



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
GLOBALES

**Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores
de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global**

TESIS

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de
Negocios Globales**

AUTORA

Enciso Santos, Nicolle Johanna

ORCID: 0009-0005-5176-3328

ASESORA

Casas Quispe, María Isabel

ORCID: 0000-0002-0445-374X

Lima, Perú

2024

Metadatos Complementarios

Datos de autora

Enciso Santos, Nicolle Johanna

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de identidad de la AUTORA: 75220934

Datos de asesora

Casas Quispe, María Isabel

Tipo de documento de identidad de la ASESORA: DNI

Número de documento de identidad de la ASESORA: 45705128

Datos del jurado

JURADO 1: Mendez Vicuña, Carlos Alberto, DNI: 7128084, ORCID: 0000-0001-7809-5781

JURADO 2: Manchego Guerra, José Renatto, DNI: 20054185, ORCID: 0000-0003-1347-8559

JURADO 3: Minchola Guardia, Renzo Daniel, DNI: 45614158, ORCID: 0000-0003-2944-8207

JURADO 4: Murga Prieto, María Judith, DNI:8797385, ORCID: 0000-0003-2291-2396

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 416016

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Nicolle Johanna Enciso Santos con código de estudiante N° 201811993 con DNI N° 75220934, con domicilio en Mz. C Lote 7, José Carlos Mariátegui, distrito de San Juan de Miraflores, provincia y departamento de Lima, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada: *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global.* es mi única autoría bajo el asesoramiento del docente María Isabel Casas Quispe, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, entre otros. La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y tiene 17% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 14 de febrero del 2024



Nicolle Johanna Enciso Santos

75220934

Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global

INFORME DE ORIGINALIDAD

17% INDICE DE SIMILITUD	18% FUENTES DE INTERNET	8% PUBLICACIONES	16% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	1%

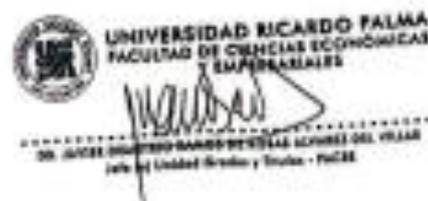
Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



Dedicatoria:

A Dios, por darme permitirme estar presente.

Y a mis padres, por apoyarme incondicionalmente

y por ser mi motivación constante.

Agradecimientos:

**Agradezco el apoyo de mis maestros,
quienes me guiaron en todo el trayecto de mi
carrera profesional.**

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global. fue desarrollada con el fin de indicar la relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, en el ámbito global.

La investigación ha sido dividida en capítulos, las cuales son las siguientes:

- Capítulo I: En este capítulo se realizó el planteamiento del tema de investigación, la formulación del problema, teniendo en consideración el diagnóstico de la institución, se determina el problema principal y los problemas secundarios. Asimismo, se muestran los objetivos generales y específicos, como también la justificación teórica, práctica y metodológica, como también se incluye la importancia del estudio.
- Capítulo II: En el segundo capítulo, se describió el marco teórico conceptual, en el cual se investigó los antecedentes de carácter nacional e internacional, y de igual modo, se presentan las bases teórico-científicas.
- Capítulo III: En el tercer capítulo, se expone la hipótesis general y las específicas, asimismo las variables con su respectiva operacionalización, las cuales son explicadas en la matriz lógica de consistencia y la de operacionalización.
- Capítulo IV: En el cuarto capítulo, se realizó la parte metodológica del estudio, describiendo el tipo utilizado, como también su diseño, indicando la población y censo. Por último, se menciona el instrumento empleado durante la investigación, la técnica y el proceso de obtención de información.

- Capítulo V: En el quinto capítulo, se explican los resultados del instrumento, mediante un análisis, evaluando los datos cuantitativos, teniendo en cuenta la hipótesis planteada inicialmente, brindando así propuestas de mejora a la institución.
- Finalmente, en el Capítulo VI: Basándose en los datos obtenidos en el análisis resultados, se proponen conclusiones y recomendaciones con la finalidad de ser empleado posteriormente por la institución educativa, y que ésta aplique las estrategias para la mejora de su organización. Posteriormente, los apéndices son adjuntados.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Planteamiento del Problema	1
2. Objetivos generales y específicos	6
3. Justificación e importancia del estudio:	7
4. Alcance y limitaciones	8
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	10
1. Antecedentes de la investigación	10
2. Bases teórico-científicas	15
3. Definición y términos básicos	22
CAPÍTULO III	32
HIPÓTESIS Y VARIABLES	32
1. Hipótesis y/o supuestos básicos	32
2. Variables de estudio y su operacionalización	33
3. Matriz lógica de consistencia:	34
CAPÍTULO IV	37
METODOLOGÍA	37
1. Tipo, enfoque, método de investigación:	37
2. Diseño específico de investigación	38
3. Población y muestra de la investigación	38

4. Instrumentos de obtención de datos	40
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:	44
CAPÍTULO V	45
DISCUSIÓN Y RESULTADOS	45
1. Datos cuantitativos	45
2. Análisis de resultados	64
3. Discusión de resultados:	76
CAPÍTULO VI	89
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
1. Conclusiones	89
2. Recomendaciones	91
REFERENCIAS	93
APÉNDICES	99

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de Motivación	33
Tabla 2: Matriz de operacionalización de Desempeño laboral	34
Tabla 3: Matriz de consistencia	35
Tabla 4: Categorización de la motivación	40
Tabla 5: Categorización del desempeño laboral	41
Tabla 6: Validez del instrumento	42
Tabla 7: Resumen de procesamiento de casos	43
Tabla 8: Estadística de fiabilidad	43
Tabla 9: Resultados sociodemográficos de género	45
Tabla 10: Resultados sociodemográficos de edad	46
Tabla 11: Resultados descriptivos del indicador descanso.	47
Tabla 12: Resultados descriptivos del indicador alimentación.	48
Tabla 13: Resultados descriptivos del indicador de seguridad física.	50
Tabla 14: Resultados descriptivos del indicador de seguridad de empleo	51
Tabla 15: Resultados descriptivos del indicador de desarrollo afectivo.	52
Tabla 16: Resultados descriptivos del indicador de aceptación.	53
Tabla 17: Resultados descriptivos del indicador de reconocimiento	54
Tabla 18: Resultados descriptivos del indicador de respeto.	55
Tabla 19: Resultados descriptivos del indicador de moralidad.	56
Tabla 20: Resultados descriptivos del indicador de resolución de problemas.	57

Tabla 21: Resultados descriptivos del indicador conocimientos técnicos	58
Tabla 22: Resultados descriptivos del indicador habilidades y capacidades.	59
Tabla 23: Resultados descriptivos del indicador inclusión.	60
Tabla 24: Resultados descriptivos del indicador proactividad	61
Tabla 25: Resultados descriptivos del indicador de iniciativa.	62
Tabla 26: Resultados descriptivos del indicador de iniciativa	63
Tabla 27: Tabla cruzada de las variables motivación y desempeño laboral.	64
Tabla 28: Prueba de chi – cuadrado de las variables motivación y desempeño laboral	65
Tabla 29: Medidas Simétricas de las variables motivación y desempeño laboral	65
Tabla 30: Tabla cruzada de la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral.	66
Tabla 31: Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral	67
Tabla 32: Medidas simétricas de la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral.	67
Tabla 33: Tabla cruzada de la dimensión necesidad de seguridad y la variable desempeño laboral.	68
Tabla 34: Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades de seguridad y la variable desempeño laboral.	69
Tabla 35: Medidas simétricas de la dimensión necesidades de seguridad y la variable desempeño laboral	69
Tabla 36: Tabla cruzada de la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral	70

Tabla 37: Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral.	71
Tabla 38: Medidas simétricas de la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral.	71
Tabla 39: Tabla cruzada de la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral.	72
Tabla 40: Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral.	73
Tabla 41: Medidas simétricas de la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral	73
Tabla 42: Tabla cruzada de la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral.	74
Tabla 43: Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral.	75
Tabla 44: Medidas simétricas de la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral	75
Tabla 45: Benchmarking internacional.	80
Tabla 46: Benchmarking nacional.	81
Tabla 47: Actividades para la mejora continua	84

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de necesidades de Maslow	24
Figura 2: Ciclo dinámico de la administración básica para implementación de un cambio.	24
Figura 3: Resultados sociodemográficos de género	27
Figura 4: Resultados sociodemográficos de edad	46
Figura 5: Resultados descriptivos de indicador descanso	47
Figura 6: Resultados descriptivos de indicador alimentación	48
Figura 7: Resultados descriptivos de indicador seguridad física	49
Figura 8: Resultados descriptivos de indicador seguridad de empleo	50
Figura 9: Resultados descriptivos de indicador desarrollo afectivo	51
Figura 10: Resultados descriptivos de indicador aceptación	52
Figura 11: Resultados descriptivos de indicador reconocimiento	53
Figura 12: Resultados descriptivos de indicador respeto	54
Figura 13: Resultados descriptivos de indicador moralidad	55
Figura 14: Resultados descriptivos de indicador resolución de problemas	56
Figura 15: Resultados descriptivos de indicador conocimientos técnicos	57
Figura 16: Resultados descriptivos de indicador habilidades y capacidades	58
Figura 17: Resultados descriptivos de indicador inclusión	59
Figura 18: Resultados descriptivos de indicador proactividad	60
Figura 19: Resultados descriptivos de indicador iniciativa	61

Resumen

El presente estudio titulado *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023, con enfoque global.*, tuvo como principal objetivo hallar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Durante los meses de agosto y diciembre de 2023 se presentó un cambio en el desempeño laboral, motivo por el cual se diagnosticó por medio de un diagrama de Ishikawa. La metodología aplicada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, método hipotético deductivo. La población tuvo un censo de 50 colaboradores, los mismos a quienes se les realizó un cuestionario de 28 preguntas cuyas variables fueron motivación y desempeño laboral. Los resultados obtenidos luego del análisis concluyeron que se confirma la relación de la motivación al desempeño laboral. Además, se sugirieron algunas acciones de mejora como realizar capacitaciones constantes y crear actividades de integración, con el fin de involucrar más a los participantes e incentivarlos a su desarrollo profesional.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, retroalimentación, educación.

Abstract

The research entitled *Motivation and its relationship with the work performance of the employees of an educational institution in Lima, 2023, with a global approach* has its main objective as to find the relation between motivation and work performance. During the months of August and December 2023, there was a change in work performance, which was diagnosed through an Ishikawa diagram. The methodology used in this investigation applied the quantitative approach and also correlational descriptive scope, non-experimental design and hypothetical deductive method. According to the population, it had a census of 50 collaborators, who were asked using a questionnaire of 28 questions, in which the variables were motivation and work performance. The results obtained after the analysis concluded that there is a relationship between motivation and work performance. In addition, some improvement actions were suggested, such as constant training and the creation of integration activities, in order to involve participants and encourage them to their professional development.

Key words: motivation, job performance, feedback, education.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Planteamiento del Problema

En toda empresa, la motivación es el impulso más importante que un colaborador debe tener al momento de realizar sus obligaciones y que se relaciona directamente en su desempeño laboral. Según Chiavenato (2009) nos referimos a motivo a aquello que nos impulsa y empuja a comportarnos de una manera o que permite alcanzar un comportamiento establecido. Por ello, los altos cargos gerenciales tienen la función de implementar constantemente actividades en donde los trabajadores puedan sentirse cómodos en su ambiente profesional con el fin de lograr los objetivos, metas y logros académicos determinados por la organización. Asimismo, la motivación determina el desenvolvimiento de los colaboradores en el camino esperado.

En 1943, Abraham Maslow, quién fue un psicólogo estadounidense, formuló su teoría más conocida como Pirámide de Maslow, donde propone unos niveles de necesidades que toda persona posee, desde las más simples hasta las que poseen un nivel más importante. Según su teoría, se describen los siguientes niveles de la pirámide: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización, en el cual se caracterizan por distinguirse entre necesidades deficitarias, de amor y necesidades del ser. Jesús (2022) comenta que el modelo de la pirámide se ha transformado en un medio eficaz en el cual se determina y diferencia de una manera sencilla las diversas necesidades en los campos donde principalmente resaltan los sectores empresariales y de negocios.

Respecto a la situación de los docentes y administrativos de una institución educativa, la carga laboral de los puestos conlleva una gran importancia, sobre todo debido

a que ellos lideran un grupo de personas, en este caso, estudiantes, quiénes dependiendo de su edad, grado escolar, etc., cuentan con una manera distinta al momento de interactuar. Por ello, se requiere priorizar e impulsar el talento humano de los colaboradores con el objetivo y meta de obtener resultados positivos en la realización de sus funciones.

En un artículo de Alma Constructores, Austin (2023) señala que los principales factores y causas que poseen estrecha relación con la motivación de los trabajadores, las cuáles son la flexibilidad laboral, el crecimiento profesional y el salario. De acuerdo al primer factor, se refiere a los beneficios de laborar con un sistema de trabajo flexible, puesto que potencia la calidad de vida de los colaboradores, los cuáles pueden a su vez contar con disponibilidad para no descuidar de su vida familiar y de sus proyectos personales. El segundo factor mencionado se relaciona con el crecimiento laboral que un trabajador busca dentro de una organización, refiriéndose no necesariamente a una promoción, si no, en permitir que la persona pueda emplear y potenciar sus destrezas y habilidades dentro de la empresa. Por otro lado, el tercer factor menciona que la remuneración que un colaborador percibe es el principal condicionante que se presenta al momento cuando el trabajador no se encuentra de acuerdo con las funciones o con el puesto en general.

En el presente estudio, se llevará a cabo el estudio a la institución educativa Integra College, ubicada en el departamento de Lima, específicamente en el distrito de Villa El Salvador, localizado en Lima Sur, donde cuenta con dos sedes en el mismo distrito. La razón del estudio se debe a su condición dentro de su ambiente laboral, el cuál actualmente se encuentra atravesando por una situación de baja motivación por parte de los colaboradores, entre ellos los docentes y administrativos, quiénes para mejorar sus competencias requieren de un incentivo que los ayude a mantenerse en un constante ambiente de entusiasmo.

En los últimos años, principalmente durante el contexto de la pandemia, la motivación fue afectada directamente, en especial relacionado con el desempeño laboral del sector

trabajador, quiénes tuvieron que adecuarse a un nuevo contexto. Un estudio de la Pontificia Universidad Católica de Chile (2020) sostiene que debido al COVID 19 y las restricciones que se aplicaron, incluyendo el distanciamiento social y cuarentenas obligatorias, dieron paso a un cambio en el estilo de vida, siendo el trabajo uno de los puntos afectados. Se mencionan también dos conceptos, los cuáles son la motivación y el estrés, los cuáles son dos aspectos importantes a tener en cuenta. Incluso años anteriores a la pandemia, se presentaron problemas de motivación en el campo laboral, sin embargo, cabe resaltar que, durante y después de la pandemia, esta se incrementó.

En un artículo del diario El Peruano, Grande J. (2019) menciona que, según la consultora PwC, se obtuvo un estudio que señala a Perú como el país que cuenta con mayor índice con respecto a la rotación laboral en Latinoamérica, con un 20%, siendo una de las mayores razones la falta de motivación.

Diariamente los trabajadores que conforman la institución, afrontan dificultades no solo con los estudiantes, sino también los padres de familia y la presión laboral por parte de sus superiores, el cual genera que se aminore su motivación al momento de presentar las clases, realizar los entregables y que afecta incluso la relación con los compañeros y colegas.

Diagnóstico del Problema

A fin de mencionar el diagnóstico del problema del trabajo de investigación, en primer lugar, se requiere mencionar a Kaoru Ishikawa, quién fue un químico industrial, quién también ejercía la labor de administrador en organizaciones, siendo una persona con gran conocimiento en el área de control de calidad. Uno de sus mayores aportes para identificar las causas, problemas y resultados de un suceso, fue una técnica llamada diagrama de Ishikawa o también conocido como diagrama de espina de pescado. Con la herramienta visual mencionada, podemos realizar un análisis de causa-efecto para obtener

la raíz de una problemática. Esta técnica es utilizada también para identificar las causas probables del problema, además siendo de utilidad para mejorar y optimizar los procesos y recursos dentro de una organización. (Coletti et al., 2010, citado por Burgasí, 2021).

Según el Anexo 5, la matriz de Ishikawa realizada nos permite una visualización de las causas del problema a fin de poder identificarlas y buscar propuestas para solucionar aquellas deficiencias dentro de la institución que conllevan a un bajo desempeño laboral.

Pronóstico:

Debido al diagnóstico que se planteó anteriormente, se determina cuál sería la futura situación de la institución educativa si no se tomarán las medidas y acciones para mejorar la motivación que afectan a los colaboradores y que esta no tenga impacto de carácter perjudicial en su desempeño laboral.

Respecto a la variable Necesidades Fisiológicas, si la empresa no ofrece un ambiente en dónde estas pueden ser cubiertas y satisfechas, entonces los trabajadores perderán la motivación al perder esa comodidad. Por ejemplo: en las instituciones educativas, los servicios higiénicos cumplen un papel importante durante el día y se requiere de su disponibilidad cuando los docentes, administrativos y colaboradores en general lo requiera; la pulcritud en estos lugares es indispensable, se tiene que contar con todos los elementos necesarios para el cuidado personal, así se evita también la contracción de alguna enfermedad entre las personas que usan el espacio.

De acuerdo a las Necesidades de Seguridad, es necesario que la institución ofrezca un centro libre de posibles daños, sobre todo en las instituciones educativas, se requiere que haya supervisión y señalización sobre todo para el alumnado; sin embargo, esto también favorece a brindar la seguridad a los demás colaboradores; dentro de estas necesidades, se encuentra también la seguridad económica, el cual está enfocado a permitir que el trabajador

cuenta con estabilidad financiera y con ello, se incremente su motivación y productividad en sus funciones. Por ello, la organización necesita que los salarios sean justos y que se brinden las condiciones favorables, además de ofrecer los beneficios sociales correspondientes.

Conforme de las Necesidades de Pertenencia, la aceptación en un grupo social es determinante para que una persona pueda desenvolverse mejor en su área laboral, por ello, se necesita crear un ambiente de comodidad en la que los colaboradores puedan ofrecer su opinión y no sentirse cohibidos durante las reuniones, siendo posible que participen en las actividades y puedan sentirse con libertad de expresión. Por ello, la institución educativa crea programas y capacitaciones dónde se integren los colaboradores y se realicen actividades entre todos.

Con relación a las Necesidades de Estima, se necesita que los trabajadores sientan que sus funciones son útiles y reconocerles la importancia de su labor en la organización, por ello los incentivos son bastante importantes y debido a ello, los líderes de la institución requieren promover el reconocimiento de los logros obtenidos y de las metas alcanzadas.

En las Necesidades de Autorrealización, todo colaborador busca crecer profesionalmente dentro la institución donde trabaja, siendo primordial ofrecer oportunidades de crecimiento tanto profesional como personalmente, por ejemplo, existe opciones que se pueden ejecutar dentro de la empresa, como talleres que buscan crear hábitos positivos, tratar la procrastinación, manejar el estrés, etc.

Control de Pronóstico:

Se propone empezar a realizar capacitaciones al personal docente y administrativo, con el fin de crear interacción entre todos los involucrados. Además, durante las capacitaciones y talleres, se plantea que las actividades permiten que se escuchen las

opiniones y comentarios de los docentes, se podrían recoger propuestas que ellos mismos consideren oportunidades de mejora para la institución. Además, los incentivos de reconocimiento permiten que los trabajadores incrementen su voluntad a desarrollar su capacidad de desarrollo dentro del centro de trabajo.

