



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GERENCIA**

**Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente del Colegio
Merry Dopson, Distrito de Surco 2022**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y
Gerencia**

AUTORA

Azurza Rubio, Berenisse Gladys

(ORCID: 0000-0002-5398-0271)

ASESOR

Guzmán Wilcox, Alberto Ricardo Manuel

(ORCID: 0000-0001-5466-4871)

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Azurza Rubio, Berenisse Gladys

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 74639672

Datos de asesor

Guzmán Wilcox, Alberto Ricardo Manuel

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07271547

Datos del jurado

JURADO 1: Yto Yto, Juan Luis, DNI: 07815722,

orcid: 0000-0003-2454-4179

JURADO 2: Gil Trelles, Nicanor Luis, DNI: 25752667,

orcid: 0000-0003-3620-0664

JURADO 3: Gálvez Castillo, José Wilhelm, DNI: 07813680,

orcid: 0000-0003-0526-2934

JURADO 4: Bouroncle Velasquez, Mauricio Renato, DNI: 47582777,

orcid: 0000-0001-8621-3717

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Dedicatoria

A mis abuelos, que desde el cielo me protegen y guían mi camino. A mis padres que son ejemplo de superación y esfuerzo; quienes confiaron en mi apoyándome en todo el camino de mi carrera.

Agradecimiento

A todos mis profesores de cada curso que
lleve en el transcurso de mi carrera y en
especial a mi asesor de Tesis.

Introducción

Las organizaciones están en la búsqueda de la excelencia para su competitividad en el sector en donde se desenvuelven, sea de bienes y/o servicios, estos últimos que prevalecen en la economía de la globalización. Las teorías de las motivaciones son amplias y tienen como fin aplicar diversos componentes para intensificar su motivación extrínseca e intrínseca para fomentar la capacidad de innovación de los trabajadores. Esto impulsará una innovación en la organización donde el mismo colaborador será dinámico, donde a la vez se pueda modificar, innovar y mejorar los desafíos que toda organización y dirección empresarial enfrenta a corto y mediano plazo.

La presente investigación tiene como fin realizar un estudio aplicado cuyo título es “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022”. Cuyo objetivo es determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente en el Distrito de Santiago de Surco al 2022, en ella se resalta como debemos motivar a los pedagogos como factor humano para poder desarrollar intensamente su rol significativo de difusión e incentivador de conocimientos de manera permanente dentro del ciclo escolar y preparar bien las clases para un buen aprendizaje para los alumnos en sus diversas asignaturas.

La calidad de la motivación depende de liderazgo de la dirección del colegio y se orienta a las condiciones de intensificar las relaciones sociales dentro del grupo humano institucional y se ha asimilado mucho de las practicas virtuales, como de ya presenciales para que se genere una gran productividad y eficiencia en las labores. Pero sobre todo se motive de manera adecuada al docente y esté atento a sus requerimientos, comunicaciones, infraestructura y capacidades que debe ser un trabajo en equipo.

Para ello se ha dividido la investigación en seis capítulos principales sobre los cuales se desarrolla la investigación, el primer capítulo se basa en determinar bien la problemática

de la investigación centrada en las dos variables como es la Motivación y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa.

En el segundo capítulo describe todos los antecedentes tanto nacionales como internacionales que se relacionan con la temática de estudio y sobre todo se analiza los autores centrales de la Teoría de la Administración.

El capítulo III se describe las hipótesis y variables en las que muestran la propuesta de aseveración del estudio en una hipótesis principal y tres específicas, en las que se basa la indagación a la conceptualización de variables como la dependiente y la independiente; como la categorización de dimensiones e indicadores.

El capítulo IV tiene como finalidad describir la metodología de tvvg investigación en la que describe el tipo de investigación que se basa el estudio, la mención de técnicas de investigación y diseño del instrumento de recolección de datos.

El capítulo V son los resultados de la investigación, donde muestra la aplicación del instrumento de recolección de datos bajo los tipos de estadísticas descriptiva e inferencial para comprobar la relación de la hipótesis principal y específicas.

Finalmente, el capítulo VI se menciona las conclusiones y recomendaciones sobre los cuales se exponen los epílogos del estudio como de las sugerencias necesarias para las aplicaciones de la tesis.

Índice

Metadatos Complementarios	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento	IV
Introducción.....	V
Indice	IVII
Lista de Tablas.....	IXX
Lista de Ilustraciones	XI
Resumen	XIII
Abstract.....	XIV
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Descripción de la Realidad Problemática	1
2. Formulación del problema	6
3. Objetivos.....	9
4. Justificación e Importancia del Estudio	9
5. Alcance y delimitaciones	11
CAPITULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
1. Antecedentes	12
2. Bases teóricas científicas	20
3. Definición de términos básicos	29
CAPÍTULO III	33
HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
1. Hipótesis y/o supuestos básicos	33
2. Identificación de variables y unidades de análisis	33
3. Matriz de operacionalización de variables.....	35

4. Matriz lógica de consistencia.....	36
CAPÍTULO IV	37
MÉTODO	37
1. Tipo y método de investigación.....	37
2. Diseño específico de investigación.....	37
3. Población, Muestra o Participantes.....	37
4. Instrumentos de recogida de datos.....	38
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	39
6. Procedimiento de ejecución del estudio.....	39
CAPÍTULO V	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
1. Datos Cuantitativos.....	40
2. Análisis descriptivo de resultados.....	41
3. Discusión de resultados	95
CAPÍTULO VI.....	97
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
1. Conclusiones.....	97
2. Recomendaciones	100
Referencias Bibliográficas.....	103
Apéndices	105
Plan de Acción: 2023.....	106
Matriz de operacionalización de variables	107
Matriz lógica de consistencia	108
Cuestionario.....	109
Juicio de Expertos.....	112

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Análisis de Confiabilidad</i>	40
Tabla 2. <i>Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos</i>	41
Tabla 3. <i>La institución educativa, mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal</i>	42
Tabla 4. <i>El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo</i>	43
Tabla 5. <i>La remuneración, que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación</i>	44
Tabla 6. <i>La empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa</i>	45
Tabla 7. <i>Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa</i>	46
Tabla 8. <i>El ambiente de trabajo es propicio, para el desarrollo de las tareas</i>	47
Tabla 9. <i>La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo</i>	48
Tabla 10. <i>Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa</i>	49
Tabla 11. <i>Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa</i>	50
Tabla 12. <i>Tiene anticipación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa</i>	51
Tabla 13. <i>La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica</i>	52
Tabla 14. <i>Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa</i>	53
Tabla 15. <i>Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa</i>	54
Tabla 16. <i>Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa</i>	55
Tabla 17. <i>Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa</i>	56

Tabla 18. <i>La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores.....</i>	57
Tabla 19. <i>La institución educativa, ofrece planes de bienestar social a su personal</i>	58
Tabla 20. <i>La institución educativa, brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente.....</i>	60
Tabla 21. <i>Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase</i>	61
Tabla 22. <i>Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa</i>	62
Tabla 23. <i>Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área</i>	63
Tabla 24. <i>Cuenta usted con los recursos materiales necesarios, para realizar una eficiente labor/una clase eficiente.....</i>	64
Tabla 25. <i>Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo.....</i>	65
Tabla 26. <i>Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades</i>	66
Tabla 27. <i>Las diferentes áreas de la institución educativa, conocen el Plan Educativo Institucional.....</i>	67
Tabla 28. <i>La institución educativa realiza las inspecciones de aulas.....</i>	68
Tabla 29. <i>En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión.....</i>	69
Tabla 30. <i>El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas</i>	70
Tabla 31. <i>Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo</i>	71
Tabla 32. <i>Cuál es su percepción del trabajo realizado, por los profesores en el área donde labora</i>	72
Tabla 33. <i>Los profesores cuentan con los requisitos necesarios, para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo.....</i>	73
Tabla 34. <i>En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores</i>	74
Tabla 35. <i>El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo</i>	75
Tabla 36. <i>Entre los profesores existe compromiso, para mejorar los resultados del servicio educativo.....</i>	76
Tabla 37. <i>En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados.....</i>	77

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos	41
Ilustración 2. La institución educativa, mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal.....	42
Ilustración 3. El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo	43
Ilustración 4. La remuneración, que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación.....	44
Ilustración 5. La empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa	45
Ilustración 6. Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa	46
Ilustración 7. El ambiente de trabajo es propicio, para el desarrollo de las tareas	47
Ilustración 8. La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo.....	48
Ilustración 9. Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa.....	49
Ilustración 10. Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa	50
Ilustración 11. Tiene participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa.....	51
Ilustración 12. La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica.....	52
Ilustración 13. Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa	54
Ilustración 14. Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa	55
Ilustración 15. Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa	56
Ilustración 16. Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa	57
Ilustración 17. La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores.....	58
Ilustración 18. La institución educativa, ofrece planes de bienestar social a su personal ...	59
Ilustración 19. La institución educativa, brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente	60
Ilustración 20. Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase.....	61
Ilustración 21. Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa	62

Ilustración 22. Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área	63
Ilustración 23. Cuenta usted con los recursos materiales necesarios, para realizar una eficiente labor/una clase eficiente	64
Ilustración 24. Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo	65
Ilustración 25. Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades	66
Ilustración 26. Las diferentes áreas de la institución educativa, conocen el Plan Educativo Institucional.....	67
Ilustración 27. La institución educativa realiza las inspecciones de aulas	68
Ilustración 28. En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión	69
Ilustración 29. El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas	70
Ilustración 30. Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo	71
Ilustración 31. Cuál es su percepción del trabajo realizado, por los profesores en el área donde labora.....	72
Ilustración 32. Los profesores cuentan con los requisitos necesarios, para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo	73
Ilustración 33. En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores.....	74
Ilustración 34. El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo	75
Ilustración 35. Entre los profesores existe compromiso, para mejorar los resultados del servicio educativo	76
Ilustración 36. En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados.....	77

Resumen

En el estudio: “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022”, tuvo como objetivo determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente del Colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022.

El estudio de investigación es de tipo básico, con diseño descriptivo - correlacional, no experimental, empleando el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 30 docentes y estableciéndose a operar con el total de la población. Para recopilar los datos se diseñó un cambio de motivación y uno para el desempeño laboral. La dinámica de datos alcanzó un nivel de confiabilidad del 0,892 mostrando que es una correlación positiva alta para el cuestionario.

Se dimensionó tres categorías en la variable motivación como son la existencia, la relación y el crecimiento bajo el enfoque teórico de Alderfer; para la variable desempeño laboral se categoriza con la eficiencia, medición y habilidades.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Alderfer, Colegio, Correlación.

Abstract

In the study: " Motivation and its influence on the teaching job performance of the Merry Dopson school, district in Surco 2022", aimed to determine to what extent motivation influences the work performance of teaching staff of the Merry Dopson School in the Surco district by 2022.

The research study is of a basic type, with a descriptive - correlational, non-experimental design, using the hypothetical deductive method, the study population was made up of 30 teachers, establishing itself to operate with the total population, to collect the data it was designed a motivation questionnaire and one for job performance, that the data dynamics reached a reliability level of 0.892, showing that it is a high positive correlation for the questionnaire.

Three categories were dimensioned in the motivation variable such as existence, relationship and growth under Alderfer's theoretical approach, for the work performance variable it is categorized with efficiency, measurement and skills.

Keywords: Motivation, Work Performance, Alderfer, School, Correlation.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Descripción de la Realidad Problemática

Hoy en día alrededor del mundo, las empresas han ido evolucionando y a la vez generando un alto nivel de competitividad entre ellas. Es ahí donde las organizaciones analizan cada recurso que tienen para poder desarrollarlos con eficiencia y así poder cumplir sus objetivos.

En una organización, todos los recursos son integrados tales como los expresa Chiavenato (2009) que son los recursos materiales, financieros, mercadológicos, administrativos y humanos. Cabe mencionar que no todas las compañías toman la debida importancia a este último recurso, que actualmente se considera fundamental y complicado dentro de una organización.

Se debe a que algunas organizaciones adoptan un modelo tradicional donde toman al colaborador como un operador que sólo cumple tareas y objetivos. No toman en cuenta que este recurso es el impulso de una innovación en la organización donde el colaborador es capaz de modificar, innovar y mejorar los desafíos que toda empresa encuentra en el camino a través del tiempo en un mundo tan cambiante y competitivo.

Las organizaciones pueden cambiar su modelo tradicional por un modelo innovador de Recursos Humanos, para ello necesitan una dirección que lidere o impulse el cambio. En tal sentido, las personas son parte del crecimiento y desarrollo de la empresa; resultado de sus impulsos como elementos activos y no como agentes inertes o estáticos sin importancia.

Ante estos desafíos y cambios surgió la Administración de los Recursos Humanos donde las actividades se debían planear, dirigir y controlar de acuerdo a las necesidades de cada organización. Este criterio, parte de considerar que las personas deben ser

administradas dentro de un órgano central tomando en cuenta que son agentes activos y productivos con diferentes habilidades a desarrollar dentro de la empresa.

La Administración de Recursos Humanos (ARH), también ayuda a reducir los conflictos o desafíos que se presentan en las organizaciones a nivel de productividad y competencia. A partir de ello, se capacita a los colaboradores para el éxito organizacional; proporcionando así, el recurso inteligente que puede mantener viva a la organización encaminada al logro de sus objetivos.

Para poder entender mejor, hay que examinar los antecedentes dando inicio con la Revolución industrial a mediados del siglo XIX que involucró principalmente a Estados Unidos y Europa. La falta de reglas para el desarrollo de las distintas labores en las fábricas produjo un descontento en el trabajador, generándose la insatisfacción laboral que hizo necesario aplicar una administración de recursos humanos que considerara medidas para poder solucionar los problemas o incomodidades de cada colaborador. Para ello, se apertura el “Departamento de Bienestar” en algunas empresas para poder atender temas de vivienda o salud en horarios de trabajo.

Al principio del siglo XX el término Recursos Humanos (RR. HH) se difundió por el mundo y se popularizó llevando a las empresas a ver a sus colaboradores, ya no como máquinas sino como seres humanos que trabajan para cumplir objetivos. En este sentido, las empresas comenzaron a tomar en cuenta el recurso humano como un capital dentro del negocio que se puede desarrollar y capacitar para mejorar y así ser más eficientes. Se generaron las oficinas para gestionar los requerimientos de los colaboradores centrándose en temas de disciplina y retribuciones. Progresivamente, se abrieron otras oficinas dedicadas a otros ámbitos como contrataciones, entrevistas, suspensiones, tardanzas, despidos, remuneraciones, permisos, etc. Esta oficina también trabaja analizando la productividad y el rendimiento laboral.

A finales de la Primera Guerra Mundial (1914 a 1918) se formalizó el departamento de Recursos Humanos (RR.HH.), aparecieron nuevas leyes que protegían a los trabajadores donde las empresas debían de cumplir.

En los años 70' y 90' los enfoques con respecto al recurso humano empiezan a cambiar tomando en cuenta factores psicológicos y sociológicos, donde se comienza a indagar si esto influye en el rendimiento laboral. El departamento de RR. HH analiza la prioridad de ayudar al colaborador para que se sienta parte de una estructura organizacional. A la vez, el mencionado departamento crea el concepto de clima laboral.

Actualmente, llegamos a la Revolución Digital donde se crean nuevos entornos económicos, sociales, laborales, entre otros; donde son más flexibles y determinantes provocando cambios en el comportamiento del colaborador. Esta transformación mundial crea un vínculo entre organización y colaborador, donde ésta se preocupa por su situación, compromiso, aspiraciones, satisfacciones y felicidad laboral. En este siglo XXI las empresas crean nuevas metodologías para que sus colaboradores se sientan familiarizados con ella creando cambios en la cultura organizacional.

A partir del siglo XXI el mundo alternó de manera intensa, orientando a las instituciones en la fluctuación y la contingencia, forjando la escasez en que las personas apliquen más los conocimientos, destrezas y capacidades imprescindibles para conservar la competitividad del negocio. Así los individuos serían el diferencial competitivo que favorezca y sostenga el éxito de la organización; y adquieran competencia básica dentro de un mundo globalizado, eventual, cambiante y que haya una competencia fugaz (Chiavenato, 2018)

Seguidamente en el sector educativo, los pedagogos como factor humano redimen un rol significativo. Estos se convierten en motivadores de conocimientos al momento de exponer propuestas válidas y que estén proyectados para la asignatura. En este ámbito los

docentes despliegan distintas funciones, desde la planificación como la expresión esencial en el desarrollo de la clase, incluso su organización y evaluación de los procesos educativos, que se elaboran en el salón de clase, orientando siempre a brindar un aprendizaje de calidad, comprensiva y significativa.

En este contexto, la función docente requiere de una motivación permanente dentro de un ambiente acogedor para ejecutar al máximo sus habilidades y destrezas. Predisponiendo a lograr sus metas personales y profesionales, obteniendo cada día un progreso continuo que le admita aplicar nuevas metodologías y procesos que se acomoden a las necesidades donde puedan ser representados dentro del contexto. (Gallardo, 2017).

Por lo expuesto, la Administración de Recursos Humanos (ARH) estuvo vinculado desde sus inicios a cuestiones operativas y técnicas hasta llegar a las administrativas dando paso a una evolución de gestionar adecuadamente a los colaboradores ofreciendo beneficios comunes, tanto al individuo como a la empresa. Por lo tanto, los recursos humanos deben diversificarse y desarrollar sus objetivos teniendo en cuenta la motivación y bienestar de sus colaboradores.

La evolución histórica de los recursos humanos, tiene una gran influencia sobre el comportamiento y rendimiento del colaborador, efectivizando de una manera u otra la productividad de las empresas.

Derivado del enfoque sistemático en la ARH existen niveles de comportamiento social, organizacional e individual. Esta última permite al individuo concentrarse en su comportamiento, motivación, aprendizaje, desarrollo, etc. Es aquí, donde el ser humano evoluciona en su participación en las empresas donde laboran manifestándose de distintos modos, ya que cada individuo es distinto a otro. También se involucra a través de su cultura y normas de convivencia dentro de una sociedad.

Cada empresa motiva permanentemente a su colaborador de distinta manera, entendiendo que esta es una característica fundamental de la psicología humana y por ende influye en el compromiso de un individuo con su organización.

La motivación del personal está dispuesto a provocar, cambiar, dirigir y mantener la conducta hacia un objetivo. Es aquí, donde la motivación se convierte en un elemento importante que las empresas deberían analizar cuidadosamente para entender qué es lo que motiva a trabajar de manera eficaz a sus colaboradores.

Esta motivación se verá reflejada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. En algunos casos, puede influir más que en otros, pero siempre va a tener una consecuencia posterior donde afecta de forma positiva o negativa a la organización.

La evaluación del desempeño permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por un nivel ínfimo de satisfacción, así como averiguar cuáles son las áreas de la empresa que requieren de la atención inmediata de los responsables de la capacitación (Chiavenato, 2009). Se trata de medir un promedio de actitudes del trabajo de los colaboradores a través del tiempo laboral.

Aquí se trata de medir el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en colaborador. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal que establecen la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una correspondencia perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende principalmente de las destrezas y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará.

2. Formulación del problema

La motivación del personal constituye uno de los factores de especial importancia para el logro de los propósitos de las empresas que actúan en mercados cada vez más competitivos y globalizados. No es ajeno a esta circunstancia lo que ocurre en el colegio “Merry Dopson” ubicado en el distrito de Surco, Lima al 2022.

El colegio Merry Dopson es un colegio aproximadamente de 110 alumnos entre inicial y primaria. Incluidos profesores, auxiliares, docentes de educación física, baile, inglés, computación; donde hacen una población de 30 docentes.

La propuesta de motivación que cada colaborador recibe es distinta. Tiende a influir en su desempeño laboral en cada tipo de organización y en el compromiso que tiene con ella. Las variables de la motivación en cada individuo también son distintas ya que no sólo vienen del trabajo; sino que también provienen del hogar, de las relaciones sociales, modelos de personalidad, ambiente familiar, entre otros. Tenemos que tomar en cuenta que cada uno valora y percibe a su manera las circunstancias que lo rodean, para así comprender las acciones que toman en base a sus intereses particulares.

