburquerque

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Motivación y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa José María Raygada Gallo,  
 Querecotillo - 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>142</b>	<b>38</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.90</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**  
**NO REQUIERE DE SUGERENCIAS**

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Arnulfo Santos Díaz  
Msc. Lic. Adm.  
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146  
**DNI 32542582**

## Apéndice 02. CONFIABILIDAD

### Estadísticas de fiabilidad MOTIVACION

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	12

### Estadísticas de fiabilidad DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	12

### Apéndice 03

## MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA RAYGADA GALLO, QUERECOTILLO - 2023.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de internet	<b>6%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de internet	<b>&lt;1%</b>



9	repositorio.une.edu.pe Fuente de internet	<1 %
10	lareferencia.info Fuente de internet	<1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de internet	<1 %
12	es.scribd.com Fuente de internet	<1 %
13	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de internet	<1 %
14	Submitted to UIP: Universidad Internacional de La Paz Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de internet	<1 %
16	repositorio.cidecuador.org Fuente de internet	<1 %
17	repositorio.upao.edu.pe Fuente de internet	<1 %
18	www.slideshare.net Fuente de internet	<1 %
19	repositorio.uss.edu.pe Fuente de internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	

		<1 %
21	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	1library.co Fuente de Internet	<1 %
30	americanae.aecid.es Fuente de Internet	<1 %



31	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	Antonio García Barberá. "Study of the Degradation of New Lubricant Oil Formulations with the Design and Demands of Current and Future Engines", Universitat Politecnica de Valencia, 2022 Publicación	<1 %
33	digitum.um.es Fuente de Internet	<1 %
34	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
35	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
38	Medina Espinoza Juan Tomas. "Automatización para el control de instrumental de protección civil en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público", TESIUNAM, 2011 Publicación	<1 %
39	Mercy Germania Paredes Sotomayor, Gabriel García-Herrera, Juan Carlos Prado	<1 %

Álvarez, Cecilia Ivonne Narváez-Zurita.  
"Prácticas motivadoras para captar la  
atención de los estudiantes en bachillerato",  
CIENCIAMATRIA, 2020

Publicación

40	<a href="https://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="https://dotec-colombia.org">dotec-colombia.org</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="https://estrategiasdelectura.com">estrategiasdelectura.com</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="https://library.iccwbo.org">library.iccwbo.org</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="https://onlinelibrary.wiley.com">onlinelibrary.wiley.com</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="https://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="https://www.sinoele.org">www.sinoele.org</a> Fuente de Internet	<1 %

50	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de internet	<1 %
51	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de internet	<1 %
52	<a href="http://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a> Fuente de internet	<1 %
53	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de internet	<1 %
54	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de internet	<1 %
55	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de internet	<1 %
56	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de internet	<1 %
57	<a href="http://www.cunorte.udg.mx">www.cunorte.udg.mx</a> Fuente de internet	<1 %
58	<a href="http://www.democraciapartidos.org.bo">www.democraciapartidos.org.bo</a> Fuente de internet	<1 %
59	<a href="http://www.expansionyempleo.es">www.expansionyempleo.es</a> Fuente de internet	<1 %
60	<a href="http://www.irishellas.com">www.irishellas.com</a> Fuente de internet	<1 %
61	<a href="http://www.lavoroetico.org">www.lavoroetico.org</a> Fuente de internet	<1 %

62 [www.monografias.com](http://www.monografias.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

63 [www.powershow.com](http://www.powershow.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

64 [www.puzzledeproduccion.com.mx](http://www.puzzledeproduccion.com.mx) <1 %  
Fuente de Internet

---



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 5 words

Excluir bibliografía

Activo

## Apéndice 04



# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Crisanto Alburqueque Rosita		75441840	crisantoalburquequerosita@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p><b>MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE MARIA RAYGADA GALLO, QUERECOTILLO - 2023.</b></p>			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>1</sup> ( <a href="info:eu-repo/semantics/openAccess">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido <sup>1</sup> ( <a href="info:eu-repo/semantics/restrictedAccess">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	05	09	2023

Huella Digital



Firma

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12° del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)