Problema principal

¿De qué manera la motivación se relaciona en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?

Problemas secundarios

- ¿De qué manera las necesidades fisiológicas se relacionan con el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?
- ¿De qué manera las necesidades de seguridad se relacionan con el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?
- ¿De qué manera las necesidades sociales se relacionan con el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?
- ¿De qué manera las necesidades de reconocimiento se relacionan con el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?
- ¿De qué manera las necesidades de autorrealización se relacionan con el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?

2. Objetivos generales y específicos:

Objetivo General:

Determinar la relación de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.

Objetivos Específicos:

- Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.
- Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.
- Determinar la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.
- Determinar la relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.

3. Justificación e importancia del estudio:

Justificación teórica:

La presente tiene el fin de demostrar que hay una relación relevante entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa. Además, ayuda a futuros investigadores quienes lo usarán como fuente secundaria y permitirá que sume en sus conocimientos sobre gestión empresarial.

Justificación práctica:

La presente tesis nos permite mostrar como referencia hacia otras instituciones las circunstancias y causas que afectan a la motivación y poseen tienen relación en el desempeño laboral de los trabajadores, además de cómo este afecta también su productividad y disminuye su compromiso con las funciones asignadas. Asimismo, con ayuda del análisis de resultados, se puede sugerir propuestas de mejora y estrategias que las empresas y demás instituciones podrán aplicar en su ambiente laboral con el fin de mejorar las condiciones en su organización que permitan crear un ambiente organizacional eficiente.

Justificación metodológica:

A fin de alcanzar los objetivos mencionados en el presente trabajo de investigación, se empleó el instrumento cuestionario, aplicando una encuesta como procedimiento para recopilar la data.

El presente es de nivel descriptivo correlacional, puesto que su objetivo es mostrar la descripción de una problemática y correlacional debido a que relaciona las variables.

Importancia

La importancia de la tesis presente es debido a su objetivo planteado, demostrando la relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, el cual tiene la finalidad de aumentar la productividad y optimizar el ambiente organizacional del lugar del estudio, el cual es una institución educativa.

4. Alcance y limitaciones

Alcances:

En la presente investigación, se realizó un estudio de la relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, el sustento y soporte son avalados en base a las teorías que han sido propuestos por expertos en el tema tratado, mediante la realización y utilización de encuestas. Posterior a la obtención de la información buscada y su análisis correspondiente, se comprobó la relación entre las variables presentadas, el cual permitió que se plantean actividades y acciones para optimizar el ambiente laboral.

Limitación Teórica:

Para la presente tesis, se utilizaron fuentes complementarias y secundarias, provenientes de autores con amplia experiencia en el tema del estudio, relacionado a la motivación, así como con el desempeño.

Limitación Espacial:

La investigación fue aplicada a los trabajadores pertenecientes a las dos sedes de una institución educativa particular ubicado en un distrito de la Zona Sur, llamado Villa el Salvador, ubicado en el departamento de Lima, Perú.

Limitación Temporal:

El tiempo que tomó de realizar el presente estudio de investigación fue durante los meses de agosto y diciembre del año 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Buenaño (2020) sostiene en su tesis titulada *Prácticas de los recursos humanos, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente: modelo para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador*, los actores principales con el fin de encontrar y emplear un modelo en relación al ambiente organizacional que influye en el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la institución donde se realiza el estudio. Con respecto a su metodología, posee un diseño correlacional de muestra transversal individual, para lo cual se utilizó como instrumento encuestas personales, se contó con 58 preguntas dirigidas a los docentes y 21 preguntas dirigidas a sus jefes inmediatos. Posteriormente, se analizaron los datos, comprobándose así la hipótesis planteada. La tesis de Buenaño contribuye al presente trabajo de investigación debido a que muestra y explica puntos que concuerdan con las dimensiones que son tratadas en el actual estudio.

Garín (2020) en su investigación titulada *Motivación laboral: satisfacción y su relación con las compensaciones, beneficios e incentivos aplicados en empresa de distribución eléctrica de Mendoza*, menciona el objetivo de estudiar la influencia de las compensaciones y beneficios que perciben los colaboradores de la organización. Con respecto a su metodología, se indica que el estudio es de tipo cualitativo, usando como instrumento una encuesta, el cual fue realizada por 36 trabajadores. Las respuestas posteriores al análisis de datos ayudaron a determinar los niveles de satisfacción del

ambiente laboral. La tesis de Garín aporta al estudio del presente trabajo de investigación, debido a sus observaciones sobre la relación entre sus variables que tienen semejanza y correspondencia con el tema tratado en la indagación de este estudio, el cual se refiere al desempeño laboral.

Barceló (2018) menciona en su estudio titulado Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC. El objetivo de su estudio es determinar los factores que afectan e influyen en la productividad de los colaboradores dentro del centro de trabajo, por medio de su motivación. De acuerdo a la metodología empleada, el estudio es de tipo transversal, de carácter cuantitativo. Debido a la cantidad de la población, se realizó un muestreo, concluyendo así una composición de 1.702, a los cuáles se les aplicó el instrumento utilizado, el cuál fue una encuesta que cuenta con 65 preguntas, las cuáles permitieron comprobar la hipótesis planteada. El autor aporta su estudio en el presente trabajo de investigación debido a las variables empleadas, las cuales cuentan con relación con el actual tema a tratar.

Taborda (2022) sostiene en su tesis titulada Motivación Laboral como factor clave para el sector empresarial, la importancia del capital humano, puesto que menciona la motivación como relevante en los colaboradores dentro de la empresa con el objetivo de conseguir resultados de carácter favorable en su productividad. En relación a su metodología, el instrumento aplicado fue entrevista, la cual estuvo conformada por 11 preguntas para el área de cobranzas y 11 preguntas para el departamento de recursos humanos, ejecutados en los 15 trabajadores de la organización. La importancia de la tesis dentro del presente estudio se debe a su relación con las dimensiones mencionadas, puesto

que se utiliza la pirámide de necesidades de Maslow, siendo ésta utilizada dentro del actual trabajo de investigación.

Gonzáles (2022) menciona en su estudio titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral: Caso de estudio: hotel Land Plaza. La Plata provincia de Buenos Aires, su objetivo, el cuál es determinar los factores que influyen en el nivel de satisfacción de los colaboradores. Respecto a su metodología, la tesis es de tipo cuantitativo de carácter descriptivo, el cual empleó como instrumento 25 preguntas, usándose la escala de Likert para su desarrollo, aplicado a 35 colaboradores de la organización. La importancia de la tesis dentro del presente trabajo de investigación se debe a los puntos planteados sobre la satisfacción laboral el cual tiene relación con la variable de desempeño laboral del estudio a tratar actualmente.

Antecedentes Nacionales:

Velásquez (2022), en su tesis que lleva por título: Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de una institución del estado, indicó que tiene como objetivo determinar los factores de la motivación que tienen relación en el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración. Con respecto a la metodología, en la investigación se utilizó el método de estudio correlacional, además de un enfoque cuantitativo, aplicado no experimental de tipo transversal. De acuerdo a la población, esta se conformó de 52 colaboradores, quienes participaron en el cuestionario de 25 preguntas, las cuáles fueron formuladas en relación a las variables planteadas. Posterior al estudio y luego de analizar los datos obtenidos, se concluye que la hipótesis general se demuestra con la aprobación de las hipótesis específicas,

demostrando que existe una correspondencia significativa entre la motivación y el desempeño de los colaboradores. La importancia de la presente tesis radica en la finalidad del estudio, en cuál fue encontrar opciones en las que los trabajadores mejoren y optimicen su productividad dentro de la organización, usando como variable a la motivación; el análisis permitirá adicionar conocimientos necesarios a fin de realizar la presente investigación.

Reategui, (2020) indicó en su trabajo de investigación llamado Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, el objetivo del estudio, el cual es determinar el grado de productividad de los educadores de la institución. Acerca de su metodología, la investigación es de tipo cuantitativo descriptivo con diseño no experimental. Asimismo, su población, se utilizó una muestra de 23 docentes, utilizando el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde también se aplicó el instrumento de cuestionario para la recolección de datos, utilizando 26 preguntas, las cuáles permitieron la obtención de los porcentajes de las dimensiones planteadas. Después del análisis de resultados, se pudo determinar las dimensiones y aspectos del desempeño laboral, siendo estos de importancia para la realización del presente estudio, asimismo debido a su mención de las dimensiones que se utilizarán en este trabajo de investigación.

Peralta, (2021) menciona en el estudio que realizó sobre la relación de la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Hotel Costa del Inka, el objetivo de la investigación el cuál menciona identificar la relación de las variables usadas en su estudio. Acerca de la metodología empleada, fue de carácter no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo, se empleó el método de estudio correlacional transversal. De acuerdo a su población, esta estuvo conformado por 18 trabajadores de la microempresa mencionada, las

cuáles sirvieron para determinar y analizar los resultados de los datos obtenidos gracias a una encuesta que emplea la tabla de valoración con 18 preguntas, determinando así la relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral, comprobándose así la hipótesis planteada. El estudio es de importancia debido al empleo de las variables similares que el presente trabajo de investigación.

Prieto, (2020) indica en su trabajo de investigación denominado Motivación laboral y desempeño laboral, en los colaboradores de Financiera Confianza la finalidad de su estudio, el cuál fue encontrar la relación entre las variables planteadas. Con respecto a la metodología aplicada, fue de carácter no experimental, siendo el diseño de tipo descriptivo - correlacional, además de corte transversal. De acuerdo a su población, se realizó la muestra total de los colaboradores, obteniéndose un total de 16 personas a quienes se les encuestó haciendo uso del instrumento, el cuál fue un cuestionario de 24 preguntas. Posterior a la obtención de datos y luego de procesar la misma, se concluyó y verificó la hipótesis planteada, encontrando así la relación significativa entre la motivación y el desempleo laboral en la organización. Debido a las variables empleadas en el estudio, se considera importante utilizarla como una referencia dentro del estudio del presente trabajo de investigación.

Vizcarra (2020) en su investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima, sostiene que su objetivo es encontrar la relación de las variables mencionadas. Referente a la metodología, posee un diseño correlacional, siendo su población de tipo muestreo no probabilístico intencional, aplicado a 300 trabajadores, resultando en una muestra de 105 colaboradores. El instrumento

utilizado en el estudio fue un cuestionario conformado por 75 ítems, el cuál aportó en la comprobación de la hipótesis planteada. Debido a las variables especificadas, la tesis realizada por Vizcarra contribuye en el presente estudio e investigación.

2. Bases teórico-científicas

Marco Histórico

Motivación

Con respecto a la motivación, se menciona que esta tiene una relación directa con el entorno y la satisfacción laboral dentro de la organización, siendo importante mantener el grado de satisfacción de los colaboradores para obtener un grado de productividad alta, considerándose que motivar a los empleados se ha convertido a uno de los factores más importantes para obtener el éxito organizacional (Peña y Villón, 2018). Dentro del estudio, los rangos gerenciales cuentan con un papel muy esencial debido a su responsabilidad en la dirección de la empresa y esta conlleva a dirigir a la vez a un grupo de personas, quienes poseen identidades y criterios propios al momento de accionar o cumplir funciones, siendo este principal momento donde los gerentes ejecutan la actividad de motivar e intervenir a los colaboradores con el fin de obtener un resultado exitoso en cada actividad laboral.

En relación a su historia, el término fue expuesto por los griegos, quienes propusieron las primeras teorías e ideas relacionadas a la reflexión. Platón planteó que la motivación iniciaba en el alma, el cual está dividida en tres, siendo sus partes la primitiva, la competitiva y la superior, la primera alma se refería a las necesidades básicas como comer, dormir, beber, sexo, etc., con respecto a la segunda alma, se refiere a las necesidades sociales, siendo la última alma enfocada en la capacidad de tomar decisión usando la razón.

Posterior a Platón, Aristóteles confirmó su teoría; sin embargo, denominó sus partes con diferentes denominaciones, siendo estas: nutritiva, sensible y racional, según Esponda (2018), sustenta que Aristóteles sostiene que “el alma es entidad en la medida en que es entelequia de un cuerpo, es decir, su elemento definitorio. También, hace parte de una entidad compuesta que es el cuerpo natural que participa de la vida, esto es, un cuerpo natural organizado” (pág. 343).

Epicuro planteó su teoría sobre la motivación, sosteniendo que los sujetos están motivados con el fin de encontrar placer y no sentir dolor. Carrasco (2018) menciona que hedonismo psicológico o también conocido como motivacional tiene como centro en su tesis explicar que se busca el deleite y placer, rehusando del dolor durante cada decisión que se tome y su curso correspondiente. Por otro lado, Sócrates intentó encontrar la motivación del hombre hacia la búsqueda de la felicidad.

Muchos años después, se redujo a que la motivación consiste en una parte racional y otra parte biológica. Pensadores como Descartes, Rand y Ruchkmick relacionaron el término con voluntad, el cual describen como acciones al momento de elegir, resistir y esforzarse, debido a su profundización, el estudio se centró en el parte fisiológico, el cual se refería el instinto. Refiriéndose a ello, Charles Darwin sostuvo que, en relación a las conclusiones fisiológicas, los animales responden por instinto y por ello el hombre también, puesto que está en su genética.

En el entorno del trabajo, la clave es el factor capital y el factor social. A partir de los estudios mencionados, diversos defensores plantearon las siguientes teorías:

Abraham Maslow es considerado el psicólogo norteamericano más influyente del siglo XX, durante la primera mitad de ese siglo, planteó la teoría a cerca de la motivación que clasifica las necesidades en 5 niveles, siendo el objetivo principal demostrar que las

necesidades de los niveles superiores no pueden ser satisfechas sin haber cumplido con satisfacer los niveles previos. Los 5 niveles son los siguientes: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y finalmente, en el tope de la pirámide, las necesidades de autorrealización. Ello también ha sido subclasificado en dos órdenes, el primero inferior e superior, considerando las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad como orden inferior, debido a que para ser satisfechas, se toman factores extrínsecos, mientras que las del orden superior satisfacen de manera intrínseca.

Por otro lado, McClelland (1989) describe las necesidades que conllevan a una persona a obtener su superación personal. Estas necesidades son las siguientes: Motivación de logro; este primer tipo busca superar y vencer obstáculos, realizando retos y tareas complicadas de la manera más rápida posible, siendo esta característica principalmente vista en empresarios, líderes políticos y deportistas. El segundo tipo se refiere a la necesidad de afiliación, el cual está enfocado a las relaciones sociales y la necesidad de afecto. Por último, en la necesidad de poder, se enfoca en el acto de ejercer e influenciar sobre otras personas.

Años posteriores, Herzberg en 1966 realizó un estudio con los colaboradores de varias empresas ubicadas en la ciudad de Pittsburgh donde pudo concluir que los factores que tienen relación directa con la satisfacción son variables, dividiéndolos así en dos tipos de factores. El primer tipo son los factores higiénicos o ergonómicos, es decir son indispensables para provocar satisfacción. Ejemplos de ello son la seguridad, el puesto laboral, las condiciones en la que se labora, el salario, etc. El segundo tipo son los factores de crecimiento o motivadores, por ejemplo, la responsabilidad, promoción laboral, reconocimientos, etc. Especialmente, la aportación de Herzberg ha sido utilizada dentro las organizaciones para identificar los factores intangibles que son importantes de reconocer dentro del lugar de trabajo que puede afectar a los colaboradores al momento de realizar sus actividades.

Alderfer (1969), basándose en el estudio de Maslow, propone la teoría ERG, el cual menciona que existen 3 tipos de necesidades. Las cuales son Existencia (refiriéndose a factores externos como el sueldo, alimento, etc.), Relación (se basa en la interacción social) y Crecimiento (enfocado en la satisfacción de la necesidad personal). En discrepancia con la teoría planteada por Maslow, Alderfer propone que no existe un orden el cuál debe seguirse para obtener la satisfacción, puesto que existe una relación de frustración-regresión, por su lado propone que las variables pueden operarse al mismo tiempo.

Con respecto a la motivación laboral, esta surge en el siglo XVIII en Europa, donde existían muchas fábricas que era operadas por artesanos y sus operarios, cada vez las tareas aumentaban en los talleres y se complicaba su realización, en el cual la coordinación se complicaba debido a las diferentes maneras de pensar de los colaboradores, quienes aumentaban en número de acuerdo a la demanda y el cual provoca un desinterés en la realización de actividades, provocando baja productividad. Por ello, la motivación laboral se convierte en el tema más importante entre los empleadores hacia las necesidades de sus trabajadores.

Desde el año 1920, la Organización Internacional del trabajo (OIT), perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como una agencia, ha sido la encargada del bienestar del trabajador conjeturado por el Tratado de Versalles. Los objetivos primordiales son optimizar las condiciones laborales e incentivar empleos rentables que permitan mejorar el nivel de vida alrededor del mundo.

Desempeño Laboral

El término desempeño se refiere a los comportamientos o acciones que realizan los colaboradores con la finalidad de alcanzar las metas de la organización, se menciona también

la administración del desempeño como el proceso de aseguramiento hacia los empleados a fin de que cumplan con sus funciones de manera eficiente para alcanzar y lograr las metas establecidas. Se considera importante que las gerencias tomen consciencia de la organización a fin de evitar fallas en los procesos, puesto que dentro de ello influye también la pérdida de oportunidades y pérdidas morales y de motivación. (Pérez y Cortés, 2009).

Marco Legal

Sobre las leyes que afectan la motivación y desempeño laboral, tenemos las siguientes:

Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo

Referente a la ley mencionada, el Decreto Legislativo N.º 854 especifica sobre la jornada ordinaria de trabajo dirigida a mayores de edad, sin exclusividad de varones o mujeres, siendo el máximo de (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Además, se establece legalmente, que el convenio entre el empleador y el empleado puede decidir una jornada menor.

Respecto al horario, se menciona que es facultad del empleador establecer ello, especificando la hora de ingreso y hora de salida. De igual manera, se está facultado de modificar las horas establecidas sin alterar el número total de horas. Con respecto al sobretiempo o también llamado horas extras, la labor es voluntario, puesto que no se permite obligar al empleado a laborar las horas extras, a excepción de factores de fuerza mayor o casos fortuitos. Asimismo, se considera sobretiempo al tiempo laborado que exceda la jornada laboral ordinaria, por ello se abona un recargo que no puede ser menor que el 25% por hora calculado sobre la remuneración ordinaria.

Es importante que todos los colaboradores de una organización conozcan las leyes laborales y que todas las empresas las respeten. Este factor es muy importante a tomar en cuenta dentro de la motivación laboral, puesto que las condiciones en las que un trabajador se encuentre influyen en la productividad del mismo.

Ley de seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo a ley N°29783 “De conformidad con el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores declaran en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.” (pág. 5).

Esta ley tiene como objetivo garantizar el derecho a la seguridad y salud ante un riesgo de carácter epidémico, además de promover la cultura de prevención. La premisa de esta ley es la siguiente: El gerente no es culpable por ser el causante del riesgo, sino por ser el generador del riesgo. Existen 9 principios que rigen la ley N°29783:

- Principio de prevención: Se establecen las medidas que defiendan la salud, vida y bienestar de los colaboradores.
- Principio de responsabilidad: Se refiere a la asunción de las implicaciones económicas y legales a raíz de una enfermedad o accidente de un colaborador.
- Principio de cooperación: Se establecen mecanismos que establezcan una constante colaboración en temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo.
- Principio de capacitación: Se enfoca en la capacitación ante factores potencialmente peligrosos.