En el mencionado colegio Merry Dopson en Surco, con diez años de existencia, durante la cuarentena adoptaron un método de enseñanza totalmente virtual y remoto. Completamente diferente al estilo de aprendizaje presencial al que actualmente se ha regresado después de una larga pandemia Covid 19. Mientras estaban en épocas de cuarentena aplicaban al 100% las clases virtuales donde no se daba un trato afectivo con los alumnos, cuando estos estaban acostumbrados a cumplir sus objetivos de la mano con sus profesores, pero presentaban ciertas deficiencias de comunicación afectiva y asertiva como es usual en la presencialidad.

Al reactivarse las clases presenciales al año 2022, se pudo observar que los docentes no están realizando sus labores con eficiencia, entusiasmo y pasión. También se pudo

observar que el departamento de recursos humanos no toma la debida importancia de la motivación en los colaboradores dejando de lado las opiniones, sentimientos, reacciones, pensamientos, entre otros; donde llegan a influir en su productividad y en el nivel de competencia que debe acreditar el referido colegio y de sus alumnos principalmente.

Dentro de este ámbito los docentes, como cualquier colaborador en una empresa, desea superarse en materia económica y capacidades en un entorno tan cambiante que se basa en el crecimiento personal (Nahud, 2019). Por ello la dirección de la IEP trata de incrementar anualmente el nivel remunerativo de los docentes. También en materia de capacitación, se planifica y se otorga a los docentes los cursos de especialización y programas educativos; antes y en transcurso de clases escolares. Así mismo, la conectividad de los docentes se debe de valorizar positivamente en sus funciones ya que la docencia es servicio y vocación.

Cabe mencionar también que dentro del proceso educativo se tiene que interrelacionar tanto los docentes, los alumnos y padres de familia. Cada mentor puede comunicar qué experiencias son las que le generan mayor motivación, manifestando que son capaces de tomar seriedad de sus acciones y compartirlas para obtener otros puntos de vista que permitan valorar su trabajo y estas sean coordinadores de cada nivel (Nahud, 2019). Existe dentro del colegio un programa denominado “Escuela de Padres” donde se trata de optimizar una mayor profundización de las actividades de cada aula y tiene como objetivo mejorar la calidad educativa.

Por todo lo señalado, se afianza en acrecentar las necesidades básicas de subsistencias y ello tiene que asociarse a que el docente puede estar satisfecho en su alimentación, vivienda, empleo estable y salud laboral (Nahud, 2019). Pero dichos componentes se

fundamentan para que el docente se autorrealice y cuente con una remuneración estándar, lo que favorece y perspectivas del docente, y motivación extrínseca de parte de la IEP.

Asimismo, la teoría de necesidades de Alderfer debe tenerse muy en cuenta en el contorno de las organizaciones que permita incrementar la motivación de los empleados; especialmente si se tiene en cuenta el orden jerárquico de las necesidades propuestas. No obstante, las personas no tienen por qué priorizar lo mismo; sin embargo, sí que es cierto que el no tener correctamente satisfechas las necesidades ínfimas afecta al logro de necesidades óptimas, entonces se genera una necesidad de orden inferior.

Es por ello, que la presente investigación busca conocer si la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente donde permita el mejoramiento de sus labores, el compromiso y satisfacción de trabajar en el mencionado colegio. Es necesario que el departamento de Administración y Recursos Humanos defina cuáles son los aspectos que pueden influir en las labores de los colaboradores que coadyuven a la satisfacción dentro del trabajo y detectar las situaciones negativas que afecten el desempeño laboral.

El tipo de investigación es cualitativa. La muestra está constituida por un total de 30 docentes del colegio “Merry Dopson” ubicado en el distrito de Surco durante el año 2022. Se consideran en el estudio dos variables: motivación y desempeño laboral.

Problema General

¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?

Problema específico

¿En qué medida la existencia pecuniaria influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?

¿En qué medida la relación de la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?

¿En qué medida el crecimiento profesional influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?

3. Objetivos

Objetivo General

Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022

Objetivos Específicos

Determinar en qué medida la existencia pecuniaria influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022

Determinar en qué medida la relación de la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022

Determinar en qué medida el crecimiento profesional influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022

4. Justificación e Importancia del Estudio

• Justificación Teórica

Los seres humanos necesitan algo que los motive para cumplir diferentes objetivos en su vida, entre ellos en el aspecto laboral. Esta motivación va a ser diferente para cada tipo de individuo, por tanto, es clave para la organización analizar y comprender el conjunto de elementos que van a servir como motivadores en el desempeño laboral del personal para fomentar la productividad y responsabilidad necesaria.

La presente investigación, ayudará al Colegio Merry Dopson a conocer qué motiva al personal docente y poder analizar su desempeño laboral para mejorar la calidad de

enseñanza a sus alumnos. Así a la vez conlleva beneficios tanto al personal como al colegio.

Para Alderfer (1972), “La Teoría existencias, relaciones y crecimiento” (ERC), no discurre una estructura rígida de necesidades en donde debe continuar un orden correlativo para su satisfacción.

Este modelo debe tenerse muy en cuenta en el ámbito de las organizaciones. Permite incrementar la motivación de los empleados, especialmente si se tiene en cuenta el orden jerárquico de las necesidades propuestas por Alderfer. Como ya hemos comentado, las personas no tienen por qué priorizar lo mismo; sin embargo, sí que es cierto que el no tener correctamente satisfechas necesidades más bajas afecta al logro de necesidades más elevadas.

- **Justificación metodológica**

Se aplicarán teorías, cuestionarios y técnicas que permitan identificar las distintas formas de motivación donde posibiliten un mejor desempeño laboral dentro del colegio Merry Dopson.

Cabe resaltar que este problema se presenta en cualquier organización donde la motivación se ve reflejada en el desempeño laboral en cualquier ámbito y nivel, desde subordinados hasta gerentes.

En esta investigación se toma en cuenta la coherencia metodológica, es decir de principios *ceteris paribus* que manipula con la aclaración de variables directas, de acuerdo a la realidad de la organización educativa respectivamente.

- **Justificación Práctica**

La presente investigación se realizará dentro del colegio Merry Dopson ubicado en el distrito de Surco y servirá para que el área de recursos humanos mejore sus políticas y planes de acción para el tratamiento de su personal docente.

En el caso de las necesidades de desarrollo y mostrando en clave más positiva, la motivación del colaborador acrecentará si ve que sus esfuerzos en la empresa han dado resultados, ya sea en forma de reconocimiento por parte del director o en forma de un incremento en su salario. Además, si laborando ha adquirido nuevas sapiencias que le ha permitido enriquecer su hoja de vida y sus capacidades en general, los individuos reconocerán todo lo que han aprendido estando en la organización y hablará afectuosamente sobre ella.

5. Alcance y delimitaciones

El presente estudio se desarrollará entre los meses de Julio y Diciembre del 2022, dentro de las instalaciones del colegio Merry Dopson ubicado en el Distrito de Surco. Intentando contribuir en diferentes aspectos, qué motivan a los docentes de los colegios de Lima Metropolitana.

Las restricciones es que hay poca aplicación de la metodología ERC del Psicólogo norteamericano C. Alderfer, no se ha encontrado muchos estudios similares. Otra, es el presupuesto que es limitado para ser un estudio más extenso y responsable.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes

Nacionales

Quishpe (2021) en su investigación “Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil”, tesis de pregrado por la Universidad César Vallejo. El objetivo de la presente tesis es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020. La metodología para este estudio es de tipo básico, con un diseño no experimental descriptivo y de abordaje cuantitativo de forma transversal. Haciendo uso de dos encuestas, para medir la motivación laboral y el desempeño profesional de una muestra de 50 docentes. Una vez analizado los resultados se determinó que el análisis descriptivo mostrado, sobre las variables motivación laboral y desempeño profesional docente, muestra que la primera variable se establece que un 58.8% es el nivel alto y un 41.2% es el nivel medio. Alcanzando un 43.1% de respuesta, lo cual determina que existe una relación significativa entre las dos variables. Frente al análisis inferencial H_1 : existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil. Mientras que H_0 : no existe relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa e Guayaquil 2020.

Conclusiones: para el presente estudio de investigación se determina lo siguiente, que una vez ejecutado el análisis de los resultados y la discusión de los mismos se establece un nivel de relación muy alta, entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una Unidad Educativa de Guayaquil 2020.

Gallardo (2017) en su investigación “Motivación y desempeño laboral del personal docente en un colegio de educación secundaria La Divina Providencia La Molina”, tesis de

pregrado por la Universidad Nacional Agraria, La Molina. Tiene por objetivo general establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del Colegio La Divina Providencia para proponer lineamientos técnicos de motivación para mejorar el desempeño laboral docente. La metodología para el referido estudio es de tipo descriptivo debido a que va a caracterizar un objeto de estudio a un fenómeno determinado, así como señalar sus propiedades. Además, es de tipo explicativa porque busca establecer relaciones de causa efecto entre las variables de estudio. Es decir, entre la motivación y el desempeño docente a través del análisis de sus respectivas dimensiones, empleando para ello una hipótesis. El diseño de investigación a desarrollar es de tipo no experimental transversal, que se aplicará a los docentes cuestionarios de Likert del 1 al 7 para que evalúen su motivación y su desempeño laboral. Destacando una sola observación en el tiempo para medir sus características en forma independiente. Los Resultados obtenidos para la presente investigación permite alcanzar el objetivo general, el cual ha sido establecer la influencia la motivación en el desempeño del personal docente de la institución educativa Divina Providencia. A través del análisis de regresión, se obtuvieron resultados que puedan justificar tal estudio.

Conclusiones: La motivación laboral sí ejerce influencia sobre el desempeño en los docentes del colegio de educación secundaria “La Divina Providencia”, los cuales son base para los lineamientos de motivación docente y mejorar el clima laboral en la institución.

Pérez, Lidia y Acevedo M. (2021) en su investigación “La Motivación y el Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Nueva Generación del Distrito de Carabayllo Lima-Perú 2020”, tesis de pregrado por la Universidad Privada del Norte Lima. Tiene por objetivo general determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “Nueva Generación” Distrito de Carabayllo Lima-Perú, 2020. La metodología para el presente estudio es de enfoque

cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento. Se señala como diseño no experimental, en la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentes no manipulables. Teniendo en cuenta que la población se efectuó a una Institución Educativa con una plana docente correspondientes a los turnos mañana y tarde, lo que conlleva a que la población sea un promedio de 100 docentes en la Institución Educativa Privada “Nueva Generación” del Distrito de Carabaylo. Los Resultados fueron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se analizaron aplicando la prueba estadística no paramétrica, según el resultado es igual a 0.548. Nos dice que existe una positiva correlación moderado de acuerdo a los valores de rango 0.40-0.64.

Conclusiones: para el estudio de coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó la base de datos del cuestionario de todos los encuestados. Este estudio se realizó en Excel con una ayuda de fórmula, dándonos como resultado 0.520 interpretando que según esto se encuentra dentro de una magnitud moderada estando dentro del rango establecido (0.4-0.6). Concluimos que el cuestionario utilizado es viable para determinar la confiabilidad del instrumento y que a su vez existe relación entre la variable motivación con el desempeño laboral.

Rodríguez (2010) en su investigación “Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una Institución Educativa Palmar, 2017” tesis de posgrado por la Universidad César Vallejo Lima Perú. El Objetivo de la presente tesis es determinar la influencia en el desempeño profesional laboral de los educadores de la institución educativa “Ignacio Alvarado” 2017. La metodología en el presente estudio es de tipo correlacional causal por la que intervinieron dos variables, una dependiente y otra independiente. La

población se efectuó a los directivos y docentes que trabajan en la unidad educativa “Ignacio Alvarado” quienes son los actores de la presente investigación, los cuales tienen diferentes grados a cargo, siendo una totalidad de 15 trabajadores. En este estudio se utilizó la técnica de la consulta, la misma que servirá como medio para obtener información y opiniones de interés de los docentes que se puedan manifestar con respecto a su propio desempeño y la motivación que usan los directivos con ellos. Los resultados obtenidos se describe que el 100% del establecimiento del aprendizaje de los alumnos en la unidad educativa Ignacio Alvarado evalúa como bajo el nivel de motivación, lo que se interpreta que dentro de la institución no existe actividades donde alcanzar la disminución de las tensiones en los miembros que conforman la Institución, y el grado alto de desempeño profesional laboral del docente el año 2017, se aclara que existen docentes que carecen de motivación, y solo atinan a cumplir con su labor docente.

Conclusiones: la dimensión intensidad incide en la variable desempeño laboral de docentes de la institución educativa Ignacio Alvarado. Los datos obtenidos son $p: 0,255$; $\rho: 0,341$ y $R 0,099$ alcanzados en base a aquello, se produce un nivel de incidencia del 9, 9% respectivamente.

Rojas (2020) en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Túpac Amaru” del Distrito de Chilca Huancayo, tesis de pregrado por la Universidad Nacional de Huancavelica. El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Túpac Amaru” del Distrito de Chilca Huancayo. La metodología de la presente es de tipo básico porque está orientado a generar nuevos conocimientos científicos creando nuevas teorías y de tipo descriptivo correlacional porque tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Optó por un indicador de confiabilidad de Cronbach de 0.876, primero

caracteriza porque se miden las variables, luego mediante la prueba de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Procedimiento Científico, como un medio para establecer la correlación de ambas variables, el diseño de investigación es el descriptivo condicional. Se utilizó como muestra 30 docentes de la Institución Educativa “Túpac Amaru” y la prueba de hipótesis se realizó con correlación Rho Spearman, para lo cual se usó el programa SPSS. Se obtuvo una correlación $Rho = 0.287$ con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, con estos resultados arribamos a la siguiente conclusión: mencionar que no existe relación directa y significativa entre la motivación el desempeño laboral en la Institución Educativa Túpac Amaru” Chilca Huancayo. Hipótesis que se demuestra para un nivel de significación $\alpha = 0.05$, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.287 y un valor de 0.124 respectivamente.

Internacionales

Paz, Lina y Díaz Natalia (2021) en su investigación “Influencia en la calidad educativa desde el bienestar o motivación de los docentes en los colegios Instituto Nueva Colombia de Manizales y el colegio Mayor San Francisco de Asís de Cali”, tesis de pregrado por la Universidad Católica de Manizales Colombia. El objetivo general es analizar la calidad educativa desde los conceptos de bienestar o motivación del docente en las instituciones educativas Instituto Nueva Colombia y colegio Mayor San Francisco de Asís. El presente estudio es de corte cualitativo ya que se puede describir y puede tener el carácter trascendente en que los docentes piensan y sienten sobre su quehacer educativo, a su vez del proceso y significado de sus relaciones interpersonales. Se aplicará encuestas a la población, los cuales fueron 10 docentes del Instituto Nueva Colombia y 11 docentes del Colegio Mayor San Francisco de Asís. Esta investigación descriptiva exploratoria pretende analizar cómo la motivación y el bienestar pueden afectar la calidad educativa. Los resultados salen a la vista, en la que la encuesta se realizó a una población aleatoria con

diferentes características como entornos educativos, sociales y culturales. El 67% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que sí se encuentran a gusto con todas las condiciones laborales y el otro 33 % niegan sentirse a gusto con las condiciones laborales.

Conclusiones: a) Se evidencia que la profesión docente fue escogida por vocación en la gran mayoría de docentes quienes han llegado a la docencia desde otras profesiones o área de conocimiento, por lo tanto, están a gusto ejerciendo la profesión de maestro. b) A pesar de sentirse valorados en sus entornos laborales, sienten que las instituciones académicas nunca resaltan su buen trabajo con incentivos económicos o de cualquier otra índole para mejorar la labor docente.

Cadena (2019) en su investigación “La Motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha”, proyecto de tesis por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. El objetivo general de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Su metodología para el presente estudio es de enfoque cuantitativo de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo correlacional de una población de 50 trabajadores del área operativa. Como se mencionó, la investigación es de enfoque cuantitativo de los cuales se recolectaron datos para probar la hipótesis planteada. Además, se basó en la numeración y análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y teorías, el cual hace contraste de grupos o relación entre variables. Finalmente se toma en cuenta el corte transversal o transaccional, cuyo objetivo es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Su alcance es correlacional donde se asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Una vez analizado la población con los datos sociodemográficos, en las referidas tablas, se presenta las aplicaciones de los cuestionarios, tanto de la motivación y del desempeño laboral. Para la motivación se obtuvo resultados descriptivos

de cuestionario MbM de Marshall Sashkin de acuerdo a las necesidades de protección y seguridad.

Conclusión: por medio de la investigación y revisión de los antecedentes teóricos, se determinó que la motivación y el desempeño laboral comparten un enlace mutuo para llegar a los objetivos de la organización. Es decir, que los estudios previos señalan que existe una relación de las dos variables, lo cual fue útil para el proceso de investigación.

Castillo Solano Oswaldo (2021) en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales en Educación”, tesis de pregrado por la Universidad Técnica de Ambato UTA. El objetivo principal de la investigación dentro del contexto del desempeño laboral es determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. La metodología para el presente estudio es de enfoque cuantitativo que representa un conjunto de procesos secuenciales y probatorios. En este caso se aplicaron encuestas y por otro lado a una población de 288 docentes de instituciones rurales y urbanas del Cantón Chilanes. Se realizó una encuesta que contiene 24 preguntas, de los cuales 14 están enfocadas en la variable de la motivación y 6 valoran el desempeño laboral de los docentes. El procedimiento de información de la presente investigación se realizará a través de SPSS; donde podremos verificar la confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach, confiabilidad de 0,817, validación de expertos y la correlación con Spearman de 0,602.

Conclusión: los resultados logrados dentro del presente estudio, nos llevaron a exponer que sí, se encuentra relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Direcciones Distritales de la Provincia de Bolívar.

En términos generales, la investigación efectuada sirvió para revisar los principales indicadores que sirven para precisar un correcto desempeño laboral de los docentes y el

cumplimiento de los objetivos dentro del año escolar (efectividad), trabajo con recursos asignados (eficiencia) y buscar la satisfacción de sus usuarios (alumnos y padres de familia)

Salazar, Kenia y Gómez María (2016) en su investigación “Plan de mejoramiento de la motivación laboral para los docentes del colegio Cardenal Sancha” tesis de pregrado por la Universidad de la Sabana Chía Cundinamarca. El objetivo general es diseñar un plan de motivación laboral que permita mejorar los factores que afectan la motivación laboral del personal docente del colegio Cardenal Sancha. La metodología de estudio es de enfoque cuantitativo y que a partir de este enfoque se realizará la interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación de entrevistas, encuestas y cuestionarios. Para el logro de este propósito se recolectaron datos en la institución para realizar el plan de mejora de motivación de la realidad laboral del mismo. Se empleó la técnica, cuestionario, entrevista, y la técnica de recolección de datos, como observación directa, la encuesta en sus diferentes modalidades, el análisis documental entre otros. Los Resultados señalan que un 60% de profesores manifiestan inconformidad en los incentivos que los motiva a realizar su trabajo y un 40% de los docentes que afirman que sí existen y los motiva a realizar su trabajo. También se señala que un 67% identifica que la comunicación dentro del grupo de trabajo es el adecuado pero un 33% no aporta lo mismo, por lo tanto, y no hacer notar considerablemente fallas en la comunicación entre el personal.

Conclusiones: el diseño de un plan de mejoramiento de motivación laboral, que permita mejorar los factores que afectan la motivación laboral del personal docente del colegio Cardenal Sancha. Se finaliza que la mejora de los empleados es óptima y se sienten identificados, y que el horizonte institucional del colegio (visión, misión, objetivos y valores) además, se observa que el ambiente laboral es el adecuado, y que da pautas para realizar algunos cambios necesarios con respecto a esta variable.