- Principio de gestión integral: Se refiere a la administración general de la empresa en cuestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Principio de atención integral de la salud: Indica que todo colaborador tiene el derecho de acceder a prestaciones de salud necesarias para su recuperación en situación de enfermedad o en caso de accidente.
- Principio de consulta y participación: Permite la participación que mejoren las condiciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Principio de primacía de la realidad: Se enfoca en la transparencia de la información completa sobre la legislación en mención.
- Principio de protección: Está enfocado en el derecho que poseen los empleados que garantizan de manera continua las adecuadas condiciones físicas, mentales y sociales.

Según Maslow, existe un nivel de necesidad de seguridad que el ser humano necesita satisfacer, esta necesidad está estrechamente relacionada con la ley de seguridad y salud en el trabajo, puesto que las condiciones en las que un colaborador se encuentre dentro de su área de trabajo influyen en la motivación del mismo al momento de realizar sus actividades y que éstas sean productivas.

Remuneración Mínimo Vital

Con respecto a esta ley que establece en el primer artículo dentro del Decreto Supremo N° 003-2022-TR, el cuál es un Decreto Supremo que “incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se incrementó en S/ 95.00 (noventa y cinco y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo

que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles) a S/ 1 025.00 (mil veinticinco y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de mayo de 2022.” (pág.11).

Dentro de una organización, uno de los estímulos más importantes de un colaborador al momento de pertenecer a una empresa es el salario, este influye al momento de realizar sus actividades asignadas, puesto que las funciones y el riesgo de cada actividad debe ser proporcional con el sueldo ofrecido en el contrato laboral.

En relación a un centro educativo, los profesores merecen tener reconocimiento de sus trabajos realizados, el sueldo influirá en su motivación y éste tendrá una influencia importante en la calidad de enseñanza a los alumnos, teniendo en cuenta otros factores que también se relacionan, por ejemplo, el clima laboral, etc.

Marco Teórico

Motivación

Varios investigadores y autores han desarrollado diferentes libros y artículos sobre la motivación, planteando teorías que permiten conocer más abiertamente y concretamente la relación e influencia de la motivación y la conducta del individuo dentro de la organización. En general, los autores se refieren al concepto de motivación como la fuerza que da el impulso o empujón a una persona a fin de lograr realizar una determinada actividad; sin embargo, existen teorías que describen ampliamente su significado.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Conocida como la teórica más estudiada dentro de la administración, la teoría de jerarquías de Maslow describe la presencia de las necesidades humanas, teniendo como base

la privación de ellas, inicialmente esta teoría no fue enfocada dentro de la motivación laboral; no obstante, hoy en día se aplica también en el rubro profesional, en donde actualmente es en la teoría más divulgada y con mayor importancia relacionado el tema de la motivación, gestión y comportamiento dentro de una organización (Peña, 2015, citado de Reid, 2008).

Chiavenato (1999) menciona en su libro Administración de Recursos Humanos, la jerarquía de las necesidades según Maslow publicado en 1943, las cuales se encuentran divididas en:

a) Necesidades fisiológicas. Se refiere a las necesidades innatas como alimentación, descanso, abrigo, etc., siendo denominadas también necesidades básicas o biológicas. Este primer nivel se caracteriza por la premura, el cual significa que, si alguna de ellas puede llegar a satisfacerse, el comportamiento de la persona puede llegar a ser dominada.

b) Necesidades de seguridad. En el segundo nivel, se enfoca a brindar la protección al individuo ante peligros físicos o imaginarios.

c) Necesidades sociales. Este nivel se refiere a la búsqueda de la persona dentro de la sociedad; se incluye las necesidades de aceptación por parte de otro grupo de personas, ya sea por amistad, familiar, afecto y de amor. Cuando las anteriores necesidades quedan satisfechas, surge este tercer nivel.

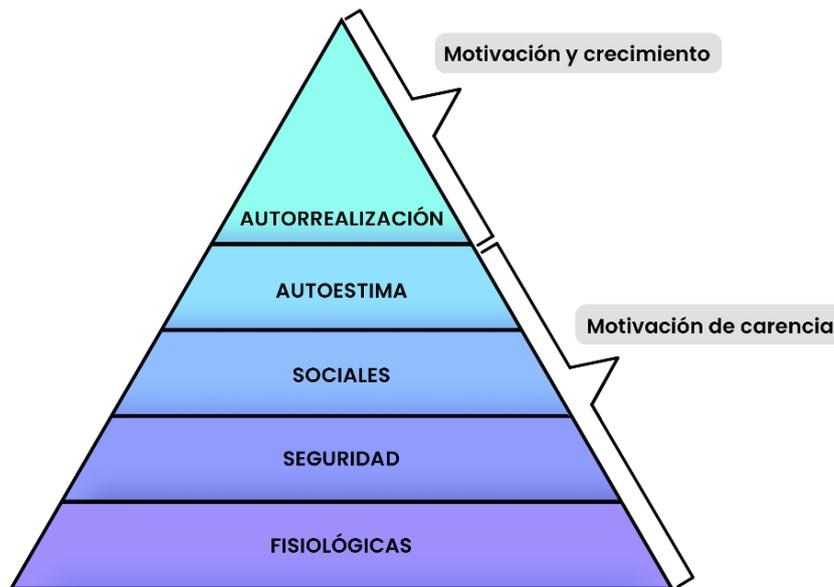
d) Necesidades de autoestima. Se refiere a la percepción y evaluación de uno mismo. Aquí se incluye, la autoconfianza y auto seguridad, la necesidad de obtener un reconocimiento y aprobación social, así como también de lograr reputación, prestigio y estatus.

e) Necesidades de autorrealización. Este pertenece al último nivel de la jerarquía, en el cual el individuo está en busca de superación, al punto de encontrar su

mayor potencial. Con respecto a las demás necesidades, solo en este nivel la propia persona puede satisfacerse, mientras que las anteriores requieren de factores externos.

Figura 1:

Pirámide de necesidades de Maslow



Nota. *Theory of Human Motivation. Abraham Maslow. 1943.*

Teoría de los dos factores de Herzberg

Dentro de esta teoría, la cual está enfocada pluralmente en los laborales, se mencionan las causas externas que tienen influencia en la productividad y desempeño del individuo. Según Herzberg (citado por Chiavenato, 1999) indica que son las siguientes:

a) Factores Higiénicos: En este tipo, se refiere a las circunstancias extrínsecas del trabajador el cual está directamente relacionado con la insatisfacción laboral. Rovira (2017) menciona que, según Herzberg, los factores de higiene son:

- Salario e incentivos monetarios como también materiales.

- Políticas del centro de trabajo.
 - Relaciones sociales con los colegas.
 - El lugar de trabajo donde se desarrollan las funciones.
 - Atención y acciones de vigilancia hacia el colaborador.
 - Cargo del colaborador dentro de la organización.
 - Seguridad de empleo, referente a la estabilidad.
- b) Factores Motivacionales: Respecto a este tipo de causas, está más centrado a la parte intrínseca de la motivación, debido a que ello afecta directamente con las funciones que desempeña el trabajador. Rovira (2017) menciona que, según Herzberg, son los siguientes:
- Capacidad de incentivo del trabajo.
 - Objetivo humano de lograr autorrealizarse.
 - Metas.
 - Gratitud y agradecimiento de los superiores como muestra de reconocimiento.
 - Probabilidad de sumar más funciones laborales.

Modelo situacional de motivación de Vroom

Chiavenato (1999) menciona el modelo de situación motivacional refiriéndose especialmente a la acción de producir por medio de la motivación. En el estudio, Vroom elabora esta teoría, el cual se suma en su investigación autores como Lawler y Poster, donde se plantea que los individuos brindan valor a los resultados o posibles resultados de las actividades que realizan teniendo la expectativa de cumplir las metas planteadas. Se propone los siguientes factores:

- Los objetivos individuales, como por ejemplo la estabilidad económica y laboral, dinero, aceptación social, etc.
- La influencia que es percibida entre la productividad y alcanzar los objetivos particulares, el cual es determinada por la clase de objetivo planteado, el cual quiere decir que para alcanzar cierto objetivo se deberá producir más. Por ejemplo: se debe trabajar más si el objetivo es obtener mejor remuneración.
- Ser competente a fin de desarrollar y mejorar el nivel de productividad, esta se relaciona a la influencia de las acciones que se emplean para lograr los objetivos.

De acuerdo a García y Zapata (2008) se refiere como clima organizacional a las características que son determinadas en el ambiente laboral y que los colaboradores de la empresa se encargan de construir las, siendo ellas las que también lo perciben, influyendo así en la conducta dentro de la empresa.

Desempeño laboral

Administración del desempeño

Borman y Motowidlo (1993) sostienen que el desempeño laboral se divide en dos puntos de vista, primero se refiere al proceso por el cual se ejecutan las tareas, el segundo se refiere a los resultados de ello. Por otro lado, Pérez (2009) menciona que, sobre el desempeño laboral, la importancia que esta posee con el fin de obtener las metas organizacionales, puesto que se debe administrar este desempeño. A pesar que muchas empresas utilizan indicadores para medir ello, estudios han demostrado que las empresas que aplican este sistema de administración, obtienen mejores resultados al momento de evaluar a los empleados. Stoner, Freeman y Gilbert (1999) propone el Ciclo dinámico de la administración básica para la implementación de un cambio. A continuación, se demuestra visualmente los pasos del proceso:

Figura 2

Ciclo dinámico de la administración básica para implementación de un cambio.



Nota. *Ciclo dinámico de la administración básica para implementación de un cambio.* FStoner J. Wankel C. *Administración.* Prentice-Hall. México, 1990. p. 4.

Según la Administración de desempeño, la primera fase es la Conceptualización, en la cual la organización selecciona el mejor rendimiento al cual va a enfocarse. Como siguiente punto está el Desarrollo, en esta fase, se identifica la variación del rendimiento, teniendo en cuenta revisiones constantes de ello. Con la Retroalimentación, se realiza una función importante que es identificar los puntos que deben reforzarse, en la cual el empleado es informado después de la evaluación previa. Con respecto a la fase de Evaluación, se emplean medidas que permiten obtener indicadores de desempeño como también la productividad y examinar si se están alcanzando los objetivos, el cual se apoya de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño.

Estado del arte:

La motivación tiene como definición ser uno de los aspectos más importantes en cada una de las áreas de nuestra vida, sobre todo en la etapa laboral y educacional. Se entiende como motivación, según Santrock (2002) al “conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (pág. 21).

Por otro lado, Chiavenato (2009) en su libro *Administración de Recursos Humanos*, se refiere a motivación como aquello que impulsa a un individuo a tener un determinado comportamiento, el cual puede ser generado por factores externos o internos, que permiten que la persona alcance un objetivo deseado o esperado. Dentro de su investigación, Chiavenato menciona el ciclo motivacional para explicar los comportamientos en base a su motivación, puesto que, si surge una necesidad, automáticamente se crea un desequilibrio en el organismo, el cual lleva al individuo a realizar una acción o desarrollar un comportamiento que permita liberar esa tensión creada, donde sienta esta necesidad satisfecha, la persona deja de estar motivado debido a la satisfacción previa.

David McClelland en su libro *Estudio de la Motivación Humana*, describe el objetivo de la investigación de descubrir las causas que individualmente afectan a cada persona, sin importar su sexo, cultura o cualquier otra característica. En el estudio, el autor indica 3 fuerzas que surgen dentro del entorno diario: la necesidad de logro, de poder y de afiliación. Este autor define que las motivaciones se consideran procesos que se realizan inconscientemente, similar a los del tipo psicoanalítico. Dentro de su investigación, McClelland sostenía que la motivación cumplía un rol importante al momento que el individuo se desempeñaba laboralmente, por ello menciona que los factores motivacionales se crean en base a necesidades, la primera que se menciona es la necesidad de afiliación, el cual estopa enfocado en la relación y conformación de grupos dentro del trabajo, creando así un grato ambiente social. La segunda necesidad es la de poder, el cual se refiere al anhelo

y ambición de poseer control con el fin de lograr las metas planteadas. Como tercera necesidad, se menciona del logro, el cual está enfocado en la autorrealización, el deseo de crecimiento personal y superación.

3. Definición de términos básicos

Motivación

Diferentes autores describen la definición de motivación. Según Maslow (1943), la principal denominación que empleó el término fue es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Siendo estas clasificadas en cinco necesidades, demostrada por un gráfico piramidal, en el cual la base mencionar las necesidades relacionadas a la supervivencia, sucesivamente se encuentran las necesidades de seguridad y protección, seguido de la necesidad social, luego la estima, siendo la punta de la pirámide referida a la autorrealización del ser.

McClelland (1989) define el término motivación como el impulso que lleva a una persona a alcanzar una meta, a sobresalir y encontrar éxito, siendo primordial el acto de hacer el bien, no solo por la aprobación social, sino por satisfacerse interiormente. Menciona también la importancia que tiene la innovación al momento de alcanzar un objetivo, puesto que se demostró que las personas que buscaban diferentes maneras de encontrar información y están más inquietos por realizar de manera diferente el proceso del logro de metas, son más propensos a alcanzar su éxito.

Desempeño laboral:

Rodríguez y Lechuga (2019) menciona que “el desempeño se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de

manera constante.” (pág. 82). Todo colaborador realiza acciones dentro de la organización, que influyen en el proceso de alcanzar las metas y objetivos propuestos en la empresa. Según Chiavenato (2009) menciona que el desempeño laboral incluye con el compromiso de los empleados para completar las actividades con respecto a los requisitos de su trabajo, de este modo muestra sus habilidades durante la realización de las funciones de su cargo, teniendo en cuenta los objetivos de las organizaciones.

Retroalimentación:

Ramaprasad (1983) define al término retroalimentación como “la información respecto a la distancia dada entre el nivel actual y el nivel de referencia de un parámetro del sistema utilizado para modificar dicha brecha” (pág. 20). Melmer, Burmaster y James (2008) plantean que la retroalimentación es parte fundamental de la evaluación que forma y proporciona información y datos con la finalidad de ajustar el proceso de enseñar y aprender, alcanzando los objetivos establecidos.

Autorrealización:

El principal autor que define el término autorrealización es Abraham Maslow en su teoría de la motivación, siendo el nivel de autorrealización la cima de la pirámide, demostrando el último grado de satisfacción que el ser humano puede alcanzar. Maslow (1943) sostiene que la necesidad de autorrealización se basa en potenciar las cualidades y ventajas que una persona posee, de este modo desarrollarse individualmente. Se indica que para alcanzar y satisfacer esta necesidad, la persona tendrá que disfrutar de la independencia y libertad, siendo importante en la solución de los problemas e inconvenientes en vez de enfocarse en el problema en sí. De este modo, se crea una conciencia sobre la realidad y el entorno que nos rodea, creando y logrando una gran capacidad en sus relaciones sociales.

Clima organizacional:

Según Chiavenato (1999) se refiere al término clima organizacional debido a su relación con la motivación, al cual se refiere al entorno en la que el ser humano se adapta y enfrenta ante cantidades de situaciones problemáticas, donde la motivación puede variar o disminuir debido a la insatisfacción de la persona, teniendo como conclusión síntomas de depresión, estados de desinterés, etc., que influyen en el comportamiento del individuo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

Hipótesis general

La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.

Hipótesis específicas

- Las necesidades fisiológicas se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.
- Las necesidades fisiológicas se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.
- Las necesidades de seguridad se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.
- Las necesidades sociales se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.
- Las necesidades de autorrealización se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.

2. Variables de estudio y su operacionalización

En el presente trabajo de investigación, el estudio está basado en dos variables: la primera variable responde a motivación (V1) y la segunda variable responde a desempeño laboral (V2). Ambas variables poseen su dimensiones e indicadores correspondientes,

obtenidos de diferentes autores conocedores del tema, quiénes lo plantearon en sus estudios. Respecto a la primera variable, se mencionan que las dimensiones fueron propuestas por Maslow (1943); por otro lado, las dimensiones de la segunda variable fueron planteadas por Borman, Motowidlo y Rose (1987).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de Motivación

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Según Maslow (1943), la principal denominación que empleó el término fue que es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades	N. Fisiológicas	Descanso Alimentación	P. 1, 2, 3, 4
		N. Seguridad	Seguridad física Seguridad de empleo	P. 5, 6, 7, 8
		N. Social	Desarrollo afectivo Aceptación	P. 9, 10, 11, 12
		N. Autoestima	Reconocimiento Respeto	P. 13, 14, 15, 16
		N. Autorrealización	Moralidad Resolución de problemas	P. 17, 18, 19, 20

Nota. *Elaboración propia.*

Tabla 2

Matriz de operacionalización de Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Rodríguez y Lechuga (2019) menciona que el desempeño se refiere a la efectividad por lo cual se mide en función	Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos Habilidades y capacidades	P. 21, 22
		Lealtad	Inclusión	P. 23, 24

de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y renovarse de manera constante.	Trabajo en equipo	Proactividad Iniciativa	P. 25, 26
	Determinación	Toma de decisiones	P. 27, 28

Nota. *Elaboración propia.*

3. Matriz lógica de consistencia:

Tabla 3

Matriz de consistencia: Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global.

Problema Principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	V1: Motivación	D1: N. Fisiológicas	Descanso	
					Alimentación	
				D2: N. de Seguridad	Seguridad física	
					Seguridad de empleo	
				D3: N. Sociales	Desarrollo afectivo	
	Aceptación					
	Reconocimiento					
	Respeto					
	Moralidad					
	Resolución de problemas					
	Conocimientos técnicos					
Problemas secundarios	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿De qué manera las necesidades fisiológicas influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades fisiológicas se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.		D1: Rendimiento en la tarea	Habilidades y capacidades	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Método: Hipotético-Deductivo Diseño: No experimental Corte: Transversal Población: 50 clientes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
De qué manera las necesidades de seguridad influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de seguridad se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.		D2: Lealtad	Inclusión	
¿De qué manera las necesidades sociales influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades sociales se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	V2: Ventas	D3: Trabajo en equipo	Proactividad	
¿De qué manera las necesidades de autoestima influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de estima y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de estima se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.			Iniciativa	
¿De qué manera las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de autorrealización se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.		D4: Determinación	Toma de decisiones	

Nota. *Elaboración propia.*

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

1. Tipo, enfoque, método de investigación:

Tipo:

El tipo de investigación es de carácter aplicada puesto que se enfoca en determinar los problemas específicos para que de este modo se propongan soluciones. De acuerdo a Cívicos y Hernández (2007) la investigación aplicada o también llamada práctica tiene la característica de analizar el ambiente social, dónde se pueda aplicar lo estudiado con el fin de optimizar las estrategias y las acciones realizadas durante la mejora de estas, además que favorece e incentiva la innovación dentro del estudio.

Enfoque:

El enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo, también es llamada empírico-analítico, positivista o racionalista, tiene su base en datos estadísticos que son utilizados para analizar y comprobar la información obtenida en el estudio. De acuerdo a Landeau (2007), el enfoque cuantitativo busca relacionar las variables planteadas, buscando un grado entre ellas, en el cuál por medio de una muestra se logre obtener resultados comprobando así sus objetivos específicos.

Método:

El método que será empleado en la investigación es de tipo hipotético-deductivo. De acuerdo a Popper (1980) señaló que aquello consiste en amplificar la calidad de la

información que es obtenida debido a la inducción, dónde se profundiza desde lo más genérico hasta lo más específico del área a estudiar. Está enfocado sobre todo en estudiar problemáticas que posea un motivo difícil o complejo y que se relacione con una ley general.

2. Diseño específico de investigación

Diseño:

El diseño de la investigación es de tipo no experimental. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2001), se refiere a diseño no experimental cuando la investigación es realizada sin realizar cambios que afecten las variables, lo cual quiere decir que durante el estudio no varían intencionalmente las variables independientes, sino se observan en su ambiente original, con el fin de ser analizados posteriormente.

Corte:

El corte del estudio es transversal. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2001) un estudio transversal consiste en un método para obtener datos donde este solo ocurre en un solo momento, siendo la finalidad obtener las interrelaciones entre las variables y sus efectos.

3. Población y muestra de la investigación

Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2001) se refiere a población como la cantidad total de elementos que aportaran a la investigación de acuerdo a sus

especificaciones o características que se determinen. La población que se utilizará para la presente tesis es finita, realizándose el estudio a una cantidad de 80 colaboradores de la institución educativa.

Muestra:

Según Hernández, Fernández. y Baptista (2001), la muestra poblacional es la cantidad y número de elementos con el cuál se realiza la investigación, en dónde los resultados son generalizados. El tipo de muestreo es de carácter no probabilístico de tipo deliberado también llamado crítico, lo cual significa que está determinado por alguna característica o condición, siendo en el presente caso, los colaboradores que pertenecen a la parte administrativa de la organización y los docentes que laboran en todos los niveles educativos de la institución.

Con el fin de obtener la muestra, se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

Los elementos aplicados a la fórmula son los siguientes:

$$N = 80$$

$$P = \text{Probabilidad de éxito} = 0.50$$

$$q = \text{probabilidad de fracaso} = 0.50$$

$$z = \text{nivel crítico de confiabilidad} = 1.96$$

$$e = \text{error} = 5\%$$

Para obtener la cantidad del muestreo, reemplazamos los datos con la información que analizaremos:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 80}{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 + 0.05^2 (80-1)}$$

Como resultado, $n= 66.3546$, el cual es redondeado a 67.

Obtenemos que la muestra está conformada por una cantidad de 67 colaboradores de una institución educativa.

4. Instrumentos de obtención de datos

Según el autor Hernández, Fernández y Baptista (2014), el instrumento que más se emplea para recolectar información en los estudios es el cuestionario.

Se utilizaron encuestas a profundidad, donde los 80 trabajadores de una institución educativa del departamento de Lima participaron. La estructura del cuestionario fue realizada con una escala de Likert realizado mediante Google Form, el cual estuvo confirmada por 16 preguntas.

- Dimensión de la motivación:

En el cuestionario, las preguntas se dividieron según las dimensiones y los indicadores correspondientes de la motivación.

Tabla 4

Categorización de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems
N. Fisiológicas	Descanso	1
	Alimentación	1
N. de Seguridad	Seguridad física	1
	Seguridad de empleo	1
N. Sociales	Desarrollo afectivo	1
	Aceptación	1
N. Estima	Reconocimiento	1
	Respeto	1
N. Autorrealización	Moralidad	1
	Resolución de problemas	1

Nota. Elaboración propia.

- Dimensión del desempeño laboral:

Se dividieron las preguntas según las dimensiones y los indicadores correspondientes al desempeño laboral.

Tabla 5

Categorización del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos	1
	Habilidades y capacidades	1
Lealtad	Inclusión	1
Trabajo en equipo	Proactividad	1
Determinación	Iniciativa	1
	Toma de decisiones	1

Nota. Elaboración propia.

4.1. Validez

Por medio de un juicio de expertos, se validó el presente instrumento, el cual fue revisado por cada pregunta elaborada, donde los expertos brindaron además de sus correcciones y recomendaciones.

Tabla 6:

Validez del instrumento

GRADO	APELLIDOS, NOMBRE	N° DNI	ESPECIALIDAD
Dr.	Escalante Flores, Jorge Luis	9390378	Marketing
Mag.	Minchola Guardia, Renzo Daniel	45614158	Logística
Mag.	Espinoza Santillán, Rosa		Recursos Humanos
Mag.	Parasi Falcón, Claudia	70249095	Psicología

4.2. Confiabilidad del instrumento:

Según los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2014), sostienen que mediante la aplicación del Alpha de Cronbach se obtiene la confiabilidad del estudio, el cual permitió identificar el grado de fiabilidad de la investigación. Asimismo, de acuerdo al alfa de Cronbach, podemos realizar descripciones de los resultados:

1. Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
2. Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
3. Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
4. Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
5. Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
6. Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Con el fin de alcanzar un grado positivo y alto de fiabilidad, se analizaron los datos obtenidos por medio del instrumento cuestionario, consistiendo de 16 preguntas, el cual sirvió como base de datos. Luego, se obtuvo con el alfa de Cronbach, se obtuvo el coeficiente, por medio del programa SPSS.

Tabla 7:

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	67	100.0
	Excluido(a)	0	0.0
Total		67	100.0

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

Nota. Elaboración Propia.

Tabla 8:

Estadística de fiabilidad

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.798	16

Nota. Elaboración propia

Se puede observar en la tabla N° 8 que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.798, el cual significa un grado alto de confiabilidad.

Con el fin de realizar la validez de la presente tesis, se realizó un juicio de expertos, quienes poseen un largo recorrido y experiencia en las áreas Marketing, Logística y Recursos Humanos.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos indican también, que nos encontramos en constantes cambios tecnológicos, en donde actualmente para realizar un análisis de datos se requiere menor tiempo y a su vez, este es realizado de manera más rápida y eficiente. El autor menciona también que hoy en día, la mayoría de personas utilizan métodos y herramientas digitales.

La técnica de la encuesta fue empleada en la presente tesis para obtener la información de los colaboradores de la institución educativa, cuyos resultados serán analizados con SPSS versión 27 y Microsoft Office Excel.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

1. Datos cuantitativos

1.1. Análisis e interpretación de los resultados descriptivos

Por consiguiente, se visualizarán tablas y figuras que serán usadas con el fin de analizar descriptivamente los resultados que fueron obtenidos por medio del cuestionario que fueron respondidos por los colaboradores de una institución educativa.

- Resultados sociodemográficos

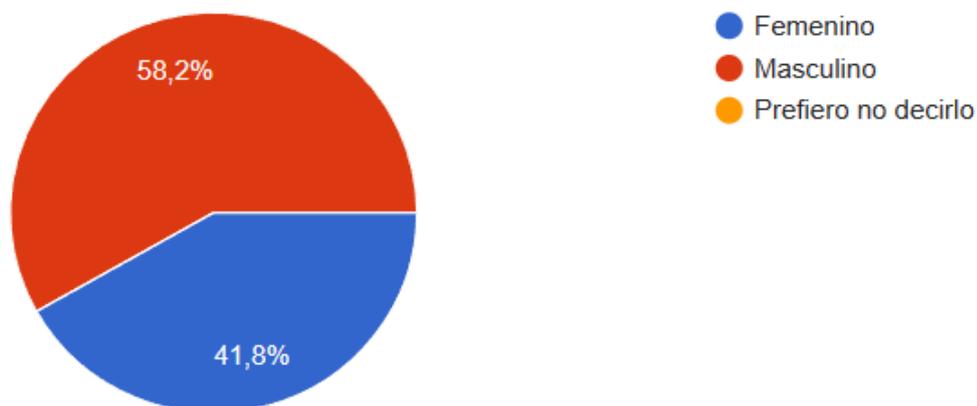
PREGUNTA 1:

Tabla 9:

Resultados sociodemográficos de género.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Femenino	28	41.8	42	42
Masculino	39	58.2	58	100
Total	67	100	100	

Figura 3



De acuerdo a la tabla N°9 y figura N°4, se visualiza que el porcentaje perteneciente al género femenino fue de 41.8% y el porcentaje pertenecientes al género masculino fue de un 58.2%.

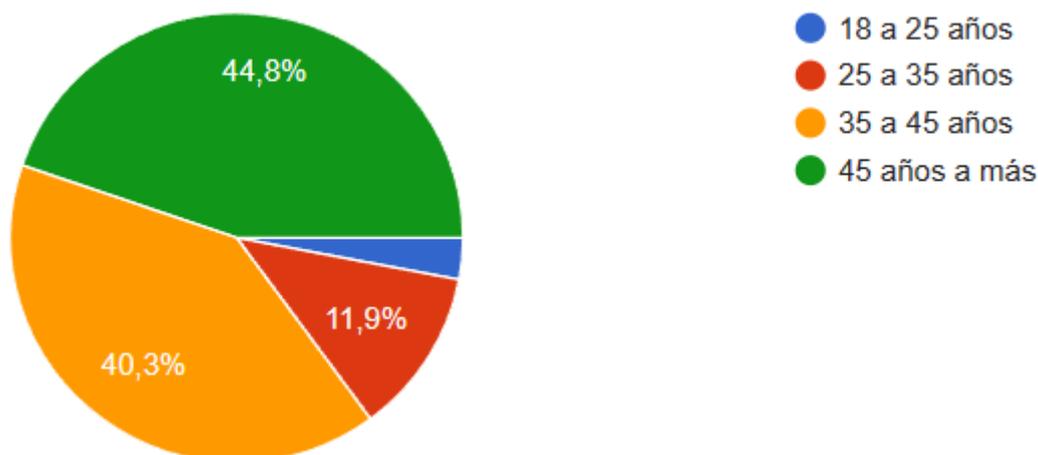
PREGUNTA 2:

Tabla 10:

Resultados sociodemográficos de edad.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
18 a 25 años	2	2.99	2.99	2.99
25 a 35 años	8	11.94	11.94	14.93
35 a 45 años	27	40.3	40.3	55.22
45 años a más	30	44.48	44.78	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Figura 4:



De acuerdo a la tabla N° 10 y figura N°5, se observa que el 3% de los trabajadores encuestados pertenecen al rango de edad entre 18 años a 25 años, el 11.9% pertenece a un rango de edad especificado entre 25 años y 35 años, el 40.3% pertenece al rango de edad entre 35 a 45 años y finalmente, el 44.8% del personal encuestado pertenece al rango de edad de 45 años a más.

- Resultados descriptivos:

PREGUNTA 1

Tabla 11

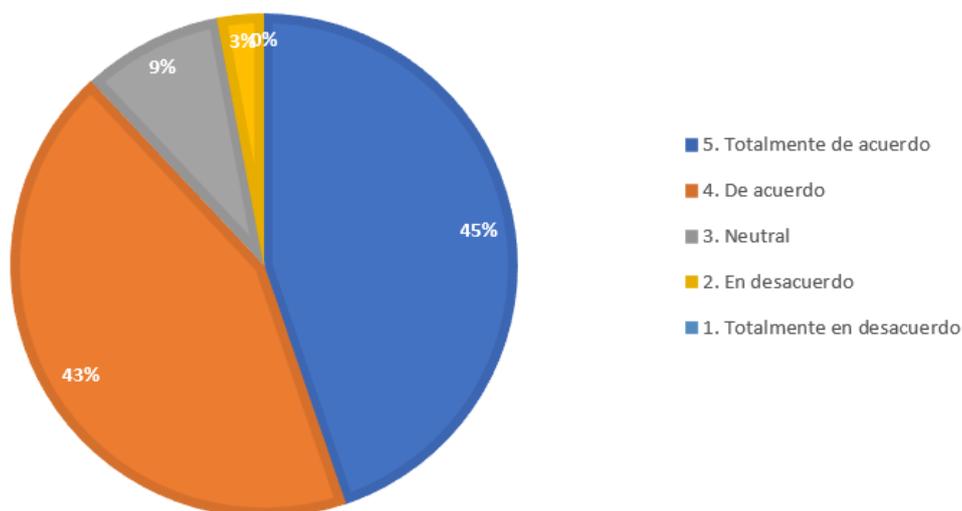
Resultados descriptivos del indicador descanso.

Pregunta 1: Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	30	44.8	44.8	44.8
4. De acuerdo	29	43.3	43.3	88.1
3. Neutral	6	9.0	9.0	97.0
2. En desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 5:

Pregunta 1: Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.



De acuerdo a la tabla N° 11 y figura, N°6 podemos visualizar los resultados descriptivos las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad fisiológica y el indicador descanso, donde el 45% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 43% está de acuerdo y el 9% neutral.

PREGUNTA 2

Tabla 12

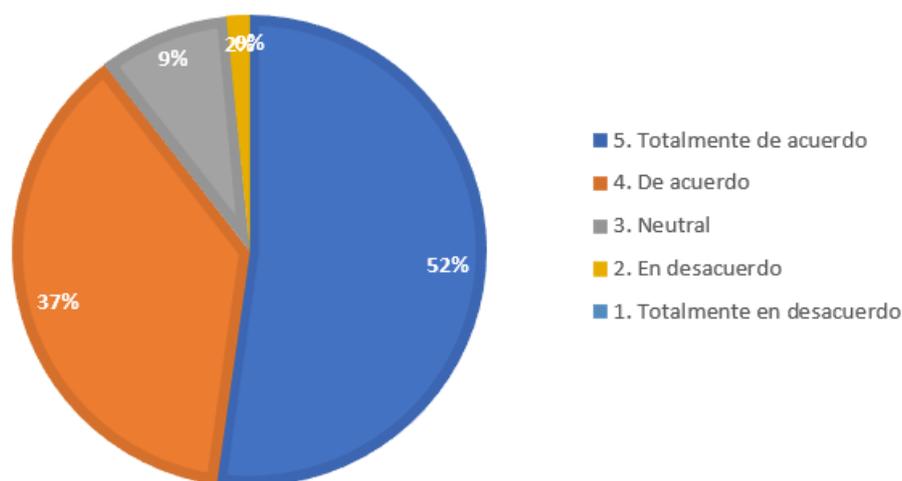
Resultados descriptivos del indicador alimentación.

Pregunta 2: Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	35	52.2	52.2	52.2
4. De acuerdo	25	37.3	37.3	89.6
3. Neutral	6	9.0	9.0	98.5
2. En desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 6:

Pregunta 2: Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.



De acuerdo a la tabla N° 12 y figura, N°7 se visualizan los resultados las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad fisiológica y el indicador alimentación, donde el 46% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 42% está de acuerdo, el 12% neutral.

PREGUNTA 3

Tabla 13

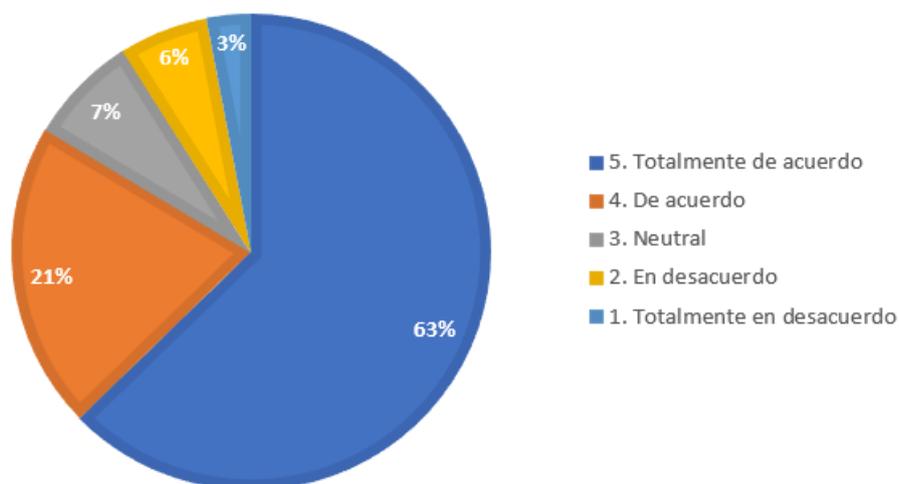
Resultados descriptivos del indicador de seguridad física.

Pregunta 3: Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	42	62.7	62.7	62.7
4. De acuerdo	14	20.9	20.9	83.6
3. Neutral	5	7.5	7.5	91.0
2. En desacuerdo	4	6.0	6.0	97.0
1. Totalmente en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	97.0	100.0	

Figura 7:

Pregunta 3: Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.



De acuerdo a la tabla N° 13 y figura, N°8 podemos visualizar los análisis representativos, las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad de seguridad y el indicador seguridad física, donde el 61% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 28% está de acuerdo, el 11% neutral.

PREGUNTA 4

Tabla 14

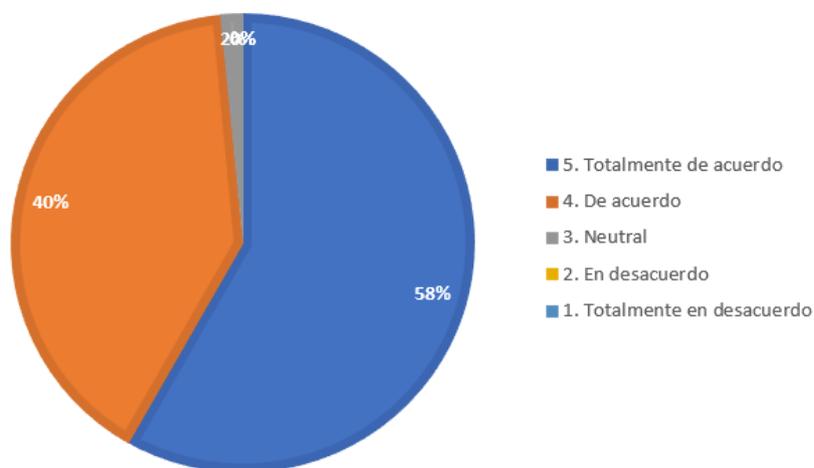
Resultados descriptivos del indicador de seguridad de empleo.

Pregunta 4: Considero que, en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	39	58.2	58.2	58.2
4. De acuerdo	27	40.3	40.3	98.5
3. Neutral	1	1.5	1.5	100.0
2. En desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 8:

Pregunta 4: Considero que, en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.



De acuerdo a la tabla N° 14 y figura, N°9 podemos visualizar los análisis representativos, las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad de seguridad y el indicador seguridad de empleo, donde el 58% de los encuestados confirman estar totalmente de acuerdo, el 36% está de acuerdo, el 6% neutral.

PREGUNTA 5

Tabla 15

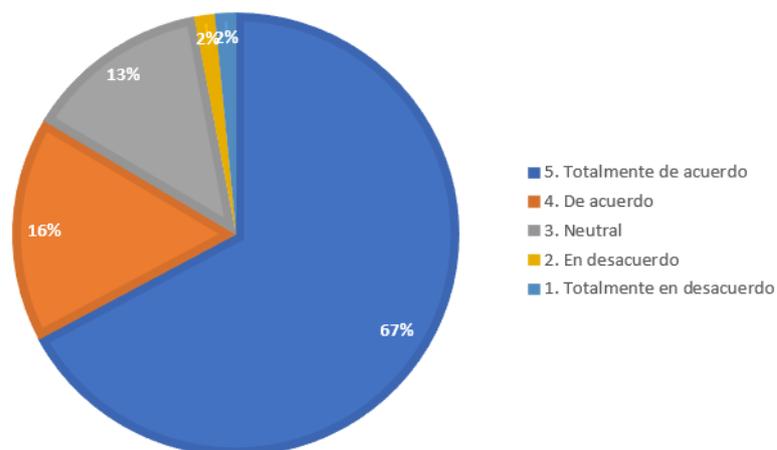
Resultados descriptivos del indicador de desarrollo afectivo.

Pregunta 5: En fechas especiales, me han felicitado.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	45	67.2	67.2	67.2
4. De acuerdo	11	16.4	16.4	83.6
3. Neutral	9	13.4	13.4	97.0
2. En desacuerdo	1	1.5	1.5	98.5
1. Totalmente en desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 9:

Pregunta 5: En fechas especiales, me han felicitado.