González (2020) en su investigación “Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta España” Revista de divulgación científica por la Universidad del Zulia Esparta Venezuela. El Objetivo principal, es evaluar el liderazgo gerencial y desempeño laboral que realizan los profesores los del estado Nueva Esparta Venezuela. La Metodología se inserta bajo el enfoque cualitativo, con diseño de estudio descriptivo, en la que se seleccionaron docentes de centros de educación inicial, con perfiles de acuerdo a su requerimiento, por la gerencia educativa, así como directores de cuatro instituciones del mencionado Estado. Como técnicas de recolección de datos, se empleó la entrevista en profundidad, analizada mediante categorización, triangulación, contrastación teórica y producción de teoría, y que el estudio se trabajó con una videogradora, cámara fotográfica, entre otros, para la elaboración de esquemas de interpretación diseñado y rediseñado, los constructos de manera constante. Los Resultados para este estudio, fue el análisis y la categorización e la información, que se recolectó durante el proceso investigativo, finaliza con la evaluación del liderazgo gerencial y el desempeño laboral.

Conclusiones: luego de conocer la información, se pudo comprender que la búsqueda de calidad en el área educativa, representa una verdadera aventura en la sociedad venezolana. Puesto que pone a prueba las aptitudes y capacidades de los directivos, así como docentes de las Instituciones educativas en mención. Este cambio hoy en día resulta estimulante y gratificante, al mismo tiempo que promueve la motivación de los líderes para conseguir un buen desempeño laboral y educativo respectivamente.

2. Bases teóricas científicas

2.2.1 Variable Motivación

En el mundo actual, las organizaciones, deben tener como prioridad el talento humano motivado. Considerando que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. Es una de tareas del individuo, promover motivación permanentemente,

porque es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un comportamiento psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina "motivus" (movimiento) y el sufijo -ción (acción, "efecto") Bohórquez, (2020).

Ochoa (2014), nos dice: que las empresas de organizaciones que sufren de baja productividad laboral, es porque no se da la importancia necesaria a las causas que lo producen, y esto se observa desde fuera de la organización que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores, teniendo en cuenta que a nivel mundial todas las empresas, necesitan mantener una buena relación entre jefes y subordinados, para lograr las metas señaladas, teniendo en cuenta que el Talento Humano, es considerado el activo más válido de la empresa, puesto que con un personal satisfecho, podremos mantener o mejorar la productividad, debido al comportamiento, compromiso que tiene el empleado con la empresa.

Seguidamente, Weihrich (2017), nos dice que los motivos humanos, consisten en necesidades consciente e inconscientes, en algunos casos son primarias, como las fisiológicas de agua, alimento, sueño y refugio, y otras secundarias, como la autoestima, el estatus, como la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación, por lo tanto, la MOTIVACIÓN como señala el autor, es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos.

Por otra parte, Rubio (2016), define a la motivación como "un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, una dirección al logro de un objetivo determinado" y que las motivaciones de las personas pueden identificarse en el marco de cualquier área de actuación para la obtención de mejores resultados de productividad, calidad y servicio. De igual manera Hughes, Ginnet & Curph (2007), nos expresan que es fundamental describir los

enfoques de cada una de las teorías de motivación como necesidad dentro de la organización. Los individuos poseen diversas necesidades, los líderes son los encargados de motivar a los trabajadores logrando satisfacer esos deseos. Dentro de la teoría de las necesidades de Maslow, teoría de ERC de Alderfer, ponen en consideración la diferencia individual y que los individuos se pueden diferenciar por diversos aspectos como los rasgos personales, valores y el trabajo que desempeñan. Así mismo este enfoque contiene las teorías como cognoscitiva donde señala que las personas se sienten motivadas cuando tienen los objetivos planteados debido a que se sienten capaces de alcanzarlos teniendo en cuenta que con su esfuerzo recibirán recompensas e incentivos. Por lo señalado, Lozano & Barragán (2015), cuando expresa que el logro y la afiliación son necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación de las personas y subraya Chiavenato (2017), cuando menciona, sobre esta teoría, manifestó que la pirámide de la motivación de Maslow se basa en la denominada pirámide de necesidades, es decir, las necesidades que pueden jerarquizar o clasificar, por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Teoría de las Necesidades

Fisiológicas

Esta necesidad es la más básica e indispensable para todo ser humano, donde se desarrolla diariamente. También esta necesidad determina la supervivencia y la conducta del individuo.

Dentro de ellas incluye alimentación, hidratación, sexo, respiración, descanso, entre otras.

Seguridad

Cuando las necesidades fisiológicas han sido satisfechas, llegan las necesidades de la seguridad donde la búsqueda de ella sigue determinando la conducta del individuo. Estas

necesidades están relacionadas con la supervivencia humana. Se trata de estar libre de peligros sean reales o imaginarios, y estar protegido de amenazas del entorno.

En el caso del ámbito laboral, el individuo tiene la necesidad de sentirse seguro en el lugar donde labora y demostrar un buen desempeño.

Otro sí digo: se puede reflejar (necesidad de: seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, temor y caos, estructura, orden, ley, límites, etc.).

Pertenencia

Se refiere a todo lo social, donde influye la adaptación y aceptación de una persona con otras, a la necesidad de recibir y dar afecto. En el ámbito laboral, para el ser humano es importante ser aceptado por todos los compañeros, que trabajan y colaboran para el desarrollo de la organización.

Necesidades sociales: incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.

Estima

Se trata de todo lo relacionado con la autoestima de un individuo, y la confianza que se tiene uno mismo donde se pueda elevar cada vez más. Al no satisfacer esta necesidad, se puede tener un sentimiento de inferioridad, debilidad o desarrollarse una enfermedad neurótica.

Esta insuficiencia puede dividirse en dos subtipos:

- Rendimiento, competencia, independencia, libertad, entre otros.
- Prestigio, posición, fama, dominio, reconocimiento, entre otros.

Autorrealización

Esta necesidad, es la más elevada y hace referencia al desarrollo de un crecimiento del individuo, a una dirección es decir existe una tendencia hacia adelante. Para satisfacer esta necesidad, el ser humano lo hace mediante el desarrollo de sus aptitudes y

capacidades. Cada ser humano, tiene el impulso de una individualidad total, identidad y ser completo psíquicamente, socialmente y biológicamente.

Por otro lado, Maslow subclasifica en dos categorías las 5 necesidades:

Orden inferior: Necesidades fisiológicas y seguridad

Orden superior: Necesidades de pertenencia, estima y autorrealización

El primer orden se satisface de manera externa al ser humano. Por ejemplo, en el ámbito laboral la necesidad de seguridad es que el colaborador tenga un puesto de trabajo estable con un seguro de vida familiar. El segundo orden se satisface de manera interna al ser humano. Por ejemplo, la necesidad de estima en el mismo ámbito el colaborador quiere ser aceptado por los demás colaboradores para poder pertenecer al mismo grupo de trabajo.

Como también, se presenta una figura sobre las 5 necesidades desarrolladas en la satisfacción fuera y dentro del trabajo. En la figura se puede reflejar cada factor que toma en cuenta el ser humano, cabe resaltar que no todos tienen los mismos factores, pero si son los más comunes.

Con esta imagen se puede tener una mejor visión de los factores que influyen en el colaborador dentro de una organización. Ésta debe tenerlos en cuenta para poder motivar a todos sus colaboradores, y tratar de mejorar aquellas que no estén satisfechas.

Para el psicólogo americano Clayton Alderfer (1940), intensificó la teoría de Maslow creada en 1972, realizando estudios complementarios a la pirámide de necesidades de su antecesor. Denominado “Teoría de la ERC” que se desarrolló en tres categorías principales.

Necesidad de existencia: Se enfocan a los requerimientos elementales, basados en las necesidades básicas de subsistencia.

Necesidades de Relación: Comprenden el deseo que tienen todas las personas de mantener vínculos personales importantes.

Necesidades de Crecimiento: Es una categoría de anhelo superior interior de cada persona para superarse.

2.2.2 Variable Desempeño laboral

El ejercicio laboral, conocido como la administración del desempeño (AD) es un enfoque orientado hacia metas, y se encuentra enfocado, al cumplimiento de los asuntos organizacionales, y que estos se deben afianzar oportunamente, para propagar la productividad, de los empleados, mantenimiento de los equipos de la mencionada organización, en tanto sea la medición y mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo Mondoy y W (2012).

Mondoy W. (2012) nos expresa que los empleados deben de ser examinados oportunamente para un buen desempeño laboral, requisito como obligación específica que se hayan establecido. Un administrador, que examina a un empleado, sobre la base de factores, que no están visiblemente predeterminados, y que esto ofrece un espacio, para acusaciones de discriminación y que se debe evitar.

En la actualidad, los sistemas de administración del desempeño laboral, son una de las principales luces de atención de los negocios, y que se espera que las ventas de estos sistemas consigan la cantidad de mil millones de dólares en el 2010. Aunque cada función de recurso humano (RH) favorece a la administración del desempeño. La actualización y la evaluación del desempeño tienen un rol significativo en el respectivo proceso. Mientras que la evaluación del desempeño, tiene lugar una sola vez al año, la administración del desempeño es un asunto dinámico y continuo. Cada individuo dentro de la organización es una parte de la técnica de administración de resultados de desempeño como la actualización, la evaluación y las recompensas que están unidas con el propósito de un valor fundamental que es la eficiencia organizacional continua. Propósito fundamental del desempeño administrativo, es la energía que ponen los empleados, para el logro de metas, estrategias

viables, optimizando las habilidades de sus empleados, y que se requiere la actualización con los sistemas de administración de desempeño, y que la actualización tiene un propósito directo, con el logro de la eficacia organizacional. Además, la remuneración y el desempeño están directamente enlazados con el logro de metas organizacionales. Los empleados que mejor efectivizan la parte que mejor les corresponde de las metas organizacionales, reciben una recompensa. La administración de desempeño, todavía no logró su potencial que debería. En una encuesta el 75% de los administradores y los profesionales de RM expresan que sí, es posible desarrollar una medición precisa de las contribuciones de un empleado, pero tan sólo el 40% piensa que su organización logre ese objetivo.

De igual manera, Robert J. Greene Director Ejecutivo de Reward Systems, dice “La administración de desempeño es el mayor contribuyente individual a la eficacia organizacional. Si se ignora la administración del desempeño, se conducirá al fracaso. Las organizaciones deben ejercer un enfoque más estratégico para la evaluación del desempeño. En vez de utilizar el conocido ritual “revisa esa caja y anota un comentario”. Las organizaciones, requieren suplir la declaración de la misión de la compañía, como su visión y sus valores, dentro de sus sistemas de administración del desempeño.

Más adelante, la evaluación del desempeño (ED) es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la faena en que un individuo o grupo realiza una tarea. Un propósito y/o finalidad es el uso correcto de la PALABRA estándar y superestándar porque la administración debe ser liderar y supervisar adecuadamente el desempeño de un individuo y de manera continua. Se toma en cuenta las habilidades de los trabajadores que deberían orientarse a la búsqueda de nuevas habilidades, mayor capacidad de realizar una actividad laboral en concordancia con los objetivos de la empresa y basados en su experiencia.

La evaluación de desempeño, es sumamente importante para el éxito de la administración del desempeño. Aunque la evaluación, es sólo un medio de la administración

del desempeño, en tanto que vislumbra de manera directa el plan estratégico de la organización. La evaluación del desempeño es fundamental e importante cuando existen equipos en una organización, el interés por el desempeño en la mayoría de empresas y que le dan importancia al empleado. Por tanto, un sistema eficaz de evaluación aprecia los logros e inicia planes para el desarrollo, las metas y los objetivos.

Muchos teóricos mencionan que la evaluación del desempeño, es una actividad negativa y desagradable, parece esquivar la maestría. Si fuese así ¿por qué no eliminarla? En realidad, algunos administradores la eliminarían, sino necesitan una realimentación, la mejora del rendimiento del desempeño, para tomar decisiones correctas, y justificar necesidades de actualización y desarrollo, y por último la defensa personal, que si se justifica.

La evaluación del desempeño, ayuda a muchos propósitos, por supuesto el mejoramiento de los resultados, tomando en cuenta, que la eficacia es más importante en esta era de globalización, que viene a ser el ámbito de mercado abierto. Por lo tanto, el desarrollo de un sistema eficaz de evaluación del desempeño, es considerado como alta prioridad para la administración., evaluación del desempeño, y que la evaluación de la misma, no es un fin en sí misma, sino es el bien en el medio, para incitar un efecto en el desempeño.

Otro concepto al desarrollo laboral (DL) expresa Chiavenato (2007) nos dice que la evaluación del desempeño es una investigación sistemática, como cada persona se desempeña en un cargo, y de su capacidad de desarrollo. Toda evaluación es un asunto, para afianzar un valor, así como la excelencia y las cualidades de una persona.

La evaluación de las personas que trabajan en una organización, se realiza aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos conceptos, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, como informes de avance,

evaluación de la eficiencia en sus respectivas funciones. Algunos de estos constructos son intercambiables.

En resumen: la evaluación del desarrollo (D) es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre examinan a los empleados de manera formal e informal como también opinada e inopinada. Además, la evaluación de desempeño es una técnica de administración dentro de la actividad administrativa. Por lo tanto, es un intermedio que permite detectar dificultades en la administración de personal, y en la unión del empleado y la organización, e evitar contrariedades, despilfarros, y velar por lo que tienen más potencial que es exigido por el puesto. Todo depende de las clases de motivación, y que la evaluación del desempeño servirá para desarrollar, definir y optimizar una política de recursos humanos, a fin con las necesidades de la organización (Chiavenato, 2007,242-243)

Definimos estos términos, que son las dimensiones

Eficiencia Organizacional: Es una categoría dentro de la gestión de la empresa, en la que se dé consecución de los propósitos con el apoyo de los recursos dados sin poner una tensión trivial en los empleados. El desempeño es el mayor contribuyente individual a la eficacia organizacional.

Habilidades: Las habilidades laborales son aquellos conocimientos y habilidades empleadas para desempeñar de manera correcta una determinada actividad dentro del ámbito laboral.

Medición: Es la aplicación de técnicas para establecer el tiempo que invierte un trabajador calificado en llevar a cabo una tarea definida ejecutándola según procedimientos de procesos preestablecida. Tiene su variación, según la especialidad y/o trabajo que desempeña.

3. Definición de términos básicos

Aprendizaje Colectivo: Es el proceso de adquisición de conocimientos de manera grupal en función de un área determinada. Se adquiere progresivamente en una organización (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(1) Aptitud: Es una capacidad o postura de una persona para realizar una actividad adecuadamente una función y servicio. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(2) Capacitación: Es un proceso por medio del cual se adquieren, actualizan y se extienden conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo de sus funciones. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(3) Competencias Laborales: Es un conjunto de atributos que una persona posee y que le permiten desarrollar en un determinado ámbito laboral, familiar y deportivo. Estas se adquieren con práctica y aprendizaje en el tiempo. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(4) Comunicación: Es un proceso institucional que se orienta al envío y recepción de información entre individuos interrelacionados o que forman parte de algún tipo de organización (una empresa, una institución) con el propósito de alcanzar un objetivo determinado en un tiempo establecido. La comunicación organizacional tiene tres características social, disciplinario y técnico (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013).

(5) Descripción de Puestos: Es una herramienta que trata de enlistar y definir las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos laborales incluidos en la estructura organizacional de la empresa. Detallando la misión y el objetivo que cumplen en función de la estrategia de la organización. (Chiavenato, 2014).

(6) Dinámica de Grupo: Se presenta aquí dos etapas, la primera enfocada a la selección de personal, que determinas capacidades como comportamientos y destrezas deseables entre los candidatos, a un puesto de trabajo. Se procurará que afloren estas cualidades, creando una situación ficticia que tendrán que resolver. En el caso de desarrollo del trabajo, es cuando se opera en conjunto en actividades y complementación dentro de un área organizacional. (Chiavenato, 2014,243).

(5)Eficiencia: Término que se enfoca a una relación que existe entre los recursos empleados y los resultados obtenidos en un actividad empresarial y organizacional. Se prevé metas con el mismo número de recursos o menos de lo asignado. Es sinónimo de rendimiento. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

Ejecución de Tareas: La ejecución de tareas es el cumplimiento de la programación de actividades empresariales y organizacionales, en razón de metas preestablecidas en de un área de una empresa en un tiempo determinado (Chiavenato, 2014).

Evaluación del Desempeño: Es un conjunto de atributos, que una persona posee y que le permiten desarrollar en un determinado ámbito organizacional. (Chiavenato, 2014).

(6)Habilidades: Constituye un conjunto de competencias, aptitudes y habilidades con las que cuenta cada sujeto, y que logra desarrollarse en un periodo de vida. Permite plantear, ejecutar y proponer soluciones eficaces a escenarios con problemas y conflictos en la vida empresarial, se busca el cumplimiento de las metas empresariales. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(7)Orientación de Resultados: Es una característica que tienen las organizaciones, para acercarse a los objetivos y metas, de la forma más eficaz posible en corto plazo. Opera mucho con el equipo de trabajo y un guía como contar los recursos disponibles. (Chiavenato, 2014).

(8)Procesos Organizacionales: Llámese a los procesos y procedimientos que definen la secuencia y el orden correctos de funciones y responsabilidades. Se complementan con acciones ejecutadas, competentes que generan el resultado deseado, mediante la integración de todos los actores y siempre teniendo en cuenta el enfoque de llegar a los metas y objetivos planeados respectivamente. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(9)Productividad: Es el resultado de un proceso de producción, se evalúan los resultados con los recursos empleados en un tiempo determinado. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(10) Medición de Fuerza de Trabajo: Son los indicadores de poder evaluar si hay eficacia en la fuerza laboral, y se constituye en ítems como tiempo de trabajo, sobretiempos, producto final, fiabilidad y calidad de los equipos, como servicio post venta. (Chiavenato, 2014).

Metas: Son los objetivos cuantificados por viabilidad y área determinada por tiempo y costo de oportunidad. (Hernández & Mendoza, 2018).

(11) Motivación: La motivación laboral, es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados, en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

(12) Recompensas: Es un tipo de incentivos, a la labor de una persona. Se agrupa en pecuniarios y no pecuniarios por metas cumplidas en el tiempo. (Chiavenato, 2014).

(13) Remuneración: Es la contraprestación pecuniaria a los colaboradores por su labor desempeñada, varía según el tipo de trabajo y marco legal como empresa. (Chiavenato, 2014).

(14) Trabajo en Equipo: Constituye una actividad de labores en equipo y complementación entre trabajadores guiados por un director y/o jefe de equipo. Se requiere una programación y un clima organizacional adecuado en el tiempo. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

Hipótesis Principal

La motivación influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.

Hipótesis Específicas

La existencia pecuniaria influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.

La relación de la satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.

El crecimiento profesional influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.

2. Identificación de variables y unidades de análisis

Variables

- **Variables de análisis**

Las variables que se van a desarrollar son la motivación que es la variable independiente y el desempeño laboral que es la variable dependiente, ambas con sus respectivas dimensiones e indicadores que serán desarrolladas desde un enfoque empírico.

Unidad de análisis

La constituye el Colegio “Merry Dopson” ubicado en el distrito de Surco durante el año 2022 y 30 docentes de la Institución Educativa Privada.

- **Variable independiente**

Motivación es la variable independiente y sus dimensiones a tomarse en cuenta en el proyecto de tesis son:

EXISTENCIA PECUNIARIA

=fisiológicas y seguridad

RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO

=pertenencia y estima

CRECIMIENTO PROFESIONAL

=autorrealización

- **Variable dependiente**

Desempeño Laboral es la variable dependiente y sus dimensiones son:

HABILIDADES

EFICIENCIA

MEDICIÓN

3. Matriz de operacionalización de variables

TITULO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO	ESCALA MEDICION
Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022	<p>Motivación:</p> <p>Se define la motivación como argumenta Robbins (2013) como los “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, nos limitaremos a las metas organizacionales” (p.202). Ello con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.</p>	Para la determinación de la motivación al igual que la primera variable se utilizará el cuestionario observacional que será evaluado por el jefe de Talento Humano	Existencia pecuniaria Relación de la satisfacción por el trabajo Crecimiento profesional	Dinámica de Grupo Proceso Organizacionales Compromiso Satisfacción por el trabajo Fidelidad con la organización Relación con compañeros o jefe Estatus Crecimiento profesional Liderazgo Reconocimiento	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18	1-26 27-53 54 -80	5. Siempre 4.Casi Siempre 3. Indiferente 2. Casi Nunca 1. Nunca
PREGUNTA INVESTIGACIÓN	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES			ESCALA MEDICION
¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	<p>Evaluación de Desempeño:</p> <p>El desempeño laboral Según (Chiavenato, 2002, p. 236), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.</p>	Para la determinación del desempeño laboral del servicio al igual que la segunda variable se utilizará el cuestionario observacional que será evaluado por el jefe de Talento Humano.	Eficiencia Medición Habilidades	Entrenamiento Capacidades Recursos Orientación de resultados Calidad de trabajo Metas Relaciones Interpersonales Programas de Formación Trabajo en Equipo	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18	1-26 27-53 54 -80	5. Siempre 4.Casi Siempre 3. Indiferente 2. Casi Nunca 1. Nunca

4. Matriz lógica de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO
¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	La motivación influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022	VARIABLE 1:	MOTIVACIÓN	TIPO DE ESTUDIO Descriptivo – Correlacional. DISEÑO: No experimental de corte transversal. ÁREA DE ESTUDIO: Colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022 POBLACIÓN Y MUESTRA 30 docentes del Colegio en Santiago de Surco al 2022. La muestra se ha determinado que va hacer censal por la pequeña población, o sea todos los trabajadores que laboran en el área de la empresa. INSTRUMENTOS: Cuestionario de Evaluación. Tipo Likert con diseño estructurado. VALORACIÓN ESTADÍSTICA Paquete estadístico SSPS 25
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿En qué medida la existencia pecuniaria influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida la existencia pecuniaria influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	La existencia pecuniaria influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	Existencia pecuniaria	Dinámica de grupo Procesos organizacionales Compromiso Satisfacción por el trabajo Fidelidad con la organización Relación con compañeros o jefe	
¿En qué medida la relación de la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida la relación de la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	La relación de la satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	Relación de la satisfacción por el trabajo	Estatus profesional Crecimiento profesional Liderazgo Reconocimiento	
¿En qué medida el crecimiento profesional influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida el crecimiento profesional influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	El crecimiento profesional influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	VARIABLE 2:	DESEMPEÑO LABORAL	
			Eficiencia	Entrenamiento Capacidades Recursos	
			Medición	Orientación de resultados Calidad de trabajo Metas	
			Habilidades	Relaciones Interpersonales Programas de Formación Trabajo en Equipo	

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

Tipo de estudio es aplicada que busca la aplicación del conocimiento generado por el estudio. Es decir, su conocimiento científico y utilidad de organización. (Sánchez C, 2016, p.19)

2. Diseño específico de investigación

El Diseño de Investigación, Tipo de investigación es no experimental, supuestamente que no se puede manipular las variables en un tiempo determinado (Hernández S, Mendoza T.,2018, p.151).

Es un diseño descriptivo correlacional porque desarrolla una realidad problemática que nos orienta hacia una realidad proveniente de la observación de una realidad determinada. Correlacional porque mide la relación entre dos variables que los asocia y complementa (Hernández S, Mendoza T.,2018, p.151).

En este tema vemos la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el colegio Merry Dopson en el Distrito de Surco al 2022.

3. Población, Muestra o Participantes

Población constituye todo el conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer, totalidad de individuos o elementos en los cuáles puede presentarse determinadas características de ser estudiadas, así Hernández & Mendoza (2018) arguye que una población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población para el caso de estudio será constituida por los profesores de la Institución Privada Merry Dopson en el Distrito de Surco al 2022 y que son entre las especialidades un total de 30.

Muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población. (Hernández&, Mendoza ,2018, p.235).

La muestra es del tipo probabilístico por el tipo de muestreo aleatorio simple y se caracteriza porque cada unidad tiene la probabilidad equitativa de ser incluida, como muestra y es característico de poblaciones pequeñas, como es el caso. Otra característica es que el muestreo tiene la característica censal ya que toda la muestra es representada por toda la población que son 30.

4. Instrumentos de recogida de datos

Para el instrumento de recolección de datos, se basó en fuentes primarias, por medio del cuestionario diseñado en función de la coherencia metodológica, que reúne las dos variables.

Cuestionario: instrumento usado en las encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de documentos. Es el conjunto de preguntas adecuadas para lograr los datos requeridos y midan las variables de un estudio, que deben ser precisas y completas tal que puedan generar una información confiable. El cuestionario puede aplicarse a individuos o grupos con la presencia del investigador o se envía por correo a los destinatarios. Una buena gestión del cuestionario, garantiza la calidad de los datos obtenidos para el estudio

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

Cuestionario motivación

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

Cuestionario desempeño laboral

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

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento de datos, constituyen todos los datos con el fin de obtener información primaria por la aplicación de encuestas. La encuesta es una técnica para investigaciones sociales por excelencia porque es espontánea, objetiva, útil y versátil.

En cuanto al material utilizado para el estudio, se seleccionó el cuestionario porque es práctico. Los resultados se obtienen de manera rápida y su escalabilidad facilita la adquisición de la información de un gran público. El cuestionario estará diseñado por preguntas elaboradas previamente a la aplicación y con la escala de Likert, con el fin de recabar la investigación respecto a las variables y sus dimensiones.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

El instrumento elaborado fue aplicado a los colaboradores que cuentan con la experiencia necesaria en la unidad de análisis y así constatar su confiabilidad y validez. Ello será evaluado por juicio de expertos como del análisis de confiabilidad. Posteriormente se procedió a efectuar traspasar los datos a Excel y calcular de los datos alcanzados a fin de generar una pauta de información para su correspondiente procesamiento. Para luego llevar a cabo la muestra gráfica para posteriormente operarlo en SPSS 25.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos Cuantitativos

Fiabilidad

Se analizaron los resultados estadísticamente. Para medir la confiabilidad del instrumento del trabajo de investigación, se utilizó el ALFA DE CRONBACH, ya que mide la consistencia interna entre todos los ítems, George y Mallery (2003, p. 231).

Escala: All Variables

Tabla 1.

Análisis de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	36

Interpretación:

El valor del Alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos, se considera que valores del alfa superiores a 0,66 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para nuestro instrumento es 0,892 por lo que se puede afirmar que los instrumentos utilizados son buenos y confiables.

2. Análisis descriptivo de resultados

Variable: 1 Motivación

Dimensión: EXISTENCIA PECUNIARIA

Tabla 2.

Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	2	6,7	6,7	10,0
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

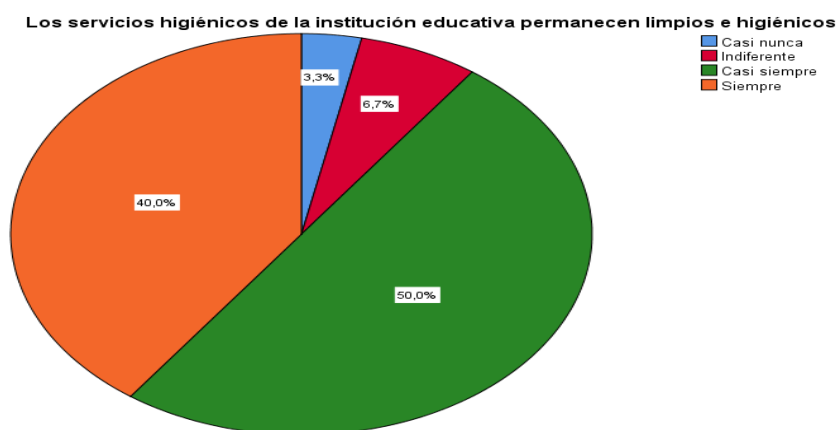


Ilustración 1. *Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos decir que 15 colaboradores afirman casi siempre los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos, en número de 12 argumentan que siempre, en tanto 02 se muestran indiferentes y 01 dice que casi nunca los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos, sumando un total de 90% donde los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos permanentemente.

Tabla 3.

La institución educativa, mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	3	10,0	10,0	13,3
	Casi Siempre	18	60,0	60,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

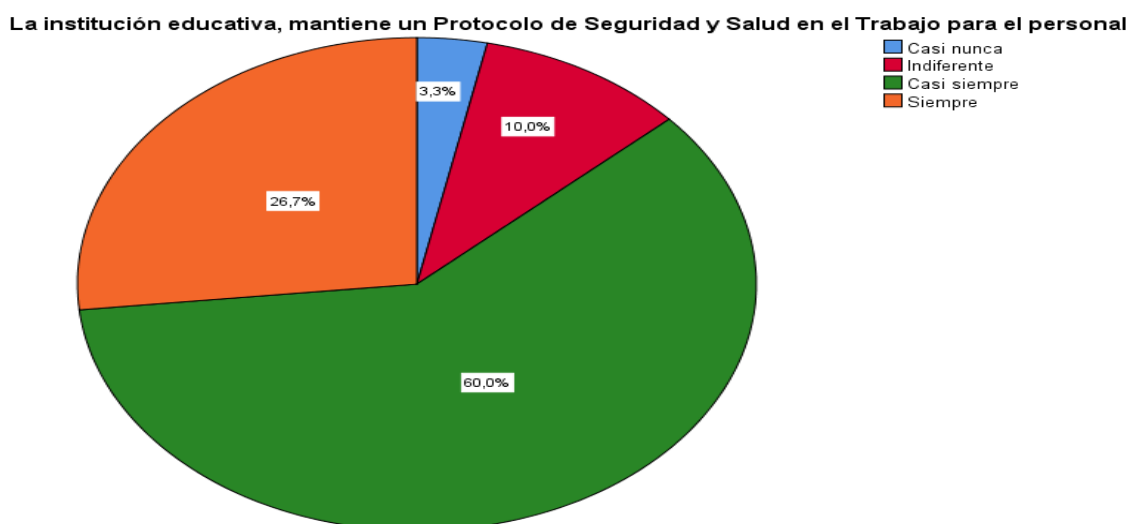


Ilustración 2. *La institución educativa, mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo a los resultados podemos decir que 18 de los colaboradores afirman casi siempre la institución educativa mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal, número de 08 argumentan que siempre, en tanto 03 se muestran indiferentes y 01 dice que casi nunca la institución educativa, mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal. Sumando un 86,70% que la institución educativa, mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal.

Tabla 4.*El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

**Ilustración 3.** *El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 16 de los colaboradores afirman que casi siempre, el sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo ofertado por la institución educativa, un número de 11 argumentan que siempre, en tanto 03 se muestran indiferentes frente a un nivel de sueldos recibido en base a la relación a su trabajo y esfuerzo sumando un 90,00% de docentes de la institución educativa, que reciben un sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.

Tabla 5.

La remuneración, que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	18	60,0	60,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

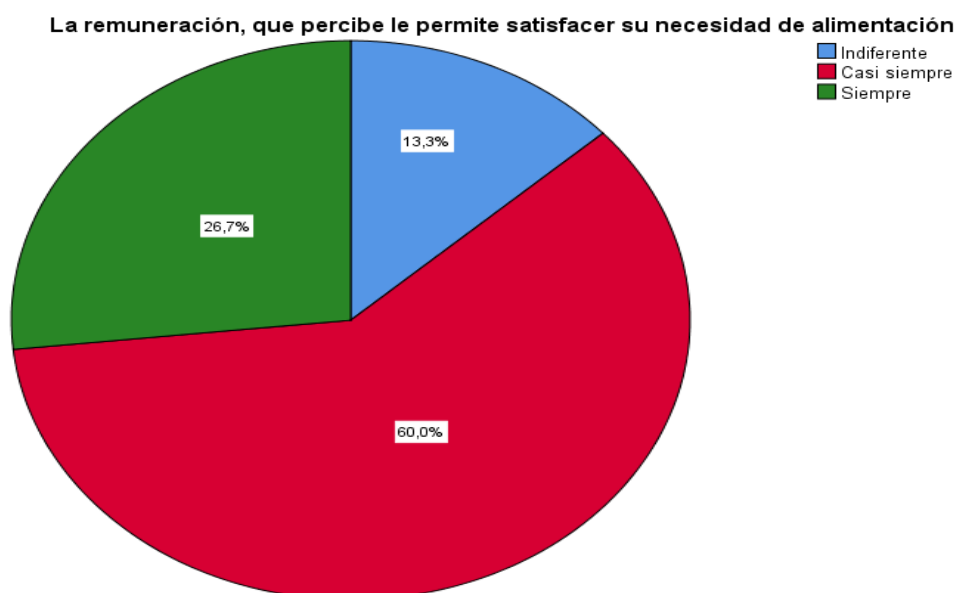


Ilustración 4. *La remuneración, que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 18 de los colaboradores afirman que casi siempre, la remuneración, que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación, un número de 08 argumentan que siempre, en tanto 04 se muestran indiferentes frente a un nivel remuneración, que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación, sumando un 86,70% de docentes de la institución educativa, que expresan que la remuneración que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación.

Tabla 6.

La empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	15	50,0	50,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

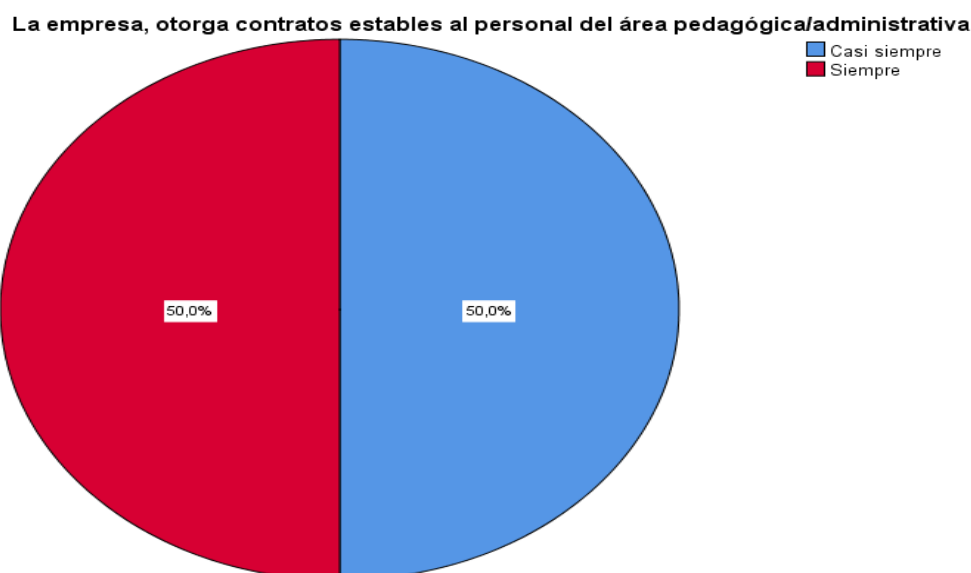


Ilustración 5. *La empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 15 de los colaboradores afirman que siempre la empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa, un número de 15 argumentan que casi siempre, la empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa, sumando un 100,00% de docentes de la institución educativa, que expresan que la empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa.

Tabla 7.

Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa

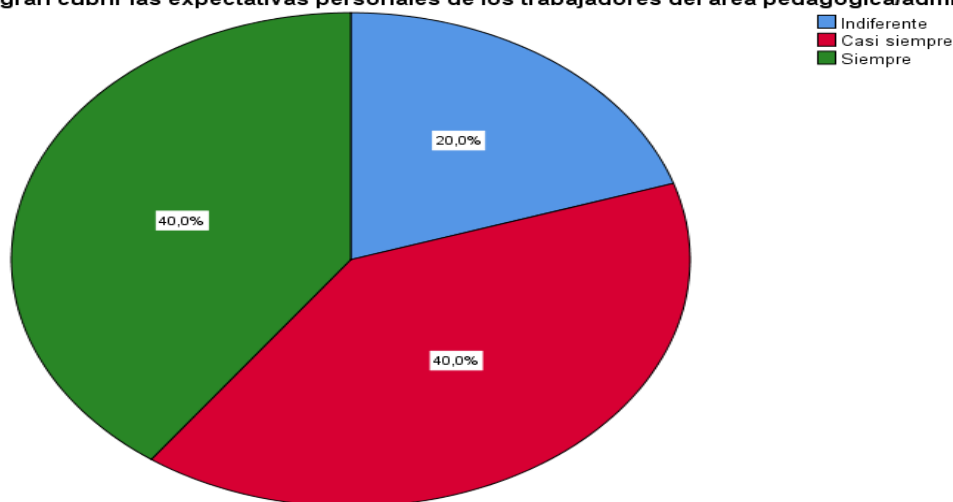


Ilustración 6. *Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 12 de los colaboradores afirman que casi siempre el colegio, logra cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa, un número de 12 argumentan que siempre el colegio logra cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa, en tanto 06 dicen que es indiferente, sumando un 80,00% de

docentes de la institución educativa, que expresan que la empresa logra cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa.

Dimensión: RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO

Tabla 8.

El ambiente de trabajo es propicio, para el desarrollo de las tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 7. *El ambiente de trabajo es propicio, para el desarrollo de las tareas*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 15 de los colaboradores afirman que siempre el colegio, logra que el ambiente de trabajo es propicio, para el desarrollo de las tareas, un número de 13 argumentan que casi siempre, en tanto 02 dicen

que es indiferente. Sumando un 93,30% de docentes de la institución educativa, que expresan que el colegio es un ambiente de trabajo propicio, para el desarrollo de las tareas.

Tabla 9.

La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	4	13,3	13,3	16,7
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

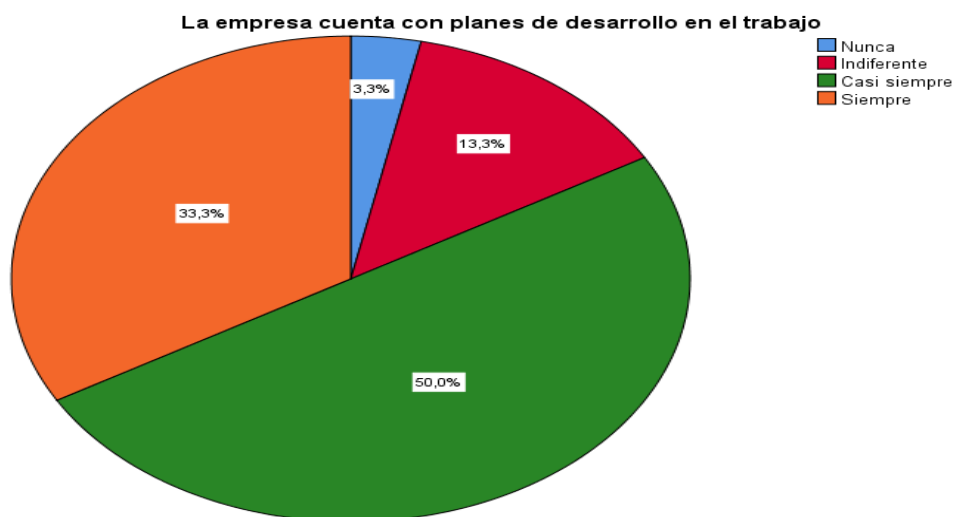


Ilustración 8. *La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 15 de los colaboradores afirman que casi siempre, la empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo, un número de 10 argumentan que casi siempre, en tanto 04 se muestran indiferentes 01 dice

que nunca la empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo, sumando un 83,33% de docentes de la institución educativa, que expresan que la empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo.

Tabla 10.

Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa

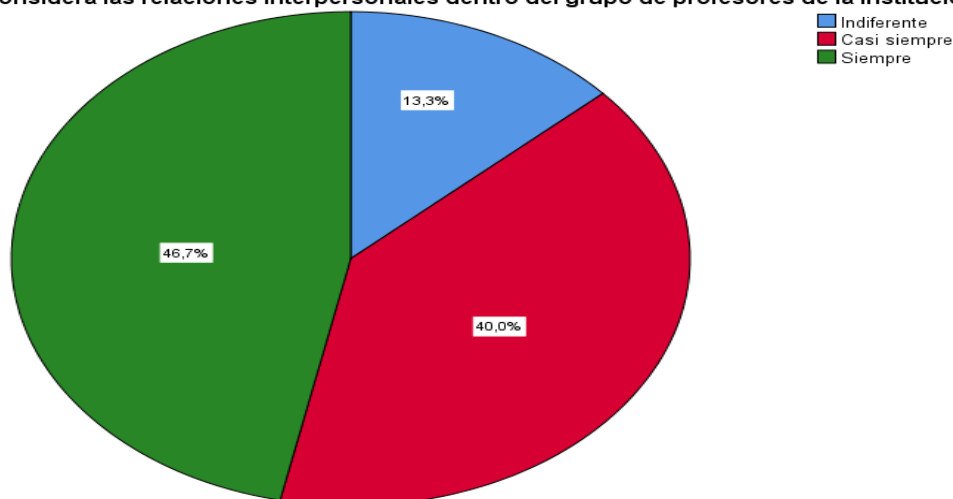


Ilustración 9. *Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 14 de los colaboradores afirman que siempre, el colegio considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa, un número de 12 argumentan que casi siempre, en

tanto 04 se muestran indiferentes que el colegio considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa, sumando un 86,70% de docentes de la institución educativa, que expresan que el colegio considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa.