De acuerdo a la tabla N° 15 y figura, N°10 se visualizan los análisis representativos, las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad social y el indicador de desarrollo afectivo, donde el 70% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 19% está de acuerdo, el 11% neutral.

PREGUNTA 6

Tabla 16

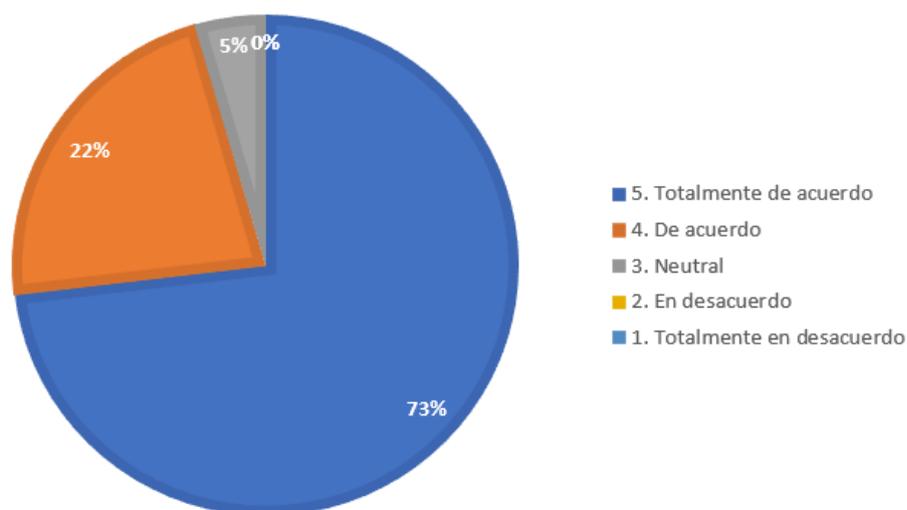
Resultados descriptivos del indicador de aceptación.

Pregunta 6: Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	49	73.1	73.1	73.1
4. De acuerdo	15	22.4	22.4	95.5
3. Neutral	3	4.5	4.5	100.0
2. En desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 10:

Pregunta 6: Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo.



De acuerdo a la tabla N° 16 y figura, N°11 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad social y el indicador aceptación, donde el 73% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 22% está de acuerdo, el 5% neutral.

PREGUNTA 7

Tabla 17

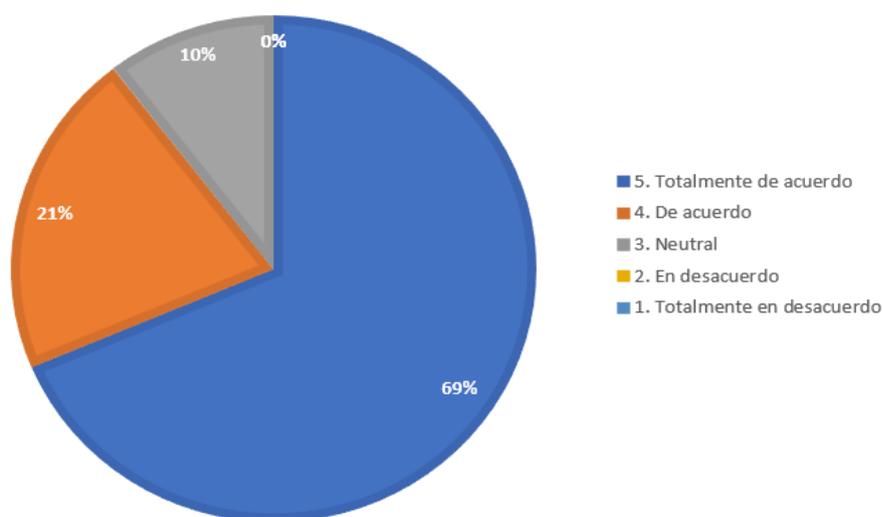
Resultados descriptivos del indicador de reconocimiento.

Pregunta 7: Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	46	68.7	68.7	68.7
4. De acuerdo	11	16.4	16.4	85.1
3. Neutral	8	11.9	11.9	97.0
2. En desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 11:

Pregunta 7: Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.



De acuerdo a la tabla N° 17 y figura, N°12 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad de estima y el indicador de reconocimiento, donde el 69% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 21% está de acuerdo, el 10% neutral.

PREGUNTA 8

Tabla 18

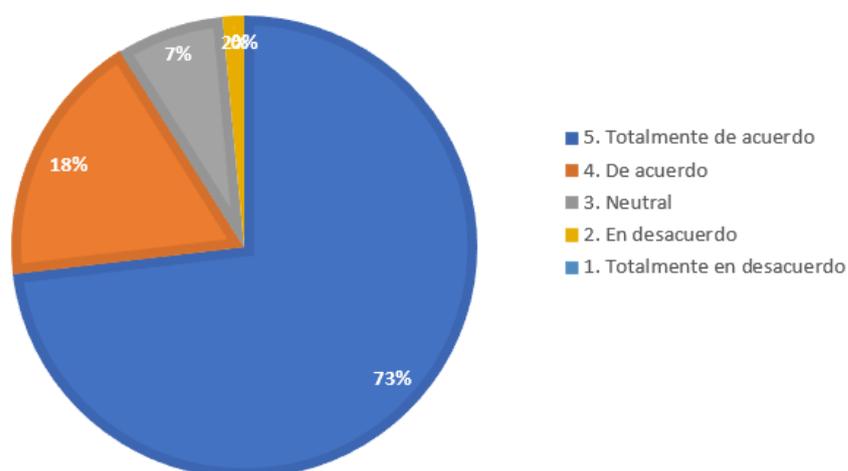
Resultados descriptivos del indicador de respeto.

Pregunta 8: Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	49	73.1	73.1	73.1
4. De acuerdo	12	17.9	17.9	91.0
3. Neutral	5	7.5	7.5	98.5
2. En desacuerdo	1	1.5	1.5	100.0
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 12:

Pregunta 8: Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.



De acuerdo a la tabla N° 18 y figura, N°13 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad de estima y el indicador de respeto, donde el 75% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 19% está de acuerdo, el 8% neutral.

PREGUNTA 9

Tabla 19

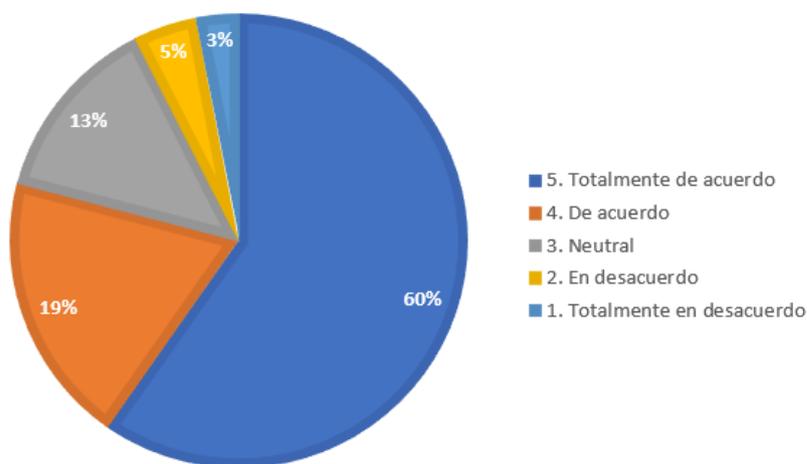
Resultados descriptivos del indicador de moralidad.

Pregunta 9: He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	40	59.7	59.7	59.7
4. De acuerdo	13	19.4	19.4	79.1
3. Neutral	9	13.4	13.4	92.5
2. En desacuerdo	3	4.5	4.5	97.0
1. Totalmente en desacuerdo	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Figura 13:

Pregunta 9: He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.



De acuerdo a la tabla N° 19 y figura, N°14 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad de autorrealización y el indicador de respeto, donde el 64% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 24% está de acuerdo, el 12% neutral.

PREGUNTA 10

Tabla 20

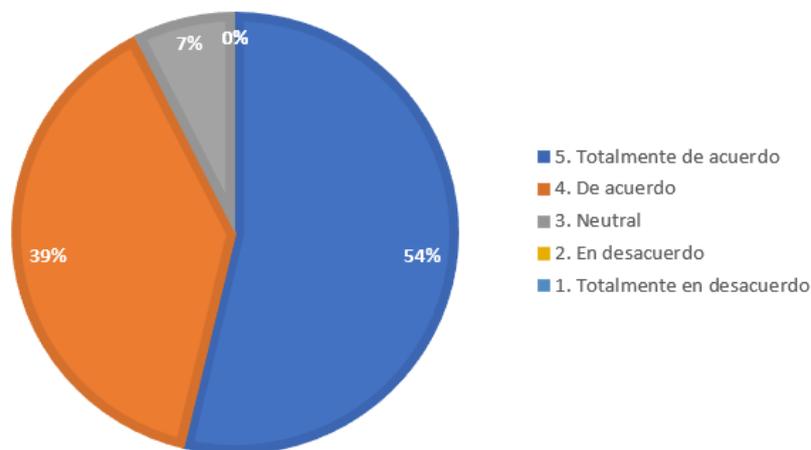
Resultados descriptivos del indicador de resolución de problemas.

Pregunta 10: Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis directivos y/o coordinadores de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	36	53.7	53.7	53.7
4. De acuerdo	26	38.8	38.8	92.5
3. Neutral	5	7.5	7.5	100.0
2. En desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	67	100.00	100.00	

Figura 14:

Pregunta 10: Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis directivos y/o coordinadores de la institución.



De acuerdo a la tabla N° 20 y figura, N°15 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión necesidad de autorrealización y el indicador de resolución de problemas, donde el 55% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 37% está de acuerdo, el 8% neutral.

PREGUNTA 11

Tabla 21

Resultados descriptivos del indicador conocimientos técnicos.

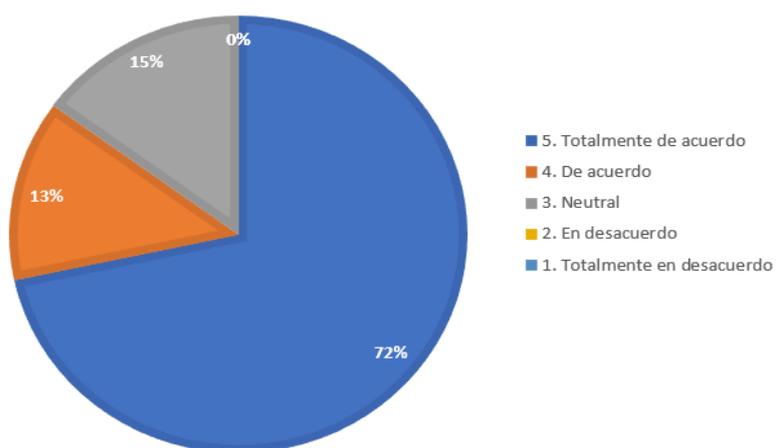
Pregunta 11: Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	48	71.64	71.64	71.64
4. De acuerdo	9	13.43	13.43	85.07
3. Neutral	10	14.93	14.93	100.00
2. En desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Figura 15:

Pregunta 11: Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.

De acuerdo a la tabla N° 21 y figura, N°16 podemos visualizar los análisis



representativos las cuales hacen referencia a la dimensión rendimiento en la tarea y el indicador conocimientos técnicos, donde el 72% de los encuestados marcaron que están totalmente de acuerdo, el 13% está de acuerdo, el 15% neutral.

PREGUNTA 12

Tabla 22

Resultados descriptivos del indicador habilidades y capacidades.

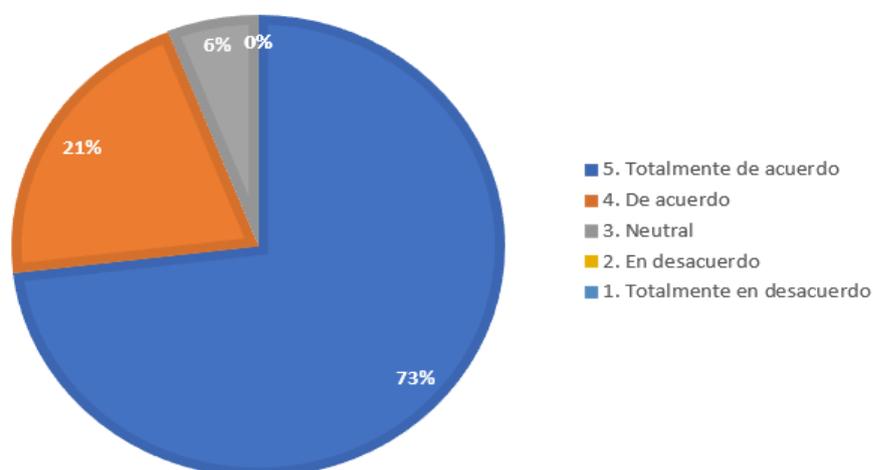
Pregunta 12: Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	49	73.13	73.13	73.13
4. De acuerdo	14	20.90	20.90	94.03
3. Neutral	4	5.97	5.97	100.00
2. En desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Figura 16:

Pregunta 12: Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.

De acuerdo la tabla N° 22 y figura, N°17 podemos visualizar los análisis representativos, las cuales hacen referencia a la dimensión rendimiento en la tarea y el



indicador habilidades y capacidades, donde el 73% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 21% está de acuerdo, el 6% neutral.

PREGUNTA 13

Tabla 23

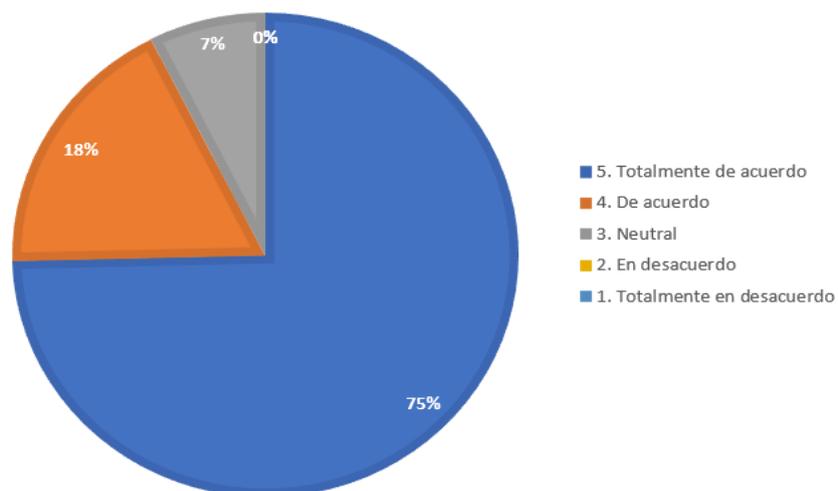
Resultados descriptivos del indicador inclusión.

Pregunta 13: Me siento cómoda de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	50	74.63	74.63	74.63
4. De acuerdo	12	17.91	17.91	92.54
3. Neutral	5	7.46	7.46	100.00
2. En desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.00	0.00	
Total	67	100.00	100.00	

Figura 17:

Pregunta 13: Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.



De acuerdo a la tabla N° 23 y figura, N°18 podemos visualizar los análisis representativos, las cuales hacen referencia a la dimensión lealtad y el indicador inclusión, donde el 75% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 18% está de acuerdo, el 7% neutral.

PREGUNTA 14

Tabla 24

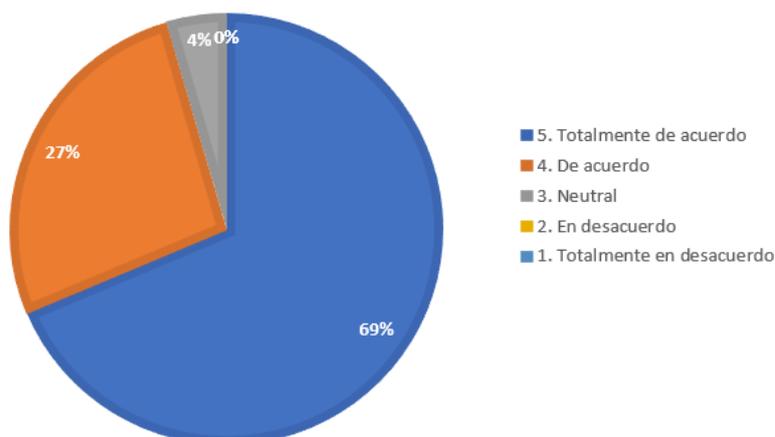
Resultados descriptivos del indicador proactividad.

Pregunta 14: Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	46	68.66	68.66	68.66
4. De acuerdo	18	26.87	26.87	95.52
3. Neutral	3	4.48	4.48	100.00
2. En desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Figura 18:

Pregunta 14: Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.



De acuerdo a la tabla N° 24 y figura, N°19 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión trabajo en equipo y el indicador proactividad, donde el 69% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 27% está de acuerdo, el 4% neutral.

PREGUNTA 15

Tabla 25

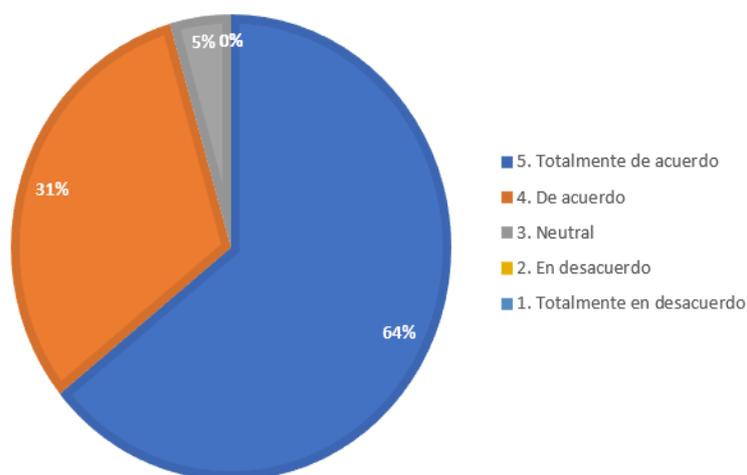
Resultados descriptivos del indicador de iniciativa.

Pregunta 15: He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	43	64.18	64.18	64.18
4. De acuerdo	21	31.34	31.34	95.52
3. Neutral	3	4.48	4.48	100.00
2. En desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Figura 19:

Pregunta 15: He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.



De acuerdo a la tabla N° 25 y figura, N°20 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión determinación y el indicador iniciativo, donde el 64% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo, el 31% está de acuerdo, el 5% neutral.

PREGUNTA 16

Tabla 26

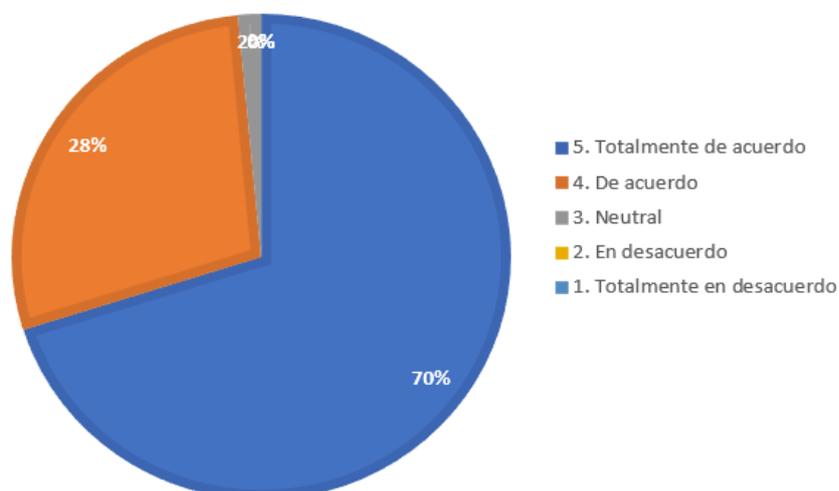
Resultados descriptivos del indicador de iniciativa.

Pregunta 16: Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
5. Totalmente de acuerdo	47	70.15	70.15	70.15
4. De acuerdo	19	28.36	28.36	98.51
3. Neutral	1	1.49	1.49	100.00
2. En desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
1. Totalmente en desacuerdo	0	0.00	0.00	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Figura 20:

Pregunta 16: Proponer soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.



De acuerdo a la tabla N° 26 y figura, N°21 podemos visualizar los análisis representativos las cuales hacen referencia a la dimensión determinación y el indicador toma de decisiones, donde el 70% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo, el 28% está de acuerdo, el 2% neutral.

Análisis e interpretación de los resultados inferenciales

Contrastación con la hipótesis general:

H₁: La motivación se relaciona en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023.

H₀: La motivación no se relaciona en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023.

Tabla 7:

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación *	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%
Desempeño laboral						

Tabla 27:

Tabla cruzada de las variables motivación y desempeño laboral.

Tabla cruzada de las variables motivación y desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Totalmente		Total	
		en	Totalmente		
		desacuerdo	de acuerdo		
Motivación	Totalmente en desacuerdo	Recuento	13	21	
		% del total	19,4%	31,3%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	2	46	
		% del total	3,0%	68,7%	
Total	Recuento	15	67		
	% del total	22,4%	100,0%		

Tabla 28:

Prueba de chi-cuadrado de las variables motivación y desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,489	1	<.001
Corrección de continuidad	24,276	1	<.001
Razón de verosimilitud	26,894	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	27,078	1	<.001
N de casos válidos	67		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,70.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

El resultado de la prueba Chi- cuadrado de Pearson nos indicó 27.489 con 1 de libertad, así como también una significancia asintótica <0.001, valor que es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo cual se deduce que la hipótesis nula es rechazada y se afirma que la motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 29:

Medidas Simétricas de las variables motivación y desempeño laboral

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0.539	<.001
N de casos válidos		67	

De acuerdo a la tabla N°14, el coeficiente de contingencia es 0.539, el cual nos da a entender que el grado de intensidad de la relación entre las variables trabajadas es moderada y significativa al 5%.

Contrastación de hipótesis específicas

Necesidad fisiológica y desempeño laboral:

- H₁: Las necesidades fisiológicas se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.
- H₀: Las necesidades fisiológicas no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 30:

Tabla cruzada de la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral.

Tabla cruzada de la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			
			Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Necesidades fisiológicas	Totalmente en desacuerdo	Recuento	10	7	17
		% del total	14,9%	10,4%	25,4%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	5	45	50
		% del total	7,5%	67,2%	74,6%
Total		Recuento	15	52	67
		% del total	22,4%	77,6%	100,0%

Tabla 31:

Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,404	1	<.001
Corrección de continuidad	14,708	1	<.001
Razón de verosimilitud	15,715	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	17,145	1	<.001
N de casos válidos	67		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,81.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

La prueba Chi-cuadrado de Pearson es 17.404 con 1 de libertad y la significancia es <0.001, valor que es menor que el nivel de significación ($\alpha = 0.05$). En base a ello se rechaza la hipótesis nula y se afirma que las necesidades fisiológicas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 32:

Medidas simétricas de la dimensión necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral.

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0.454	<.001
N de casos válidos		67	

El resultado del cálculo del coeficiente de contingencia dio como resultado 0.454, en el cual se deduce que la intensidad de la relación entre las variables mencionadas es moderada y significativa al 5%.

Necesidades de seguridad y desempeño laboral:

- H1 (hipótesis alternativa): Las necesidades de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.
- H0 (hipótesis nula): Las necesidades de seguridad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 33:

Tabla cruzada de la dimensión necesidad de seguridad y la variable desempeño laboral.

Tabla cruzada de la dimensión necesidades de seguridad y desempeño laboral

		Desempeño laboral		
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Necesidades de seguridad	Totalmente en desacuerdo	Recuento	9	15
		% del total	13,4%	22,4%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	6	52
		% del total	9,0%	77,6%
Total	Recuento	15	67	
	% del total	22,4%	77,6%	100,0%

Tabla 34:

Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades de seguridad y la variable desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,735	1	<.001
Corrección de continuidad	13,070	1	<.001
Razón de verosimilitud	13,874	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	15,500	1	<.001
N de casos válidos	67		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,36.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

La prueba Chi-cuadrado de Pearson es 15.735 con 1 de libertad y la significancia es <0.001, valor que es menor que el nivel de significación ($\alpha = 0.05$). Por consiguiente, se declina la hipótesis nula y se confirma que las necesidades de seguridad se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 35:

Medidas simétricas de la dimensión necesidades de seguridad y la variable desempeño laboral.

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	0.436	<.001
N de casos válidos		67	

El resultado del cálculo del coeficiente de contingencia dio como resultado 0.436, en el cual se deduce que la intensidad de la relación de las variables mencionadas es de carácter moderada y significativa al 5%.

Necesidades sociales y desempeño laboral:

- H1 (hipótesis alternativa): Las necesidades sociales se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.
- H0 (hipótesis nula): Las necesidades sociales se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 36:

Tabla cruzada de la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral.

Tabla cruzada de la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Necesidades sociales	Totalmente en desacuerdo	Recuento	9	7	16
		% del total	13,4%	10,4%	23,9%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	6	45	51
		% del total	9,0%	67,2%	76,1%
Total	Recuento	15	52	67	
	% del total	22,4%	77,6%	100,0%	

Tabla 37:

Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,871	1	<.001
Corrección de continuidad	11,429	1	<.001
Razón de verosimilitud	12,382	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	13,664	1	<.001
N de casos válidos	67		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,58.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

De acuerdo a la prueba Chi-cuadrado de Pearson dio como resultado 13.871 con 1 de libertad y una significancia de <0.001, valor que es menor que el nivel de significación ($\alpha = 0.05$). Por consiguiente, se declina la hipótesis nula y se confirma que las necesidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 38:

Medidas simétricas de la dimensión necesidades sociales y la variable desempeño laboral.

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0.414	<.001
N de casos válidos		67	

El resultado del cálculo del coeficiente de contingencia dio como resultado 0.414, en el cual se deduce que la intensidad de la relación de las variables mencionadas es moderada y significativa al 5%.

Necesidad de estima y desempeño laboral:

- H₁: Las necesidades de estima se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.
- H₀: Las necesidades de estima no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 39

Tabla cruzada de la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral.

Tabla cruzada de la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			
			Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Necesidades de estima	Totalmente en desacuerdo	Recuento	10	7	17
		% del total	14,9%	10,4%	25,4%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	5	45	50
		% del total	7,5%	67,2%	74,6%
Total	Recuento	15	52	67	
	% del total	22,4%	77,6%	100,0%	

Tabla 40

Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,404	1	<.001
Corrección de continuidad	14,708	1	<.001
Razón de verosimilitud	15,715	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	17,145	1	<.001
N de casos válidos	67		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,81.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

La prueba Chi-cuadrado de Pearson es 17.404 con 1 de libertad y la significancia es <0.001, valor que es menor que el nivel de significación ($\alpha = 0.05$). Por consiguiente, se declina la hipótesis nula y se confirma que las necesidades de estima se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 41:

Medidas simétricas de la dimensión necesidades de estima y la variable desempeño laboral.

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0.454	<.001
N de casos válidos		67	

El resultado del cálculo del coeficiente de continencia dio como resultado 0.454, en el cual se deduce que la intensidad de la relación entre las variables mencionadas es moderada y significativa al 5%.

Necesidades de autorrealización y desempeño laboral:

- H₁: Las necesidades de autorrealización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

- H₀: Las necesidades de autorrealización no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 42:

Tabla cruzada de la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral.

Tabla cruzada de la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral		Total
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	
Necesidades de autorrealización	Totalmente en desacuerdo	Recuento	11	22
		% del total	16,4%	32,8%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	4	45
		% del total	6,0%	67,2%
Total	Recuento	15	67	
	% del total	22,4%	100,0%	

Tabla 43:

Prueba de Chi-Cuadrado de la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,373	1	<.001
Corrección de continuidad	12,104	1	<.001
Razón de verosimilitud	13,763	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	14,158	1	<.001
N de casos válidos	67		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,93.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

La prueba Chi-cuadrado de Pearson es 14.373 con 1 de libertad y la significancia es <0.001, valor que es menor que el nivel de significación ($\alpha = 0.05$). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que las necesidades de autorrealización se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

Tabla 44:

Medidas simétricas de la dimensión necesidades de autorrealización y la variable desempeño laboral.

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0.42	<.001
N de casos válidos		67	

El resultado del cálculo del coeficiente de contingencia dio como resultado 0.420, en el cual se deduce que el resultado de la intensidad entre las variables mencionadas es moderada y significativa.

3. Discusión de resultados:

En la presente tesis se planteó como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global, en el cual se obtuvo la confirmación de la relación entre las variables estudiadas. las cuales fueron comprobadas de acuerdo a la prueba Chi Cuadrado de Pearson que significó un 0.798, significando un grado alto en la confiabilidad del instrumento utilizado. Con respecto a los datos estadísticos obtenido por la prueba Chi-cuadrado de Pearson de las dos variables, el resultado es 0.539 y en relación a a la significancia asintótica, esta es <.001, por consiguiente, se declinó la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis alterna La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global.

De igual forma en la tesis titulada *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020* nos muestra que

también confirmó que se haya una relación entre la motivación y el desempeño laboral, demostrándose así con el método Rho de Spearman, una coeficiencia de relación del 0.906, significando una alta relación, además de obtener un nivel de significancia con un grado inferior a 0.05.

Asimismo, se logró cumplir los objetivos específicos mencionados y planteados en la tesis. De acuerdo al primer objetivo, se plantea determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global. Se tuvieron en consideración los indicadores de alimentación y descanso y de igual manera, se realizó un análisis estadístico con el Chi Cuadrado de Pearson, obteniéndose 17.404 con un grado de libertad y resultando un grado de significación asintótica de <0.001 . Por consecuencia, se declina la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna Las necesidades fisiológicas se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global. Del mismo modo, se tiene una semejanza en el estudio la tesis *Motivación y desempeño laboral en el área de producción de la empresa CALIMETAL SAC, San Juan de Lurigancho, 2017*, donde se obtiene por medio de la prueba estadística Rho de Spearman, un coeficiente de 0.507 y una significación de 0.002, el cual significa que se tiene una relación entre la dimensión necesidades físicas y la motivación.

Con respecto al segundo objetivo, se plantea hallar la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global, teniéndose en consideración los indicadores de seguridad física y seguridad de empleo. De igual manera, se realizó un análisis estadístico con la prueba Chi Cuadrado, obteniéndose 15.735 con un grado de libertad y resultando con un nivel de significación asintótica de <0.001 . Por consecuencia, se deniega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna las necesidades de seguridad se relacionan

significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global. Del mismo modo, la tesis titulada *Gestión de seguridad y el desempeño laboral en el contexto del covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas ingenieros EIRL, Huacho*, se relaciona con el estudio, puesto que se evalúa la relación entre la seguridad y el desempeño laboral, obteniéndose un criterio de decisión de 0.028, menos a 0.005, el cual indicó que se declina la hipótesis nula, como también se obtuvo, por el método de Rho Spearman, una correlación de 0.245, el cual demuestra que existe una relación de carácter positivo pero a nivel bajo.

En relación al tercer objetivo, se plantea indicar y obtener la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global, teniendo en consideración los indicadores de desarrollo afectivo y aceptación. De igual manera, se realizó un análisis estadístico con la prueba Chi Cuadrado, obteniéndose 13.871 con un grado de libertad y obteniéndose un nivel de significación asintótica de <0.001 . Por consecuencia, se declina la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna Las necesidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global. Asimismo, la tesis *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* posee un 0.706 en el grado de confiabilidad para el instrumento que aplicó, generando también un nivel de significación asintótica con grado inferior a 0.005, concluyéndose un nivel de significación asintótica que permita declinar la hipótesis nula, demostrando la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral.

De acuerdo al cuarto objetivo, se plantea hallar la relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global, teniendo en consideración los indicadores de desarrollo

reconocimiento y respeto. De igual manera, se realizó un análisis estadístico con la prueba Chi Cuadrado, obteniéndose 17.404 con un grado de libertad y resultando en un nivel de significación asintótica inferior a 001. Por consecuencia, se declina la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna Las necesidades de estima se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global. Asimismo, la tesis titulada *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Tiendas Pieers Huancayo (Corporación Wama SAC), 2021*, el cual nos muestra un resultado donde se obtiene por medio de la prueba Rho de Spearman, un coeficiente de 0.818 y una significación de 0.000, el cual significa que se tiene una influencia positiva y alta entre la dimensión necesidades físicas y la motivación.

Finalmente, el último objetivo planteado dentro la investigación fue se determinar la relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global; teniendo en consideración los indicadores de desarrollo moralidad y resolución de problemas. De igual manera, se realizó un análisis estadístico con la prueba estadística Chi Cuadrado, obteniéndose 14.373 con un grado de libertad y un grado de significación asintótica menor a 0.001. Por consecuencia, se declina la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna Las necesidades de autorrealización se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, de Lima, 2023, en el ámbito global. Igualmente, en la tesis titulada *Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022*, en donde se obtuvo Tau b de Kendall es de 0,031 el cual es menor a 0,05, concluyendo que se haya una relación en las necesidades de autorrealización con el desempeño laboral.

Benchmarking

Tabla 45: Benchmarking internacional.

BENCHMARKING INTERNACIONAL				
Empresa	Rubro/Categoría	Tipo de competencia	Buenas prácticas	Estrategias aplicadas para la motivación
Sotogrande International School (España)	Educación	Directa	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrolla actividades de integración entre docentes. ● Posee un ambiente adecuado para los colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> ● N. Fisiológicas: Amplio ambiente donde prima la comodidad de los que laboran. ● N. Seguridad: Crear ambientes con señalizaciones y correctos implementos ante cualquier insurgencia. ● N. Sociales: Crea un ambiente de buena relación entre colegas. ● N. Estima: Hace reconocimiento en redes de logros alcanzados. ● N. Autorrealización: Ser parte de una institución prestigiosa.
Brillantmont International School (Suiza)	Educación	Directa	<ul style="list-style-type: none"> ● Ofrece cursos extracurriculares para todos los colaboradores. ● Se forman grupos para realizar actividades. ● Definen objetivos mensuales creando incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● N. Fisiológicas: Ambiente adecuado para la comodidad de los colaboradores ● N. Seguridad: Ofrece estabilidad económica y seguridad física en sus instalaciones. ● N. Sociales: Realiza actividades de integración y participación. ● N. Estima: Usa redes sociales para reconocer logros obtenidos.

St Peter's School (España)	Educación	Directa	<ul style="list-style-type: none"> ● N. Autorrealización: Poseer un trabajo estable en una institución destacable. ● N. Fisiológicas: ● N. Seguridad: ● N. Sociales: Se implementan dinámicas para interacción entre colaboradores. ● N. Estima: Se celebran las fechas especiales de todos los participantes de la organización. ● N. Autorrealización:
-------------------------------	-----------	---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. Elaboración propia.

Tabla 46: Benchmarking nacional.

BENCHMARKING NACIONAL				
Empresa	Rubro/Categoría	Tipo de competencia	Buenas prácticas	Estrategias aplicadas para la motivación
Innova Schools	Educación	Directa	<ul style="list-style-type: none"> ● Realiza actividades de innovación. ● Posee socios estratégicos que permiten crear incentivos en los colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> ● N. Fisiológicas: Áreas de esparcimiento y puntos de venta que sacian las necesidades primordiales. ● N. Seguridad: Estabilidad económica a colaboradores. ● N. Sociales: Crea reuniones de integración entre colaboradores.

			<ul style="list-style-type: none"> ● N. Estima: Ambiente de respeto entre trabajadores. ● N. Autorrealización: Ser respetado y reconocido a nombre la institución
Colegio Humboldt	Educación	Directa	<ul style="list-style-type: none"> ● Pone en marcha ferias y actividades que permiten que todos los colaboradores participen. ● Posee un cronograma innovador que permite integración entre colegas.
			<ul style="list-style-type: none"> ● N. Fisiológicas: Los espacios y herramientas de la institución satisfacen las necesidades de los colaboradores. ● N. Seguridad: Ubicada en zona estratégica segura y brinda estabilidad económica. ● N. Sociales: Reuniones constantes para presentar nuevas ideas. ● N. Estima: Alto respeto por el prestigio de la institución. ● N. Autorrealización: Posee reconocimiento por el prestigio de la institución y las certificaciones que obtuvo.
Colegio Franklin Delano Roosevelt	Educación	Directa	<ul style="list-style-type: none"> ● Realiza actividades grupales y programas para mejorar la motivación ● Implementa talleres de actualización con el fin de optimizar el desempeño laboral de los docentes.
			<ul style="list-style-type: none"> ● N. Fisiológicas: Amplias instalaciones que satisfacen las necesidades de todos los trabajadores. ● N. Seguridad: Se encuentra ubicado en una de las zonas más seguras de Lima. ● N. Sociales: Crea relaciones socioculturales con colaboradores de diferentes países. ● N. Estima: Compañerismo y respeto dentro del centro laboral.

- N. Autorrealización: Poseer el prestigio laboral en una institución con alto nivel educativo.

Nota. Elaboración propia.

Cronograma de actividades para la mejora continua.

Tabla 47: Actividades para la mejora continua

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Necesidades fisiológicas	Descanso	Mantener el funcionamiento cognitivo.	Incentivar a una rutina sana y medir mejor los tiempos en el día.	Control de asistencia	Coordinadora	3 meses
	Alimentación	Generar energía para desarrollar las actividades.	Mejorar los puntos de venta con más variedad de opciones.	Encuesta	Coordinadora	3 meses

Nota. Elaboración propia.

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Necesidades de seguridad	Seguridad física	Mantener la confianza y protección de los colaboradores por parte de la institución.	Implementar cámaras de seguridad en lugares estratégicos.	Control de vigilancia	Portería/Coordinadores	Diaria
	Seguridad de empleo	Evitar la incertidumbre del colaborador respecto a su	Brindar una retroalimentación del rendimiento de los	Encuesta de rendimiento y supervisión	RRHH/Directivos	3 meses

permanencia en el puesto de trabajo. colaboradores durante las reuniones de integración.

Nota. Elaboración propia.

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Necesidades de estima	Reconocimiento	Reforzar comportamientos que permitan alcanzar un fin productivo.	Premiar con incentivos por los logros obtenidos y en fechas especiales.	Encuestas	Recursos Humanos y Dirección	1 mes
	Respeto	Desarrollar una comunicación asertiva	Charlas que recalquen la importancia del respeto dentro de una organización.	Encuestas	Coordinadora y Recursos Humano	1 mes

Nota. Elaboración propia.

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Necesidades de autorrealización	Moralidad	Actuar bajo principios, valores y normas.	Crear un foro donde se puedan entregar los incidentes de tipo moral.	Tests de evaluación	Recursos Humanos	3 meses
	Resolución de problemas	Aprender a analizar situaciones y conocer cómo actuar ante ellas.	Promover las acciones que incentivan a actuar ante una situación o inconveniente.	Reporte de incidencias	Recursos Humanos y Psicóloga organizacional	1 mes

Nota. Elaboración propia.