Tabla 11.

Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 10. *Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 20' de los colaboradores afirman que siempre, les agrada pertenecer a un de los grupos especializados de profesores de la institución educativa, un número de 09 argumentan que casi siempre, en tanto 01 se muestran indiferentes que en el colegio, les agrada pertenecer a un de los grupos especializados de profesores de la institución educativa, sumando un 96,70% de docentes de la institución educativa, que expresan que les agrada pertenecer a un de los grupos especializados de profesores de la institución educativa.

Tabla 12.

Tiene anticipación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	18	60,0	60,0	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 11. *Tiene participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 18 de los colaboradores afirman que casi siempre, tienen participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa, un número de 11 argumentan que siempre, en tanto 01 se muestran indiferentes que en el colegio, tengan participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa, sumando un 96,70% de docentes de la institución educativa, que expresan tienen participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa.

Tabla 13.

La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	40,0
	Indiferente	4	13,3	13,3	53,3
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica

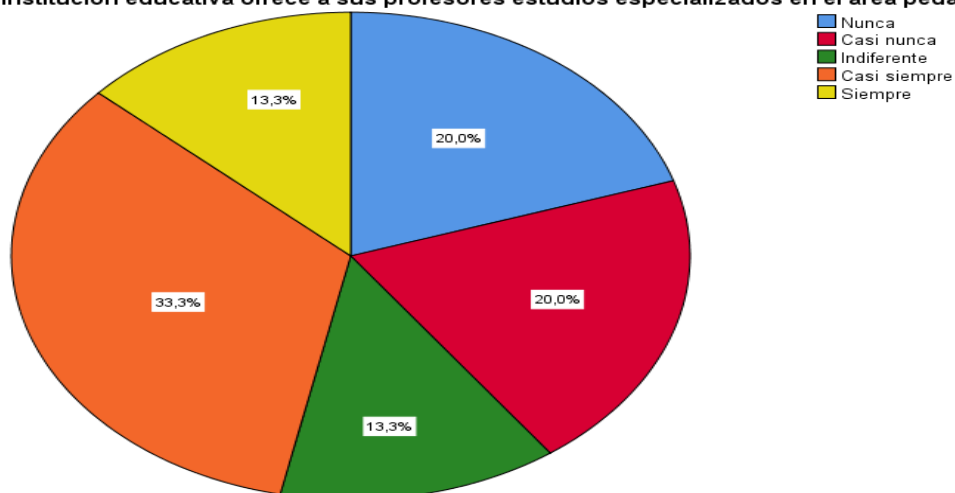


Ilustración 12. *La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 10 de los colaboradores afirman que casi siempre, la institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica, un número de 06 argumentan que casi nunca, 06 expresan que nunca, 4 que casi siempre y 04 que nunca, la institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa, sumando un 46,60% de docentes de la institución educativa, que expresan que la institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa, lo que significa que el colegio no brinda de manera promedio capacitación especializada en el área pedagógica.

Dimensión: CRECIMIENTO PROFESIONAL

Tabla 14.

Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	1	3,3	3,3	6,7
	Indiferente	5	16,7	16,7	23,3
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

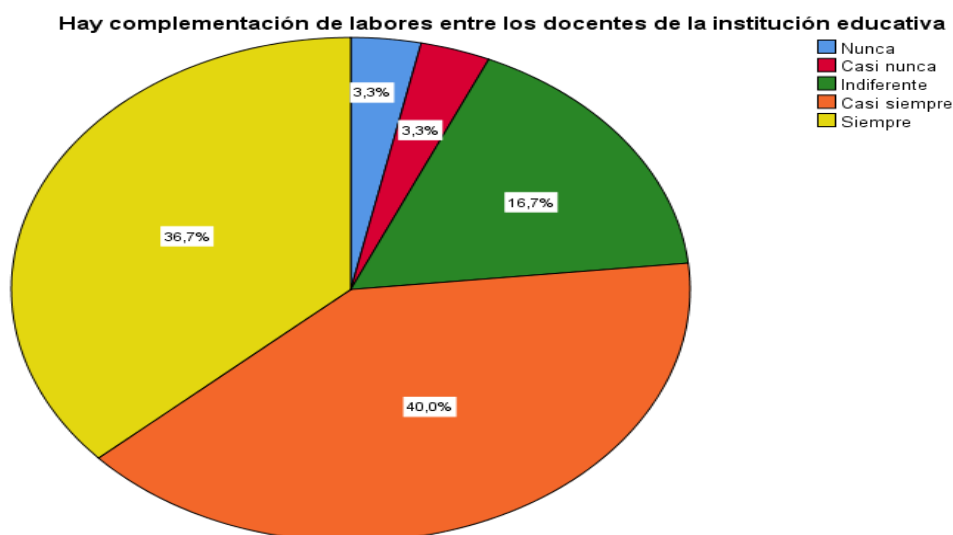


Ilustración 13. *Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 12 de los colaboradores afirman que casi siempre, que en la institución educativa hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa, un número de 11 argumentan que siempre, 05 expresan que es indiferente, 01 casi nunca y 01 nunca, que en que en la institución educativa hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa, sumando un 76,70% de docentes de la institución educativa, que expresan que hay complementación de labores entre los docentes.

Tabla 15.

Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 14. *Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 16 de los colaboradores afirman que casi siempre, se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa, un número de 10 argumentan que casi siempre, 04 expresan que es indiferente, que en la Institución Educativa hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa, sumando un 86,66% de docentes de la institución educativa, que expresan logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa.

Tabla 16.

Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa

Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	2	6,7	6,7	10,0
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 15. *Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 18 de los colaboradores afirman que siempre, los colaboradores tienen aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa, un número de 00 argumentan que casi siempre, 02 expresan que es indiferente y 01 casi nunca, que en la Institución Educativa los colaboradores tienen aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa, sumando un 90,00% de docentes de la institución educativa, que expresan que los colaboradores tienen aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa

Tabla 17.

Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	16	53,3	53,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa

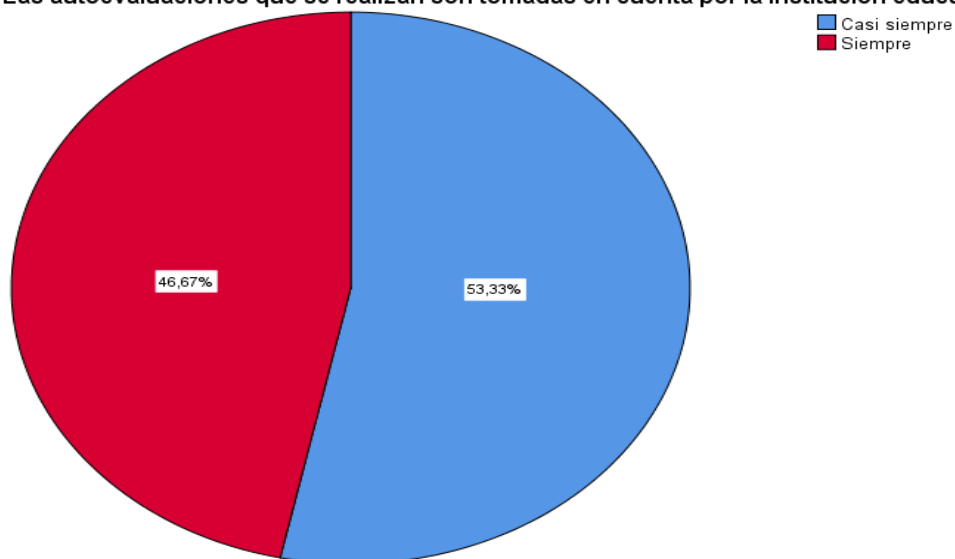


Ilustración 16. Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 16 de los colaboradores afirman que casi siempre, los colaboradores presentan autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa, un número de 14 argumentan que siempre, sumando un 100,00% de docentes de la institución educativa, que expresan autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa.

Tabla 18.

La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores

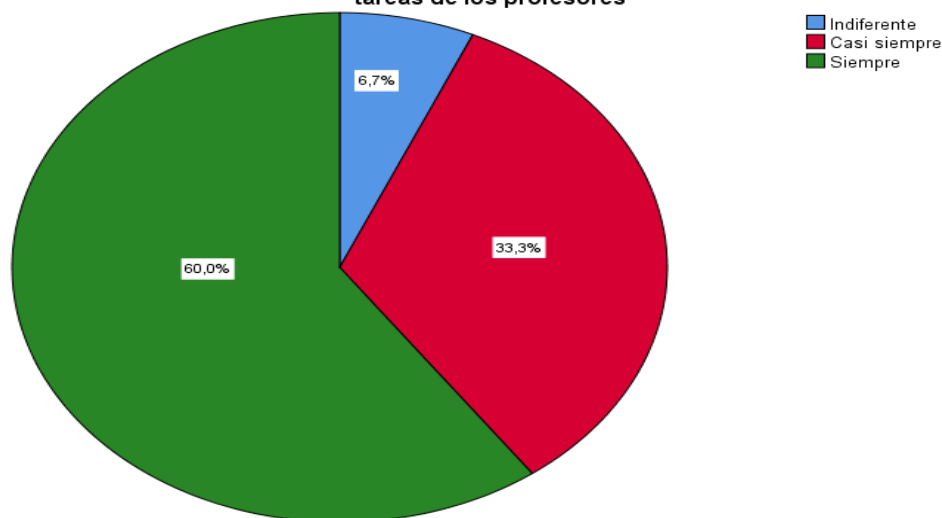


Ilustración 17. *La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 18 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa cumplen con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores, un número de 10 argumentan que casi siempre, 02 expresan que es indiferente, que en la Institución Educativa cumplen con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores, sumando un 93,30% de docentes de la institución educativa, que expresan que la institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores.

Tabla 19.

La institución educativa, ofrece planes de bienestar social a su personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	1	3,3	3,3	6,7
	Indiferente	2	6,7	6,7	13,3
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

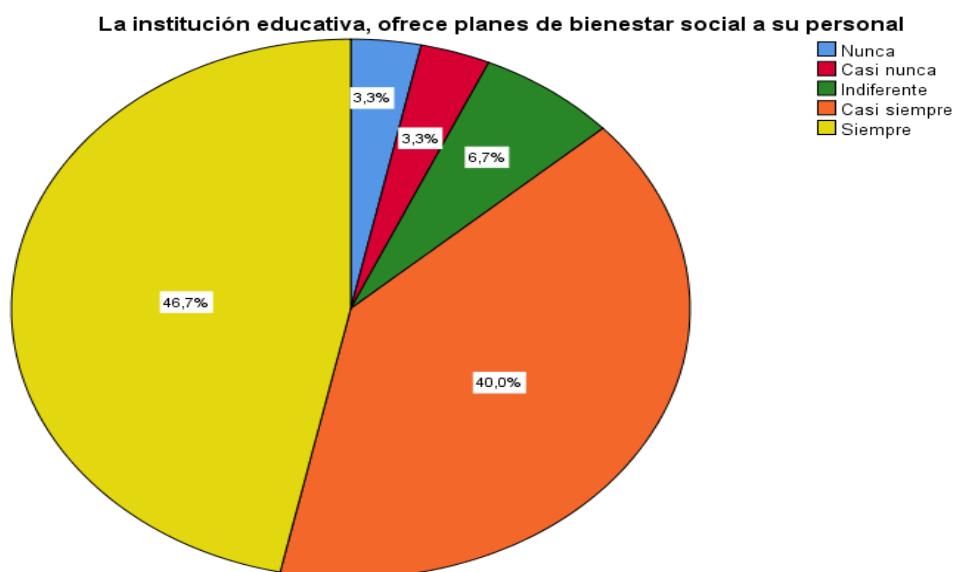


Ilustración 18. *La institución educativa, ofrece planes de bienestar social a su personal*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 14 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa ofrece planes de bienestar social a su personal, un número de 12 argumentan que casi siempre, 02 expresan que es indiferente, 01 Casi Nunca y 01 Nunca, que en la Institución Educativa ofrece planes de bienestar social a su personal, sumando un 86,70% de docentes de la institución educativa, que expresan que la institución educativa ofrece planes de bienestar social a su personal.

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: Eficiencia

Tabla 20.

La institución educativa, brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	7	23,3	23,3	26,7
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

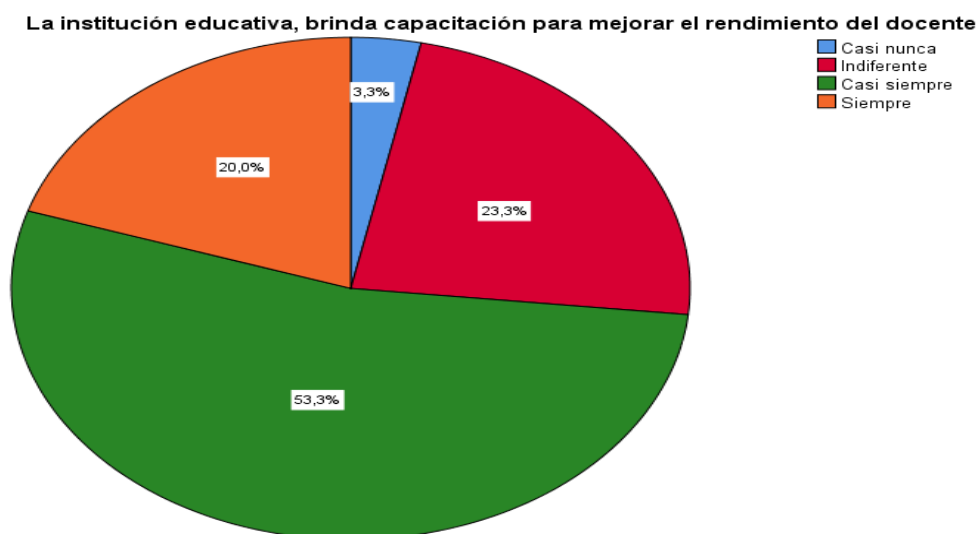


Ilustración 19. *La institución educativa, brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 16 de los colaboradores afirman que casi siempre, la institución educativa brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente, un número de 06 argumentan que siempre, 07 expresan que es indiferente, 01 Casi Nunca, que en la Institución Educativa brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente, sumando un 73,30% de docentes de la institución educativa, que

expresan que la institución educativa brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente.

Tabla 21.

Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	11	36,7	36,7	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 20. *Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 18 de los colaboradores afirman que siempre, realizan investigación para la mejora de clase, un número de 11 argumentan que casi siempre, 01 expresan que es indiferente, por lo que los docentes realizan investigación para la mejora de clase, sumando un 96,70% de docentes de la institución educativa realizan investigaciones para la mejora de clase.

Tabla 22.

Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	7	23,3	23,3	26,7
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 21. *Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 13 de los colaboradores afirman que siempre, institución educativa realizan supervisión de clases, un número de 09 argumentan que casi siempre, 07 son indiferentes y 01 expresan que casi nunca, sumando un 77,30% de docentes de la institución educativa, que consideran que la supervisión de clases realizadas por la institución es siempre y casi siempre son permanentes.

Tabla 23.

Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	2	6,7	6,7	10,0
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 22. *Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 15 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área, un número de 12 argumentan que casi siempre, 02 son indiferentes y 01 expresan que casi nunca, sumando un 90,00% de docentes de la institución educativa, que consideran que se cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área.

Tabla 24.

Cuenta usted con los recursos materiales necesarios, para realizar una eficiente labor/una clase eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	17	56,7	56,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 23. *Cuenta usted con los recursos materiales necesarios, para realizar una eficiente labor/una clase eficiente*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 09 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa cuenta con otorgar los recursos materiales necesarios para realizar una eficiente labor para una clase eficiente, un número de 17 argumentan que casi siempre, 04 son indiferentes, sumando un 86,70% de docentes de la institución educativa, que consideran que cumple con otorgar los recursos materiales necesarios para realizar una eficiente labor para una clase eficiente.

Tabla 25.

Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	21	70,0	70,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 24. *Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 09 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo, un número de 21 argumentan que casi siempre, sumando un 100,00% de docentes de la institución educativa, que consideran que cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo.

Dimensión: Medición

Tabla 26.

Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

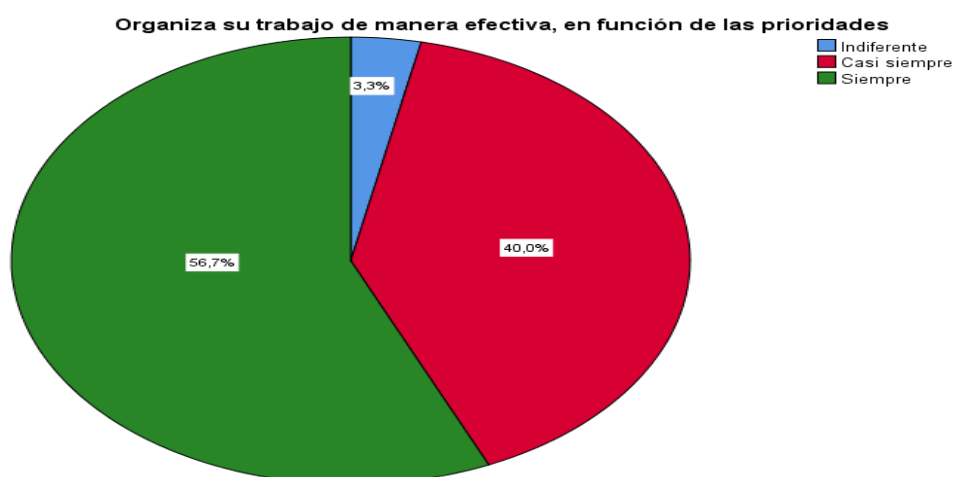


Ilustración 25. *Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 17 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa organiza su trabajo de manera efectiva en función de las prioridades, un número de 12 argumentan que casi siempre, 01 son indiferentes, sumando un 96,70% de docentes de la institución educativa, que consideran que organiza su trabajo de manera efectiva en función de las prioridades.

Tabla 27.