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Lealtad	Inclusión	Fomentar la integración y crecimiento profesional para un bienestar social y emocional.	Charlas que toquen los temas de inclusión laboral.	Reportes de participación en las reuniones de integración.	Área de Recursos Humanos	1 mes

Nota. Elaboración propia.

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos	Permitir ser capaz y apto para realizar determinadas funciones.	Capacitaciones con relación a temas actuales para adaptarse a los cambios.	El colaborador realiza reportes sobre sus avances según el cronograma.	Dirección Recursos Humanos	3 meses

Habilidades y capacidades	Desarrolla la competencia, además de ganar experiencia y generar buen clima laboral.	Talleres que permitan que los colaboradores puedan desenvolverse.	Supervisión por parte del área de contratación.	Psicólogo organizacional y educacional.	3 meses
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	-----------------------------------------	---------

Nota. Elaboración propia.

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Trabajo en equipo	Proactividad	Crear oportunidades y prever posibles eventos.	Crear dinámicas con el fin de obtener una retroalimentación	Informe y reportes por parte de los colaboradores.	Dirección de la institución	3 meses

Nota. Elaboración propia.

Dimensión	Indicador	Objetivo	Actividades	Verificación	Responsable	Duración
Determinación	Iniciativa	Proponer innovaciones y desarrollar ideas propias.	Incluir en las reuniones de integración las propuestas de los colaboradores.	Informes por parte de los colaboradores.	Coordinadora	3 meses

Toma de decisiones	Desarrollar el liderazgo y asumir las posibles consecuencias.	Aplicar metodologías e indicadores que permitan ser más efectivos en la toma de decisiones.	Reporte de actividades	Dirección de la institución	1 mes
--------------------	---------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	-----------------------------	-------

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

En conformidad con los resultados obtenidos en función a la investigación, se puede concluir lo consiguiente:

✓ Tomando como punto de referencia a la hipótesis planteada, la motivación se relaciona en un grado significativo en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, con proyección global, el cual es demostrado a través del resultado alcanzado en el coeficiente de contingencia, el cual fue de 0.539, concluyendo así la significación significativa y moderada.

✓ Partiendo de las hipótesis específicas, se concluyó que las necesidades fisiológicas poseen una relación significativa con el desempeño laboral los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, con proyección global, comprobado así por medio del resultado de contingencia de 0.454, el cual demuestra que existe una relación moderada. Asimismo, se indica que la institución ejecute estrategias que permitan que la motivación incremente, contando con los siguientes indicadores: descanso y alimentación, con el propósito de aumentar y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

✓ Las necesidades de seguridad poseen una relación significativa con el desempeño laboral los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, con proyección global, comprobado así por medio del resultado de contingencia de 0.436, el cual demuestra que existe una relación moderada. Asimismo, se indica que la institución ejecute estrategias que permitan que la motivación incremente, contando con los

siguientes indicadores: seguridad física y seguridad de empleo, con el propósito de aumentar y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

✓ Las necesidades sociales poseen una relación significativa con el desempeño laboral los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, con proyección global, comprobado así por medio del resultado de contingencia de 0.414, el cual demuestra que existe una relación moderada. Asimismo, se indica que la institución ejecute estrategias que permitan que la motivación incremente, contando con los siguientes indicadores: desarrollo afectivo y aceptación, con el propósito de aumentar y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

✓ Las necesidades de estima poseen una relación significativa con el desempeño laboral los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, con proyección global, comprobado así por medio del resultado de contingencia de 0.454, el cual demuestra que existe una relación moderada. Asimismo, se indica que la institución ejecute estrategias que permitan que la motivación incremente, contando con los siguientes indicadores: reconocimiento y respeto, con el propósito de aumentar y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

✓ Las necesidades de autorrealización poseen una relación significativa con el desempeño laboral los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, con proyección global, comprobado así por medio del resultado de contingencia de 0.420, el cual demuestra que existe una relación moderada. Asimismo, se indica que la institución ejecute estrategias que permitan que la motivación incremente, contando con los siguientes indicadores: moralidad y resolución de problemas, con el propósito de aumentar y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

2. Recomendaciones

Posterior al análisis meticuloso de las variables presentadas, las cuales son motivación y desempeño laboral en el rubro educativo enfocado en instituciones educativas, se plantean las siguientes recomendaciones, las cuales fueron divididas de acuerdo a cada dimensión.

Respecto a la primera dimensión de necesidades fisiológicas, teniendo el análisis obtenido por el instrumento utilizado, se observa que la institución cuenta con problemas y dificultades con los métodos y estrategias motivacionales aplicadas a los colaboradores. Se plantea crear incentivos para una rutina sana en la salud, especialmente en la alimentación, y mejorar la distribución de tiempo a fin de evitar cambios en la conducta de sueño.

Respecto a la segunda dimensión de necesidades de seguridad, teniendo el análisis obtenido por el instrumento utilizado, se observa que la institución cuenta con problemas y dificultades con los métodos y estrategias aplicadas a los colaboradores con respecto a las necesidades de seguridad. En relación a la seguridad física, se plantea implementar cámaras de vigilancia en lugares estratégicos dentro y fuera de la institución. Y con relación a la seguridad de empleo, a fin de evitar incertidumbre de la permanencia, se plantea, brindar una retroalimentación del rendimiento de los colaboradores durante las reuniones de integración.

Respecto a la tercera dimensión de necesidades sociales, teniendo el análisis obtenido por el instrumento utilizado, se observa que la institución cuenta con problemas y dificultades con los métodos y estrategias motivacionales aplicadas a los colaboradores con respecto a las necesidades sociales. Se plantea desarrollar actividades que permitan mejorar las que están actualmente establecidas, como, por ejemplo, las reuniones de integración mensual.

Respecto a la cuarta dimensión de necesidades de estima, teniendo el análisis obtenido por el instrumento utilizado, se observa que la institución cuenta con problemas y dificultades con los métodos y estrategias motivacionales aplicadas a los colaboradores con respecto a las necesidades de estima. Se plantea premiar los logros obtenidos y realizar actividades en fechas especiales a fin de reforzar el entusiasmo y comportamientos que permitan crear un ambiente reconfortante. Asimismo, se propone implementar charlas que toquen el tema de respeto y habilidades blandas, a fin de desarrollar una comunicación asertiva entre los colaboradores.

Respecto a la última dimensión de necesidades de autorrealización, teniendo el análisis obtenido por el instrumento utilizado, se observa que la institución cuenta con problemas y dificultades con los métodos y estrategias motivacionales aplicadas a los colaboradores con respecto a las necesidades de autorrealización. Se plantea crear foros que permitan informarse de los incidentes de tipo moral que no corresponden con los valores de la organización, además de realizar capacitaciones que permitan analizar las situaciones y saber enfrentarlas, tomando decisiones adecuadas.

REFERENCIAS

Alderfer, C. (1969). *Una prueba empírica de una nueva teoría de las necesidades humanas. Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano.*

Austin, S. (2023). *Motivación laboral para los peruanos este 2023. Alma Constructores.* Obtenido de <https://almaconsultores.com.pe/motivacion-laboral-para-los-peruanos-este-2023/>

Barceló, D. (2018). *Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC.* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de La Plata], Archivo digital. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/70510/Documento_completo.pdf-PDFA2u.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Borman, W. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.* San Francisco, CA.

Buenaño, J. (2020). *Prácticas de recursos humanos, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente: modelo para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador.* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de La Plata], Archivo digital. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/129699>

Burgasí, D. (2021). *EL DIAGRAMA DE ISHIKAWA COMO HERRAMIENTA DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN: UNA REVISIÓN DE LOS ÚLTIMOS 7 AÑOS.*

Carrasco, C. (2018). *Bienestar prudencial en la ética de Epicuro*. Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/809/80957098013/html/>

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial The McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial The McGraw-Hill

Chile., P. (2020). *MOTIVACIÓN Y ESTRÉS EN TIEMPOS DE COVID-19*. Obtenido de <https://escueladeadministracion.uc.cl/motivacion-y-estres-en-tiempos-de-covid-19/>

Cívicos, A. (2007). *Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de Revista Educación*.

Esponda, K. (2018). *La expresión racional del alma en la psicología aristotélica: razonamiento deliberativo y acción*. Universidad del Norte. Obtenido de https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/eidos/article/view/8790/pdf_453

García, M. (2016). Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en Administración., Santiago de Cali, Colombia.

Garín, S. (2020). *Motivación laboral: satisfacción y su relación con las compensaciones, beneficios e incentivos aplicados en empresa de distribución eléctrica de Mendoza*. [Tesis de grado, Universidad Juan Agustín Maza]., Archivo digital. Obtenido de <http://repositorio.umaza.edu.ar/handle/00261/1251>

Gonzáles, C. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral: Caso de estudio: hotel Land Plaza. La Plata provincia de Buenos Aires*. Archivo digital.

[Tesis de grado, Universidad Nacional de La Plata]. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/146226/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grande, J. (2019). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>

Hernández, C. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.

Jesús, S. (2022). *Importancia de la Pirámide de Maslow en los negocios de la actualidad*. Valencia. Obtenido de <https://economia3.com/piramide-maslow-importancia/>

Maslow, A. (1943). *Teoría sobre la motivación humana*.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.

Melmer, R. (2008). *Attributes of effective formative assessment*. Washington DC. Obtenido de <http://www.ncpublicschools.org/docs/accountability/educators/fastattributes04081.pdf>

Peña, C. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>

Peralta, N. (2021). *La motivación laboral y el desempeño laboral, Hotel Costa del Inka, Nuevo Chimbote, 2021*. [Tesis de grado, Universidad San Pedro]. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/20849>.

Pérez, C. (2009). *Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/7497>

Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica. Edición original en alemán, de 1934, titulada Logik der Forschung*. Madrid.

Prieto, M. (2020). *Motivación laboral y desempeño laboral, en los colaboradores de Financiera Confianza, agencia Sullana 2020*. [Tesis de grado, Universidad San Pedro]., Archivo digital. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18629>.

Ramaprasad, A. (1983). *On the definition of feedback*. Illinois.

Reategui, A. (2020). *Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020*. Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19374>

Rodríguez-Marulanda, K. y Lechuga-Cardozo, P. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rovira, I. (2017). *La Teoría del Factor Dual de Frederick Herzberg*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg>

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México.

Stoner, F. (1999). *Administración*. Obtenido de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Taborda, V. (2022). Motivación Laboral como factor clave para el sector empresarial: Caso de Estudio sobre empresa Lux. *Archivo digital*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín]. Obtenido de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/2138/1/TFPP%20EEYN%202022%20TVS.pdf>

Velásquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de una institución del estado*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>

Villón, P. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Vizcarra, V. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción en Lima*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas], Archivo digital. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652940>

Borman, W. (1987). *Development of a Model of Soldier Effectiveness*. Army Research Institute.

APÉNDICES

Apéndice 1:

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 01	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología
¿De qué manera la motivación se relaciona en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Motivación	N. Fisiológicas	Descanso	Encuesta	Tipo: Aplicativo Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Método: No experimental Corte: Transversal Población: 369,362 clientes Muestra: 384 clientes Instrumento: Cuestionario Método: Cuestionario Técnica: Encuesta
					Alimentación		
				N. de Seguridad	Seguridad física		
					Seguridad de empleo		
				N. Sociales	Desarrollo afectivo		
					Aceptación		
				N. de Estima	Reconocimiento		
					Respeto		
N. de Autorrealización	Moralidad						
	Resolución de problemas						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 02	Dimensiones	Indicadores		
¿De qué manera las necesidades fisiológicas se relacionan en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023? De qué manera las necesidades de seguridad se relacionan en el desempeño de los	Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño	Las necesidades fisiológicas se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Las necesidades de seguridad se desarrollan	Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos		
					Habilidades y capacidades		
				Lealtad	Inclusión		

<p>colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera las necesidades sociales se relacionan en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera las necesidades de autoestima se relacionan en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera las necesidades de autorrealización se relacionan en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?</p>	<p>laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p>	<p>con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p> <p>Las necesidades sociales se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p> <p>Las necesidades de estima se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p> <p>Las necesidades de autorrealización se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.</p>		Trabajo en equipo	Proactividad		
				Determinación	Iniciativa		

Apéndice 2:

Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Concepto	Indicadores	Escala de Medición	Ítems
Motivación (Maslow, 1943)	Se refiere a la motivación como impulso que tiene el ser humano con el fin de satisfacer sus necesidades.	Es el estado intrapersonal que permite que un individuo cambie o dirija su conducta o comportamiento.	N. Fisiológicas	Se refieren a las actividades necesarias para la sobrevivencia del individuo. Ejemplo: comer, beber, dormir, etc.	Descanso	Encuesta Likert	p. 1
					Alimentación		p. 2
			N. de Seguridad	Se basa en la necesidad de seguridad financiera y bienestar.	Seguridad física		p. 3
					Seguridad de empleo		p. 4
			N. Sociales	Se refiere a la manera en la que los seres humanos nos relacionamos con otros.	Desarrollo afectivo		p. 5
					Aceptación		p. 6

			N. Estima	Se refiere a la fortaleza interna que cada individuo desarrolla, relacionado a los sentimientos	Reconocimiento	p. 7
					Respeto	p. 8
			N. Autorrealización	Se refiere a la búsqueda de crecimiento personal	Moralidad	p. 9
					Resolución de problemas	p. 10
Desempeño laboral (Borman, 1985)	El desempeño laboral se divide en dos puntos de vista, primero se refiere al proceso por el cual se ejecutan las tareas, el segundo se refiere a los resultados de ello.	Se refiere al rendimiento demostrado por los trabajadores durante actividades respectivas, relacionándose con la eficiencia y eficacia al momento de realizarlas.	Rendimiento en la tarea	Es el grado en que una persona demuestra su capacidad y competencia durante las actividades	Conocimientos técnicos	p. 11
					Habilidades y capacidades	p. 12
			Lealtad	Es la acción de demostrar compromiso organizacional.	Inclusión	p. 13
			Trabajo en equipo	Es la capacidad de generar cambios constructivos.	Proactividad	p. 14

			Determinación	Se refiere a la acción de ser firme con una decisión a fin de alcanzar una meta.	Iniciativa		p. 15
						Toma de decisiones	

Apéndice 3:

Cuestionario:

N°	Dimensión	Preguntas	Respuestas
1	N. Fisiológicas	1. Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		2. Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
2	N. de Seguridad	3. Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		4. Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
3	N. Sociales	5. En fechas especiales, me han felicitado.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		6. Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
4	N. de Estima	7. Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		8. Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
5	N. de Autorrealización	9. He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		10. Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis coordinadores y/o directivos de la institución.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
7	Rendimiento en la tarea	11. Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		12. Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo

			<input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
8	Lealtad	13. Me siento cómodo(a) de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
9	Trabajo en equipo	14. Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
10	Determinación	15. He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		16. Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

Apéndice 4:

Validación de expertos

**XIV PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS GLOBALES
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**



Santiago de Surco, 25 de octubre del 2023

Estimado Doctor

Programa Académico de Titulación en Administración de Negocios Globales

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración de Negocios Globales estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global.”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

Enciso Santos, Nicolle Johanna

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 01	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología	
¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Motivación	N. Fisiológicas	Descanso	Encuesta		
					Alimentación			
					N. de Seguridad			Seguridad física
								Seguridad de empleo
					N. Sociales			Desarrollo afectivo
								Aceptación
					N. de Estima			Reconocimiento
	Respeto							
	Moralidad							
	Resolución de problemas							
				N. de Autorrealización				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 02	Dimensiones	Indicadores			
¿De qué manera las necesidades fisiológicas influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023? De qué manera las necesidades de seguridad influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023? ¿De qué manera las necesidades sociales influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023? ¿De qué manera las necesidades de autoestima influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Determinar la influencia entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Determinar la influencia entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Determinar la influencia entre las necesidades de estima y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades fisiológicas se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Las necesidades de seguridad se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Las necesidades sociales se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023. Las necesidades de estima se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos	Encuesta		
					Habilidades y capacidades			
					Lealtad			Inclusión
					Trabajo en equipo			Proactividad
								Iniciativa
	Toma de decisiones							
¿De qué manera las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	institución educativa en Lima, 2023. Determinar la influencia entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	en Lima, 2023. Las necesidades de autorrealización se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.						

Tipo:
Aplicativo
Enfoque:
Cuantitativo
Alcance:
Descriptivo-
Correlacional
Método:
No experimental
Corte:
Transversal
Población:
369,362 clientes
384 clientes
Instrumento:
Cuestionario
Método:
Cuestionario
Técnica:
Encuesta

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Concepto	Indicadores	Escala de Medición	Items
Motivación (Maslow, 1943)	Se refiere a la motivación como impulso que tiene el ser humano con el fin de satisfacer sus necesidades.	Es el estado intrapersonal que permite que un individuo cambie o dirija su conducta o comportamiento.	N. Fisiológicas	Se refieren a las actividades necesarias para la sobrevivencia del individuo. Ejemplo: comer, beber, dormir, etc.	Descanso	Encuesta Likert	1
					Alimentación		1
			N. de Seguridad	Se basa en la necesidad de seguridad financiera y bienestar.	Seguridad física		1
					Seguridad de empleo		1
			N. Sociales	Se refiere a la manera en la que los seres humanos nos relacionamos con otros.	Desarrollo afectivo		1
					Aceptación		1
			N. Estima	Se refiere a la fortaleza interna que cada individuo desarrolla, relacionado a los sentimientos	Reconocimiento		1
					Respeto		1
			N. Autorrealización	Se refiere a la búsqueda de crecimiento personal	Moralidad		1
					Resolución de problemas		1
Desempeño laboral (Borman, 1985)	El desempeño laboral se divide en dos puntos de vista, primero se refiere al proceso por el cual se ejecutan las tareas, el segundo se refiere a los resultados de ello.	El camino que sigue una persona hasta tomar la decisión de compra y el post de la misma.	Rendimiento en la tarea	Es el grado en que una persona demuestra su capacidad y competencia durante las actividades	Conocimientos técnicos		1
					Habilidades y capacidades		1
			Lealtad	Es la acción de demostrar compromiso organizacional.	Inclusión		1
			Trabajo en equipo	Es la capacidad de generar cambios constructivos.	Proactividad		1
			Determinación	Se refiere a la acción de ser firme con una decisión a fin de alcanzar una meta.	Iniciativa		1
					Toma de decisiones		1

GUÍA DE CUESTIONARIO

Datos:

Función que se desempeña:	Colaborador
Fecha	/ /
Rango de edad	<input type="checkbox"/> 18 a 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 35 años <input type="checkbox"/> 35 a 45 años <input type="checkbox"/> 45 años a más
Género	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otros

La presente encuesta se realizará a los colaboradores de una institución educativa de Lima Metropolitana, se recolectarán los resultados y en base a ello, se hará un plan de acción para resolver la problemática que presenta la empresa.

Nº	Dimensión	Preguntas	Indicador
1	N. Fisiológicas	1. Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	Descanso
		2. Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.	Alimentación
2	N. de Seguridad	3. Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.	Seguridad física
		4. Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.	Seguridad de empleo
3	N. Sociales	5. En fechas especiales, me han felicitado.	Desarrollo afectivo
		6. Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo.	Aceptación
4	N. de Estima	7. Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.	Reconocimiento
		8. Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	Respeto
5	N. de Autorrealización	9. He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	Moralidad
		10. Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis directivos y/o coordinadores de la institución.	Resolución de problemas
7	Rendimiento en la tarea	11. Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	Conocimientos técnicos
		12. Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.	Habilidades y capacidades
8	Lealtad	13. Me siento cómoda de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.	Inclusión
9	Trabajo en equipo	14. Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	Proactividad
10	Determinación	15. He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	Iniciativa
		16. Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	Toma de decisiones

MATRIZ DE RESPUESTAS

Nº	Dimensión	Preguntas	Respuestas
1	N. Fisiológicas	1. Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input checked="" type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		2. Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
2	N. de Seguridad	3. Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		4. Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
3	N. Sociales	5. En fechas especiales, me han felicitado.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		6. Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
4	N. de Estima	7. Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		8. Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
5	N. de Autorrealización	9. He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		10. Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis coordinadores y/o directivos de la institución.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
7	Rendimiento en la tarea	11. Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input checked="" type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		12. Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

8	Lealtad	13. Me siento cómodo(a) de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
9	Trabajo en equipo	14. Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
10	Determinación	15. He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		16. Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A CLIENTES

N	Formulación de ítems	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Subcategoría: N. Fisiológicas									
1	Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	X		X		X			
2	Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.	X		X		X			
Subcategoría: N. de Seguridad									
3	Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.	X		X		X			
4	Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.	X		X		X			
Subcategoría: N. Sociales									
5	En fechas especiales, me han felicitado.	X		X		X			
6	Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo	X		X		X			
Subcategoría: N. de Estima									
7	Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.	X		X		X			
8	Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	X		X		X			
Subcategoría: N. de Autorrealización									
9	He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	X		X		X			
10	Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis directivos y/o coordinadores de la institución.	X		X		X			
Subcategoría: Rendimiento en la tarea									
11	Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	X		X		X			
12	Capto rapido la información y las ejecuto como se me indica.	X		X		X			
Subcategoría: Lealtad									
13	Me siento comodo(a) de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.	X		X		X			
Subcategoría: Trabajo en equipo									
14	Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	X		X		X			
Subcategoría: Determinación									
15	He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	X		X		X			
16	Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	X		X		X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir la categoría

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

25 de octubre de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Escalante Flores Jorge Luis

Especialidad del evaluador: Marketing

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.



FIRMA

Jorge Luis Escalante Flores

DNI: 09390378

**XIV PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS GLOBALES
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**



Santiago de Surco, 20 de octubre del 2023

Estimado Magister,

Programa Académico de Titulación en Administración de Negocios Globales

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración de Negocios Globales estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global.”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

Enciso Santos, Nicolle Johanna

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 01	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología
¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Motivación	N. Fisiológicas	Descanso	Encuesta	
					Alimentación		
				N. de Seguridad	Seguridad física		
					Seguridad de empleo		
				N. Sociales	Desarrollo afectivo		
					Aceptación		
	Reconocimiento						
	Respeto						
	Moralidad						
	Resolución de problemas						
N. de Autorrealización							
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 02	Dimensiones	Indicadores		
¿De qué manera las necesidades fisiológicas influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades fisiológicas se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos	Encuesta	
					Habilidades y capacidades		
De qué manera las necesidades de seguridad influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de seguridad se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Lealtad	Inclusión	Encuesta	
¿De qué manera las necesidades sociales influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades sociales se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Proactividad	Encuesta	
¿De qué manera las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de estima y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de estima se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Determinación	Iniciativa	Encuesta	

Tipo: Aplicativo
Enfoque: Cuantitativo
Alcance: Descriptivo-Correlacional
Método: No experimental
Corte: Transversal
Población: 369,362 clientes
Muestra: 384 clientes
Instrumento: Cuestionario
Método: Cuestionario
Técnica: Encuesta

¿De qué manera las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	institución educativa en Lima, 2023. Determinar la influencia entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	en Lima, 2023. Las necesidades de autorrealización se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Concepto	Indicadores	Escala de Medición	Ítems
Motivación (Maslow, 1943)	Se refiere a la motivación como impulso que tiene el ser humano con el fin de satisfacer sus necesidades.	Es el estado intrapersonal que permite que un individuo cambie o dirija su conducta o comportamiento.	N. Fisiológicas	Se refieren a las actividades necesarias para la sobrevivencia del individuo. Ejemplo: comer, beber, dormir, etc.	Descanso	Encuesta Likert	1
					Alimentación		1
			N. de Seguridad	Se basa en la necesidad de seguridad financiera y bienestar.	Seguridad física		1
					Seguridad de empleo		1
			N. Sociales	Se refiere a la manera en la que los seres humanos nos relacionamos con otros.	Desarrollo afectivo		1
					Aceptación		1
			N. Estima	Se refiere a la fortaleza interna que cada individuo desarrolla, relacionado a los sentimientos	Reconocimiento		1
					Respeto		1
			N. Autorrealización	Se refiere a la búsqueda de crecimiento personal	Moralidad		1
					Resolución de problemas		1

Desempeño laboral (Borman, 1985)	El desempeño laboral se divide en dos puntos de vista, primero se refiere al proceso por el cual se ejecutan las tareas, el segundo se refiere a los resultados de ello.	El camino que sigue una persona hasta tomar la decisión de compra y el post de la misma.	Rendimiento en la tarea	Es el grado en que una persona demuestra su capacidad y competencia durante las actividades	Conocimientos técnicos	1
					Habilidades y capacidades	1
			Lealtad	Es la acción de demostrar compromiso organizacional.	Inclusión	1
			Trabajo en equipo	Es la capacidad de generar cambios constructivos.	Proactividad	1
			Determinación	Se refiere a la acción de ser firme con una decisión a fin de alcanzar una meta.	Iniciativa	1
					Toma de decisiones	1

GUÍA DE CUESTIONARIO

Datos:

Función que se desempeña:	Colaborador
Fecha	/ /
Rango de edad	<input type="checkbox"/> 18 a 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 35 años <input type="checkbox"/> 35 a 45 años <input type="checkbox"/> 45 años a más
Género	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otros

La presente encuesta se realizará a los colaboradores de una institución educativa de Lima Metropolitana, se recolectarán los resultados y en base a ello, se hará un plan de acción para resolver la problemática que presenta la empresa.

5	N. de Autorrealización	9. He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		10. Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis coordinadores y/o directivos de la institución.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
7	Rendimiento en la tarea	11. Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input checked="" type="radio"/> En desacuerdo <input checked="" type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		12. Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
8	Lealtad	13. Me siento cómodo(a) de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
9	Trabajo en equipo	14. Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
10	Determinación	15. He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		16. Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
4	N. de Estima	8. Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A CLIENTES

N	Formulación de ítems	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
Subcategoría: N. Fisiológicas									
1	Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	X		X			X	Mejorar la redacción	
2	Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.	X		X		X			
Subcategoría: N. de Seguridad									
3	Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.	X		X		X			
4	Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.	X		X		X			
Subcategoría: N. Sociales									
5	En fechas especiales, me han felicitado.	X			X	X		Es una pregunta parecida al reconocimiento (7)	
6	Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo	X		X		X			
Subcategoría: N. de Estima									
7	Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.	X		X		X			
8	Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	X		X		X			
Subcategoría: N. de Autorrealización									
9	He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	X		X		X			
10	Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis directivos y/o coordinadores de la institución.	X		X		X			
Subcategoría: Rendimiento en la tarea									
11	Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	X		X		X			
12	Capto rapido la informacion y las ejecuto como se me indica.	X		X		X			

**XIV PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS GLOBALES
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**



Santiago de Surco, 14 de octubre del 2023

Estimado Magister,

Programa Académico de Titulación en Administración de Negocios Globales

Presenta:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Corregir el tema de la relevancia en algunas preguntas

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

20 de octubre de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Minchola Guardia Renzo Daniel

Especialidad del evaluador: Logística

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

FIRMA

Renzo Daniel Minchola Guardia

45614158

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 01	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología
¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Motivación	N. Fisiológicas	Descanso	Encuesta	Tipo: Aplicativo Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Método: No experimental Corte: Transversal Población: 369,362 clientes Muestra: 384 clientes Instrumento: Cuestionario Método: Cuestionario Técnica: Encuesta
					Alimentación		
				N. de Seguridad	Seguridad física		
					Seguridad de empleo		
				N. Sociales	Desarrollo afectivo		
					Aceptación		
				N. de Estima	Reconocimiento		
					Respeto		
N. de Autorrealización	Moralidad						
	Resolución de problemas						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 02	Dimensiones	Indicadores	Encuesta	Tipo: Aplicativo Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Método: No experimental Corte: Transversal Población: 369,362 clientes Muestra: 384 clientes Instrumento: Cuestionario Método: Cuestionario Técnica: Encuesta
¿De qué manera las necesidades fisiológicas influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades fisiológicas se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos		
					Habilidades y capacidades		
De qué manera las necesidades de seguridad influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de seguridad se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Inclusión		
					Proactividad		
¿De qué manera las necesidades sociales influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades sociales se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Determinación	Iniciativa		
					Toma de decisiones		
¿De qué manera las necesidades de autoestima influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de estima y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de estima se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Determinación	Toma de decisiones		
¿De qué manera las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de autorrealización se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Concepto	Indicadores	Escala de Medición	Ítems
Motivación (Maslow, 1943)	Se refiere a la motivación como impulso que tiene el ser humano con el fin de satisfacer sus necesidades.	Es el estado intrapersonal que permite que un individuo cambie o dirija su conducta o comportamiento.	N. Fisiológicas	Se refieren a las actividades necesarias para la sobrevivencia del individuo. Ejemplo: comer, beber, dormir, etc.	Descanso	Encuesta Likert	1
					Alimentación		1
			N. de Seguridad	Se basa en la necesidad de seguridad financiera y bienestar.	Seguridad física		1
					Seguridad de empleo		1
			N. Sociales	Se refiere a la manera en la que los seres humanos nos relacionamos con otros.	Desarrollo afectivo		1
					Aceptación		1
			N. Estima	Se refiere a la fortaleza interna que cada individuo desarrolla, relacionado a los sentimientos	Reconocimiento		1
					Respeto		1
			N. Autorrealización	Se refiere a la búsqueda de crecimiento personal	Moralidad		1
					Resolución de problemas		1

Desempeño laboral (Borman, 1985)	El desempeño laboral se divide en dos puntos de vista, primero se refiere al proceso por el cual se ejecutan las tareas, el segundo se refiere a los resultados de ello.	El camino que sigue una persona hasta tomar la decisión de compra y el post de la misma.	Rendimiento en la tarea	Es el grado en que una persona demuestra su capacidad y competencia durante las actividades	Conocimientos técnicos	1
					Habilidades y capacidades	1
			Lealtad	Es la acción de demostrar compromiso organizacional.	Inclusión	1
			Trabajo en equipo	Es la capacidad de generar cambios constructivos.	Proactividad	1
			Determinación	Se refiere a la acción de ser firme con una decisión a fin de alcanzar una meta.	Iniciativa	1
					Toma de decisiones	1

GUÍA DE CUESTIONARIO

Datos:

Función que se desempeña:	Colaborador
Fecha	/ /
Rango de edad	<input type="checkbox"/> 18 a 25 años <input type="checkbox"/> 25 a 35 años <input type="checkbox"/> 35 a 45 años <input type="checkbox"/> 45 años a más
Género	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otros

La presente encuesta se realizará a los colaboradores de una institución educativa de Lima Metropolitana, se recolectarán los resultados y en base a ello, se hará un plan de acción para resolver la problemática que presenta la empresa.

MATRIZ DE RESPUESTAS

Nº	Dimensión	Preguntas	Respuestas
1	N. Fisiológicas	1. Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input checked="" type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		2. Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
2	N. de Seguridad	3. Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		4. Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
3	N. Sociales	5. En fechas especiales, me han felicitado.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		6. Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
4	N. de Estima	7. Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		8. Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
5	N. de Autorrealización	9. He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		10. Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis coordinadores y/o directivos de la institución.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
7	Rendimiento en la tarea	11. Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input checked="" type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		12. Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

8	Lealtad	13. Me siento cómodo(a) de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
9	Trabajo en equipo	14. Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
10	Determinación	15. He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
		16. Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A CLIENTES

N	Formulación de ítems	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Subcategoría: N. Fisiológicas									
1	Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	x		x		x			
2	Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen la necesidad de alimentación.	x		x		x			... que satisfacen la necesidad de los colaboradores.
Subcategoría: N. de Seguridad									
3	Me siento segura físicamente en mi lugar de trabajo.	x		x			x		Me siento seguro(a) en mi lugar de trabajo
4	Considero que tengo estabilidad laboral en el centro de trabajo.	x		x			x		Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral
Subcategoría: N. Sociales									
5	En fechas especiales, me han felicitado.	x		x		x			
6	Me siento incluida por mis demás compañeros de trabajo	x		x		x			
Subcategoría: N. de Estima									
7	Se me ha hecho reconocimiento de mis logros alcanzados.	x		x			x		Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo
8	Siento que los estudiantes y compañeros de trabajo me brindan respeto.	x		x			x		Los estudiantes y colaboradores muestran respeto hacia mi persona?
Subcategoría: N. de Autorrealización									
9	He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.	x		x		x			
10	Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis coordinadores y/o directivos de la institución.	x		x		x			Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis directivos y/o coordinadores de la institución.
Subcategoría: Rendimiento en la tarea									
11	Considero que conozco y sé toda la información necesaria al presentar mi clase y realizar mis funciones.	x		x			x		Considero que conozco y manejo información para el desarrollo de mis clases?
12	Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.	x		x		x			
Subcategoría: Lealtad									
13	Me siento cómoda de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.	x		x		x			
Subcategoría: Trabajo en equipo									
14	Ejecuto las ideas que tengo teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	x		x		x			
Subcategoría: Determinación									
15	He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	x		x		x			
16	Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	x		x		x			



 Mg. Rosa Espinoza Santillan
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 29101

FIRMA

Nombres y Apellidos: ROSA ESPINOZA SANTILLAN

DNI:

**XIV PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS GLOBALES
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**



Santiago de Surco, 19 de octubre del 2023

Estimado Magister,

Programa Académico de Titulación en Administración de Negocios Globales

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración de Negocios Globales estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global.”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 01	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología		
¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Motivación	N. Fisiológicas	Descanso	Encuesta			
					Alimentación				
				N. de Seguridad	Seguridad física				
					Seguridad de empleo				
				N. Sociales	Desarrollo afectivo				
					Aceptación				
				N. de Estima	Reconocimiento				
					Respeto				
				N. de Autorrealización	Moralidad				
					Resolución de problemas				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 02	Dimensiones	Indicadores	Encuesta	Tipo: Aplicativo Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Método: No experimental Corte: Transversal Población: 369,362 clientes Muestra: 384 clientes Instrumento: Cuestionario Método: Cuestionario Técnica: Encuesta		
¿De qué manera las necesidades fisiológicas influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades fisiológicas se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Conocimientos técnicos				
					Habilidades y capacidades				
De qué manera las necesidades de seguridad influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de seguridad se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Lealtad	Inclusión				
¿De qué manera las necesidades sociales influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades sociales se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.		Trabajo en equipo	Proactividad				
¿De qué manera las necesidades de autoestima influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de autoestima y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de autoestima se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Desempeño laboral	Determinación	Iniciativa				
					Toma de decisiones				
¿De qué manera las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023?	Determinar la influencia entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.	Las necesidades de autorrealización se desarrollan con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Lima, 2023.							

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Concepto	Indicadores	Escala de Medición	Ítems
Motivación (Maslow, 1943)	Se refiere a la motivación como impulso que tiene el ser humano con el fin de satisfacer sus necesidades.	Es el estado intrapersonal que permite que un individuo cambie o dirija su conducta o comportamiento.	N. Fisiológicas	Se refieren a las actividades necesarias para la sobrevivencia del individuo. Ejemplo: comer, beber, dormir, etc.	Descanso	Encuesta Likert	1
					Alimentación		1
			N. de Seguridad	Se basa en la necesidad de seguridad financiera y bienestar.	Seguridad física		1
					Seguridad de empleo		1
			N. Sociales	Se refiere a la manera en la que los seres humanos nos relacionamos con otros.	Desarrollo afectivo		1
					Aceptación		1
			N. Estima	Se refiere a la fortaleza interna que cada individuo desarrolla, relacionado a los sentimientos	Reconocimiento		1
					Respeto		1
N. Autorrealización	Se refiere a la búsqueda de crecimiento personal	Moralidad	1				
		Resolución de problemas	1				
Desempeño laboral (Borman, 1985)	El desempeño laboral se divide en dos puntos de vista, primero se refiere al proceso por el cual se ejecutan las tareas, el segundo se refiere a los resultados de ello.	El camino que sigue una persona hasta tomar la decisión de compra y el post de la misma.	Rendimiento en la tarea	Es el grado en que una persona demuestra su capacidad y competencia durante las actividades	Conocimientos técnicos		1
					Habilidades y capacidades		1
			Lealtad	Es la acción de demostrar compromiso organizacional.	Inclusión		1
			Trabajo en equipo	Es la capacidad de generar cambios constructivos.	Proactividad		1
			Determinación	Se refiere a la acción de ser firme con una decisión a fin de alcanzar una meta.	Iniciativa		1
					Toma de decisiones		1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A CLIENTES

N	Formulación de ítems	Pertinencia		Relevancia		Construcción gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Subcategoría: N. Fisiológicas									
1	Cuando me levanto para ir a trabajar, considero que he dormido lo suficiente.	x		x		X			
2	Considero que la institución cuenta con puestos de venta de comida que satisfacen las necesidades de los colaboradores.		X	X		x			
Subcategoría: N. de Seguridad									
3	Me siento seguro(a) físicamente en mi lugar de trabajo.	x		x		X			
4	Considero que en mi centro de trabajo, cuento con estabilidad laboral.	X		x		x			
Subcategoría: N. Sociales									
5	En fechas especiales, me han felicitado.	x		x		X			
6	Me siento incluido(a) por mis demás compañeros de trabajo	x		x		x			
Subcategoría: N. de Estima									
7	Reconocen mis logros alcanzados en el trabajo.	x		x		X			
8	Me he ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	X		x		x			
Subcategoría: N. de Autorrealización									
9	He mantenido en privado toda información relacionada a la institución educativa.		x		x	X			
10	Soluciono los inconvenientes y problemas sin pedir ayuda a mis directivos y/o coordinadores de la institución.		X		x	x			
Subcategoría: Rendimiento en la tarea									
11	Considero que poseo las habilidades técnicas requeridas para mi puesto de trabajo.	x		x		X			
12	Capto rápido la información y las ejecuto como se me indica.	X		x		x			
Subcategoría: Lealtad									
13	Me siento cómodo(a) de expresar mis ideas frente a mis compañeros de trabajo.		x		x	X			
Subcategoría: Trabajo en equipo									
14	Ejecuto mis ideas teniendo en consideración las opiniones de mis colegas.	X		x		x			
Subcategoría: Determinación									
15	He realizado acciones innovadoras en mi trabajo.	x		x		X			
16	Propongo soluciones para llegar a la meta propuesta por los directivos de la institución educativa.	X		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la redacción de los ítems señalados y verificar su pertinencia con los indicadores propuestos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

19 de octubre de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: MG. Claudia Parasi Falcón

Especialidad del evaluador: Psicóloga clínica - educativa

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.



FIRMA

Nombres y Apellidos: Claudia Parasi Falcón

DNI: 70249093

ANEXOS

Anexo 1: Declaración jurada de originalidad

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Nicolle Johanna Enciso Santos con código de estudiante N° 201811993 con DNI N° 75220934, con domicilio en Mz. C Lote 7, José Carlos Mariátegui, distrito de San Juan de Miraflores, provincia y departamento de Lima, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada: *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Lima, 2023, en el ámbito global*. es mi única autoría bajo el asesoramiento del docente María Isabel Casas Quispe, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, entre otros. La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y tiene 14% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 22 de noviembre del 2023



Nicolle Johanna Enciso Santos

75220934

Anexo 2: Matriz de Ishikawa



Nota. Elaboración propia.