Las diferentes áreas de la institución educativa, conocen el Plan Educativo Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	1	3,3	3,3	6,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

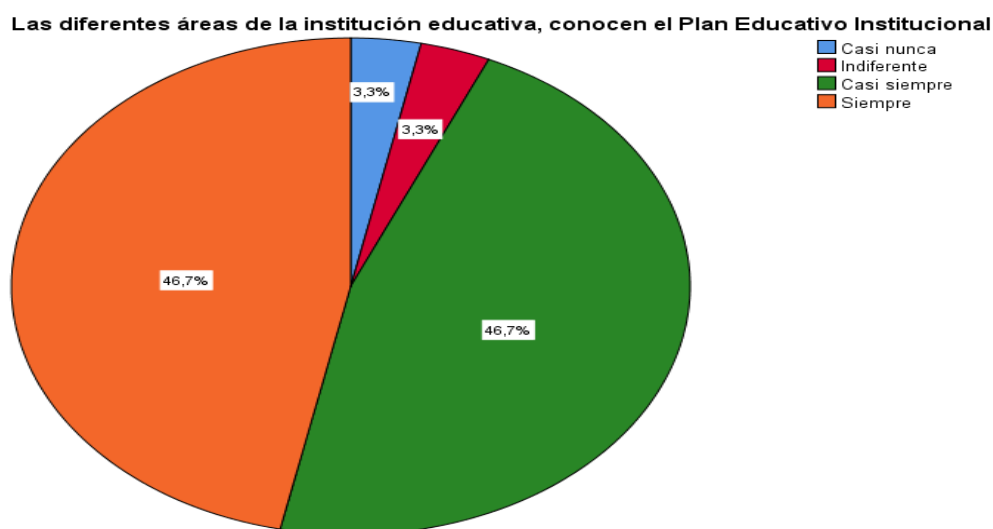


Ilustración 26. *Las diferentes áreas de la institución educativa, conocen el Plan Educativo Institucional*

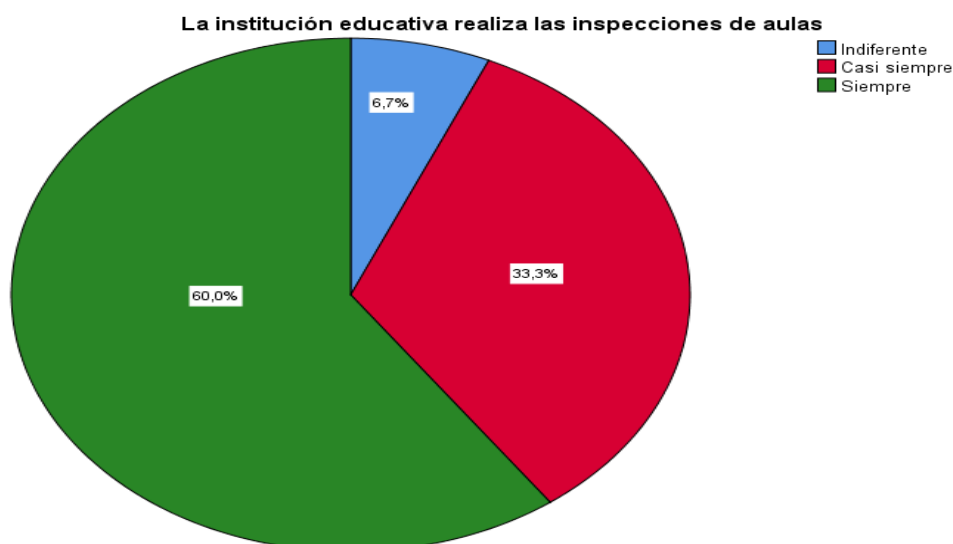
Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 14 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa da a conocer las diferentes áreas de la Institución educativa el Plan Educativo Institucional, un número de 14 argumentan que casi siempre, 01 es indiferente y 01 casi nunca, sumando un 93,40% de docentes de la institución educativa, que consideran que la institución educativa da a conocer las diferentes áreas de la Institución educativa el Plan.

Tabla 28.*La institución educativa realiza las inspecciones de aulas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

**Ilustración 27.** *La institución educativa realiza las inspecciones de aulas*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 18 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa realiza las inspecciones de aulas, un número de 10 argumentan que casi siempre, 02 es indiferente, sumando un 93,30% de docentes de la institución educativa, que consideran que la institución educativa realiza las inspecciones de aulas.

Tabla 29.

En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

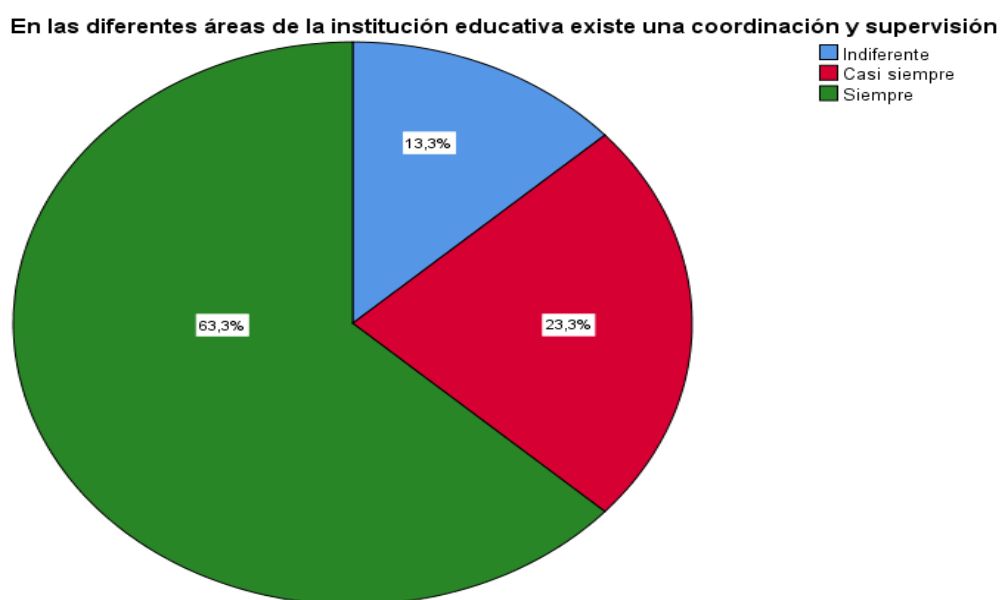


Ilustración 28. *En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 19 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa impulsa en las diferentes áreas de la institución educativa la existencia de una coordinación y supervisión, un número de 07 argumentan que casi siempre, 04 es indiferente, sumando un 86,60% de docentes de la institución educativa, que consideran que la institución educativa impulsa en las diferentes áreas de la institución educativa la existencia de una coordinación y supervisión.

Tabla 30.

El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

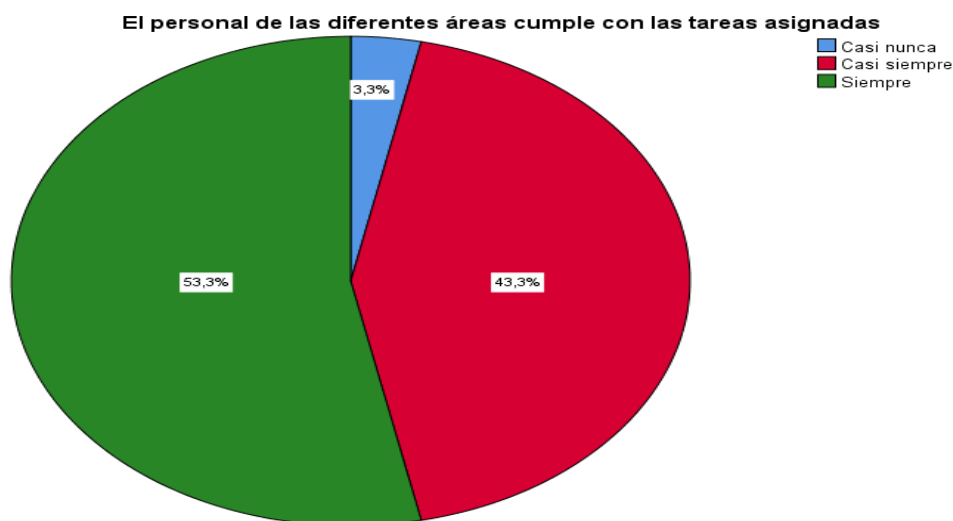


Ilustración 29. *El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 16 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa verifica que el personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas, un número de 13 argumentan que casi siempre, 01 es indiferente, sumando un 96,60% de docentes de la institución educativa, que consideran que la institución educativa verifica que el personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas.

Tabla 31.

Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 30. *Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 16 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa consigue los resultados organizacionales y educativos por periodo, un número de 13 argumentan que casi siempre, 01 es indiferente, sumando un 96,60% de docentes que expresan que la institución educativa consigue los resultados organizacionales y educativos por periodo.

Dimensión: Habilidades

Tabla 32.

Cuál es su percepción del trabajo realizado, por los profesores en el área donde labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	17	56,7	56,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 31. *Cuál es su percepción del trabajo realizado, por los profesores en el área donde labora*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 11 de los colaboradores afirman que siempre, la institución educativa tiene una percepción del trabajo realizado por los profesores en el área donde labora, un número de 17 argumentan que casi siempre, 02 es indiferente, sumando un 93,40% de docentes que expresan que la institución educativa tiene una percepción del trabajo realizado por los profesores en el área donde labora.

Tabla 33.

Los profesores cuentan con los requisitos necesarios, para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Los profesores cuentan con los requisitos necesarios, para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo

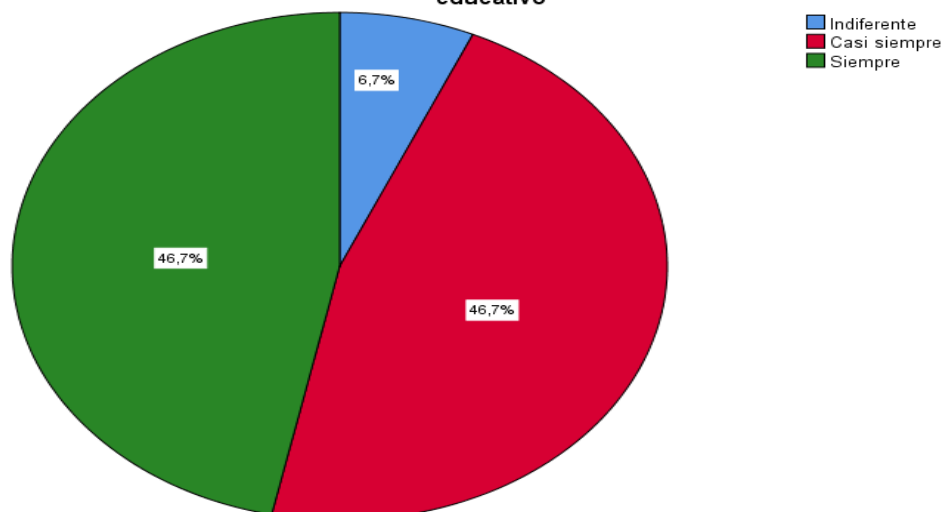


Ilustración 32. *Los profesores cuentan con los requisitos necesarios, para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 14 de los colaboradores afirman que siempre, en la institución los profesores cuentan con los requisitos necesarios para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo, un número de 14 argumentan que casi siempre, 02 es indiferente, sumando un 93,40% de docentes que expresan que la institución educativa cuenta con los requisitos necesarios para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo.

Tabla 34.

En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	3	10,0	10,0	16,7
	Indiferente	2	6,7	6,7	23,3
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores

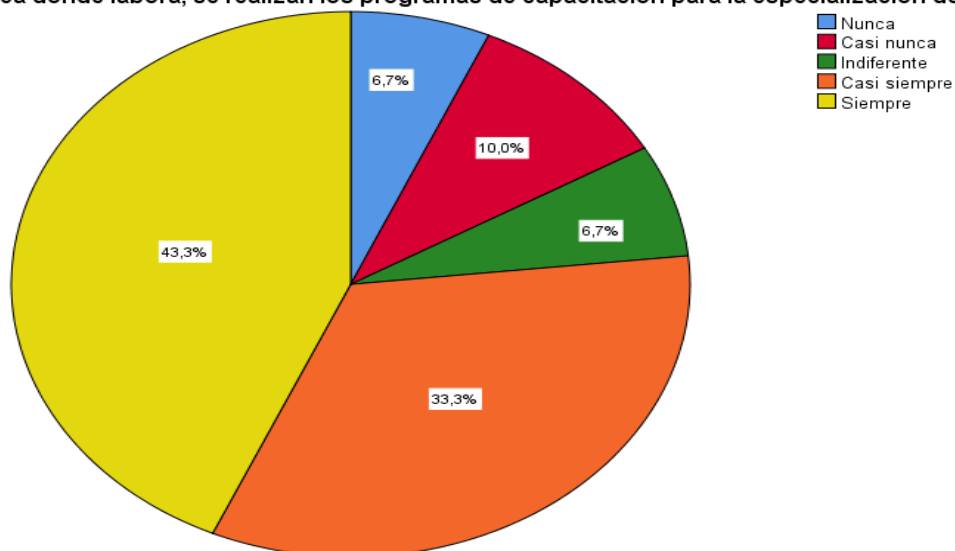


Ilustración 33. *En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 13 de los colaboradores afirman que siempre, en la institución educativa y en el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores, un número de 10 argumentan que casi siempre, 02 es indiferente, 03 Casi Nunca y 01 Nunca, sumando un 76,60% de docentes que expresan que la institución educativa y en el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores.

Tabla 35.

El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	5	16,7	16,7	20,0
	Casi Siempre	13	43,3	43,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo

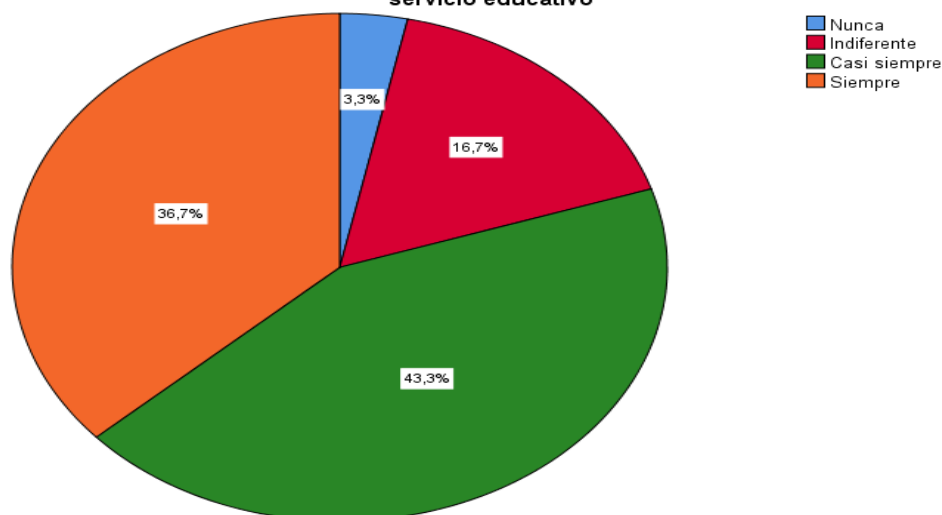


Ilustración 34. *El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 11 de los colaboradores afirman que siempre, en la institución educativa y en el área de personal se realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo, un número de 13 argumentan que casi siempre, 05 son indiferentes, 01 Nunca, sumando un 80,00% de docentes que expresan que la institución educativa y en el área de personal se

realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo.

Tabla 36.

Entre los profesores existe compromiso, para mejorar los resultados del servicio educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Indiferente	2	6,7	6,7	16,7
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)



Ilustración 35. *Entre los profesores existe compromiso, para mejorar los resultados del servicio educativo*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 15 de los colaboradores afirman que siempre, en la institución educativa y entre los profesores existe compromiso para mejorar los resultados del servicio educativo, un número de 10 argumentan que casi siempre, 02 son indiferentes, 03 Casi Nunca, sumando un 83,30% de docentes que expresan

que la institución educativa entre los profesores existe compromiso para mejorar los resultados del servicio educativo.

Tabla 37.

En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	14	46,7	46,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados

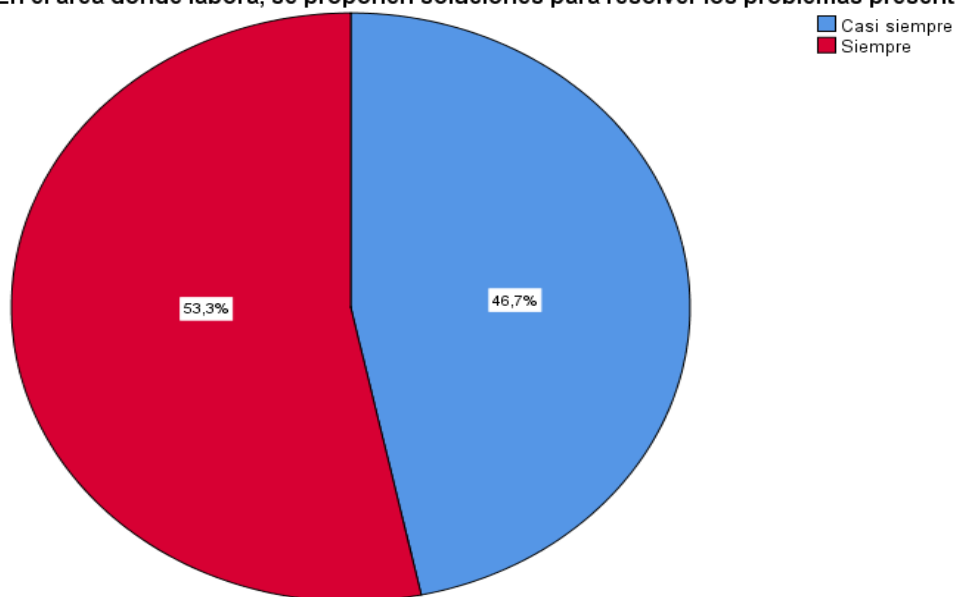


Ilustración 36. *En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados*

Fuente: Elaboración propia a través del programa SPSS (Statistics Standard Edition)

Interpretación: De acuerdo con los resultados podemos decir que 16 de los colaboradores afirman que siempre, en la institución educativa y entre los profesores en el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados, un número de 14 argumentan que casi siempre, sumando un 100,00% de docentes que expresan que la

institución educativa y entre los profesores en el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados.

2. Análisis de resultados : ANÁLISIS INFERENCIAL DE RESULTADOS

Prueba de Hipótesis General

H_0 : La motivación no influye en el desempeño laboral.

H_1 : La motivación influye en el desempeño laboral.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 1

Punto crítico: $\chi^2_{(1,0.95)} = 3.841458821$

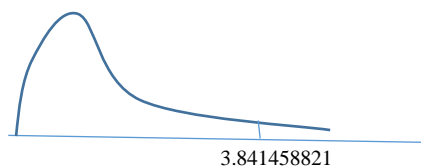


Tabla cruzada MOTIVACIÓN*DESEMPEÑO LABORAL

		DESEMPEÑO LABORAL		Total
		Casi siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN	Casi siempre	11	5	16
	Siempre	1	13	14
Total		12	18	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.808 ^a	1	<.001
Corrección de continuidad	9.381	1	.002
Asociación lineal por lineal	11.414	1	<.001
N de casos válidos	30		

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 11.808$$

$\chi_o^2 = 11.808$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula.

$$P(\chi^2 > 11.808) = 0,000$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 11.808$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que la motivación influye en el desempeño laboral.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	.531	<.001
N de casos válidos		30	

La correlación entre la motivación y el desempeño laboral igual a 0.531 es significativa

Estadística Inferencial (Pruebas de hipótesis Específicas)**Hipótesis Especifica 1.1 Existencia vs Eficiencia**

H_0 : La existencia pecuniaria no influye en la eficiencia.

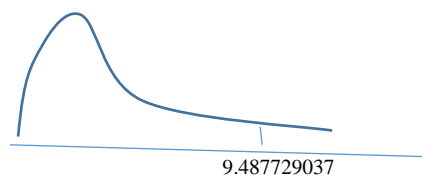
H_1 : La existencia pecuniaria influye en la eficiencia

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$



		EFICIENCIA			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
EXISTENCIA	Indiferente	0	1	0	1
	Casi Siempre	1	9	8	18
	Siempre	0	7	4	11
Total		1	17	12	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,759 ^a	4	,780
Razón de verosimilitud	2,452	4	,653
Asociación lineal por lineal	,041	1	,839
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 1,759$$

$\chi_o^2 = 1,759$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 1,759) = 0,780$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 1,759$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la existencia pecuniaria no influye en la eficiencia.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,235	,780
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre la existencia pecuniaria y la eficiencia no es significativa.

Hipótesis Específica 1.2 Existencia vs Medición

H_0 : La existencia pecuniaria no influye en la medición.

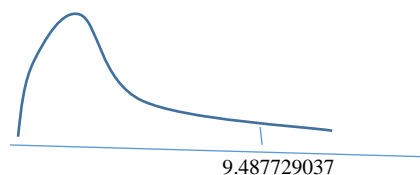
H_1 : La existencia pecuniaria influye en la medición

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi_{(4,0.95)}^2 = 9.487729037$



		MEDICIÓN			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
EXISTENCIA	Indiferente	0	1	0	1
	Casi Siempre	1	8	9	18

	Siempre	0	3	8	11
Total		1	12	17	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,310 ^a	4	,507
Razón de verosimilitud	3,982	4	,409
Asociación lineal por lineal	2,514	1	,113
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 3,310$$

$\chi_o^2 = 3,310$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 3,310) = 0,780$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 3,310$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la existencia pecuniaria no influye en la medición.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,315	,507
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre la existencia y la medición no es significativa.

Hipótesis Específica 1.3 Existencia Pecuniaria vs Habilidades

H_0 : La existencia pecuniaria no influye en las habilidades.

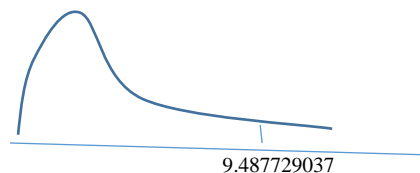
H_1 : La existencia pecuniaria influye en las habilidades.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$



		HABILIDADES			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
EXISTENCIA	Indiferente	0	1	0	1
	Casi Siempre	3	6	9	18
	Siempre	0	5	6	11
Total		3	12	15	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,727 ^a	4	,444
Razón de verosimilitud	5,032	4	,284
Asociación lineal por lineal	1,014	1	,314
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 3,727$$

$\chi_o^2 = 3,727$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 3,727) = 0,780$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 3,727$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la existencia pecuniaria no influye en las habilidades.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,332	,444
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre la existencia y las habilidades no es significativa.

Hipótesis Especifica 2.1 Relación vs Eficiencia

H₀: La relación de la satisfacción por el trabajo no influye en la eficiencia.

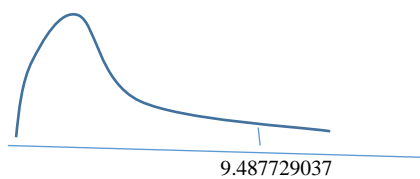
H₁: La relación de la satisfacción por el trabajo influye en la eficiencia.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$



		EFICIENCIA			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
RELACIÓN	Indiferente	0	0	1	1
	Casi Siempre	1	14	8	23
	Siempre	0	3	3	6
Total		1	17	12	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,196 ^a	4	,700
Razón de verosimilitud	2,719	4	,606
Asociación lineal por lineal	,015	1	,904
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 2,196$$

$\chi_o^2 = 2,196$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 2,196) = 0,700$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 2,196$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la relación de la satisfacción por el trabajo no influye en la eficiencia.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,261	,700
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre la relación y la eficiencia no es significativa.

Hipótesis Específica 2.2 Relación vs Medición

H_0 : La relación de la satisfacción por el trabajo no influye en la medición.

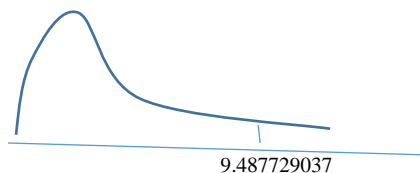
H_1 : La relación de la satisfacción por el trabajo influye en la medición.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$



		MEDICIÓN			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
RELACIÓN	Indiferente	0	0	1	1
	Casi Siempre	1	10	12	23
	Siempre	0	2	4	6
Total		1	12	17	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,360 ^a	4	,851
Razón de verosimilitud	1,923	4	,750
Asociación lineal por lineal	,055	1	,814
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 1,360$$

$\chi_o^2 = 1,360$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 1,360) = 0,851$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 1,360$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la relación de la satisfacción por el trabajo no influye en la medición.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,208	,851
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre la relación de la satisfacción por el trabajo y la medición no es significativa.

Hipótesis Especifica 2.3 Relación vs. Habilidades

H₀: La relación de la satisfacción por el trabajo no influye en las habilidades.

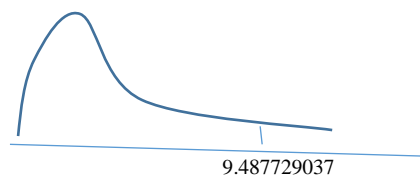
H₁: La relación de la satisfacción por el trabajo influye en las habilidades.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$



		HABILIDADES			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
RELACIÓN	Indiferente	0	1	0	1
	Casi Siempre	3	9	11	23
	Siempre	0	2	4	6
Total		3	12	15	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,739 ^a	4	,602
Razón de verosimilitud	3,625	4	,459
Asociación lineal por lineal	1,425	1	,233
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 2,739$$

$\chi_o^2 = 2,739$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 2,739) = 0,602$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 2,739$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la relación de la satisfacción por el trabajo no influye en las habilidades.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,289	,602
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre la relación de la satisfacción y las habilidades no es significativa.

Hipótesis Especifica 3.1 Crecimiento profesional vs Eficiencia

H₀: El crecimiento profesional no influye en la eficiencia.

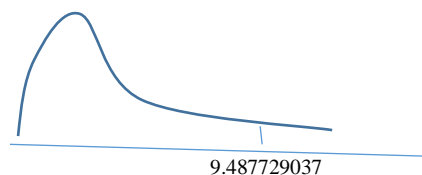
H₁: El crecimiento profesional influye en la eficiencia.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$



		EFICIENCIA			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
CRECIMIENTO	Indiferente	0	1	0	1
	Casi Siempre	1	9	2	12
	Siempre	0	7	10	17
Total		1	17	12	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,802 ^a	4	,147
Razón de verosimilitud	7,755	4	,101
Asociación lineal por lineal	5,837	1	,016
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 6,802$$

$\chi_o^2 = 6,802$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 6,802) = 0,147$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 6,802$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que el crecimiento de la satisfacción por el trabajo no influye en la eficiencia.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,430	,147
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre el crecimiento y la eficiencia no es significativa.

Hipótesis Especifica 3.2 Crecimiento profesional vs Medición

H_0 : El crecimiento profesional no influye en la medición.

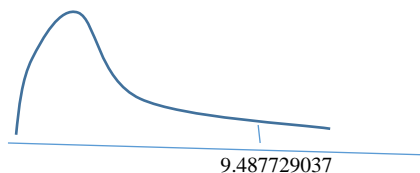
H_1 : El crecimiento profesional influye en la medición.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi^2_{(4,0.95)} = 9.487729037$



		MEDICIÓN			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
CRECIMIENTO	Indiferente	0	1	0	1
	Casi Siempre	1	8	3	12
	Siempre	0	3	14	17
Total		1	12	17	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,326 ^a	4	,023
Razón de verosimilitud	12,486	4	,014
Asociación lineal por lineal	9,671	1	,002
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 11,326$$

$\chi_o^2 = 11,326$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 11,326) = 0,023$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 11,326$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que el crecimiento profesional influye en la medición.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,524	,023
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre el crecimiento profesional y la medición es significativa.

Hipótesis Especifica 3.3 Crecimiento profesional vs Habilidades

H₀: El crecimiento profesional no influye en las habilidades.

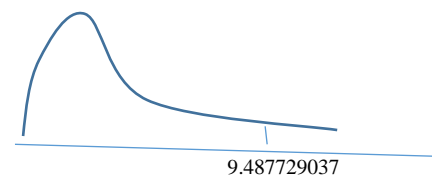
H₁: El crecimiento profesional influye en las habilidades.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: $\chi_{(4,0.95)}^2 = 9.487729037$



		HABILIDADES			Total
		Indiferente	Casi Siempre	Siempre	
CRECIMIENTO	Indiferente	0	1	0	1
	Casi Siempre	3	6	3	12
	Siempre	0	5	12	17
Total		3	12	15	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,618 ^a	4	,047
Razón de verosimilitud	11,050	4	,026
Asociación lineal por lineal	7,278	1	,007
N de casos válidos	30		

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 9,618$$

$\chi_o^2 = 9,618$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 9,618) = 0,047$$

Decisión: como $\chi_o^2 = 9,618$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que el crecimiento profesional influye en las habilidades.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,493	,047
N de casos válidos		30	

La correlación existente entre el crecimiento profesional y las habilidades es significativa.

Luego de analizar cada una de las dimensiones, podemos concluir que:

Para la Hipótesis General:

Decisión: como $\chi_o^2 = 11.808$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Para la Hipótesis Específica 1:

Existencia vs. Eficiencia: Decisión: como $\chi_o^2 = 1,759$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la existencia pecuniaria no influye en la eficiencia

Existencia vs. Medición: Decisión: como $\chi_o^2 = 3,310$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la existencia pecuniaria no influye en la medición

Existencia vs. Habilidad: Decisión: como $\chi_o^2 = 3,727$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la existencia pecuniaria no influye en las habilidades

Conclusión Final:

La existencia pecuniaria no influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente del colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022.

Para la Hipótesis Específica 2:

Relación vs. Eficiencia: Decisión: como $\chi_o^2 = 2,196$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la relación de la satisfacción por el trabajo no influye en la eficiencia

Relación vs. Medición: Decisión: como $\chi_o^2 = 1,360$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la relación de la satisfacción por el trabajo no influye en la medición

Relación vs. Habilidades: Decisión: como $\chi_o^2 = 2,739$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que la relación de la satisfacción por el trabajo no influye en las habilidades

Conclusión Final:

La relación de la satisfacción por el trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente del colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022.

Para la Hipótesis Específica 3:

Crecimiento vs. Eficiencia: Decisión: como $\chi_o^2 = 6,802$ pertenece a la región de aceptación bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa.

Conclusión: concluimos diciendo que el crecimiento profesional no influye en la eficiencia.

Crecimiento vs. Medición: Decisión: como $\chi_o^2 = 11,326$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que el crecimiento profesional influye en la medición

Crecimiento vs. Habilidades: Decisión: como $\chi_o^2 = 9,618$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que el crecimiento profesional influye en las habilidades

Conclusión Final:

El crecimiento profesional influye significativamente en el desempeño laboral del personal docente del colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022.

3. Discusión de resultados

Es importante expresar que en estudios internacionales podemos mencionar Castillo Oswaldo (2021) en su tesis Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Tesis de Posgrado, se obtuvo un indicador de confiabilidad de 0,817, resultando un rho de spermán de 0.602 con un nivel de significación de 0.0004 menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de las docentes de las direcciones educativas, distritales de la Provincia de Bolívar en Ambato Ecuador. Por lo que la descripción de este estudio se relaciona de manera directa con el estudio presente.

Se menciona también a expresar que en estudios nacionales podemos describir a el caso de Rojas (2020) , en su tesis del título : “ Motivación y desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa : Túpac Amará de la Jurisdicción del Chila, Huancayo, por la Universidad de Huancavelica, tuvo un indicador de confiabilidad de Cronbach de 0.876, que es fuerte y se obtuvo una correlación a través de chi cuadrado presentando se un rho de spearman de 0,287, con un nivel de significancia de 0.0003 menor a 0.05 , por lo que se acepta la hipótesis que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de la institución educativa de dicha jurisdicción pero debe mejorar sus remuneraciones. Por lo que la descripción de este estudio, se relaciona de manera directa con el estudio presente.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Existe una relación o asociación directa significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente de contingencia de 0,531; que nos indica que es moderadamente alta. Esto se debe a que la Institución Educativa Merry Dopson aplica diversos mecanismos de fomento a la inducción de la motivación del grupo humano de Merry Dopson. Como por ejemplo brinda programas de capacitación y compensaciones extraordinarias como bonos por eficiencia, celebración de onomásticos con tortas para el docente y/o personal que labora en la organización. Hay toda una programación que requiere cumplirse para mejorar el desempeño docente y se suma a ello las reuniones de coordinación con recomendaciones de la directora.

No existe una relación o asociación directa entre la existencia pecuniaria y la eficiencia. Es decir, no se encontró evidencias de una relación significativa entre ellas debido a que el nivel de remuneración es adecuado al segmento empresarial (pequeña empresa), por lo que es una relación indirecta con la eficiencia que se cumple con los parámetros de dictado de clases como del desarrollo curricular y generación de empatía en el aula de clase.

No existe una relación o asociación directa entre la existencia pecuniaria y la medición. Lo que quiere decir que no se encontró evidencias de una relación significativa entre ellas debido a que la existencia pecuniaria no es muy importante en el colegio, producto del tamaño de la empresa y política remunerativa que contiene un paquete atractivo, pero para las expectativas personales de cada docente y ello no es muy influyente en las condiciones de medición de las metas planteadas en el Plan Estratégico Institucional (PEI). Como la calidad del trabajo que es educativo y que requiere mucha actividad docente de aula como

de extracurricular en días festivos, como por ejemplo paseo de antorchas, aniversario el colegio, semana santa, día de la madre, día del profesor, entre otros.

No existe una relación o asociación directa entre la existencia pecuniaria y la habilidad. Es decir, no se encontró evidencia de una relación significativa entre ellas debido a que los niveles remunerativos no son muy elevados en la institución educativa debido a su tamaño de empresa y por ende su política remunerativa. Con respecto a la habilidad, se muestran las relaciones laborales y humanas que el docente desempeña en sus labores diarias, donde estas se mantienen positivas, dando la iniciativa como la función primordial del docente que tiene como fin el fomentar el aprendizaje y el trabajo en equipo que es lo más destacable de la docencia.

No existe una relación o asociación directa entre la relación de la satisfacción y eficiencia. Lo que significa que no se encontró evidencia de una relación significativa entre ellas debido a que la relación comprende el deseo personal del docente de poder cumplir con la función de enseñanza aprendizaje. Hay muchos vínculos personales que el docente debe de cuidar para que sus alumnos asimilen las clases, pero no es eficiencia debido a que no es intensa u óptima en sus correspondencias, pero se lleva a cabos las metas.

No existe una relación o asociación directa entre la relación de la satisfacción y medición. Es decir, no se encontró evidencia de una relación significativa entre ellas debido a que la relación presenta muchos vínculos sociales en su comportamiento docente, sobre todo para las relaciones internas en la Institución Educativa donde sean adecuadas a la enseñanza y aprendizaje. La medición no es intensa ya que está direccionado en los programas de formación docente y en el trabajo en equipo del grupo humano docente para poder cumplir los criterios de medición dado en forma óptima en el año académico escolar.

No existe una relación o asociación directa entre la relación de la satisfacción y habilidades. Lo que quiere decir que no se encontró evidencia de una relación significativa

entre ellas debido a que la labor de las relaciones internas dentro de la institución educativa es múltiple y refleja la socialización de los actores dentro del proceso de enseñanza. Se realiza lo mejor posible, pero se complementa con las habilidades sociales que se tienen en menor o medio grado no llevando a gran grado de desarrollo por factores como el tiempo pedagógico dentro de la IEP, como del nivel de relaciones organizacionales de la misma empresa educativa.

No existe una relación o asociación directa entre el crecimiento profesional y eficiencia. Lo que significa que no se encontró evidencia de una relación significativa entre ellas debido a que la categoría crecimiento personal está en la mejora personal del docente, su status en la organización educativa debe ser ascendente, pero dado que es una Institución pequeña (no supera los 50 colaboradores y sus ingresos no superan los 1700 UIT anuales) no genera a largo plazo mayores niveles de crecimiento profesional. Pero se mantiene un nivel de eficiencia medio en sus labores curriculares y de gran comunicación activa con los educandos en un nivel adecuado a la planificación de la Dirección de la IEP.

Sí existe una relación o asociación directa entre el crecimiento profesional y la medición, con un coeficiente de contingencia de 0,524. Lo que evidencia una relación significativa entre ellas debido a que en esta aseveración se da la búsqueda del status, el liderazgo y el crecimiento profesional de la carrera del docente en Merry Dopson. Está vinculada al cumplimiento óptimo de las métricas de cumplimiento del diseño curricular, de la programación extracurricular del acompañamiento del aula como de las metas de aprendizaje, lo que se fundamenta en la calidad del trabajo a corto plazo. Aquí se presenta una integridad en la comunicación del grupo humano.

Sí existe una relación o asociación directa entre el crecimiento profesional y habilidades, con un coeficiente de contingencia de 0,493. Es decir, se encontró evidencias de una relación significativa entre ellas debido a que la expansión del crecimiento

fundamentado en que el docente se siente contento en cuanto al desarrollo de sus habilidades porque tiene motivación intrínseca. Para ser docente tiene que ser por vocación, ello es muy importante y a la vez logra progresivamente su status, liderazgo, crecimiento profesional y posteriormente el reconocimiento de la comunidad de Merry Dopson que apoya con el medio ambiente físico y estructura escolar. Con ello el docente es el que promueve y realiza todas las métricas del proceso de enseñanza aprendizaje.

2. Recomendaciones

Tiene que darse políticas directivas de fomento a la motivación dentro del contexto del Colegio Merry Dopson, estas no necesariamente deben ser pecuniarias sino, también no pecuniarias para incentivar al personal docente, de hecho, que tiene que ser por grado escolar es decir desde la inicial hasta la primaria completa. Ello fomentará el trabajo en equipo. Por otro lado, dar a conocer el Modelo Educativo de la IEP para que el grupo humano se basa en ello.

Tratemos de que las necesidades fisiológicas de los docentes se mejoren, si bien es cierto el colegio no es tan grande por su número de alumnos y el tamaño de empresa, pero se trata de poder armonizar bien la oferta global de la institución con las necesidades fisiológicas y de seguridad. Para ello debemos tener e invertir en una infraestructura más moderna que cree un escenario de gran acogida al grupo humano para el desarrollo de las funciones y donde se genere una calidad de ambiente educativo para mejorar la eficiencia.

Se debe tener una ficha de cada docente en la que se registre todo el perfil docente como social psicográfica que puede medir su productividad laboral en sus clases y labores pedagógicas como sus aspiraciones y seguridad social que requiere. Puede ser llenada mensualmente en función de indicadores globales de aprendizaje, competencias y notas de

los alumnos. Cabe mencionar que debemos concientizar a que la organización es una pequeña empresa educativa, pero de gran potencial.

Un docente motivado incide mucho en su desempeño laboral pero también la motivación de los docentes es intrínseca, donde debe primar sobre todo otro tipo de inquietud, la habilidad entonces se aplicará con mayor énfasis en el aprendizaje. La métrica de su eficiencia tiene varios indicadores como son su praxis docente, sus mismas relaciones interpersonales que debemos practicar en todo el grupo humano del colegio de manera permanente. Necesariamente hay que dar capacitación y como se ha planificado en el Plan Anual de Trabajo (PAT) estas son internas y en el transcurso del año escolar. Esta debe ser certificada para complementar la existencia personal.

El docente tiene mucho que ver con la socialización del grupo humano, es el armonizador entre los directores y los alumnos como de los padres de familia, intensificando la relación. Sobre todo, se debe llegar de manera evolutiva cada semestre escolar su eficiencia en base a una bitácora y sus resultados de aprendizaje deben ser mostrados para que se mantenga la eficiencia. Para ello se tiene que realizar Reuniones Periódicas con los coordinadores de cada área o sea Inicial y Primaria, como la directora analizando la evolución de las metas educativas a corto plazo.

Estas necesidades requieren para su satisfacción de la interacción con otras personas, comprendiendo la necesidad social. Por ello las relaciones tienen que ser con métrica y la programación de cada reunión debe ser bien intensa en la participación del grupo social educativo, similar a la anterior se requiere en base a una bitácora y sus resultados de aprendizaje. Estos resultados se pueden medir en el aula con categorías como la lectura, vivencias del grupo escolar, en dichas reuniones se pueden hacer pláticas sociales, celebraciones por cumpleaños, días festivos, calendario escolar y otros, que de alguna u otra maneja traiga armonía al grupo humano.

Representado por el deseo de crecimiento interno de los individuos la relación y las habilidades se deben intensificar los procesos de trabajo en equipo, programas de formación y sobre el trabajo en equipo. Aquí el número de reuniones es fundamental en la consolidación progresiva del aprendizaje, similar a la anterior se requiere en base a una bitácora y sus resultados de aprendizaje. Pero siempre se recomienda no perder la comunicación. Todo ello debe llegar a la influencia organizacional que complementa al grupo humano y se realice la división de tareas y funciones. Derivado de ello se debe intensificar las relaciones interpersonales del grupo humano de la IEP, no perder la comunicación en todos los niveles y que se ponga una agenda a mediano plazo.

La búsqueda y mantenimiento de la autoestima es uno de los componentes fundamentales del crecimiento de Alderfer, deben a la par buscar la eficiencia como es el training tanto social como académico y sobre todo la continuidad de los programas de formación que deben ser bien programados anualmente. Aquí se apela al rol del docente, como maestro y guía de cada salón.

La autorrealización de los individuos como de los docentes es general y se tiene que evaluar. Debe ser en conjunto con las condiciones de meta, calidad del trabajo del docente y de la misma motivación que otorga el colegio para sus docentes. Incide mucho aquí el crecimiento personal que lo intensifica Alderfer en sus postulados y es una agenda en conjunta con la Dirección del IEP. También se comprende que la Organización es una pequeña empresa, pero realiza capacitaciones u otras actividades socio labores.

La construcción de todo el grupo humano del colegio radica en el liderazgo y crecimiento profesional de los docentes. Se debe tener siempre un adecuado ambiente de trabajo y mantener un clima organizacional adecuado a ello. Se recomienda anualmente incrementar la remuneración principal y capacitación, siendo ello un conjunto perfecto para el tipo de colegio como el Merry Dopson.

Referencias Bibliográficas

- Castillo Solano Cristhian Oswaldo (2021), Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Tesis de Posgrado.
- Chiavenato Idalberto (2007), Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México DF. México, Mc Graw Hill Latinoamericana. 8va. Edición.
- Chiavenato, I. (2014). Gestión del Talento humano: El capital humano de las Organizaciones. (3ra.Ed.).Sao Paulo: Mc Graw – Hill.
- Gallardo Rodríguez, Klever (2020), Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. Lima. Universidad Agraria La Molina. Posgrado.
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gestión de compensaciones laborales en tiempos de COVID-19, Conexión ESAN el 24 Julio 2021. Lima. Recuperado:<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-de-compensaciones-laborales-en-tiempos-de-covid-19>
- Hernández, S., Mendoza T. Christian (2018). Metodología de la Investigación. Las Rutas cuantitativas, cualitativas México. Editorial Mc Graw Hill.1ra Edición.
- Lisbeth Pezo Macedo (2020), Buenas prácticas de gestión de personal para la retención de talento humano en la empresa R y W NAGO S. A. C. 2020. Lima. Universidad Privada del Norte. Recuperado:<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28186>
- Louffat Enrique (2017), ¿Qué se entiende por diseño organizacional? . En Conexión Esan. Recuperado: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>
- Quishpe Guanolema, Maria Juliana (2020), Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. Recuperado de:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68260/Quishpe_GMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Nahum Montagud Rubio (2019), El modelo jerárquico ERC de Alderfer: una teoría de la motivación. Artículo Revista Psicología y Mente. Recuperado:
<https://psicologiaymente.com/psicologia/modelo-jerarquico-erc-alderfer>
- Perez Ynfantes Lidia Angelica (2021), La Motivación Y El Desempeño Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa Privada “Nueva Generación”, Del Distrito De Carabayllo Lima – Perú, 2020. Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29989/Perez%20Ynfantes%20c%20Lidia%20Angelica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Yagual, Zully Alexandra (2020), Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa, Palmar, 2017. Lima. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40146/Rodr%c3%adguez_YZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas Aire de Vellaneda, Tatiana Biane (2021), Motivacion Y Desempeño Laboral De Los Docentes En La Institución Educativa Técnica "Tupac Amaru" Del Distrito De Chilca – Huancayo. Recuperado de:
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3601/TESIS-FED-2020-ROJAS%20AIRE%20DE%20VELLANEDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez C.H. y Reyes M.C. (2015), Metodología y diseños de investigación, Visión Universitaria. Lima. Editorial Bussines Support Aneth 5ta Edición.
- Stephen P Robbins, Timothy A. Judge (2013), Comportamiento Organizacional. Editorial Pearsón. 15 ava Edición.

Apéndices.

Plan de Acción: 2023

Número de Actividad	Actividad	Estrategia	Periodo	Presupuesto	Responsable
I	Capacitación Docente en Tecnologías y Comunicación (parte de la IEP)	Desarrollo de programas de Herramientas Digitales Creativas	Febrero 2023	S/4500.00	Coordinadora General
II	Crear una Ficha docente completa que mide la Eficiencia Laboral	Diseño de una Ficha Técnica Tipo Cuadernillo Físico y Digital en la que se determina la situación personal	Marzo – Diciembre 2023	S/1200.00	Coordinadora General
III	Planifica los Números de Reuniones Académicas	Programación de Reuniones de Trabajo Semanal con Plan de Trabajo Anual (PAT)	Marzo – Diciembre 2023	s/2400.00	Coordinadora General
IV	Talleres de Autoestima para la Plana Docente	Diseño de sesión de elevación de la personalidad y Dimensiones	Abril 2023 Junio 2023 Agosto 2023 Noviembre 2023	S/2000.00	Coordinadora General
TOTAL				S/10100.00	

Matriz de operacionalización de variables

TITULO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO	ESCALA MEDICION
Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022	<p>Motivación:</p> <p>Se define la motivación como argumenta Robbins (2013) como los “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, nos limitaremos a las metas organizacionales” (p.202). Ello con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.</p>	<p>Para la determinación de la motivación al igual que la primera variable se utilizará el cuestionario observacional que será evaluado por el jefe de Talento Humano</p>	<p>Existencia pecuniaria</p> <p>Relación de la satisfacción</p> <p>Crecimiento profesional</p>	<p>Dinámica de Grupo Proceso Organizacionales Compromiso</p> <p>Satisfacción por el trabajo Fidelidad con la organización Relación con compañeros o jefe</p> <p>Estatus Crecimiento profesional Liderazgo Reconocimiento</p>	<p>1-2 3-4 5-6</p> <p>7-8 9-10 11-12</p> <p>13-14 15-16 17-18</p>	<p>1-26 27-53 54 -80</p>	<p>5. Siempre</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>3. Indiferente</p> <p>2. Casi Nunca</p> <p>1. Nunca</p>
PREGUNTA INVESTIGACIÓN	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES			ESCALA MEDICION
¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	<p>Evaluación de Desempeño:</p> <p>El desempeño laboral Según (Chiavenato, 2002, p. 236), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.</p>	<p>Para la determinación del desempeño laboral del servicio al igual que la segunda variable se utilizará el cuestionario observacional que será evaluado por el jefe de Talento Humano.</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Medición</p> <p>Habilidades</p>	<p>Entrenamiento Capacidades Recursos</p> <p>Orientación de resultados Calidad de trabajo Metas</p> <p>Relaciones Interpersonales Programas de Formación Trabajo en Equipo</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12</p> <p>13-14 15-16 17-18</p>	<p>1-26 27-53 54 -80</p>	<p>5. Siempre</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>3. Indiferente</p> <p>2. Casi Nunca</p> <p>1. Nunca</p>

Matriz lógica de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO
¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	La motivación influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022	VARIABLE 1:	MOTIVACIÓN	TIPO DE ESTUDIO Descriptivo – Correlacional. DISEÑO: No experimental de corte transversal. ÁREA DE ESTUDIO: Colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022 POBLACIÓN Y MUESTRA 30 docentes del Colegio en Santiago de Surco al 2022. La muestra se ha determinado que va hacer censal por la pequeña población, o sea todos los trabajadores que laboran en el área de la empresa. INSTRUMENTOS: Cuestionario de Evaluación. Tipo Likert con diseño estructurado. VALORACIÓN ESTADÍSTICA Paquete estadístico SSPS 25
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿En qué medida la existencia pecuniaria influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida la existencia pecuniaria influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	La existencia pecuniaria influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	Existencia pecuniaria	Dinámica de grupo Procesos organizacionales Compromiso Satisfacción por el trabajo Fidelidad con la organización Relación con compañeros o jefe	
¿En qué medida la relación de la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida la relación de la satisfacción por el trabajo influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	La relación de la satisfacción por el trabajo influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	Relación de la satisfacción por el trabajo	Estatus profesional Crecimiento profesional Liderazgo Reconocimiento	
¿En qué medida el crecimiento profesional influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022?	Determinar en qué medida el crecimiento profesional influye en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	El crecimiento profesional influye significativamente en el desempeño laboral docente del colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022.	VARIABLE 2:	DESEMPEÑO LABORAL	
			Eficiencia Medición Habilidades	Entrenamiento Capacidades Recursos Orientación de resultados Calidad de trabajo Metas Relaciones Interpersonales Programas de Formación Trabajo en Equipo	

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir la evaluación del desempeño que tiene el Colegio a través de los profesores(as) que laboran en ella.

Autor: Berenisse Gladys Azurza Rubio de la Universidad Ricardo Palma.

DATOS PERSONALES

Cargo: _____

Sexo: **Masculino** **Femenino**

Edad:

Estudio: **Técnico** **Superior** **Posgrado**

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted lo(a) caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una tiempo máxima de 15 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 01: MOTIVACIÓN

N.º	EXISTENCIA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
01	¿Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos?					
02	¿La institución educativa, mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal?					
03	¿El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
04	¿La remuneración, que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación?					
05	¿La empresa, otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa?					
06	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?					

N.º	RELACIÓN	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
07	¿El ambiente de trabajo es propicio, para el desarrollo de las tareas?					
08	¿La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo?					
09	¿Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa?					
10	¿Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa?					
11	¿Tiene participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa?					
12	¿La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica?					

N.º	CRECIMIENTO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
13	¿Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa?					
14	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?					
15	¿Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa?					
16	¿Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa?					
17	¿La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores?					
18	¿La institución educativa, ofrece planes de bienestar social a su personal?					

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

N.º	EFICIENCIA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	¿La institución educativa, brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente?					
2	¿Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase?					

3	¿Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa?				
4	¿Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área?				
5	¿Cuenta usted con los recursos materiales necesarios, para realizar una eficiente labor/una clase eficiente?				
6	¿Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo?				
N.º	MEDICIÓN	RESPUESTA			
		1	2	3	4
7	¿Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades?				
8	¿Las diferentes áreas de la institución educativa, conocen el Plan Educativo Institucional?				
9	¿La institución educativa realiza las inspecciones de aulas?				
10	¿En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión?				
11	¿El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas?				
12	¿Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo?				
N.º	HABILIDADES	RESPUESTA			
		1	2	3	4
13	¿Cuál es su percepción del trabajo realizado, por los profesores en el área donde labora?				
14	¿Los profesores cuentan con los requisitos necesarios, para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo?				
15	¿En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores?				
16	¿El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo?				
17	¿Entre los profesores existe compromiso, para mejorar los resultados del servicio educativo?				
18	¿En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados?				

JUICIO DE EXPERTOS

PLANILLAS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DE RECOLECCIÓN DE DATOS que hace parte de la investigación, "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MERRY DOPSON EN EL DISTRITO DE SURCO AL 2022". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Juis Pro Pro

FORMACION ACADÉMICA: Magister Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Recursos Humanos

TIEMPO: 40 años CARGO ACTUAL: Director Depto Académico C.C.EE.

INSTITUCIÓN: Universidad Ricardo Palma

Objetivo de la investigación: Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente del colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022.

Objetivo del juicio de expertos: Validar o verificar la fiabilidad del instrumento.

Objetivo de la prueba: Generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio, a través de un plan formal.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que esta midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN

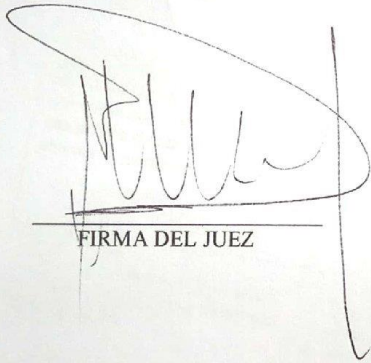
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
EXISTENCIA	¿Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal?	4	4	4	4	
	¿El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	4	4	4	4	
	¿La remuneración que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación?	4	4	4	4	
	¿La empresa otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa?	4	4	4	4	
	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?	4	4	4	4	
RELACIÓN	¿El ambiente de trabajo es propicio para el desarrollo de las tareas?	4	4	4	4	
	¿La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Tiene participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica?	4	4	4	4	
CRECIMIENTO	¿Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?	4	4	4	4	
	¿Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa ofrece planes de bienestar social a su personal?	4	4	4	4	

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
EFICIENCIA	¿La institución educativa brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente?	4	4	4	4	
	¿Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase?	4	4	4	4	
	¿Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área?	4	4	4	4	
	¿Cuenta usted con los recursos materiales necesarios para realizar una eficiente labor/una clase eficiente?	4	4	4	4	
	¿Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo?	4	4	4	4	
MEDICIÓN	¿Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades?	4	4	4	4	
	¿Las diferentes áreas de la institución educativa conocen el Plan Educativo Institucional?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa realiza las inspecciones de aulas?	4	4	4	4	
	¿En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión?	4	4	4	4	
	¿El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	4	
	¿Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo?	4	4	4	4	
HABILIDADES	¿Cuál es su percepción del trabajo realizado por los profesores en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Los profesores cuentan con los requisitos necesarios para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo?	4	4	4	4	
	¿En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores?	4	4	4	4	
	¿El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo?	4	4	4	4	
	¿Entre los profesores existe compromiso para mejorar los resultados del servicio educativo?	4	4	4	4	
	¿En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados?	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada? Cuál?

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.



FIRMA DEL JUEZ

FECHA: 11/10/22.

PLANILLAS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DE RECOLECCIÓN DE DATOS que hace parte de la investigación, "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MERRY DOPSON EN EL DISTRITO DE SURCO AL 2022". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: VILLA ESTEVES JOSÉ ANTONIO

FORMACION ACADÉMICA: MAGISTER

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: FINANZAS/MARKETING

TIEMPO: 24 CARGO ACTUAL: DOCENTE

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

Objetivo de la investigación: Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente del colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022.

Objetivo del juicio de expertos: Validar o verificar la fiabilidad del instrumento.

Objetivo de la prueba: Generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio, a través de un plan formal.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que esta midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Jose J

VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
EXISTENCIA	¿Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos?	4	4	4	4	No
	¿La institución educativa mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal?	4	4	4	4	
	¿El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	4	4	4	4	
	¿La remuneración que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación?	4	4	4	4	
	¿La empresa otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa?	4	4	4	4	
	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?	4	4	4	4	
RELACIÓN	¿El ambiente de trabajo es propicio para el desarrollo de las tareas?	4	4	4	4	
	¿La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Tiene participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica?	4	4	4	4	
CRECIMIENTO	¿Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?	4	4	4	4	
	¿Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa ofrece planes de bienestar social a su personal?	4	4	4	4	

Jose J.

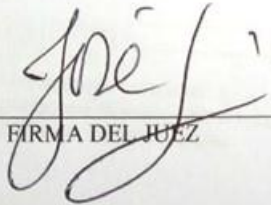
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
EFICIENCIA	¿La institución educativa brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente?	4	4	4	4	
	¿Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase?	4	4	4	4	
	¿Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa?	4	4	4	4	
	¿Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área?	4	4	4	4	
	¿Cuenta usted con los recursos materiales necesarios para realizar una eficiente labor/una clase eficiente?	4	4	4	4	
	¿Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo?	4	4	4	4	
MEDICIÓN	¿Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades?	4	4	4	4	
	¿Las diferentes áreas de la institución educativa conocen el Plan Educativo Institucional?	4	4	4	4	
	¿La institución educativa realiza las inspecciones de aulas?	4	4	4	4	
	¿En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión?	4	4	4	4	
	¿El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	4	
	¿Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo?	4	4	4	4	
HABILIDADES	¿Cuál es su percepción del trabajo realizado por los profesores en el área donde labora?	4	4	4	4	
	¿Los profesores cuentan con los requisitos necesarios para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo?	4	4	4	4	
	¿En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores?	4	4	4	4	
	¿El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo?	4	4	4	4	
	¿Entre los profesores existe compromiso para mejorar los resultados del servicio educativo?	4	4	4	4	
	¿En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados?	4	4	4	4	

Jose J

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada? Cuál?

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.


FIRMA DEL JUEZ

FECHA: 11, 10, 2022

PLANILLAS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DE RECOLECCIÓN DE DATOS que hace parte de la investigación, "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO MERRY DOPSON EN EL DISTRITO DE SURCO AL 2022". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente.

Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: RAFAEL Atilio FLORÉS GaycoCHEA

FORMACION ACADÉMICA: MAG. Economía

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 15 años

TIEMPO: 15 años CARGO ACTUAL: Docencia superior

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ SAC

Objetivo de la investigación: Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente del colegio Merry Dopson en el distrito de Surco al 2022.

Objetivo del juicio de expertos: Validar o verificar la fiabilidad del instrumento.

Objetivo de la prueba: Generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio, a través de un plan formal.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que esta midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que esta midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
EXISTENCIA	¿Los servicios higiénicos de la institución educativa permanecen limpios e higiénicos?	5	5	4	4	-
	¿La institución educativa mantiene un Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal?	5	5	4	4	-
	¿El sueldo recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	5	5	4	4	-
	¿La remuneración que percibe le permite satisfacer su necesidad de alimentación?	5	5	4	4	-
	¿La empresa otorga contratos estables al personal del área pedagógica/administrativa?	5	5	4	4	-
	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?	5	5	4	4	-
RELACIÓN	¿El ambiente de trabajo es propicio para el desarrollo de las tareas?	5	5	4	4	-
	¿La empresa cuenta con planes de desarrollo en el trabajo?	5	5	4	4	-
	¿Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del grupo de profesores de la institución educativa?	5	5	4	4	-
	¿Le agrada pertenecer a uno de los grupos especializados de profesores de la institución educativa?	5	5	4	4	-
	¿Tiene participación en la resolución de los problemas internos que se generan en la institución educativa?	5	5	4	4	-
	¿La institución educativa ofrece a sus profesores estudios especializados en el área pedagógica?	5	5	4	4	-
CRECIMIENTO	¿Hay complementación de labores entre los docentes de la institución educativa?	5	5	4	4	-
	¿Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores del área pedagógica/administrativa?	5	5	4	4	-
	¿Tiene usted aspiraciones de desarrollo personal dentro de la institución educativa?	5	5	4	4	-
	¿Las autoevaluaciones que se realizan son tomadas en cuenta por la institución educativa?	5	5	4	4	-
	¿La institución educativa cumple con exigir los requisitos básicos para el desempeño de las actividades y tareas de los profesores?	5	5	4	4	-
	¿La institución educativa ofrece planes de bienestar social a su personal?	5	5	4	4	-

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
EFICIENCIA	¿La institución educativa brinda capacitación para mejorar el rendimiento del docente?	S	S	S	S	-
	¿Realiza usted investigaciones para la mejora de su clase?	S	S	S	S	-
	¿Cómo considera la supervisión de clases realizada por la institución educativa?	S	S	S	S	-
	¿Cumple con los objetivos propuestos en los programas y planes de su área?	S	S	S	S	-
	¿Cuenta usted con los recursos materiales necesarios para realizar una eficiente labor/una clase eficiente?	S	S	S	S	-
	¿Se cumple con las normas de calidad exigidas para ofrecer un buen servicio educativo?	S	S	S	S	-
MEDICIÓN	¿Organiza su trabajo de manera efectiva, en función de las prioridades?	S	S	S	S	-
	¿Las diferentes áreas de la institución educativa conocen el Plan Educativo Institucional?	S	S	S	S	-
	¿La institución educativa realiza las inspecciones de aulas?	S	S	S	S	-
	¿En las diferentes áreas de la institución educativa existe una coordinación y supervisión?	S	S	S	S	-
	¿El personal de las diferentes áreas cumple con las tareas asignadas?	S	S	S	S	-
	¿Se consiguen los resultados organizacionales y educativos por periodo?	S	S	S	S	-
HABILIDADES	¿Cuál es su percepción del trabajo realizado por los profesores en el área donde labora?	S	S	S	S	-
	¿Los profesores cuentan con los requisitos necesarios para desarrollar sus habilidades en el servicio educativo?	S	S	S	S	-
	¿En el área donde labora, se realizan los programas de capacitación para la especialización de profesores?	S	S	S	S	-
	¿El área de personal, realiza los entrenamientos y capacitaciones externas para el mejor desempeño del servicio educativo?	S	S	S	S	-
	¿Entre los profesores existe compromiso para mejorar los resultados del servicio educativo?	S	S	S	S	-
	¿En el área donde labora, se proponen soluciones para resolver los problemas presentados?	S	S	S	S	-

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada? Cuál?

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.



FIRMA DEL JUEZ

FECHA: 15/10/2022

Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente del Colegio Merry Dopson, Distrito de Surco 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	1%
7	intellectum.unisabana.edu.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	psicologiaymente.com Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo de estudiante	1 %
13	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

